



# IN:TEAM

Das Magazin der Stormarner Werkstätten Bad Oldesloe

**Schwerpunkt:**  
**ZORN**

**Mediation von und mit  
Menschen mit Handicap**

**Mediation – unsere  
Konfliktlösung**

**Wie funktioniert  
Kommunikation eigentlich?**

**Selbstbehauptungs- und  
Abgrenzungstraining**

**Demokratie und  
Gewaltprävention**



**Stormarner  
Werkstätten  
Bad Oldesloe**

## Liebe Leserinnen und Leser!



**„Was bringt dich auf die Palme?“ – „Wenn mich jemand ständig anglotzt. Das macht mich wütend, früher habe ich dann auch schon mal zugeschlagen.“**

Diese Aussage können Sie in dem vorliegenden Heft lesen, sie stammt aus dem Interview mit einer Mitarbeiterin mit Handicap. Sie beschreibt dass sie früher oft genervt war und mit ihrem unerklärlichen Zorn, ihrer Wut im Bauch nicht angemessen umgehen konnte... sie habe einfach zugeschlagen, „damit Ruhe ist“.

Unsere Werkstatt wächst und wächst: immer mehr zum Teil in ihren Lebensgewohnheiten, Weltanschauungen, Lebens- und Wohnkulturen sehr unterschiedliche Menschen finden hier einen ihren Möglichkeiten entsprechenden Arbeitsplatz. Meinungsverschiedenheiten und Auseinandersetzungen darüber sind vorprogrammiert.

Die Art und Weise dieser Auseinandersetzungen ist nicht immer akzeptabel: viele, vor allem jüngere Leute, die zu uns kommen, haben es nicht gelernt, ihre Gefühle im Kontakt mit anderen Menschen adäquat auszudrücken; Filme, Computerspiele, aber auch der erlebte Alltag im sozialen Umfeld suggerieren, dass Konflikte am besten und schnellsten gelöst werden, wenn man seiner Meinung körperlich Nachdruck verleiht. Andere schleppen seit Jahren Kränkungen und Verletzungen mit sich, die sie immer wieder schlucken, und die deshalb nur darauf warten, ausbrechen zu können: unerhörter Ärger wird durch ständige Missachtung zur stetig anschwellenden Wut.

Wenn diese angestaute Wut zum Zorn führt, droht offene Gewalt; die Staumauer droht zu brechen, weil die Kräfte zur Unterdrückung nicht mehr ausreichen – Zorn äußert sich dann oft affektartig über Notventile.

Gefühle wie Zorn, Wut und Ärger gehören ohne Frage zum Menschsein. Sie signalisieren uns, wie wir in bestimmten Situationen miteinander umgehen sollen. Voraussetzung dafür, dass das gelingt, ist, dass wir unsere eigenen Gefühle wahrnehmen und sie in die richtigen Bahnen lenken können. Das will gelernt sein. Werkstatt hat auch hier einen Bildungsauftrag. Wie wir diesen wahrnehmen, können Sie auf den folgenden Seiten lesen.

Ich wünsche ihnen viel Vergnügen bei der Lektüre!

Stephan Bruns,  
Bad Oldesloe, im November 2012

P.S.: Mein Tipp für Weihnachten: Besuchen Sie die Internetseite [www.handicapp.de](http://www.handicapp.de) und schauen Sie sich unsere neuesten Produkte an. Gewiss finden Sie dort etwas Passendes für unter den Weihnachtsbaum.



# Seminar Streitschlichtung – Mediation von und mit Menschen mit Handicap

Als erste Frage muss man sich stellen braucht man eine Streitschlichtung und geht das mit Menschen mit Handicap? Die Antwort ist klar und eindeutig: **JA**, man braucht eine Streitschlichtung und **JA** es geht mit Menschen mit Handicap genauso gut wie mit Menschen ohne Handicap.

Vorteile einer funktionierenden Streitschlichtung (nur ein paar Beispiele):

- Entwicklung eines eigenen Konfliktmanagements
- positive Auswirkung auf das Betriebsklima
- die Kommunikation zwischen den Mitarbeitern wird verbessert
- mehr Respekt füreinander
- die eigene Persönlichkeit entwickelt sich weiter
- Verantwortung füreinander

Diese Einsichten haben uns darin bestärkt, in unserem Haus eigene Streitschlichterseminare anzubieten.

Unser Seminar wurde nach dem Kölner Streitschlichterprinzip gestrickt. Dieses wurde 2002 vom Friedensbildungswerk Köln, federführend durch Roland Schüler mit den Gemeinnützigen Werkstätten Köln in Rodenkirchen entwickelt. Das Konzept ist aus dem Mediationsverfahren entstanden.

