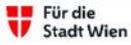




Anerkannte Einrichtung nach den Förderrichtlinien
des Fonds Soziales Wien, gefördert aus den Mitteln
der Stadt Wien



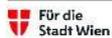
Jahresbericht 2022

Vollbetreutes Wohnen I seit 16.04.2018

Teilbetreutes Wohnen I seit 01.01.2021



Anerkannte Einrichtung nach den Förderrichtlinien des Fonds Soziales Wien, gefördert aus den Mitteln der Stadt Wien



Anerkannte Einrichtung nach den Förderrichtlinien des Fonds Soziales Wien, gefördert aus den Mitteln der Stadt Wien



Medieninhaberin und Herausgeberin:

Oasis Socialis gemeinnützige GmbH

1090 Wien, Währinger Straße 67

Datenauswertung & Redaktion:

Altenhofer Isabella, MA

Eichmann Magdalena, MSc

Eder Alexander, MA

Haydn Wolfgang, MA MA (Chefredakteur)

Sitkovich Nicole, MSc

Besitz und Rechte von Grafiken & Fotos: Oasis Socialis gemeinnützige GmbH

Literaturliste auf Anfrage.

**Unsere
Schwesterorganisationen**



Unsere Hauptpartner



Unsere Mitgliedschaften



Wir unterstützen



INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort I	5
Vorwort II	6
5 Jahre Transition	7
Im Gespräch mit Harald Motsch (FSW) und Ingrid Pöschmann (WKJH)	8
Praxiseinblicke	10
TRANSITION im Jahreskreis	10
Einblicke in die Urlaubsaktionen der TRANSITION 2022 Wildalpen-Sankt Sebastian/Mariazell	11
Einblicke in die Arbeit als Praktikantin der Ergotherapie in der TRANSITION	12
Einblicke in mein Sabbatical	13
Einblicke in das Thema Partizipation	14
Einblicke in die Sozialarbeit in der TRANSITION: Fokus auf den Schwerpunkt Erwachsenenvertretung	15
Einblicke als Bewohnerin in der TRANSITION: Akzeptanz	16
Teambuildingtage TANGO Juni 2022	17
TANGO: Interview mit Klient C.	17
2. Sozialpsychiatrischer Fachnachmittag der offenen Tür – ein Rückblick mit Ausblick	18
TANGO – Struktur & Arbeitsschwerpunkte 2022	19
Betreuungsschwerpunkte 2022	19
Vergrößerung des Teams- und der zu betreuenden Klient*innen	19
TRANSITION: Zahlen, Daten und Effekt	20
Ergebnisdarstellung / Effektmessung	20
Vier VerlaufsDarstellungen zu den Auszügen	22
Zufriedenheitsmessung	27
Mitarbeiter*innen-Zufriedenheit	27
Bewohner*innen-Zufriedenheit	29
Die TRANSITION in Daten	31
Ausblick Transition 2023	32
Kontaktdaten	33

VORWORT I

Oasis Socialis - ein Ort, an dem ich gerne bin

Wofür steht eigentlich „Oasis Socialis“, was bedeutet dieser Name, zumindest für mich?

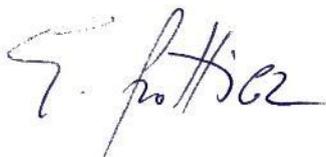
Für sozialpädagogische Kompetenz für psychisch kranke Kinder und Jugendliche?

Für notwendige sozialpsychiatrische und sozialpädagogische Verschränkung?

Oder einfach für gelungene Kooperation von Psychiatrie und Pädagogik?

Seit 25 Jahren lebe ich jetzt mit dieser durchaus nicht konfliktarmen Auseinandersetzung zwischen Pädagogik, Sozialpädagogik, Sozialarbeit, Jugendwohlfahrt und meiner mir vertrauten Psychiatrie. Ein Viertel Jahrhundert von Staunen, Missverständnissen, Irritation, sogar Ärger, von gemeinsamen Scheitern, Schuldzuweisung, Hilflosigkeit und Trauer... aber vor allem: eine Auseinandersetzung, welche zu kreativen Ideen, spannenden Projekten, zur Umsetzung von für nicht umsetzbar gedachten Neuerungen geführt hat. Welche mich zur Zusammenarbeit gebracht hat, mit hoch engagierten Menschen, die alle eines gemeinsam haben: sie wollen Verantwortung übernehmen, für Menschen, die diese Verantwortung für sich aufgrund ihrer psychischen Verfassung nicht tragen können. Sie wollen Verantwortung übernehmen, wo andere die Verantwortung scheuen, sie wollen begleiten, wo andere nicht mehr hinsehen, sie wollen vorangehen, wo andere nicht mehr mitgehen wollen. Sich verantwortlich fühlen heißt vielleicht auch: eine Antwort geben, wenn das Gegenüber an jeder eigenen Antwort gescheitert ist.

„Oasis Socialis“ steht für die Bereitschaft alternative Antworten zu geben, steht für neue und kreative Möglichkeiten, steht aber vor allem für die unbedingte Bereitschaft eines jeden*einer jeden der*die dort mitarbeitet für sich und andere, die es benötigen, ja für den Teil der psychiatrischen Versorgung Wiens, für den sie die Zuständigkeit übertragen bekommen haben, Verantwortung zu übernehmen. Ich danke allen Mitstreiter*innen von Oasis Socialis für die Verbundenheit, welche durch diese gemeinsame Verantwortungsübernahme täglich belebt wird. Und: Deswegen bin ich so gerne dort.



