



GBM/POB&A Anwendung bei Menschen mit seelischer Erkrankung

Einführung des GBM/POB&A Verfahrens
in der Werkstatt für Menschen mit seelischer Erkrankung des
Einrichtungsverbundes Betreuungszentrum Steinhöring



Referent: Wolfgang Dressler

Start der TIP-Werkstatt Ebersberg

- 2007 – Schließung der Einrichtung Piusheim der KJF München und Freising e.V.
- Übernahme der Assistenzbereiche für erwachsene Menschen mit seelischer Erkrankung
- Anbindung der Bereiche Doppeldiagnose, stationäre Wohnform (Haus Moossteffl) und ambulante Wohnform (TWG Grafing) an die Wohnbereiche des EVBZ Steinhöring
- Anbindung der Werkstattbereiche an den Steinhöringer Werkstattverbund des EVBZ Steinhöring
- Januar 2008 – offizielle Eröffnung der TIP-Werkstatt Ebersberg als Werkstatt für Menschen mit seelischer Erkrankung (WfbM-S)

Einführung des GBM/POB&A Verfahrens

- 2007 – FIL/FLB Ersterhebung für alle Bewohner/innen und Beschäftigten im Interviewstil mit den jeweiligen FIL/FLB der bisherigen Organisationseinheiten
- 2008 – Schulung aller Mitarbeiter/innen
- April bis Juli 2008 – Projektgruppe der KSFH München „Sozialmanagement“
Thema: Übertragbarkeit von Bedarfserhebungsinstrumenten
- Anpassung des FIL/FLB auf Grundlage der Ergebnisse der Projektgruppe
- Erneute FIL/FLB Erhebung und Erstellung aller Eingliederungspläne in der TIP-Werkstatt (Sozialdienst mit den jeweiligen Gruppenleitungen)

Ergebnisse der Projektgruppe

- Probleme bei der Findung eines „Mittelwertes“ (Bedarf in psychotischen und nicht psychotischen Phasen)
- Unterscheidung von „Wollen“ und „Können“ bei Menschen mit seelischer Erkrankung schwer zu bestimmen
- Fehlender Leistungsbereich um den Bedarf der Klientel trennschärfer zu erfassen (Gesundheitsverhalten)
- Unterscheidung von Selbstbehauptung und Selbstbewertung bei dieser Klientel ebenfalls schwer zu bestimmen
- Leistungsgruppe „Fachliche Bildung“ ergibt mit den vorhandenen Erscheinungsbildern wenig Erkenntnisse über den Bedarf an Bildungsangeboten

Konsequenzen aus den Ergebnissen

Probleme bei der Findung eines „Mittelwertes“ (Bedarf in psychotischen und nicht psychotischen Phasen)

- Auswahl des Erscheinungsbildes, welches in der Regel die Bedarfslage der/des Beschäftigten beschreibt
- Formulierung der veränderten Erscheinungsbilder in den Individualisierungen mit entsprechendem Vermerk
- Formulierung der veränderten bedarfsgerechten Leistungen mit entsprechendem Vermerk
- Die Erfahrungen zeigen, dass in Phasen psychischer Auffälligkeiten
 - sich die Krankheitstage erhöhen (Problem des Werkstatt-Settings)
 - sich evtl. der Bedarf nach einer kurzzeitigen Teilzeitregelung ergibt
 - einfachere Arbeiten angeboten werden müssen
 - sich der Bedarf an Beratungsgespräche und interdisziplinärer Zusammenarbeit erhöht

Konsequenzen aus den Ergebnissen

Fehlender Leistungsbereich um den Bedarf der Klientel deutlicher zu erfassen

- Definition eines eigenen Leistungsbereichs
„Arbeitssicherheitsverhalten“ für die Leistungsgruppe
„Fachliche Bildung“
- Leistungsbereich „Gesundheitsverhalten“ für die
Themen Krankheitseinsicht, Medikamente, etc.

Konsequenzen aus den Ergebnissen

Unterscheidung von Selbstbehauptung und Selbstbewertung

- Formulierung aus der Legende zur Selbstbewertung:
„Die Bearbeitung dieser Leistungsbereiche ist nur sinnvoll, wenn ein Mindestmaß an Denk- und Kommunikationsfähigkeit vorausgesetzt werden kann.“
- Mindestmaß ist bei dieser Klientel grundsätzlich vorhanden
- Unterscheidung von Selbstbehauptung und Selbstbewertung ist schwierig
- Entscheidung, nur die Leistungsbereiche der Selbstbewertung zu verwenden

Konsequenzen aus den Ergebnissen

Leistungsgruppe „Fachliche Bildung“ ergibt mit den vorhandenen Erscheinungsbildern wenig Erkenntnisse über den Bedarf an Bildungsangeboten