Nach einer kleinen Vorstellungsrunde der Teilnehmer eröffnete Herr Schüler mit der Frage:

## Was ist das Schöne am Streit?

Sofort kamen Antworten wie: wieder vertragen, mal Dampf ablassen, Erleichterung durch Aussprache, Nicht-in-sich- hineinfressen, Probleme ansprechen, vergeben und vieles mehr. Schnell waren die Vorteile von einem guten Streit erkannt. Aber was, wenn sich die Fronten verhärten haben und die beiden Konfliktparteien nicht mehr miteinander sprechen können.

*„Der Friedenspädagoge Roland Schüler hat das Seminar mit mir zusammen durchgeführt. Teilgenommen haben 12 Kolleginnen und Kollegen mit Handicap.“*

Jetzt brauchen wir eine dritte Person, einen Streitschlichter. Eine Streitschlichtung kann aber nur funktionieren wenn die Streithähne freiwillig zum Schlichten gehen. Einer der Streitenden muss den Streitschlichter ansprechen und ihn bitten, den Konflikt zu schlichten. Dann darf der Streitschlichter die zweite Konfliktpartei ansprechen und diese um ihr Einverständnis bitten. Jetzt kann das Verfahren beginnen. Die Aufgaben eines Streitschlichters sind folgende: Er muss neutral, also unparteiisch sein, er sorgt dafür, dass sich die Konfliktparteien an folgende Gesprächsregeln halten: Zuhören, Ausreden lassen und keine Beleidigungen verwenden.

Als Moderator kümmert sich der Streitschlichter um Einhaltung der Verfahrensreihenfolge.

Am Ende gibt es einen Friedensvertrag. Dieser Friedensvertrag wird von den Konfliktparteien und dem Schlichter unterschrieben und gilt als feste Abmachung. Sollte es erforderlich sein kann an dieser Stelle ein Nachtermin zur Überprüfung vereinbart werden.



Torben Zacharias befindet sich zur Zeit in der berufsbegleitenden Ausbildung zum Mediator. Der Abschluss berechtigt ihn zur Ausbildung von Streitschlichtern in unserer Einrichtung.

Fast alle Teilnehmer waren von dieser Art der Konfliktlösung begeistert und wollen unbedingt, dass eine Streitschlichtung bei uns eingerichtet wird. Eine amtierende Streitschlichterin mit Handicap aus Köln hat mal gesagt: „Natürlich können wir unsere Konflikte selber schlichten. Ihr Betreuer denkt immer so kompliziert um drei Ecken. Wir denken lieber geradeaus!“ Ich würde sogar noch weiter gehen und sagen: wenn ein Mitarbeiter mit Handicap einen Konflikt mit einem Mitarbeiter ohne Handicap hat sollte dieser Konflikt auch bei der Streitschlichtung geklärt werden. Auch im umgekehrten Fall ist diese Verfahren einzuhalten. Erst dann können wir von Konfliktlösung auf Augenhöhe sprechen und Inklusion leben.

Torben Zacharias

## handic@pp – innovative Eigenprodukte der Stormarner Werkstätten Bad Oldesloe

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Handicap aus den Stormarner Werkstätten Bad Oldesloe haben mal wieder gezeigt, welches Potential in ihnen steckt. Gemeinsam mit Thomas Wetzels, Geschäftsführer der Projektpark GmbH und Jörn Baasner, Produktionsleiter der Stormarner Werkstätten entwickelten, designten und produzierten sie eine kleine Produktlinie aus alten Feuerwehrjacken die den Vergleich mit namhaften Designerstücken nicht zu scheuen braucht.

Schicke Handytaschen und Taschen für das I-Pad sowie Schlüsselanhänger sind inzwischen aus diesen Materialien produziert worden.



# Mediation – unsere Konfliktlösung

**Alle Menschen haben Konflikte und dabei ist es unerheblich, ob einer ein Handicap hat oder nicht. Auch die Konflikte unterscheiden sich nicht voneinander. Fast immer handelt es sich um verletzte Gefühle, ein nicht erfülltes Bedürfnis oder ein Missverständnis bzw. ein Unverständnis über das Handeln einer anderen Person. Dies mag im Persönlichen oder im Interkulturellen begründet liegen.**

In der Mediation geht es darum, diese Hintergründe zu ermitteln und offen zu legen, um den Konfliktparteien ein gegenseitiges **Verständnis** zu ermöglichen. Sobald dieses Verständnis vorhanden ist, kann eine **Konsensentscheidung** bzw. eine nachhaltige Beilegung des Konfliktes erreicht werden.

Gerade in dem besonderen Spannungsfeld der Werkstatt, in der es vielen Menschen nicht möglich ist, Gefühle deutlich auszudrücken, kann die Mediation dabei behilflich sein, die wahren

Bedürfnisse und Gefühle eines Mitarbeiters mit Handicap zu ergründen. Ein wichtiger Punkt ist auch, dass Mediation präventiv wirkt: die Anwendung von Mediation verändert einen Menschen. Ein Mensch, der mediiert wurde, bekommt einen anderen Blick/ ein anderes Verständnis für seine Umwelt. Zum Beispiel lernt er Aussagen für sein Verständnis zu hinterfragen. Diese Verständnisklärung sorgt für ein verbessertes Zusammenleben in der Gemeinschaft. Das trifft selbstverständlich auch auf Menschen in Werkstätten zu. Und genau wie in den meisten Schulen sollten auch Werkstätten diese Förderung der Sozialkompetenzen in Form von Konfliktlotsen oder Streitschlichtung anbieten.

