

Workshop E: Der steinige Weg zum Erfolg

Fachtagung der PSAG vom 19. Oktober 2011

Gil Sommer (Name geändert)

Im Zentrum des Interviews (vor dem Mittagessen) und des Workshops E stand die ‚Integrationsgeschichte‘ von Gil Sommer (GS), der selbst nicht an der Tagung teilnehmen wollte, aber damit einverstanden ist, dass wir aus seiner Geschichte lernen. Er hat fünf Personen genannt, die seiner Einschätzung nach im Hinblick auf seine (Arbeits-) Rehabilitation wichtig waren. Diese fünf Personen berichteten alle an der Tagung.

Esther Degen (ED) – die Mutter von Gil Sommer (GS) – erinnert sich: (Teil 1)

Mein Sohn wurde vor 24 Jahren zu Hause geboren. Er musste nach der Geburt sofort in die Intensivstation des Kinderspitals. Er wurde untersucht und es wurde bei ihm eine seltene Krankheit diagnostiziert und uns Eltern recht unsensibel mitgeteilt, dass er körperlich und geistig behindert sein werde. Ich spürte aber, dass er mein Kind und nicht eine Krankheit ist.

Mit drei Jahren musste Gil am Herzen operiert werden und vierjährig sagte er mir zum ersten Mal, dass er nicht mehr leben wolle. Er hatte Angst vor dem Leben und Angst vor dem Sterben und kam mir vor, wie ein Gletscherwanderer, der immer bedroht war in eine Spalte abzurutschen.

Gil war sehr gut im Verweigern. Er verweigerte den Kindergarten und teilweise den Schulbesuch. Bis heute geht nichts bei ihm, wenn er keine Wahl hat und sich nicht für etwas entscheiden kann. Ich bekam den Rat, Gil seine Lehrerin wählen zu lassen. Wir schauten uns mit Gil mehrere Lehrer an und Gil entschied sich für eine erfahrene Kleinklassen-Lehrerin, mit der es dann sehr gut ging. Die Sekundarstufe absolvierte er später in einer Regelklasse.

Gil kam in die Pubertät, gleichzeitig hatten wir familiäre Schwierigkeiten und Gil entwickelte eine schwere Krise. Es schien mir, als sei er erst nach dieser Krise richtig auf die Welt gekommen. Er war nachher nicht mehr das Kind, das wir kannten und sprach nie mehr davon, nicht leben zu wollen.

Ein Jahr später erkrankte er an Epilepsie und hatte, weil er medikamentös nicht richtig eingestellt werden konnte, Grandmal-Anfälle. Ein stationärer Aufenthalt in einer Epi-Klinik wurde notwendig. Diese Aussicht löste bei ihm grossen Widerstand aus. Er warf uns vor, wir wollten ihn loswerden. Der Aufenthalt selber war dann aber sehr erfolgreich. Gil bekam die richtigen Medikamente und machte Ablösungsschritte, über die wir nur staunen konnten.

Nach der Sekundarschule wurde Gil von den Lehrern empfohlen, für seine Berufsfindung den Jugendförderkurs des Bürgerspitals Basel zu besuchen.

Während dem einjährigen Kurs konnte Gil an verschiedenen Orten schnuppern und zu unserem Erstaunen teilte er uns mit, dass er als Lagerist arbeiten wolle. Die Lehre absolvierte er darauf in der Vebo Breitenbach. Diese von der IV getragene Institution bot Gil eine Attest-Lehre an. (Eine Attest Lehre ist weniger anspruchsvoll als eine normale Lehre, aber anspruchsvoller als eine Anlehre und sie ist mit dem Besuch der öffentlichen Gewerbeschule verbunden.)

Gil beendete die Lehre 21-jährig erfolgreich. Er war aber nach der Lehre arbeitslos. Die IV unterstützte ihn darauf im Sinne einer Arbeitsvermittlung mit einem Coaching, das auf ein halbes Jahr begrenzt war. Gil machte wieder Schnupperlehren und auf eine Bewerbung hin fand er eine Stelle bei der Migros.