Prim. Dr. Patrick - Maxime Frottier

Konsiliarpsychiater & Pionier

VORWORT II

Wenn Sie unseren neuen, mittlerweile bereits dritten, Jahresbericht in Händen halten (oder wohl viel eher am Bildschirm durchblättern), schauen wir zurück auf ein Jahr 2022, in dem uns Covid-19 noch immer beschäftigt, die Klimakrise zunehmend erfahrbar wird und der russische Angriffskrieg im Osten Europas unerwartet auf die Ukraine hereinbricht. Um in derartigen weltpolitischen Stimmungslagen jungen Menschen mit komplexen psychiatrischen Erkrankungen einen sicheren Ort für Stabilisierung und Kompetenzentwicklung bieten zu können, braucht es aus Sicht eines gemeinnützigen, psycho-sozialen Dienstleistungsunternehmens organisationale Resilienz. Für uns, der Oasis Socialis gemeinnützige GmbH mit seinen Angeboten TRANSITION und TANGO, speist sich diese Resilienz meiner Meinung nach aus drei Hauptfaktoren:

Zum einen ist dies unsere Erfahrung im Umgang mit Neuem. Bereits die Gründung unserer Vorgängerorganisation, dem Verein Oase, durch unseren Geschäftsführer Walter Eichmann war eine Reaktion, sogar eine Gegenposition auf und gegen existierende Großheimstrukturen im Rahmen der Heimreform der 1995er Jahre in Wien. Nach vielen kleineren Innovationen führte die Kooperation mit Patrick Frottier schließlich 2012 zum nächsten Sprung ins kalte Wasser und zur Gründung unserer ersten multiprofessionellen, sozialpsychiatrischen Wohnangebote, heute TWIST genannt. Es folgten die Eröffnung unseres Pionierprojektes TRANSITION 2018, die Kooperation mit dem PSD-Wien im PPV Wien 2030-Pilotprojekt TURN 2019 und die Eröffnung unseres ersten Angebotes ausschließlich für Erwachsene, TANGO. Stets mit neuen Zielgruppen, Altersparameter und Kooperationspartner*innen. Neue Ideen, die wirken.

Zum zweiten sind das unsere Netzwerke. Niemals losgelöst, sondern im Inneren (durch unsere Schwesterorganisationen) und Äußeren durch unsere Hauptpartner*innen Fonds Soziales Wien und Wiener Kinder- und Jugendhilfe, den Dachverband Wiener Sozialeinrichtungen, der IVS Wien, der Sozialwirtschaft Österreich, dem PSD-Wien, dem PPV Wien 2030, der Regionalplattform Favoriten, oder jüngst der Plattform Zukunft Psychiatrie und vielen, vielen weiteren Partner*innenorganisationen und wichtigen Personen, agieren wir im Dialog, in konstruktiver Reibung, im gemeinsamen Ringen für die Anliegen unserer Klient*innen und Mitarbeiter*innen. Breite Koalitionen, die tragen.

Zum dritten sind das unsere Mitarbeiter*innen. Arbeit unter verschärften Hygiene- und Sicherheitsanforderungen, Überstunden um Quarantänen abzufedern, Umgang mit Teuerungen, Fragen über Krieg und Klimawandel, Vorbereitungen auf Blackouts, Abfederung einer Gruppenwelle. Zu den ohnehin schon hohen Anforderungen in unserem Handlungsfeld, kamen in den letzten Jahren im Allgemeinen und 2022 im Besonderen konzeptionell und emotional viele weitere Aufgaben – und Zumutungen - hinzu. Und dafür möchte ich Danke sagen. Professionelle Mitarbeiter*innen, die handeln.

Ich bedanke mich an dieser Stelle bei allen, die am Jahresbericht 2022 mitgewirkt haben. Ich bedanke mich bei unserer kleinen, aber feinen Arbeitsgruppe Forschung & Qualität. Und ich bedanke mich ganz herzlich bei Ihnen/bei Euch, unseren Leser*innen, für das Interesse.



Wolfgang Haydn, MA MA

Einrichtungsleitung TRANSITION

5 JAHRE TRANSITION

Erwachsenwerden war und ist zu jeder Zeit für Individuen ein mit Schwierigkeiten verbundener Prozess. Im geglückten Ausgang dieser Entwicklung hat der junge Mensch eine Identität ausgebildet, die es ihm ermöglicht, mit sich selbst eins zu sein und sich auch mit der Gemeinschaft relativ friktionsfrei verbunden zu fühlen.

In einer Welt sich rasch verändernder gesellschaftlicher Rahmenbedingungen wie der Wandel familiärer Strukturen, längere Ausbildungszeiten, späterer Berufseinstieg usw. ist davon auszugehen, dass dieser Prozess mit Ende der Adoleszenz als nicht abgeschlossen und gesichert betrachtet werden kann, vielmehr Identitätsfindung eine fortdauernde lebenslange Herausforderung bleibt.

Für Menschen mit bio-psycho-sozialen Belastungsfaktoren, insbesondere bei jenen, bei denen eine Risiko-Akkumulation vorliegt, ist diese Herausforderung noch schwerer zu bewältigen, und die Gefahr einer Entwicklungsverzögerung oder einer Entwicklungsstörung ist groß. Durch einen Mangel an protektiven Faktoren ist in der Regel die Vulnerabilität, bei gleichzeitiger Einschränkung tauglicher Bewältigungsmechanismen, bei Auftreten von massiveren Stressoren größer. Die Erfahrung, mit widrigen Umständen und Belastungen mangelhaft fertig zu werden, kann sich zu manifesten Störungsbildern entwickeln.

Die Kinder- und Jugendhilfe Wien hat in den letzten Jahren zunehmend in Zusammenarbeit mit privaten Trägern ein differenziertes Angebot für gefährdete Kinder und Jugendliche geschaffen, so dass es deutlich besser möglich ist, auf die subjektiven Bedürfnisse der Klientel zu reagieren. Vor allem durch die Kooperation mit der Kinder- und Jugendpsychiatrie und dem Fonds Soziales Wien ist es gelungen, die psychosoziale

Versorgung von jungen Menschen entscheidend zu verbessern.

Durch die Einrichtung von sozialpsychiatrischen Wohngemeinschaften für Jugendliche konnte der Gap zwischen Sozialpädagogik und Kinder- und Jugendpsychiatrie entscheidend reduziert werden.

Die Akzeptanz der Erkenntnisse der Entwicklungsneuroanatomie, nach denen erst im jungen Erwachsenenalter die Strukturreifung des präfrontalen Kortex (Teuchert-Noodt/Lehmann 2008) abgeschlossen wird sowie die Anerkennung, dass diese Reifungsprozesse bei Personen mit prekären Entwicklungsverläufen in der Regel verzögert oder gestört sind, führten zur Entscheidung, sozialpsychiatrische Wohnplätze für junge Menschen im Alter von 16 bis 25 Jahre zu etablieren. Damit können bisherige pädagogisch-therapeutische Prozesse über das 18. Lebensjahr hinaus kontinuierlich fortgesetzt werden und dadurch die Chancen für die personale und soziale Integration deutlich optimiert werden.

Folgerichtig nannten wir diese Einrichtung „Transition“.