## Mediation

Mediation heißt übersetzt „Vermittlung“ und das ist es, was während des Mediationsverfahrens geschieht. Ein Unparteiischer Dritter – der Mediator – vermittelt zwischen zwei oder mehreren Konfliktparteien in einem Konflikt. Eine Mediation läuft nach einem festgelegten Verfahren ab. Diese Strukturierung hilft bei der konstruktiven Konfliktbeilegung. Am Ende der Mediation sollen die Medianten/ Konfliktparteien zu einer gemeinsamen schriftlichen Vereinbarung gelangen, die ihren Bedürfnissen und Interessen entspricht. Dabei trifft der Mediator niemals Entscheidungen für die Medianten. Er begleitet lediglich den Prozess und sorgt für die Einhaltung des Verfahrens. Er unterstützt den Prozess zusätzlich durch Nachfragen zur Verdeutlichung der Aussagen, zu Interessen und Gefühlen. Diese Verdeutlichungen eröffnen der Gegenpartei die Möglichkeit, Verständnis für sein Gegenüber zu entwickeln. Das wiederum schafft neues Vertrauen und ermöglicht eine gemeinsame Bearbeitung.



## **Das Mediationsverfahren besteht aus mehreren Phasen:**

### **Die Vorphase**

In der Vorphase findet der erste Kontakt statt. Optimal wäre die gemeinsame Kontaktaufnahme der Konfliktparteien mit dem Mediator. In der Regel werden die Medianten durch dritte z.B. Vorgesetzte dazu veranlasst, einen Mediator aufzusuchen. Der Mediator erhält erste Informationen über den Konflikt. Er stellt Vertrauen in das Verfahren her, in dem er die Vorteile darstellt und die einzelnen Schritte während der Mediation erklärt. Mediationstermine auf neutralem Boden werden vereinbart.

### **Die Einleitungsphase**

Im ersten Treffen stellt sich der Mediator vor und erklärt seine Rolle während des Verfahrens. Anschließend gibt er noch mal Einblicke in das Mediationsverfahren und beantwortet diesbezüglich Fragen. Zum Schluss klärt der Mediator die Bereitschaft zur Teilnahme an der Mediation. An dieser Stelle wird dann der Mediationsvertrag unterschrieben und die Mediation gilt als vereinbart. Es werden gemeinsam Gesprächsregeln erarbeitet.

### **Die Darstellungsphase**

In der Darstellungsphase erzählen die Konfliktparteien einzeln nacheinander ihre Sichtweise der Sachlage. Mediatoren hören aktiv zu und geben das Verstandene wieder. Sollte an diesem Punkt bereits etwas falsch verstanden worden sein, findet eine sofortige Klärung statt.

Die jeweils andere/n Konfliktpartei/en hört/hören nur zu und machen sich gegebenenfalls Notizen für spätere Nachfragen. Nach der Darstellung ist es ratsam für den Mediator eine Konfliktanalyse zu machen um sein späteres Vorgehen zu planen. Im Allgemeinen findet die Denkpause zwischen zwei Mediationsterminen statt.

### **Die Erhellungsphase (Vertiefung/Klärung)**

In der Erhellungsphase werden, sofern das nicht bereits in der Darstellung passiert ist, insbesondere die Gefühle, Bedürfnisse und Wünsche bezüglich des Konfliktes herausgearbeitet. Der Mediator ist in der Erhellung mit entsprechenden Frage und Hilfetechniken unterstützend tätig. Die Kommunikation zwischen den Kontrahenten wird wieder gefördert und ein gegenseitiges Verständnis sollte sich entwickeln. Die persönliche Konfliktspannung soll abgebaut werden und Gemeinsamkeiten erkannt werden.

### **Die Lösungsphase**

Nachdem wieder eine gemeinsame Kommunikation hergestellt wurde und ein gegenseitiges Verständnis ermöglicht wurde sollen die Konfliktparteien nun gemeinsam eine Lösung erarbeiten. Es werden alle von den Konfliktparteien genannten Lösungen gemeinsam geprüft und die wichtigsten für die Vereinbarung ausgearbeitet.

### **Die Vereinbarung**

In dieser Phase werden die ausgearbeiteten Lösungen noch einmal geprüft. Die Lösungsvorschläge die den Konfliktparteien am meisten zusagen werden neben den dazu anfallenden Fragen und deren Klärung in der Vereinbarung

fixiert. Unter Umständen müssen die Medianten diese Vereinbarung bei einem Notar überprüfen lassen. Dies ist aber nur erforderlich wenn die Vereinbarung mit geltendem Recht in Verbindung steht (z.B. Güteraufteilung bei Scheidungen oder in Erbangelegenheiten). Diese Vereinbarung wird mit der Unterschrift der Medianten rechtsbindend. Wenn erforderlich kann ein Überprüfungstermin vereinbart werden.