Gil sprach beim Bewerbungsgespräch, das er mit dem Migros-Personalchef führte, sehr offen über seine Vorgeschichte und auch über seine Schwierigkeiten. Der Personalchef signalisierte ihm, dass die Migros sehr offen sei für Menschen mit speziellen Bedürfnissen und versprach, eine langsame, sorgfältige Einarbeitung. Wir Eltern hielten uns zurück, weil wir der Migros kein Muttersöhnchen präsentieren wollten und Gil nicht die Möglichkeit verbauen wollten, sich als erwachsenen jungen Mann zu präsentieren.

In der Praxis sah die Einarbeitung aber anders aus als in der Theorie. Die geplante sorgfältige Einarbeitung wurde nicht umgesetzt. Bald musste ich aus der Ferne zusehen, wie alles langsam aber stetig aus dem Ruder lief. Im Sinne von Jürg Jegges Spruch ‚Dummheit ist lernbar‘ gab es wegen der Überforderung am Arbeitsplatz eine Abwärtsspirale, die Gil immer unmöglicher werden liess, bis er, wenn ich mit ihm sprach, nur noch fluchte und tobte und die ihm vorgesetzte Filialleiterin als ‚dumme Kuh‘ bezeichnete.

Ich versuchte ihm zu erklären, dass auch die Filialleiterin überfordert und nicht ausgebildet sei, seinen speziellen Bedürfnissen gerecht zu werden. Ich gab ihm den Rat, mit ihr zu sprechen, um ihr zu erklären, was er braucht, um gut arbeiten zu können.

Dann kam noch dazu, dass der Gil unmittelbar vorgesetzte Rayonchef seine Ferien antrat. Gil rief mich verzweifelt an und ich gab ihm den Rat seinen Hausarzt aufzusuchen und sich ein Zeugnis geben zu lassen. Gil fehlte aber nur einen Tag und hielt dann tapfer bis zu seinen eigenen Ferien durch.

Mir wurde klar, dass ich genau zwei Wochen (solange dauerten seine Ferien) Zeit hatte um einen Umschwung zum Besseren einzuleiten. Ich rief den zuständigen IV-Arbeitsvermittler an und schilderte ihm die Situation. Er riet mir, der IV einen kurzen Brief zu schreiben. Gil bekomme dann eine Rente. Ich reagierte mit einem Wutanfall und sagte, es gehe nicht darum eine Rente zu sprechen, sondern darum, mit Gils Vorgesetzten zu reden.

Der IV-Mitarbeiter rief darauf tatsächlich beim Personalchef an und vereinbarte ein Gespräch, an dem auch die Filialleiterin teilnehmen sollte.

Gil riet ich, sich bei Herrn Hansjürg Minder (Leiter Beratungsstelle Courage des IVB) zu melden, weil ich merkte, dass wir ihn nicht davon überzeugen konnten, zu versuchen, die Stelle bei der Migros zu halten.

Das geplante Gespräch in der Migros wurde dann aber von der Filialleiterin abgesagt, weil sie einschätzte, alle Probleme würden gegenstandslos, wenn Gil aufhören würde, mit ihrem Stellvertreter ‚ein dummes Theater zu veranstalten‘.

Sie merkte nicht, dass ‚dieses Theater‘ nur ein Symptom der Überforderung war, unter der Gil litt. Jetzt wurde mir klar, dass ich nur noch einen Pfeil im Köcher hatte. Ich rief Dr. Molinari, Gils Therapeuten an und sagte ihm, dass jetzt nur noch er helfen könne.

Dr. Maurizio Molinari (MM) – der Psychotherapeut von GS – erinnert sich:

Rückblickend meint MM, dass er zu lange zugewartet habe, dass seine Geduld zu gross gewesen sei. Unter dem Stichwort „Autonomie“ habe er GS zunächst dabei unterstützt, selber das Gespräch zu suchen und eine Lösung zu finden. Herr Molinari hatte zwar schon zuvor mit der Filialleiterin telefoniert, um über GSs Störung zu informieren. Als dies nicht zu einer Verbesserung der Situation führte und GSs Mutter ihn telefonisch um Hilfe bat, wurde ihm klar, dass „ich jetzt ran muss“. Er rief den zuständigen Personalchef der Migros an und es kam zu einem Gespräch zu viert am Runden Tisch (GS, Personalchef, Filialleiterin und MM). Es zeigte sich, dass sowohl GS als auch die Filialleiterin mit der Situation am Arbeitsplatz überfordert waren. GS konnte seine Situation und seine Bedürfnisse im Gespräch gut – und ohne verbale Unterstützung durch MM – darlegen. Der Personalchef hat die Überforderung erkannt und zur Entlastung folgende Massnahmen beschlossen: GS musste in der gleichen Arbeitszeit nur noch die Hälfte des Arbeitspensums bewältigen und er wurde aufgewertet („Sie sind ein wertvoller Mitarbeiter der Migros“). Auch die Filialleiterin bekam Unterstützung, weil der Personalchef bewirkte, dass die Kosten, die GS verursachte, ihr Budget nicht mehr belastete. Darauf ging eine Zeitlang alles sehr gut. Gil entwickelte sich und blühte auf.