Die folgenden Seiten informieren Sie über unsere Arbeit.



Mag. Walter Eichmann

Gründer & Geschäftsführer

IM GESPRÄCH MIT HARALD MOTSCH (FSW) UND INGRID PÖSCHMANN (WKJH)

Wer sind Sie und was war/ist Ihre Rolle in der Zusammenarbeit von Wiener Kinder- und Jugendhilfe, Fonds Soziales Wien und privaten Träger Oasis Socialis gemeinnützige GmbH?

Harald Motsch, Fonds Soziales Wien, Abteilungsleiter für Wohnen für Menschen mit Behinderung. In meinem Verantwortungsbereich fallen Bedarfsplanung, Neukonzeptionierung von Angeboten, Abwicklung von Anerkennungsverfahren unserer Trägerorganisationen, Qualitätsauditierungen von- und Tarifverhandlungen mit unseren Trägerorganisationen.

Ingrid Pöschmann, Leiterin der Öffentlichkeitsarbeit und des Referates Inklusion der WKJH. Als Leiterin der Inklusion gehört es zu meinen Aufgaben Bedarfe zu evaluieren und entsprechende Angebote zu entwickeln. Für diese spezielle Zielgruppe kam die Idee, im Rahmen einer regelmäßigen gemeinsamen Evaluation, zur Errichtung einer Transitions-WG von Hrn. Motsch (FSW) und mir.



Warum braucht es aus Ihrer Sicht eigentlich ein Angebot wie die TRANSITION?

Harald Motsch: Für manche unserer Zielgruppen wirkt sich ein Trägerwechsel – und damit eine Trennung von Bezugsbetreuer*innen – mit Erreichen der Volljährigkeit negativ aus. Ein Angebot wie das der Transition soll daher einem Teilsegment unserer Kund*innen durch Betreuungskontinuität eine nachhaltige Unterstützung sein.

Ingrid Pöschmann: Um den Herausforderungen und der speziellen Zielgruppe gerecht zu werden bedarf es

einer optimalen Betreuung und eines geregelten Überganges.

Was waren besondere Herausforderungen und/oder Meilensteine, um die nötigen Rahmenbedingungen für dieses Angebot zu schaffen?

Harald Motsch: Ein Angebot wie jenes der Transition bedarf zunächst eines speziellen Konzepts, das zu Planungsbeginn in dieser Form noch nicht erprobt und ausgefeilt war. Dieses auf feste Füße zu stellen, begleitete das Planungsteam sicher länger. Hinzu kommt für solch eine Maßnahme ein gut geeignetes Wohnobjekt, welches zu finden sicher eine der größeren Herausforderungen war. Nicht zuletzt sind die Fördermodalitäten zu erwähnen, die in diesem Fall bei zwei Förderträgern liegen. Dank der äußerst guten Kooperation zwischen allen Beteiligten ist das ebenfalls gut gelungen.

Ingrid Pöschmann: Im Sinne der Wienerinnen und Wiener gibt es immer schon eine Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen der Stadt Wien, und hier im Speziellen zwischen der WKJH und dem FSW. Eine gut abgestimmte Kommunikation, auch mit dem jeweiligen Vertragspartner – hier die Oasis Transition - ist der Garant für das Gelingen!

Was zeichnet Ihrer Meinung nach das Angebot TRANSITION besonders aus?

Harald Motsch: Im Mittelpunkt stehen selbstverständlich unsere Kund*innen. Wenn diese – wie in diesem Fall – sehr jungen Menschen aufgrund der angebotenen Begleitung schlussendlich auf positive, lebensbejahende Erfahrungen zurückgreifen können, dann zeichnet sich ein Angebot aus. Und für dieses steht meines Erachtens die TRANSITION.

Ingrid Pöschmann: Reduzierung der Schnittstellen; gut begleiteter Übergang ins Erwachsenenalter mit dem Ziel der Selbstorganisation. Dafür wünsche ich dem Träger Oasis Socialis viel Erfolg!

Unsere neuen Flyer sind angekommen ...



PRAXISEINBLICKE

TRANSITION im Jahreskreis

Martina Bartak

Themen, Bräuche und Impulse des Jahreslaufes und der Jahreszeiten werden in der TRANSITION aufgegriffen und zelebriert. Sie bedeuten Orientierung und Sicherheit. Es zeigt sich in Tages-, Wochen - und Jahresrhythmen, welche in der unseren Strukturen des Tages in Form von Wochen- Monats- und Jahresplänen beachtet und sichtbar gemacht werden.

Dies geschieht in mehreren Dimensionen:

1. Die Jahreszeitliche Natur wahrnehmen

Kälte, Wärme, Regen, Schnee und diverse Witterungen, sowie Sonnenlicht oder frühe Dämmerung im Winter, werden in der TRANSITION (wir haben ein tolles, großes Galeriefenster), sowie in der Natur wahrgenommen. Das Erleben der Jahreszeiten und ihr verlässlicher Rhythmus bietet Sicherheit und Orientierung.

2. Typische Tätigkeiten der Jahreszeit verrichten

Der Jahreszeit entsprechend bestimmte Tätigkeiten verrichten, wie z.B.: sich sonnen und schwimmen im Sommer. Dazu kann vieles aufgelistet werden und natürlich können allerlei Tätigkeiten immer verrichtet werden, aber Schneeballschlachten oder Rodeln, macht halt nur im Winter Spaß und Sinn. In der TRANSITION verlagern sich die Angebote der Freizeitgestaltung den Jahreszeiten entsprechend, im Herbst und Winter eher Indoor, im Frühjahr und Sommer eher Outdoor.

3. Brauchtum der unterschiedlichsten Kulturen leben

Im Rahmen von Festen und Feiern wird sich an österreichischem Brauchtum und Traditionen orientiert. Viele Bewohner*innen bringen weitere Facetten aus ihren Kulturen mit ein, welche gerne aufgegriffen und zelebriert werden. Bei den Feiern und Festen stehen jahreszeitliche Aspekte gegenüber den religiösen im Vordergrund. So wird z.B.: Ostern nicht als

Auferstehung Christi gefeiert, sondern als Frühlingsfest wahrgenommen.