Mediation kann sowohl in persönlichen Streitfällen als auch in Gruppenkonflikten angewendet werden. In Schulen, Werkstätten für Menschen mit Handicap und sogar in Kindergärten gibt es immer häufiger Streitschlichtungen.

Seit dem 26.07.2012 gilt das Gesetz zur Förderung der Mediation, das die Verfahren der außerordentlichen Konfliktbeilegung regelt. Damit ist die Europäische Richtlinie in nationales Recht umgesetzt worden. So wird das Verfahren der Mediation in Zukunft weitere Anwendungsbereiche finden.

Torben Zacharias

### **Literatur:**

Christoph Besemer „Mediation – Die Kunst der Vermittlung in Konflikten“

# „Ich geh' einfach weg.“ das Interview

CR arbeitet seit 13 Jahren in den Stormarner Werkstätten Bad Oldesloe und hat schon in verschiedenen Gruppen im Metall-, Montage- und Verpackungsbereich gearbeitet.



Jörn Erich Baasner  
ist Produktionsleiter der  
Stormarner Werkstätten  
Bad Oldesloe

**Bevor sie in die Werkstatt kam, hat sie mehrfach Erfahrungen mit Zorn und Gewalt gemacht. Sie selbst wurde schnell wütend und wenn sie genervt war, hat sie auch schon mal jemandem „was auf die Omme gehauen“.**

Hallo CR, in dieser Ausgabe unseres Newsletters befassen wir uns schwerpunktmäßig mit dem Thema „Zorn“. Dazu würde ich Dir gern einige Fragen stellen.

**Ist „Zorn“ überhaupt ein Thema in der Werkstatt?**

*Ja, hier arbeiten viele Menschen eng zusammen, manche wohnen zusammen in der gleichen Wohnstätte und das nervt. Manche Kollegen möchte ich gar nicht so viel sehen, die gehen mir auf den Geist. Ich versuche, denen aus dem Weg zu gehen und mache meine Arbeit. Inzwischen wohne ich auch in meinem eigenen Appartement, hier wohne ich ganz allein und habe meine Ruhe.*

**Was bringt Dich auf die Palme?**

*Wenn mich jemand ständig anglotzt. Das macht mich wütend, früher habe ich dann zugeschlagen.*

**Du hast zugeschlagen, weil Dich jemand anguckt?**

*Ich habe den gewarnt, aber wenn er nicht aufgehört hat, hab' ich zugehauen. Ich habe früher deswegen viel Ärger gehabt, mit Polizei und so. Heute mach' ich das nicht mehr.*

**Wie gehst Du heute mit solchen Situationen um?**

*Es gibt in unserer Gruppe eine Kollegin, die glotzt mich oft an. Ich habe zu ihr gesagt, sie soll damit aufhören. Sie macht es aber immer wieder, dann habe ich mit dem Gruppenleiter darüber gesprochen, dann haben wir zu dritt darüber gesprochen. Jetzt ist Ruhe, manchmal guckt sie zwar noch, aber ich ärgere mich nicht mehr so sehr darüber. Ich kümmerge mich um meine Arbeit oder ich gehe einfach weg.*

**Wie hast Du gelernt Deine Wut besser in den Griff zu bekommen?**

*Ich will keinen Ärger mehr, will nicht zur Polizei oder vor Gericht. In den Gruppengesprächen reden wir auch oft über den Umgang miteinander, über Streit und Gewalt. Da habe ich auch gelernt, dass ich mir Hilfe holen kann, wenn ich nicht weiter weiß.*

*Früher war ich auch viel bei Fußballspielen zusammen mit Leuten, die viel Alkohol getrunken haben und sich gern geprügelt haben. Aber das fand ich schon ziemlich blöd und ich habe da nicht mitgemacht. Irgendwann wollte ich das auch nicht mehr und bin da nicht mehr mitgegangen.*

Jörn Erich Baasner

# Wie funktioniert Kommunikation eigentlich?



Michael Hahn  
Qualitätsmanagement,  
Öffentlichkeitsreferat,  
Fundraising

**Das Thema Kommunikation ist ein sehr umfangreiches und ergiebiges Thema. Viele kluge Köpfe haben ihre eigenen Theorien aufgestellt, oder die Theorien anderer weiterentwickelt.**

Man kommt bei der Thematik Kommunikation an Personen wie Schulz von Thun, Stuart Hall, Sigmund Freud, Joseph Luft und Harry Ingham nicht vorbei. Unterm Strich gehören zur Kommunikation viele verschiedene Ebenen und Formen.

Es gibt verbale und nonverbale Kommunikation. Wenn Menschen miteinander kommunizieren spielen immer Stimmungen, Gefühle, Einstellungen, Interpretationen und Ziele der Kommunikationspartner eine große Rolle.