- Klientel besitzt in den meisten Fällen berufliches Vorwissen
- Selbstbild-Fremdbild-Problematik zeigt sich häufig im Bezug auf die Arbeitsfähigkeiten und Berufswünsche
- Definition von Arbeitsanforderungen und ggf. –profilen (Wissen, fachliche Kompetenzen, etc.) die sachlich reflektiert werden können
- Daraus ergeben sich die Bedarfslagen für Inhalte der „Fachlichen Bildung“ und teils neue Leistungsbereiche
 - Umgang mit Quantität und Qualität
 - Umgang mit Werkzeugen und Maschinen
 - Arbeitssicherheitsverhalten
 - Kulturtechniken (Lesen, Schreiben, Rechnen)
- „Soziale Beziehungen“ anstelle der „Sozialen Zusammenhänge“

Leistungsgruppen und Leistungsbereiche der TIP-Werkstatt im Überblick

Pflege/Selbstpflege

Hygiene

Gesundheitsverhalten

Beschäftigung/Lebensführung

Orientierung

Zeitliche Orientierung

Mitteilung

Soziale Beziehungen

Vorstellung und Kognition

Arbeit

Suche und Erhalt von Ausbildungsplatz bzw. Arbeitsplatz

Sensomotorik am Arbeitsplatz

Arbeitsaktivität bis Arbeitserkenntnisse

Leistungsgruppen und Leistungsbereiche der TIP-Werkstatt im Überblick

Fachliche Bildung

Umgang mit Quantität und Qualität

Umgang mit Werkzeugen und Maschinen

Arbeitssicherheit

Kulturtechniken (Lesen, Schreiben, Rechnen)

Beratung/Behandlung/Therapie

Angstbestimmtes Denken und Handeln

Demonstratives Denken und Handeln

Submissives Denken und Handeln

Appellatives Denken und Handeln

Mitwirkung der Beschäftigten


- Jährliche Reflexionsgespräche mit jeder/m Beschäftigten
- Wird von der zuständigen Gruppenleitung durchgeführt
- Inhalte des Reflexionsgespräches:
 - Beurteilung des Einsatzbereiches und der Tätigkeiten
 - Bewertung der erzielten Arbeitsergebnisse und der Arbeitssituation
 - Bewertung der Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten und Gruppenleiter/innen
 - Bewertung der Zusammenarbeit mit den Kolleg/innen
 - Zielformulierung und Maßnahmenplanung:
 - Welche Ziele sollen erreicht werden? Woran soll gearbeitet werden?
 - Mit welchen Maßnahmen soll das Ziel erreicht werden? (am Arbeitsplatz, durch arbeitsbegleitende Maßnahmen, Gesprächsangebote, etc.)
- Fachdienst kommt die letzten 20 Minuten hinzu und bespricht/ergänzt/konkretisiert die vereinbarten Ziele und Maßnahmen und dokumentiert diese

GMB/POB&A und Berichtswesen

Beschreibung der durchgeführten Maßnahmen innerhalb der letzten <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 12 <input type="checkbox"/> 24 <input type="checkbox"/> 60 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Monate	
Reflexion der Entwicklung innerhalb des letzten Förderzeitraumes anhand der Förderziele unter Berücksichtigung der Ressourcen	
Eignung und Neigung des Mitarbeiters Kompetenzanalyse	
Praktika gem. Zielvereinbarung BA und Werkstätten/Verordnung	
Fortschreibung der Förderziele	
Beschreibung der geplanten Maßnahmen <input type="checkbox"/> 12 <input type="checkbox"/> 24 <input type="checkbox"/> 60 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Monate	

Berichtsbogen WfbM
des Gesamtplanverfahrens

GMB/POB&A und Berichtswesen

Eignung und Neigung des Mitarbeiters Kompetenzanalyse	 Erscheinungsbilder mit ggf. Individualisierungen der Leistungsbereiche, bei denen Ziele und verantwortete Leistungen festgelegt wurden
--	---

Anmerkung:

Da mit den Beschäftigten die Berichtsbögen besprochen werden und sie diese unterschreiben, entstehen hier durch die definierten Erscheinungsbilder im GMB/POB&A die meisten Diskussionen.

Die Erscheinungsbilder werden ggf. umgeschrieben, um die Compliance nicht zu gefährden.

GMB/POB&A und Berichtswesen

<p>Fortbeschreibung der Förderziele</p>	<p>■</p> <p>Definierte Ziele der jeweiligen Leistungsbereiche</p>
<p>Beschreibung der geplanten Maßnahmen</p> <p><input type="checkbox"/> 12 <input type="checkbox"/> 24 <input type="checkbox"/> 60 <input type="checkbox"/> ■ Monate</p>	<p>■</p> <p>Definierte verantwortete Leistungen der jeweiligen Leistungsbereiche, die dokumentiert werden.</p>



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Referent: Wolfgang Dressler

w.dressler@kjf-muenchen.de