Als die Filialleiterin einige Zeit später die Stelle wechselte, kam es zur zweiten Krise. Der neue Filialleiter war „tough“. Er wollte die Abläufe restrukturieren und gab GS zu verstehen, dass er insuffizient sei. MM erinnerte GS daran, wie er die erste Krise bewältigt hatte und ermutigte ihn, die Situation selber zu klären. GS suchte darauf – mit Erfolg – das Gespräch mit dem Personalchef und dem Filialleiter.

Thomas Flückiger (TF) – der Vater von GS – erinnert sich:

TF erzählt, dass sein Sohn inzwischen 25 Jahre alt sei, dass er seine Ausbildung abgeschlossen habe, alleine lebe und in den verschiedensten Bereichen (z.B. Haushalt) immer selbständiger werde. Er sei stolz auf seinen Sohn, es gebe aber immer auch wieder Momente, wo er Scham empfinde. Zudem wisse er, dass „es noch nicht vorbei ist“. GS lebe auf dünnem Eis.

Was bedeutet für GS Erfolg? Arbeit? Wohnen? Beziehungsnetz? TF ist überzeugt, dass die zwischenmenschliche Beziehung für GS ganz essenziell sei. Wenn „Gil nicht geschätzt und respektiert wird, fällt er raus ... raus aus der Arbeit, aus dem Wohnen, aus der Liebe.“ Wenn GS mit einer Schwierigkeit konfrontiert sei, könne er sich nicht selber wehren, er brauche eine Vertrauensperson, die ihn unterstützt. „Gil lebt auf dünnem Eis. Er braucht ein lebenslangliches Coaching ... niederschwellig und bei Bedarf sofort.“

Was bedeutet für GS Integration? TF meint, GS sei dort integriert, wo er sich wohl fühle, egal ob es sich dabei um ein separierendes oder integrierendes Angebot handelt. Seinen Platz zu finden, werde für GS ein lebenslanges Thema sein. Wichtig sei, dass es ein Netz gebe, das ihn auffängt.

Claude Schär (CS) – Mitarbeiter des Jugendförderkurses – erinnert sich:

Vor ungefähr 6 Jahren kam GS in den Jugendförderkurs des Bürgerspitals Basel, wo CS damals tätig war. Vor kurzem schauten CS und GS gemeinsam auf die Zeit im Jugendförderkurs zurück und stellten fest, dass sich ihre Einschätzungen – was für GS wichtig gewesen sei – weitgehend deckten. Wichtig für GS sei weniger CS als Einzelperson gewesen, sondern vielmehr die Institution mit ihren Angeboten. Der Jugendförderkurs sei ein freiwilliges Angebot im Anschluss an die Schule. Wichtig für GS sei gewesen, dass er als

Jugendlicher die Chance bekam zu wählen, ja oder nein sagen zu dürfen. Nach der einwöchigen Probezeit sagten beide Seiten ja. GS konnte auch die Auflage, eine Psychotherapie zu besuchen, akzeptieren. Neben der Freiwilligkeit war auch wichtig, dass der Jugendförderkurs ihm – als Arbeitsloser – sozusagen „eine letzte Chance“ bot. Er fühlte sich ernst genommen und als Erwachsener behandelt. Zum Ernstnehmen gehörte auch, dass die Behinderung und die damit verbundenen Einschränkungen von Anfang an mit GS besprochen wurden: Was ist machbar und erreichbar? Was muss man streichen? Am wichtigsten war die Beziehung: Es galt eine gemeinsame Ebene und Sprache zu finden und einen Humor, den man teilen konnte. Auf dem Boden dieser Vertrauensbeziehung war es für GS einfacher, Konfrontationen auszuhalten. Über diese Auseinandersetzung fand GS mehr Vertrauen in sich selbst, er wurde selbständiger und flexibler („konnte seine Sturheit überwinden“). Er machte in diesem Jahr viele neue, gute Erfahrungen und merkte, dass das Umfeld nicht einfach nur gegen ihn ist.