Auch mein Selbstbild und das Bild, welches mein Gegenüber von mir hat sind von grosser Bedeutung.

Aufgrund dieser Vielfältigkeit will Kommunikation geübt sein. Da haben es die Vierbeiner einfacher. In der Tierwelt ist die Kommunikation eindeutig und bedarf keiner Interpretation.

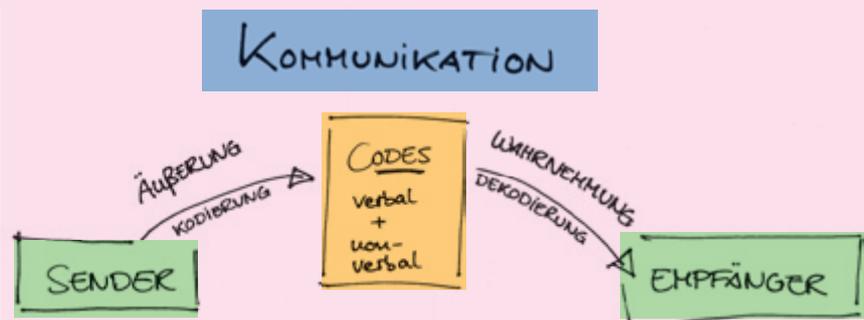
Miteinander zu kommunizieren ist in einer Gesellschaft sehr wichtig. Das trifft für Sender und Empfänger von Nachrichten und Botschaften gleichermaßen zu. Obwohl die Möglichkeiten und Kommunikationstechniken in der Anzahl in den letzten Jahren enorm zugenommen haben, ich erinnere an SMS, E-Mail, facebook usw. glaube ich, verlernen viele Menschen mit ihrem Gegenüber zu kommunizieren.

Es geht nicht ausschließlich um die Vermittlung von Sachverhalten in Worten,

das macht bei der Kommunikation nicht einmal ein Drittel aus. Viele wichtige Informationen werden nonverbal vermittelt. Sie gilt es richtig einzusetzen und richtig zu interpretieren.

Bei vielen Gesprächspartnern ist das was sie sagen und das was sie zeigen nicht identisch. Unterschiedliche Meinungen und Standpunkte, erfordern eindeutige und zielorientierte Kommunikation. Kommunizieren Menschen aneinander vorbei und fühlen sich nicht verstanden oder wahrgenommen, kommt es häufig zum Kommunikationsabbruch, dem wiederum häufig Gewalt folgen kann.

oft auch Missverständnisse, manche sind sich sympathisch, andere können sich nicht erklären, warum sie sich kein bisschen mögen. Die einzelnen Arbeitsgruppen pflegen deshalb ihre Gesprächskultur über den Arbeitsalltag hinaus in wöchentlich stattfindenden Gruppengesprächen, die gerade auch diese zwischenmenschlichen Fragestellungen herausstreichen. Darüber hinaus finden im Bildungszentrum unterschiedliche Bildungsangebote zum Thema „Miteinander reden“ statt, und in arbeitsbegleitenden Maßnahmen können gruppenspezifische Gespräche geübt und geführt werden.



Im Werkstattalltag hat die Gesprächskultur eine große Bedeutung. Es geht eben nicht nur darum, von morgens bis abends der Produktion nachzugehen – die Beschäftigung so vieler unterschiedlicher Menschen erzeugt

Wir müssen miteinander reden und uns vergewissern, dass wir unser Gegenüber richtig verstehen und wir richtig verstanden werden. Und wenn das irgendwie nicht funktioniert, kann eine dritte Person hilfreich zur Seite stehen.

Michael Hahn

# Selbstbehauptungs- und Abgrenzungstraining



Arne Laß  
Teamleiter Bildungszentrum bei den  
Stormarner Werkstätten Bad Oldesloe

**„STOP!“ schallt es durch den Gruppenraum. Eine junge Frau steht vor einem ihrer Kollegen, hebt die Hand und macht damit eindringlich ihre Grenze sichtbar. Bis vor einigen Monaten war die junge Frau nicht in der Lage sich im richtigen Moment angemessen abzugrenzen. Mag sein, sie hat nie gelernt ihre persönlichen Grenzen wahrzunehmen, mag sein sie hat nie gelernt ihre Grenzen kenntlich zu machen oder aber ihr wurde nie zugestanden einen persönlichen Bereich zu haben und für dessen Grenzen einzutreten.**

Jetzt kann sie es – wie viele andere KollegInnen in den Stormarner Werkstätten auch. Sie hat es gelernt. Sie hat gelernt ihre eigenen Grenzen wahr zu nehmen und für ihre Einhaltung einzutreten. Das ist nicht selbstverständlich, wie Barbara Scholand weiß.

