

Verankerung von Unterstützter Kommunikation in großen Organisationen

Nicolette Blok
Reinhard Wohlgenannt

Grundsätzlich

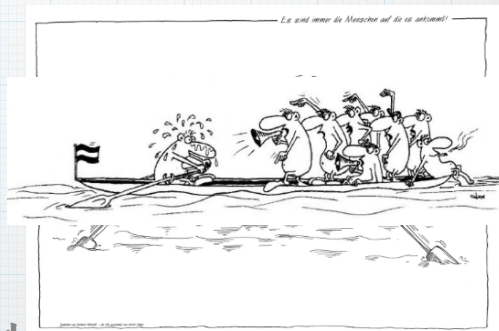


Partizipation	Kommunikation
<ul style="list-style-type: none">* Soziale Systeme durch Kommunikation gebildet und erhalten.* Kommunikation bietet Einflussmöglichkeiten auf andere und von anderen	<ul style="list-style-type: none">* Wie Kommunikation funktioniert, lernen wir in sozialen Situationen
Verbesserte Kommunikation erleichtert die Partizipation an sozialen Ereignissen	Partizipative Situationen sind Übungsfelder für Kommunikation

Was wir erleben



- * Uk wird meist mit einer Person gestartet
- * das **dran bleiben** ist schwierig
- * das ganze Team oder besser, alle Kommunikationspartner, **ins Boot** zu bekommen wird manchmal vergessen



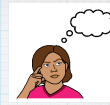
Was wir erleben



- * Organisationen machen sich auf den Weg zu mehr Selbstbestimmung
- * Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeit wird für Menschen mit komplexen Behinderungen als „gar nicht so leicht erlebt“



was wir erleben



- * es gibt so viele Themen, worauf geachtet werden muss: Was ist nun das wichtigste?



was wir glauben was es braucht



Ein **JA** zu UK auf **Führungsebene**

- * Einbindung in Leitbild und Strategie
- * Ein Wissen über die Kombination von Inklusion, Selbstbestimmung und Wahlmöglichkeit mit Unterstützter Kommunikation
- * Planung der konkreten Umsetzung in der Organisation über die Bereiche hinweg (Vernetzung statt Versäulung)
- * Wissensmanagement

Wissensmanagement



Implementierung von UK im Alltag funktioniert nur in Kombination mit einem nachhaltigen Wissensmanagement - Wirkungsorientierung

Organisationen als lernende Organisationen kümmern sich um:

- **Abbau von Wissens- und Handlungsbarrieren**
- **Festlegung von Wissensstandards**
- **Verfügbar machen und Entwicklung von Wissens- und Handlungskompetenzen**
→ führt zur Veränderung von Einstellungen der Mitarbeiter
- **Veränderung innerorganisationaler Praxis und Politik**
→ Dienstleistungen werden den UK-Ansprüchen mehr gerecht
- **Verbreitung von UK-Wissen durch Mentoren innerhalb der Organisation**

4 Formen des Wissensstandes



Wissensmanagement

- * **Geteiltes Wissen (Kernwissen einer Organisation)**
- * **Ständig verfügbares Wissen für die Organisation**
- * **Unschwer erreichbares Wissen für die Organisation → auch externes Wissen**
- * **Privates Wissen der einzelnen Mitarbeiter**

Wissensmanagement



- * **Koordinierung der angewandten UK-Mittel (Symbolsprache, Gebärdensprache, Wochentage, Raumbeschilderung, ...)**
- * **Interne Weiterbildungen und Informationsveranstaltungen**
- * **Ausbildung von Mitarbeitern mit Vertiefungswissen**
- * **Verankerung der UK in Prozesse und Konzepte**
- * **Verankerung der UK in die Organisation und ihre Strukturen**
- * **Wissenserwerb - Wissenserhalt - Wissenstransfer in alle Bereiche - Wissensdiffusion (Verbreitung)**
- * **Qualitätsentwicklung und die Zufriedenheit der Nutzer**

was wir glauben, was es braucht



- * **Individuelles Vorgehen (Lebenslauforientierung)**
- * **Planung im Team**
- * **Einsatz mehrerer Technologien**
- * **Beachtung aller Ausdrucksformen**
- * **Transdisziplinäre Zusammenarbeit**
- * **Normalisierung und Partizipation**
- * **Aufbau eines persönlichen Kommunikationssystems → kann Jahre dauern**
- * **Ehrliche Beteiligung von Person ohne Sprache am Prozess**