4. Räume Jahreszeitlich gestalten

Ein wichtiger Aspekt ist die Gestaltung des öffentlichen Bereiches in der TRANSITION, welche der Jahreszeit und den Themen entsprechend mit den Bewohner*innen dekoriert werden. Zusätzlich zu den für die Jahreszeiten typischen Dekorationen, wird die Deko z.B.: im Herbst an das Halloween Fest oder im Frühling an den Fasching angepasst.

5. Jahreszeitliche Feste feiern

Eines der wichtigsten Feste ist der jeweilige Geburtstag der Bewohner*innen. Gemeinsam wird die Gestaltung besprochen, geplant und umgesetzt. Dies kann sich individuell, nach den Bedürfnissen des Bewohners, immer anders gestalten.



Große Fest- und Feiertage wie Weihnachten, Silvester und Ostern, werden ebenfalls mit den Bewohner*innen geplant, organisiert und umgesetzt.

Im Großen und Ganzen wird unsere gemeinsame Umsetzung und Gestaltung des Jahreskreises von den Bewohner*innen positiv wahrgenommen, und dient somit der zeitlichen Orientierung über das Jahr hinweg.

Einblicke in die Urlaubsaktionen der TRANSITION 2022 Wildalpen-Sankt Sebastian/Mariazell

Klaus Mellitzer

Auch 2022 führt uns die Urlaubsaktion der TRANSITION zum Campen nach Wildalpen und im Anschluss ins JuFa-Hotel nach Annaberg.

Campen-Wildalpen:

Der inzwischen gut bekannte Campingplatz war auch heuer wieder Teil unseres Urlaubs und die TRANSITION-Zeltstadt wurde an unserer vertrauten Stelle errichtet.

Nachdem die jungen Erwachsenen größtenteils schon das zweite oder dritte Mal dabei waren, gestaltete sich das Zeltaufbauen und alle weiteren organisatorischen Maßnahmen problemlos und auch das Akklimatisieren in der „neuen“ Umgebung ging rasch von statten, da die Gruppe mit allen notwendigen und möglichen Örtlichkeiten bereits vertraut waren. Das Wetter war heuer eine große Herausforderung und dementsprechend flexibel waren die Aktivitäten. Neben den bekannten Wanderungen (Gemeinde & Bürgeralpe, Spaziergänge in der unmittelbaren Umgebung), sportlichen Betätigungen (diverse Ballsportarten, Laufen, Mountaintart, Schwimmen usw.) besuchten wir die Burg Oberkapfenberg, erkundeten Kapfenberg, Mariazell und die Umgebung rund um den Erlaufsee. Das gemeinsame abendliche Lagerfeuer samt Grillen und Kochen beschloss die ereignisreichen Tage. Die jungen Erwachsenen beteiligten sich aktiv an den einzelnen Schritten und jede*r übernahm abwechselnd einzelne notwendige Aufgaben, sei es Feuermachen oder Essens-Zubereitung.

Auf Grund der größeren Teilnehmer*innenzahl zum Vorjahr unternahmen die jungen Erwachsenen auch viel in Kleingruppen und erkundeten teilweise selbstständig die diversen Locations und Umgebung. Die Stimmung war trotz starkem Regen sehr

ausgelassen und auch ein überraschend reinbrechender Gewittersturm samt Hagel wurde mit vereinten Kräften überstanden, alle beteiligten sich aktiv an der Sicherung der Zelte sowie Wiederinstandsetzung nach dem Sturm.

Sämtliche Aktivitäten wurden auf die Bedürfnisse und Wünsche der jungen Erwachsenen angepasst, so dass es allen möglich war, die angebotenen bzw. die gewünschten Freizeitaktivitäten wahrzunehmen.



JuFa Annaberg:

Der Wechsel vom Campingplatz Wildalpen in das JuFa Hotel Annaberg war eine willkommene „Belohnung“ für die wettergeprüfte Gruppe. Neben weiterer, gemeinsamer Ausflüge in Form von Wanderungen, Sommerrodeln und Schwimmen nutzten wir die Infrastruktur des Hotels und verbrachten die Abende gemeinsam mit Gesellschaftsspielen oder einfach nur gemütlichem Zusammensitzen.

Auf Grund der gewachsenen Teilnehmer*innenzahl, sowie dem von uns wahrgenommenen, positiven Effekt auf die jungen Erwachsenen, freuen wir uns schon auf die kommenden Urlaubsaktionen im Jahr 2023. Neben Altbewehrtem (Wildalpen/JuFa 2023) sind mehrere

kleinere Projekte (Einzelaktionen, Tagesausflüge, Kurzurlaube) im Entstehen, um den jungen Erwachsenen verschiedene Möglichkeiten und Alternativen zu ermöglichen. Unsere Bewohner*innen werden aktiv in die Planung und Gestaltung mit eingebunden, Wünsche Anregungen und Beschwerden dürfen und sollen eingebracht werden und auch einzelne Schritte gemeinsam erarbeitet werden.



Wir bemühen uns auch, ehemaligen Bewohner*innen die Möglichkeit zu geben, weiterhin mit uns auf Urlaubsaktion zu fahren und ihnen somit einen fortlaufenden Kontakt zu ihnen bekannten Betreuer*innen und Freund*innen bzw. Wohnungsnachbar*innen zu ermöglichen.

Das Interesse unserer Bewohner*innen an diversen Urlaubsaktionen im Jahr 2023 ist groß und das Team der TRANSITION freut sich schon auf viele gemeinsame, unvergessliche Momente fernab von Wien.

Einblicke in die Arbeit als Praktikantin der Ergotherapie in der TRANSITION

Kerstin Koller

Mein Praktikum dauerte 7 Wochen und fiel in die Vorweihnachtszeit.

Entschieden habe ich mich für diese Praktikumsstelle aufgrund der für mich spannenden Altersspanne und der verschiedenen Transitionsphasen der Klient*innen.

Ein Ziel der Ergotherapie ist es, die Selbstständigkeit im Alltag der Klient*innen zu unterstützen beziehungsweise zu fördern. Dazu gibt es verschiedene Herangehensweisen, welche sich natürlich an der Klient*innengruppe, mit welcher man arbeitet, orientieren.

An dieser Stelle habe ich ein neues Setting erlebt, welches ich so nicht in meiner Ausbildung kennengelernt habe. Als Therapeut*in ist man direkt im Alltag der Klient*innen tätig und lebt quasi den Tag mit diesen mit. Dies war für mich eine andere Arbeit als mit Klient*innen die extra zu einem kommen oder in

einem Krankenhaus betreut werden. Dadurch konnte ich viele neue und auch sehr wichtige Erfahrungen sammeln, für mich persönlich, als auch für meine Rolle als Therapeutin.