Sie und ihre Kollegin Tatjana Beer, die gemeinsam das IPGZ (Institut und Praxis für Gewaltprävention und Zivilcourage) leiten, verfügen über mehr als 30 Jahre Erfahrung in der Leitung von Kursen und Fortbildungen für Menschen mit Handicap. Ihre wissenschaftlichen Wurzeln haben sie in den Disziplinen Erziehungswissenschaft, Sprachwissenschaft und Kriminologie.

Seit 5 Jahren führen sie regelmäßig Selbstbehauptungskurse und Abgrenzungstrainings in den Stormarner Werkstätten Bad Oldesloe durch. Für die beiden ist ihre Arbeit mehr als ein Job. Ihr Anliegen ist es, praktisch und wissenschaftlich zu den Themen Gewaltprävention und Zivilcourage zu arbeiten – wesentlicher Antrieb dafür ist immer wieder die Frage, wie Zusammenleben und Lebensbedingungen so gestaltet werden können, dass ganz verschiedene Menschen sich in ihnen wohl fühlen. Dazu gehört eben auch die Fähigkeit sich behaupten bzw. abgrenzen zu können. Und weil diese Arbeit eben mehr als nur eine Arbeit ist, hat Barbara Scholand auf mein Bitten einen Beitrag für diese Ausgabe geschrieben.

Arne Laß



# Demokratie und Gewaltprävention

oder: Was haben Selbstverteidigungskurse mit politischer Bildung und Beteiligung zu tun?

Barbara Scholand  
zusammen mit ihrer Kollegin Tatjana Beer  
seit 2008 Referentin für Selbstverteidigungskurse  
und Konflikttraining bei den  
Stormarner Werkstätten



**In den 1970er Jahren wurden in Deutschland Selbstverteidigungskurse speziell für Frauen entwickelt und seit Ende der 1980er Jahre gibt es solche Kurse auch für Menschen mit Behinderung. Wie kam es dazu? Zuvor hatten sich an vielen Orten Frauen zusammen gefunden, um über ihre private und berufliche Situation zu sprechen. Es wurde eine ganze Bewegung daraus: Die Frauenbewegung eben.**

Bei ihren Treffen stellten Frauen fest, dass sie mit ihren Beobachtungen und Gefühlen nicht alleine waren. Viele hatten ähnliche Erfahrungen gemacht: **Zuhause waren sie per Gesetz dem Mann untergeordnet**, manche Frauen hatten kein eigenes Geld und sollten nur für den Haushalt und die Kinder zuständig sein. Bis 1975 mussten Ehefrauen ihren Mann um Erlaubnis fragen, wenn sie eine bezahlte Arbeit aufnehmen wollten. Einigen Frauen wurde von ihren Männern verboten, alleine auszugehen.

Wenn sie es doch taten, fühlten sich viele unwohl und sie hatten z.B. Angst, überfallen und vergewaltigt zu werden. Das passierte auch tatsächlich. Viel öfter kam es aber vor, dass Frauen von ihren Ehemännern geschlagen wurden. Viele Frauen schämten sich deswegen, es war ihnen peinlich und es dauerte lange, bis sie den Mut fanden, darüber zu sprechen. Dann kam die Wut: **Frauen wollten nicht länger Opfer sein, sondern lernen sich zu wehren – auf allen Ebenen: körperlich, politisch, rechtlich.**

Parallel dazu taten sich auch Menschen mit Behinderung zusammen und nannten sich selbstbewusst „Krüppelbewegung“. **Sie wehrten sich dagegen, in Heimen weggeschlossen zu werden und wollten endlich die gleichen Rechte wie Menschen ohne Behinderung haben.** In den Heimen konnten sie z.B. nicht selbst bestimmen, was sie essen und wann sie zu Bett gehen wollten. Manche erlebten Misshandlungen durch Pfleger und Pflegerinnen. Einige, Männer wie Frauen, wurden sogar sexuell missbraucht und vergewaltigt. Männer und Frauen mit Behinderung wollten nicht mehr bemitleidet oder als „Krüppel“ missachtet werden. Sie wurden ebenfalls sehr wütend und fingen an, sich gegen die Herablassung von „Wohltätern“ zu wehren.

>>





1981 trafen sich ca. 400 von ihnen beim „Krüppeltribunal“. Zahlreiche Aktionen und Demonstrationen gegen die Aussonderung von Menschen mit Behinderung folgten.

1994 wurde der Satz „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“ in Artikel 3 des Grundgesetzes aufgenommen. Und 2006 trat die UN-Konvention für die Rechte behinderter Menschen in Kraft.

**Inzwischen hat sich also Vieles zum Guten verändert:** Neue Gesetze haben die Situation von Frauen und von Menschen mit Behinderung verbessert. Es gibt viele Beratungsstellen, die Frauen und/oder Menschen mit Behinderung helfen, wenn sie Kummer haben oder ihre Rechte durchsetzen möchten.