Prozessbegleitung (am Beispiel der Lebenshilfe Vorarlberg)

Prozessbegleitung



- * Wahrnehmung eines Unterstützungsbedarfs in der Begleitung
- * Erstes Beratungsgespräch – Klärung der Rahmenbedingungen
- * Diagnostik – Kommunikationsprofil + Soziale Netzwerke
- * Teamklausur des gesamten Teams + Angehörige in der Einrichtung
- * individuelle Prozessbegleitung
 - ✓ Beratungstermine vor Ort
 - ✓ Austauschgespräche mit dem Team in der Einrichtung
 - ✓ Prozessbeobachtung mit Mensch mit Behinderung
 - ✓ Impulse für andere Menschen mit Behinderung geben
 - ✓ auf Einbezug des gesamten sozialen Netzwerks achten

Prozessbegleitung = Mitarbeiterbegleitung



Enabler - Befähiger

Broker - Vermittler

zwischen Individueller Lebenswelt + Interessen der Bürger und Strukturen + steuernden Instanzen in Wirtschaft, Politik, Verwaltung

Advokat - Fürsprecher

- Bewusstseinsbildung in der Gesellschaft
- Menschen mit Komplexen Beeinträchtigungen verfügen über wenig Lobbying – Anwaltschaft für die Betroffenen

was wir glauben, was es braucht



Verantwortung (im Sinne von Befähigung, Vermittlung und Fürsprecher) für das Thema bei **einer Person** in der Organisation (Stabstelle)