Ein Punkt, der mir in diesem Praktikum erneut bewusst geworden ist, ist das Thema Motivation. Wie kann ich jemanden dazu bringen aktiv mit mir in Beziehung zu treten und mit dieser Person therapeutisch zu arbeiten. Natürlich muss man als Therapeut*in immer damit rechnen, dass die Klient*innen keine Lust auf die Therapie haben oder das der eigentliche Plan nicht umgesetzt werden kann. Aber dennoch habe ich die Bedeutung von Motivation in diesem Zusammenhang in einem neuen Blickwinkel kennengelernt.

In meiner Praktikumszeit habe ich zusätzlich gemerkt, wie wichtig eine gute Teamarbeit ist, vor allem im Fachbereich der Psychiatrie, da es hierbei wichtig ist

auch auf seine eigene Psyche zu achten. Situationen, die etwas in einem selbst auslösen, können leicht und schnell besprochen werden, wodurch die eigene Abgrenzung gefördert wird. Auch kann man sich selbst für herausfordernde Gegebenheiten leicht Unterstützung und Rat holen. Durch mein Praktikum ist mir nochmals klarer geworden, was es bedeutet in

einem guten Team zu arbeiten und welchen wichtigen Stellenwert dieses hat.

Für mich war dieses Praktikum ein sehr spannendes und ich konnte viel lernen, auch auf einer persönlichen Ebene. Es war eine großartige Erfahrung und hat mir dabei geholfen meine Rolle als Ergotherapeutin zu formen.

Einblicke in mein Sabbatical

Nicole Sitkovic

Warum ein Beitrag über ein Sabbatical?

Ganz genau diese Frage stellte ich mir selber als ich darum gebeten wurde diesen Beitrag zu schreiben. Ist das wirklich die richtige Zielgruppe, um von meinen Abenteuern in Südamerika zu erzählen? Wohl kaum. Aber je länger ich darüber nachdachte, desto mehr wurde mir bewusst, wie viel Einfluss meine sechsmonatige Abwesenheit auf meine Arbeit hat.

Aber ich fange mal von vorne an und erkläre, was ein Sabbatical eigentlich ist. Sich glücklich schätzende Arbeitnehmer*innen - wie ich - können sich durch einen Sabbatical-Vertrag eine Zeit lang freinehmen ohne Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren und sogar weiterhin einen Teil des Gehalts bekommen. Ich habe beispielsweise über einen Zeitraum von zwei Jahren nur 75% meines vollen Gehalts bei voller Beschäftigung ausgezahlt bekommen. In dieser Zeitspanne habe ich dafür auch nur 75% der Zeit - also 18 Monate - gearbeitet. Die letzten sechs Monate war ich auf Reisen. Die Zeitdauer betreffend gibt es verschiedene Möglichkeiten, zum Beispiel über nur 3 Monate oder sogar 4 Jahre.

Die Mehrheit der Menschen, denen ich von diesem Arrangement erzählt habe, hielten dies für zu gut, um wahr zu sein. Diese Reaktion habe ich immer verstanden, weil das Konzept eines Sabbaticals nicht sehr weit verbreitet ist. Der Grund liegt auf der Hand; kein*e Arbeitgeber*in lässt gerne Arbeitskräfte für so eine lange Zeit gehen. Denkt man ein bisschen weiter darüber nach, lassen sich aber genug Vorteile finden.

Während den 6 Monaten habe ich es natürlich nicht komplett geschafft gar nicht an die Arbeit zu denken. In den Momenten, in denen ich doch drüber nachgedacht habe, hatten meine Gedanken eine ganz andere Qualität als sonst. Ich war weiter weg und habe viele Dinge mit Abstand betrachten können. Es fand ein (un)bewusster Reflexionsprozess in mir statt - über Situationen und Klient*innen, ja sogar die Zusammenarbeit im Team - der rationaler und tiefergründiger hat sein können, aufgrund der gedanklichen und geografischen Entfernung. Eine Art von Reflexion, die nicht so einfach über ein freies Wochenende passiert. Man entfernt sich vom täglichen Hamsterrad, ist nicht in denselben Handlungen, Gedankenkreisen und Emotionalitäten wie immer gefangen und erfährt eine Perspektive von außen. Dabei spielen auch Gespräche mit fremden Menschen eine große Rolle, die man sonst nicht kennengelernt hätte.

Das Wiederankommen brachte ähnliche Schwierigkeiten wie beim Jobstart vor drei Jahren mit sich, die aber alle nach den ersten drei Diensten verflogen waren. Darauf gefolgt ist eine Motivationswelle in meiner Arbeit, ein frischer Wind im Team und neue Ziele für meine professionelle Weiterbildung. Fünf neue Klient*innen durfte ich



kennenlernen und mir überlegen, wie ich mit ihnen arbeiten möchte. Mit denen, die ich schon kannte, hatte ich die Chance, festgefahrene, nicht so vorteilhafte Muster aufzulösen und neue Aspekte in der Beziehung zu finden. Auch auf Teamprozesse hatte ich einen distanzierteren Blick und - dank unseres guten Zusammenhalts - konnte ich neue Vorschläge auf alte Probleme einbringen.

Obwohl ich erst 2 Jahre davor in diesem Beruf gearbeitet habe, war es eine willkommene Abwechslung. Ich kann mir vorstellen, dass besonders bei Menschen, die schon länger im Sozialbereich - oder eigentlich in jeder Branche - tätig sind, Stress reduziert

und neue langfristige Motivation gefunden werden kann.



Und damit man vielleicht doch ein bisschen mehr vorstellen kann, gibt es auch ein paar Bilder.

Einblicke in das Thema Partizipation

Veronika Schwarz und Wolfgang Haydn

Die 2021 ins Leben gerufenen Arbeitsgruppe Partizipation, in der mehrmals pro Jahr Fachkräfte und Bewohner*innen an einen Tisch kommen, um über Mitwirkung und Strukturen der TRANSITION zu diskutieren, fand auch 2022 mehrmals – genauer siebenmal - statt. Wichtige Inhalte waren das Mitwirken am Projekt „Inklusives Wien 2030“ über einen Partizipationskoffer, der Umgang mit Konflikten im Haus, die Art und Weise, die Gestaltung von Urlaubsangeboten, wie Ergebnisse von den Treffen an Nichtteilnehmende kommuniziert werden sowie Kritik an der digitalen Infrastruktur (WLAN-Qualität) in der TRANSITION.