**Menschen mit Behinderung können heute besser über ihr Leben selbst bestimmen.** Viele haben eine eigene Wohnung. In den Werkstätten und Heimen wurden Beiräte eingerichtet und damit das Demokratie-Prinzip gestärkt. Das bedeutet, dass die Menschen mit Behinderung gefragt werden müssen, Mitsprache-Rechte haben und ihre Meinung sagen können. Genau das meint auch der Satz: „Nichts über uns – ohne uns!“

Selbstverteidigungskurse unterstützen Menschen dabei, ihre demokratischen Rechte wahrzunehmen und die eigene Stimme zu erheben. Man lernt dort unter anderem, wie man Ängste überwinden und Wut dafür nutzen kann, um eine Situation zu verändern: In Selbstbehauptungsübungen und Rollenspielen kann man z.B. ausprobieren, wie man jemanden auf Abstand hält oder wie man ein Konfliktgespräch mit Eltern oder Betreuenden führt. Man lernt auch, wie man sich im Notfall mit Händen und Füßen gegen Angriffe verteidigen kann. Manchmal schafft man es nicht alleine, daher übt man in den Kursen auch, wie man sich Hilfe holen kann.

**Selbstverteidigungskurse sind weiterhin wichtig,** denn es gibt immer noch Verletzungen der persönlichen Grenzen, Einschränkungen der Selbstbestimmung, Missachtung von Beteiligungsrechten und Gewalt. Heute geht es aber in den Kursen nicht nur darum, dass Frauen sich gegen Männer wehren oder Menschen mit Behinderung gegen Menschen ohne Behinderung. Viele möchten zum Beispiel üben, wie sie besser „Nein“ sagen können, wenn der Kollege oder die Kollegin in der Werkstatt etwas von ihnen will.

**Als Selbstverteidigungstrainerin und als eine, die selbst durch eine schwere Erkrankung behindert ist, weiß ich gut, dass Menschen mit Behinderung sehr viel lernen und leisten können.** Denn was heißt das überhaupt: „Mit Behinderung“? Häufig ist es gar nicht der Mann oder die Frau, die etwas nicht kann, sondern die Umwelt, die ihn oder sie behindert, z.B., wenn eine Treppe es unmöglich für Rolli-Fahrende macht, ins Kino zu kommen oder wenn am Arbeitsplatz der Chef oder die Chefin einen so unter Druck setzt, dass man Fehler macht. Deshalb bleibt es wichtig, sich zusammen zu tun und sich gegen Barrieren aller Art zu wehren.

Barbara Scholand

# Was macht eigentlich der Jobcoach?

Jan Pfannenstiel  
Jobcoach und Bildungs-  
begleiter der Stormarner  
Werkstätten Bad Oldesloe



JobCoaching oder ähnliche Angebote finden sich zurzeit in den meisten Werkstätten. Das resultiert unter anderem aus dem im §136 SGB IX formulierten Auftrag an Werkstätten für behinderte Menschen „Sie (die WfbM) fördert den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen... **Zum Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen gehören ausgelagerte Plätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.**“ Dabei gilt es selbstverständlich die persönlichen Voraussetzungen der Menschen mit Handicap und die strukturellen Gegebenheiten der Wirtschaftsregion zu berücksichtigen. Nicht zuletzt ist JobCoaching bzw. der Auftrag zur Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt keine Einbahnstraße. Grundvoraussetzung ist immer die Bereitschaft der verantwortlichen Personen der Wirtschaft, Menschen mit Handicap Praktika oder mehr zu ermöglichen.

## Warum ist JobCoaching im Bildungszentrum angesiedelt?

JobCoaching ist im Bildungszentrum angesiedelt, weil der Weg in ein Praktikum, auf einen ausgelagerten Arbeitsplatz oder auf den Arbeitsmarkt ein Prozess beruflicher Bildung und Persönlichkeitsentwicklung ist – und wie sieht dieser Prozess aus? Am Anfang steht der von dem Rehabilitanden geäußerte Wunsch, sich in irgendeiner Form auf dem Arbeitsmarkt auszuprobieren, die sich ihm bietenden Möglichkeiten auszuloten oder den Traum von einem ganz bestimmten Beruf Wirklichkeit werden zu lassen. In Absprache mit dem Beglei-

tenden Dienst startet JobCoaching dann mit einem Erstgespräch. Schrittweise wird von nun an der Weg gegangen. Der JobCoach entwickelt mit dem Rehabilitanden eine realistische Perspektive, ermittelt mit ihm seine Stärken und identifiziert Handlungsfelder, in denen Entwicklung nötig ist und leitet diese ggf. ein. Wenn Bewerbungstraining und Coaching abgeschlossen sind, beginnt das nun eingespielte Team die Bewerbungsoffensive. „Der beste Türöffner sind die Kollegen mit Handicap selbst“, sagt der Job-Coach, wohl wissend, dass Freiwilligkeit und selbstbestimmtes Handeln ungeahnte Kompetenzen entstehen lässt. Ist die Bewerbungsoffensive erfolgreich, absolviert der Mitarbeiter mit Handicap ein Praktikum und wird auch hierbei vom JobCoach begleitet, was nicht heißt, dass dieser „neben ihm steht“, sondern vielmehr in regelmäßigem Kontakt mit ihm und dem Praktikumsgeber ist. Das Praktikum endet mit einem Abschlussgespräch in dessen Verlauf der Praktikant eine schriftliche Beurteilung erhält. Idealerweise entsteht hieraus ein ausgelagerter Arbeitsplatz oder mehr.