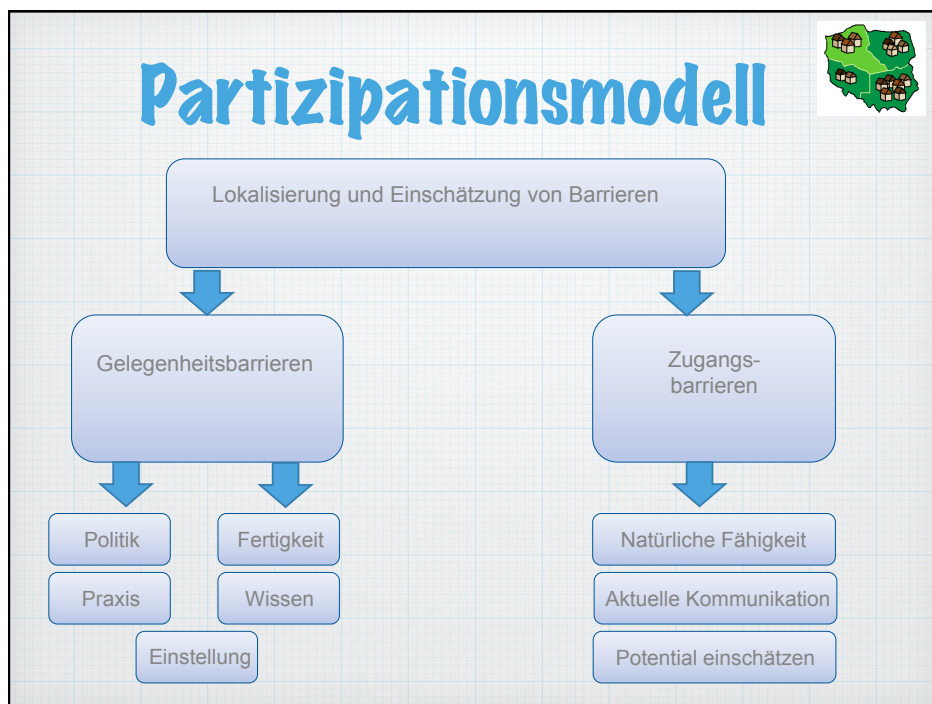
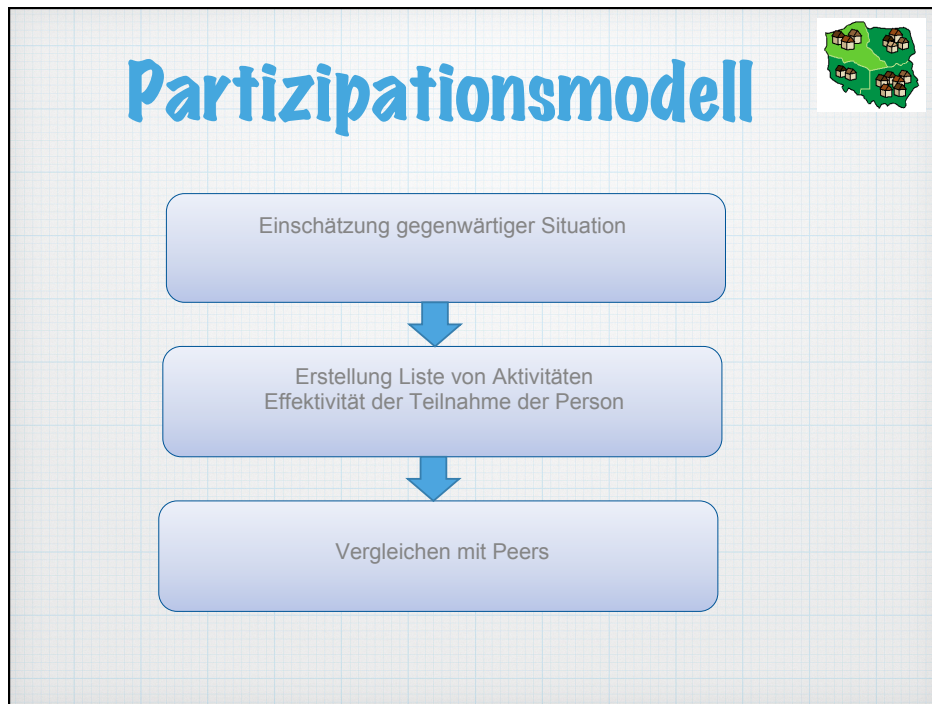