Eine besondere Herausforderung für die Arbeitsgruppe war die oftmals wechselnde Zusammensetzung der Gruppe. Wir haben eine regelmäßig teilnehmende Bewohnerin um drei Sätze zur AG Partizipation gebeten: „Diskutieren macht viel Spaß, auch wenn es unterschiedliche Meinungen gibt. Man lernt für sich selbst einzustehen. Es bringt Erfahrung.“

Und auch sonst wurden neue Partizipationsmöglichkeiten (wieder-)eingeführt: ein Beschwerdebüro ermöglicht anonyme Kritik. Und fixe Sprechstunden der Einrichtungsleitung sollen das geltende Prinzip der „stets offenen Leitungstüre“ insofern ergänzen, als während fixer Zeitfenster keine anderen Termine eingeteilt werden.

Und auch die Planung für die früher bereits einmal angedachte gemeinsame Klausur von Bewohner*innen und Fachkräfteteam, die aufgrund der Covid-19 Situation verschoben werden musste, hat begonnen. Sie soll im Herbst 2023 stattfinden

Einblicke in die Sozialarbeit in der TRANSITION: Fokus auf den Schwerpunkt Erwachsenenvertretung

Isabella Altenhofer

„Endlich erwachsen sein“ ein Ziel, das viele unserer Bewohner*innen gespannt erwarten. Die Freude über die Volljährigkeit und die damit verbundenen Veränderungen sind bei unseren Bewohner*innen oftmals sehr groß. Endlich ohne Zeitbeschränkung ausgehen, Piercings ohne Zustimmung von Obsorgeberechtigten stechen lassen, kurz gesagt: eigene Entscheidungen treffen, ohne Rücksprache mit anderen halten zu müssen.

Erwachsensein bringt nicht nur die genannten Vorteile mit sich, sondern auch mehr Eigenverantwortung. Anliegen, die vormals durch die Wiener Kinder- und Jugendhilfe geregelt wurden, werden mit Eintritt des 18. Geburtstags an die nun erwachsene Person übergeben. Eigene Entscheidungen zu treffen, benötigt somit auch höhere Verantwortung und eine Auseinandersetzung mit möglichen Konsequenzen. Die Aufgabe der TRANSITION und speziell der Sozialarbeit beinhaltet eine bestmögliche Begleitung in diesen Prozessen. Als Sozialarbeiter*innen stehen wir den Bewohner*innen als Ressource zur Verfügung, um sie bei möglichen Herausforderungen, die das Leben als erwachsene Person mit sich bringt, zu unterstützen. Es gibt jedoch auch Bereiche, in denen der mögliche Handlungsrahmen der Sozialarbeit überschritten wird und externe Vertretung notwendig wird. In diesen seltenen Fällen müssen wir den Prozess einer Erwachsenenvertretung anregen, damit erhebliche Gefahren für Leib und Leben abgewendet werden können. Wichtig ist dabei anzumerken, dass eine Anregung für eine Erwachsenenvertretung nur in Ausnahmefällen veranlasst wird.

Seit Juli 2018 gilt das neue Gesetz zum Erwachsenenschutz, das die rechtliche Grundlage für eine mögliche Vertretung von erwachsenen Personen bildet. Als Voraussetzung für eine Vertretung müssen folgende Gegebenheiten auftreten: die betroffene Person ist volljährig und kann aufgrund ihrer psychischen Erkrankung(en) oder vergleichbaren Erkrankungen, diverse Entscheidungen nicht mehr

treffen, ohne dass kein erheblicher Nachteil für besagte Person entsteht. Außerdem sind keine ausreichenden Unterstützungsmöglichkeiten vorhanden (z.B. durch Angehörige, soziale Dienste, Betreuungseinrichtungen, ...) bzw. die Themenfelder zu komplex.

Das Gesetz regelt vier verschiedene Formen von Vertretung:

1. Vorsorgevollmacht
2. gewählte Erwachsenenvertretung
3. gesetzliche Erwachsenenvertretung
4. gerichtliche Erwachsenenvertretung

Als wichtigster Grundsatz gilt, dass die vertretene Person trotz Stellvertretung ihr Leben so selbstbestimmt wie möglich führen soll und der*die Betroffene ausschließlich in den Bereichen vertreten wird, in denen es notwendig ist.

In der TRANSITION braucht es vereinzelt Erwachsenenvertretungen durch externe Personen. Wenn wir Herausforderungen im Umgang mit diversen Bereichen wahrnehmen, wird das Gespräch zu der betroffenen Person gesucht. Gemeinsam versuchen wir herauszufinden, wie mit der schwierigen Situation in Zukunft umgegangen werden soll und versuchen in Folge dessen herauszufinden, ob unsere Unterstützungsleistungen dafür ausreichen. Gleichzeitig werden die wahrgenommenen Herausforderungen wöchentlich im Team besprochen, um schnellstmöglich auf etwaige Veränderungen reagieren zu können. Ist unser Handlungsrahmen erschöpft, versuchen wir zu erfassen, welche Vertretungsformen für die betroffene Person möglich wäre. In der bisherigen Praxis waren jedoch meist gerichtliche Erwachsenenvertretungen notwendig, da zum einen familiäre Ressourcen für eine gesetzliche Vertretung fehlten bzw. zum Schutz der Beziehung zwischen den Angehörigen und den Betroffenen einer gesetzlichen Vertretung abgeraten wird. Zum anderen waren in der Vergangenheit die Themenfelder, in denen eine Vertretung sinnvoll erschien, zu komplex,

sodass es Expert*innen im spezifischen Fachgebiet benötigte. Als Sozialarbeiter*innen verfassen wir ein schriftliches Anregen auf gerichtliche Erwachsenenvertretung, welches ans zuständige Bezirksgericht weitergeleitet wird. Vor Ort prüft ein*e Richter*in das Schreiben und beauftragt das VertretungsNetz Wien ein sogenanntes „Clearing“ durchzuführen. Dabei handelt es sich um ein Gespräch mit der betroffenen Person und einer Person des Erwachsenenschutzvereins, um abzuklären, ob es eine gerichtliche Vertretung braucht und in welchen Bereichen dies notwendig ist. Besonders hervorzuheben ist hierbei, dass keine Betreuungsperson bei diesem Gespräch teilnimmt, es geht lediglich um die Perspektive der betroffenen Person. Die Ergebnisse des Gesprächs werden anschließend in Form eines Berichtes ans