## Was bleibt?

Leider sind bisher nur wenige ausgelagerte Arbeitsplätze entstanden. Die Praktikumsbetriebe sind jedoch weiterhin bereit, Menschen mit Handicap aus den Stormarner Werkstätten Bad Oldesloe betriebliche Praktika zu ermöglichen. Die Mitarbeiter mit Handicap reflektieren ihre beruflichen Möglichkeiten nach Beendigung eines Praktikums meistens sehr realistisch. Häufig erkennen und nehmen sie ihre persönlichen Grenzen wahr und ordnen ihre Wünsche neu. Enttäuschend war bisher lediglich, dass einige ausgelagerte Arbeitsplätze aus finanziellen Gründen von Seiten des Praktikumsgebers aufgegeben werden mussten. Dennoch ist JobCoaching für alle Beteiligten eine Bereicherung, besonders für die, die im Mittelpunkt dieses Angebotes stehen: Mitarbeiter/innen mit Handicap der Stormarner Werkstätten Bad Oldesloe.

Jan Pfannenstiel

Günther Herrmann  
arbeitet an einem  
ausgelagerten Arbeitsplatz



## Qualität im Glas

Honigesser sind kritische und qualitätsbewusste Verbraucher. Sie möchten wissen, wer hinter einer Marke steht und mit welcher Einstellung und Sorgfalt der Honig gewonnen wird.

### Die Werkstattimkerei der Stormarner Werkstätten Bad Oldesloe

- füllt ihren Honig in das Imker-Honigglas des D.I.B. (Deutscher Imkerbund) mit Deckel, Deckeleinlage und Gewährverschluss
  - steht mit ihrem Namen für Qualität
  - beteiligt sich an den Qualitätsprüfungen des D.I.B.
- Hier geht es nicht nur um den Inhalt des Glases, auch die Aufmachung und Sauberkeit des Glases werden von einem unabhängigen Fachgremium nach einem Prüfschema bewertet.

Am 04.11.2012 wurde unsere Arbeit mit einer Auszeichnung in Bronze geehrt. Wie viele andere Imker im Land Schleswig-Holstein haben wir uns den hohen Qualitätsforderungen gestellt und freuen uns über diese Auszeichnung, die sich als Gemeinschaftsleistung der Imkergruppe darstellt. Ein Kilogramm Honig enthält die Vitalstoffe aus dem Nektar von 14 Millionen Blüten.



Der jetzt ausgezeichnete Honig enthält laut Analyse Pollen aus Raps, Kern- und Steinobst, Vergissmeinnicht, Erle, Kastanie, Schneeball, Weißdorn, Apfel und Weide. Die Werkstattimkerei, die ihren Honig unter dem Markenzeichen des D.I.B. vermarktet, leistet damit ihren Beitrag, dass die Kunden auch in Zukunft Echten Deutschen Honig als ausgezeichnetes Qualitätsprodukt kennen und kaufen.

Ilse Drews



## Spitzen-Stadtradler

Heiko Püschel vom Team der Stormarner Werkstätten belegt 2012 den ersten Platz der Einzelwertung – die Königsklasse – im Stadtradeln. Sage und schreibe 1.147 Kilometer hat er zurückgelegt und dabei die Produktion von 165,2 kg CO<sub>2</sub> vermieden. Beim Grünkohlfest in Bad Oldesloe wäre er beinahe von Bürgermeister Tassilo von Bary offiziell vor einem breiten Publikum geehrt worden.

**Wir sind stolz und gratulieren dem Sieger.**

## Die Lederpflege nach dem Winterspaziergang!



Der leichte Bienenwachsduft von Lederbalsam riecht prima. So macht das Schuheputzen gleich mehr Spaß. Die Kombination aus Bienenwachs, Lanolin und Sojaöl hält jedes Leder geschmeidig.

**Wir freuen uns über ihre Bestellung:**  
**Stormarner Werkstätten Bad Oldesloe**  
Rögen 56–58  
23843 Bad Oldesloe  
Tel: 045 31 | 88 9-0

## IMPRESSUM

### Kontakt

Stormarner Werkstätten Bad Oldesloe  
Rögen 56–58 | 23843 Bad Oldesloe  
www.stormarner-werkstaetten-bad-oldesloe.de

### Redaktion

Stephan Bruns und  
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

### Gestaltung

www.conrat.org

### Fotos

Stormarner Werkstätten  
Bad Oldesloe;  
Fotolia.com

Dezember 2012