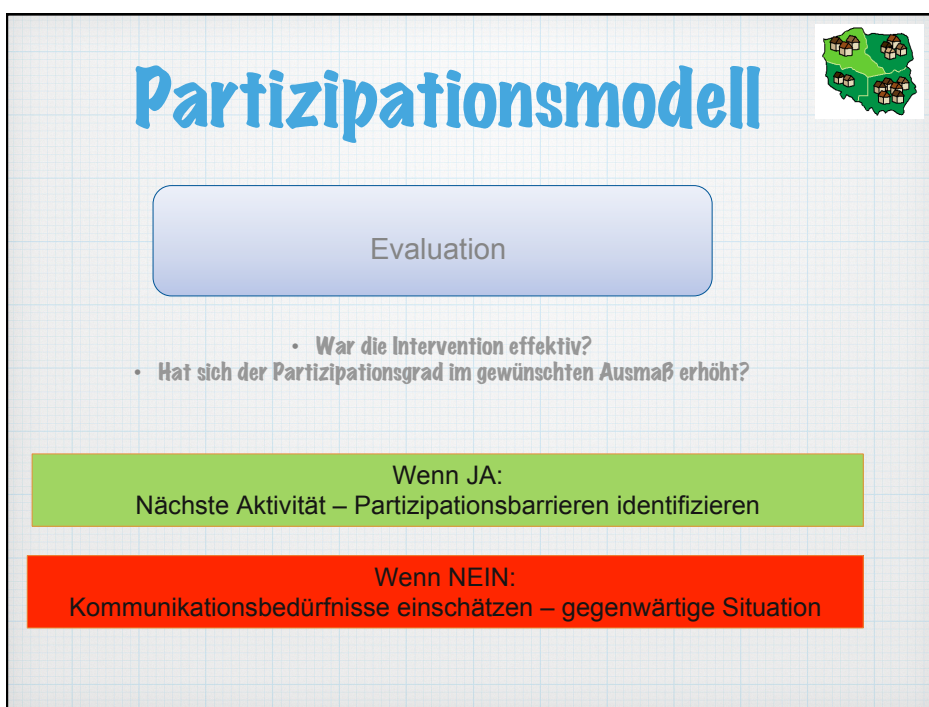
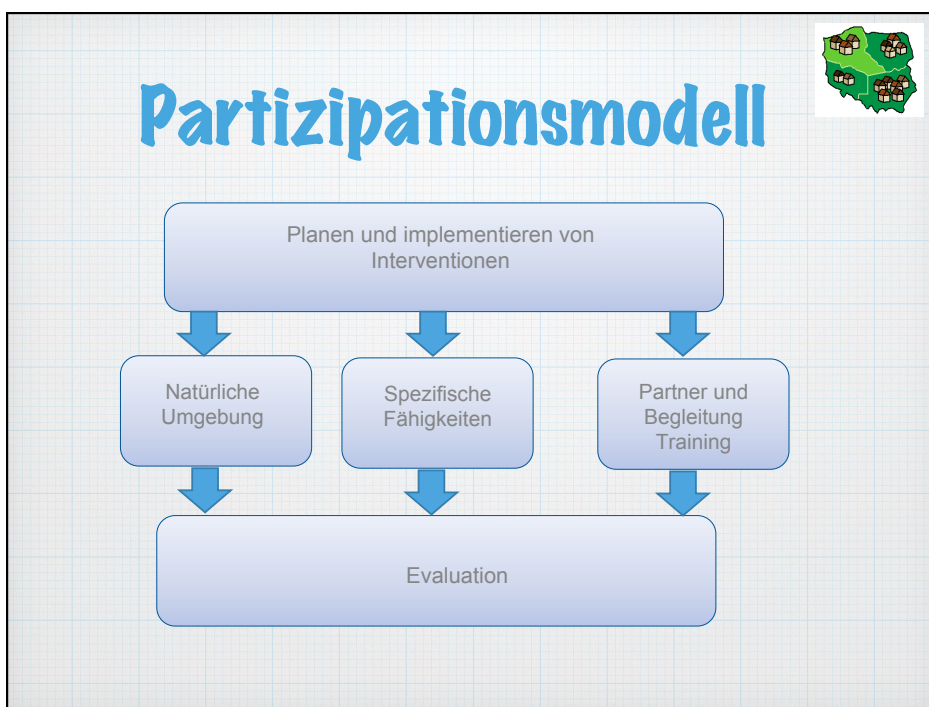
UK als Schlüssel zu mehr Partizipation



Das Partizipationsmodell

- Erweitert den Blickwinkel (Individuum + soziales Umfeld)
- Neben Zugangsbarrieren werden auch partizipationshemmende Faktoren im sozialen Kontext betrachtet (Gelegenheitsbarrieren)
- Der Abbau von Gelegenheitsbarrieren und die kritische Reflexion bestehender Einstellungen und Strukturen tragen wesentlich zum Gelingen einer Implementierung von UK im Alltag bei







The graphic is set on a light blue grid background. At the top, there are four icons: a black arrow pointing right above a yellow sun, two people sitting on a bench, three people talking with speech bubbles, and a green map of Austria with red house icons. In the center, a photograph shows a hand tipping the last of seven wooden blocks, which are arranged in a row on a white surface. Below the photo, the word "Danke" is written in a large, blue, sans-serif font.

Danke

Nicolette Blok - n.blok@aon.at
Reinhard Wohlgenannt - reinhard.wohlgenannt@lhv.or.at