Bezirksgericht weitergeleitet. Dort entscheidet der*die Richter*in über das weitere Vorgehen, so kann die Anregung abgelehnt werden, weitere Gespräche mit dem Gericht vereinbart werden oder bereits eine gerichtliche Erwachsenenvertretung beschlossen werden. Sollte letzteres der Fall sein, wird eine Person des Erwachsenenschutzvereins als Vertretung bestellt. Sollte dies nicht möglich sein können auch Rechtsanwält*innen oder Notar*innen bestellt werden. Die gerichtlichen Erwachsenenvertretungen sind befristet und enden, sofern sie nicht verlängert werden, nach drei Jahren. Vor Ablauf dieser Frist kann jedoch auch bereits ein Antrag auf Beendigung der Vertretung gestellt werden, sollten der Bedarf wegfallen bzw. die Sachverhalte, die eine Vertretung benötigten geklärt sein. Dies Befürworten wir im Sinne der Selbstbestimmung vollkommen.

Einblicke als Bewohnerin in der TRANSITION: Akzeptanz

S.

Mein Leben lang wurde ich nur solange akzeptiert solange ich das gesellschaftlich perfekte Kind war. Solange ich immer lachte und jedem zeigte, dass es mir immer gut geht. Die enormen Schattenseiten meiner Kindheit und Jugend, von denen niemand mitbekam, musste ich dementsprechend für mich behalten und selbst verarbeiten. Dass mein Trauma allerdings irgendwann körperliche Symptome zeigte konnte ich nicht mehr steuern. Den Hilferuf meines Körpers verstand niemand, denn laut Ärzt*innen war ich vollkommen gesund. Mir wurde dann immer nur gesagt ich solle mich nicht so anstellen. Ein anderes Gefühl wurde kaum bis nicht akzeptiert, denn dann würde man sehen das in unserer Familie einiges schief laufen würde. Also wurde ich von klein auf für "negative" Gefühle und Emotionen körperlich und emotional misshandelt. Das so auszuschreiben ist echt hart für mich, denn für mich fühlte es sich in der Zeit nicht so an, schließlich kannte ich es nicht anders. Erst als viele Jahre später eine unglaublich tolle Frau dahinterkam

ging auch ich an zu verstehen, was meine Eltern mit mir taten. Durch ihre Hilfe kam ich in die TRANSITION und etwas Besseres hätte mir nicht passieren können. Nicht nur mein zu Hause änderte sich, sondern auch das Gefühl endlich ich selbst sein zu dürfen. Ein Mensch sein zu dürfen der Gefühle haben darf, sie zeigen darf und trotzdem akzeptiert und gemocht zu werden. Auch wenn es noch ein langer Weg sein wird, weiß ich jetzt ich darf auch mal traurig sein und weinen ohne verurteilt zu werden. Ich darf Angst haben und um Hilfe bitten ohne am Ende wieder alleine zu sein. Ich darf auch wütend sein und schreien ohne dafür selbst angeschrien und geschlagen zu werden. All das darf ich zeigen, und das auch, wenn ich nicht alleine bin und ich werde hier trotzdem akzeptiert. Deswegen ein ganz großes Dankeschön an alle Betreuer*innen, Sozialarbeiter*in, Springer*innen, Praktikanten*innen und an den Leiter der TRANSITION.

Teambuildingtage TANGO Juni 2022

Im Juni 2022 waren wir als Team für 3 Tage und zwei Nächte in der schönen Steiermark am Stoderzinken. Nach einer vierstündigen Zugfahrt und einer kurvenreichen, turbulenten Taxifahrt auf 2048m waren wir endlich angekommen.

Gemeinsam machten wir uns bei Wind und Regen auf den Weg zum Friedenskircherl oder auch Stoderkircherl. Das ist eine kleine Kapelle auf dem Weg zum Gipfel des Stoderzinkens. Am Abend spielten wir gemeinsam Gesellschaftsspiele.

Am nächsten Tag flogen wir 2,5km mit einer Geschwindigkeit von 65 – 115km/h mit der Zipline ins

Tal von Gröbming. Anschließend durften wir den Flying Coaster ausprobieren, bei dem wir ein atemberaubendes Achterbahnfeeling bekamen. Am Nachmittag durften wir dann unsere Teamfähigkeit bei einer Canyoningtour unter Beweis stellen. Mit Neoprenanzug bekleidet gingen wir durch Schluchten, sprangen wir von Felsen und ließen uns bei einem Wasserfall abseilen.

Nach all der Anstrengung genossen wir bei Sonnenstrahl im Landgasthof Bierfridl ein gutes und deftiges Mittagessen.

TANGO: Interview mit Klient C.

Seit wann wirst du vom TBW Tango betreut?

Seit Anfang an. Ich war der erste Klient von TANGO.

Was hat sich für dich verändert, seit du vom TBW betreut wirst?

Ich bin selbstständiger geworden!

Was gefällt dir besonders am TBW Tango?

Die Betreuung passt, wir haben viel zu reden immer was zu tun und auch Spaß. Spaß muss auch mit dabei sein. Das TBW mag ich besonders, weil ich alleine wohne und selbstständig sein kann. Die BetreuerInnen kommen dann, wenn ich es will, da kann ich mitbestimmen. Meine Freizeit kann ich selbst planen. Wenn ich meine Ruhe haben will, dann habe ich die auch.

Würdest du das TBW weiterempfehlen?

Ja, auf jeden Fall!

2. Sozialpsychiatrischer Fachnachmittag der offenen Tür – ein Rückblick mit Ausblick

Wolfgang Haydn

Nach den motivierenden Rückmeldungen zu unserem ersten TRANSITION-Fachnachmittag 2019 und zwei Jahren pandemiebedingter Pause, fand im letzten Jahr unser im letzten Jahr unser 2. Sozialpsychiatrischer Fachnachmittag der offenen Tür im Festsaal des Krankenhauses Hietzing statt. Diesmal nicht nur von der TRANSITION, sondern von unseren beiden sozialpsychiatrischen Schwesterorganisationen mit den Angeboten TURN, TWIST, TRANSITION und TANGO, getragen und organisiert. Mit freundlicher Unterstützung unserer dritten Schwester, der Oase.S.S.E. gemGmbH.