Hans-Jürg Minder (HM) – Berater – erinnert sich:

Während der ersten Krise kontaktierte GS – auf Anregung seiner Mutter hin – Hans-Jürg Minder, Leiter des Projekts ‚Courage‘, einer Beratungs- und Dokumentationsstelle der IVB Behindertenselbsthilfe beider Basel. Im Gespräch berichtete GS über seine Situation am Arbeitsplatz und bat HM um Hilfe, um eine neue Stelle zu finden. HM erinnert sich: „Meine spontane Beurteilung war, dass Herr Sommer alles daran setzen sollte, um den bestehenden Arbeitsplatz zu behalten. Es schien mir nicht, dass der Arbeitgeber ihn unter allen Umständen loswerden wollte. Vielmehr handelte es sich um ein Problem zwischen ihm und seiner direkten vorgesetzten Person.“ Das Gespräch verlief wie folgt: „Ich fragte ihn zuerst, ob ihm die Arbeit und der Arbeitsplatz grundsätzlich gefalle, was er klar mit ja beantwortete. Darauf habe ich ihm kategorisch gesagt, dass er kaum eine Chance habe, eine andere Stelle zu erhalten und er alles daran setzen soll diesen Arbeitsplatz zu behalten. Für sein Empfinden war dies natürlich ziemlich brutal.“ Sie hätten daraufhin das Problem mit der vorgesetzten Person näher betrachtet. Er habe GS empfohlen, wie er vorgehen könnte, „indem er zuerst die Person, mit welcher er Schwierigkeiten hat, kontaktieren soll um ihr sein Problem zu erläutern. Er soll ihr zudem ein Gespräch zusammen mit noch höheren, vorgesetzten Personen vorschlagen. Gleichzeitig aber auch den/die Personalchef/in des Betriebes orientieren. Zum Schluss habe ich ihm noch auf den Weg gegeben, dass er mit diesem Vorgehen nur gewinnen und sein Selbstwertgefühl stärken könne.“

Esther Degen (ED) – die Mutter – erinnert sich: (Teil 2)

Hans-Jürg Minder habe ihrem Sohn etwas vermitteln können, was GS von ihr nie hätte annehmen können. Wichtig war aus ihrer Sicht weniger der Ratschlag, als die Konfrontation mit der Realität. Das Gespräch sei hart gewesen, habe GS damals zu ihr gesagt. „Auf den Rappen genau hat er mir ausgerechnet, wie viel ich mit einer Rente oder an einem geschützten Arbeitsplatz verdienen würde.“ GS fühlte sich ernst genommen und merkte, dass er um seine Chance – seinen Arbeitsplatz – kämpfen wollte.

Rückblickend meint ED, dass der Beziehungshalt und das Respektieren seiner Verletzlichkeit ganz zentral für GS gewesen seien. Hilfreich waren auch unkonventionelle Handlungen, mit denen flexibel auf die jeweilige Situation eingegangen werden konnte und die GS das Gefühl gaben, dass er etwas zu sagen hatte (Bsp. mögliche Lehrerinnen ‚besichtigen‘ in der Primarschulzeit). Mit seinem Wunsch nach Selbstbestimmung sei GS bloss ein Vergrößerungsglas für das, was für alle Menschen gilt.

Einzel- und Gruppenarbeit zu folgenden Fragen:

Wo deckt sich Ihre Erfahrung mit dem, was Sie im Fallbeispiel gehört haben? Was leuchtet ein?

- Beziehung ist wichtig (Gruppe 1)
- Fördern, fordern, führen auf der Grundlage von Beziehung (Gruppe 1)
- Gemeinsame Sprache finden (Gruppe 1)
- Wertschätzung (Gruppe 4)
- Gleichgewicht zwischen Nähe und Distanz finden (Gruppe 1)
- Verantwortung übernehmen (Gruppe 1)
- Warten können, bis die Zeit reif ist (Gruppe 1)
- An Selbstverantwortung appellieren, Verantwortung liegt beim Klienten (Gruppe 2)
- Mündigkeit (Gruppe 2)
- Selbstbefähigung, Förderung zur Selbständigkeit (Gruppen 2, 4)
- Autonomie – Wirksamkeit – Bezogenheit (Gruppe 3)
- Die Freiheit, wählen zu können (Gruppe 1)
- Eigene Meinung abfragen (Gruppe 2)
- Bedürfnisse ernst nehmen (Gruppe 5)
- Wahlmöglichkeiten, Alternativen anbieten (Gruppen 2, 4)
- Mit Realität konfrontieren, Realitätsbezug (Gruppen 2, 3)
- Konfrontation (Gruppe 4)
- Klarheit (Gruppe 4)
- Unkonventionelle Methoden (Gruppe 4)
- Runder Tisch ist sehr nützlich (Gruppe 2)
- Umfeld ist zentral und essenziell (Gruppe 2)
- Viel Engagement von allen Seiten / Bereichen (Gruppe 3)
- Engagierte Eltern (Gruppe 4)
- Scham akzeptieren (Gruppe 4)
- Bezugsperson wichtig und dass diese „am Ball“ bleibt (Gruppe 3)
- Umwelt verändern (Gruppe 1)
- „herauslieben“ (Gruppe 1)

Wo deckt sich das Gehörte nicht mit Ihren Erfahrungen? Was leuchtet nicht ein?

- Gil Sommer ist ein „Glückspilz“, Beispiele wie er sind eher selten (Gruppe 3)
- Oft gibt es kein unterstützendes Umfeld (Gruppe 2)
- Oft ist das Umfeld auch überengagiert (Gruppe 2)
- Aufklärung der Angehörigen (Gruppe 3)
- Haltung, dass die Eltern beim Gespräch mit einem Jugendlichen über 18 Jahren nicht mehr einbezogen sind (Gruppe 4)
- Abwarten und Schweigen des Therapeuten (Gruppe 4)
- Gesetzliche Vorgaben (Gruppe 5)

Was sind die wichtigsten Stolpersteine der Rehabilitation?

- Fachperson: Schutz bieten oder Forderungen stellen? (Gruppe 3)

- Fachperson: Den „richtigen“ Zeitpunkt zum Handeln / Intervenieren erkennen (Gruppen 2, 3)
- Zu langes Zuwarten (Gruppe 4)
- Fehlendes (familiäres) Umfeld (Gruppe 2)
- Die Eltern müssen das Heft im richtigen Augenblick aus der Hand geben (Gruppe 1)
- Wenn das Gegenüber nicht authentisch ist (Gruppe 4)
- Geringe Frustrationstoleranz (Gruppe 4)
- Fehlender Antrieb (Gruppe 4)
- Gesundheitliche Krisen / Rückfälle (Gruppe 2)
- Äussere Faktoren, z.B. im Wirtschaftsbereich (Gruppe 2)
- Vorurteile (Gruppe 4)
- Unsichere berufliche Situation bzw. sehr vom Vorgesetzten abhängig (Gruppe 5)

Was ist Ihrer Meinung nach wichtig, wenn es darum geht, die Arbeitsrehabilitation psychisch erkrankter Menschen zu verbessern?

- Vertrauensperson (Gruppe 1)
- Case Management (Gruppe 1)
- Person, die den „roten Faden“ eines „Falls“ führt und hält (Gruppe 3)
- Coaching (Gruppe 4), „lebenslanges“ Coaching (Gruppe 1)
- Realitätsbezug (Gruppe 2)
- Mit Realität konfrontieren und das Gegenüber so ernst nehmen (Gruppe 3)
- Klare Kommunikation (Gruppe 4)
- Akzeptierende Haltung (Gruppe 3)
- Selbstverantwortung stärken (Gruppe 2)
- Wahlmöglichkeit im allgemeinen (Gruppe 3)
- Separation und Integration – selber wählen können, was passt (Gruppe 3)
- Angehörige ernst nehmen (Gruppe 2)
- Positive Familienstruktur (Gruppe 5)
- Spezifisches Fachwissen holen und einbeziehen (Gruppe 2)
- Runder Tisch (Gruppe 2)
- Zuständigkeit bei Krisen muss geklärt sein (Gruppe 4)
- „Fallschirm“ für Krisen (Gruppe 5)
- Arbeitgeber verpflichten (Gruppe 1)
- Weiterbildung (Gruppe 4)
- Übergabe (Gruppe 4)