Auf die Begrüßungsworte folgten sechs Impulsvorträge. Wir hörten Spannendes und Wissenswertes zu Haltung, (Ent-)Stigmatisierung, Sozialtherapie als Behandlungsansatz, Erkenntnisse aus und Gedanken über die Kooperation von TURN und PSD Extended SoulSpace, Erwartungen und Erleben naher Angehöriger an und Learnings im Angebot TRANSITION sowie einen Rück- und Ausblick zum Angebot TRANSITION. Für mehr Details zu Inhalten und Vortragenden aus dem letzten Jahr verweise ich auf <https://www.oasis-socialis.at/Fachnachmittag/>

Wir begrüßten 9 wunderbare, externe Redner*innen sowie 70 Gäste und 30 Mitarbeiter*innen vor Ort. Wir haben den Fachnachmittag erstmals als hybrides Event

konzipiert und freuten uns infolgedessen über weitere 260 Interessierte im Livestream. Die Vorträge des Wiener Koordinators für Psychiatrie, Sucht- und Drogenfragen der Stadt Wien, Ewald Lochner, und jenen unseres Geschäftsführers Walter Eichmann sowie unser digitale Blick in TURN sind in unserem Youtube-Channel verfügbar: <https://www.youtube.com/@oasissocialis>



Bleibt mir an dieser Stelle noch, auf unseren 3. Sozialpsychiatrischen Fachnachmittag am 11. Mai 2023 ab 15h im SKYDOME in Wien hinzuweisen. Wir planen gerade spannende, auch kontroverielle Diskussionsrunden und einen gemeinsamen, gemütlichen Ausklang. Ich möchte hiermit eine Einladung an Sie/dich aussprechen, vor Ort, oder, wenn dies nicht möglich sein sollte, per Stream dabei zu sein.



TANGO – STRUKTUR & ARBEITSSCHWERPUNKTE 2022

Magdalena Eichmann und das TANGO-Team

Betreuungsschwerpunkte 2022

Im zweiten Jahr des Angebots TANGO lagen unsere Betreuungsschwerpunkte darin Klient*innen an den PSD anzubinden, sodass eine kontinuierliche psychiatrische Betreuung gewährleistet ist, im Beziehungsaufbau und in der Vergrößerung der Kleinteams, in der Ressourcenaktivierung der Klient*innen und in der Arbeit an Zielformulierungen

für die pädagogische Zusammenarbeit. Ein weiterer Betreuungsschwerpunkt ist die Gemeinwesenorientierung unserer Klient*innen. Ziel ist es in der unmittelbaren Umgebung Ärzt*innen, Sozialkontakte, Einkaufsmöglichkeiten und Orte der Vernetzung zu schaffen.

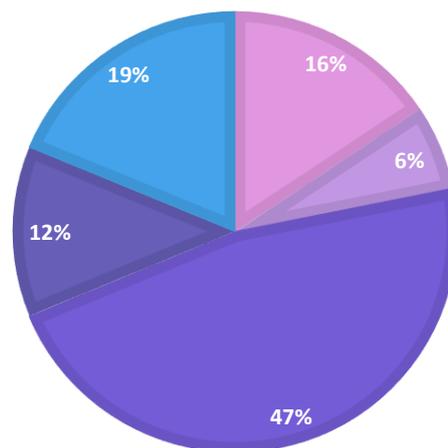
Vergrößerung des Teams- und der zu betreuenden Klient*innen

Im Jahr 2022 hat sich das Team um einige neue Mitarbeiter*innen vergrößert. Neben der Vergrößerung des Teams sind auch 16 neue Klient*innen dazugekommen. Aktuell betreiben wir

insgesamt 32 Klient*innen mit unterschiedlichsten Diagnosen. Wir betreiben aktuell 17 Frauen und 15 Männer im Alter zwischen 18 und 58 Jahren.

DIAGNOSEN DER KLIENT*INNEN

■ Autismus-Spektrum-Störung ■ ADHS ■ Persönlichkeitsstörung
■ Traumafolgestörung/Depression ■ Schizophrener Formenkreis



TRANSITION: ZAHLEN, DATEN UND EFFEKT

Konzeption & Auswertung AG Qualität & Forschung – Texte von Alexander Eder, Wolfgang Haydn und Nicole Sitkovich

Liebe Leser*innen, im folgenden Teil wollen wir Ihnen & Euch unser Angebot der *TRANSITION* durch eine etwas andere Perspektive präsentieren – den wissenschaftlich-forschenden Blick. Dafür greifen wir für uns wichtige Teile des Qualitätsmanagements auf, stellen unseren Effekt dar und diskutieren die Zufriedenheit der Klient*innen sowie Mitarbeiter*innen.

Ergebnisdarstellung / Effektmessung

In diesem Teil des Jahresberichtes möchten wir Ihnen einen Aufriss unserer Idee von Ergebnisdarstellung und Qualitätsentwicklung und –sicherung darlegen. Inhaltlich anschließend an den Jahresbericht 2021 liegt ein Fokuspunkt auf der umfassenden Beschreibung des von uns entwickelten Instruments der „Erhebung zur psychosozialen Funktionsfähigkeit und Alltagsfertigkeiten (EPSFA)“. Dieses bildet sowohl den Kern unserer Sozialen Diagnostik und ist Basis für Ziel- und Interventionsplanung, weiter können wir so durch Auswertung, Aufbereitung und Verknüpfung mit anderen erhobenen Größen unsere Wirkung darstellen.

Dies stellt auch einen zentralen Aspekt unserer Qualitätsentwicklung und –sicherung dar – die Frage nach und Orientierung an unserer Wirkung.

Wie können wir unsere Klient*innen bestmöglich unterstützen? Welche Bereiche bedürfen gezielter Aufmerksamkeit, in welchen Bereichen fand bereits eine Entwicklung statt?

Wie schaffen wir es planvoll und gezielt Interventionen zu setzen? Welche Ziele können wir gemeinsam setzen, welche Interventionen könnten passend sein? Wie kann unsere Arbeit noch professioneller werden?

Wie können wir unseren Wert, sowohl nach Außen wie nach Innen, darstellen? Wie kann mehr Nachvollziehbarkeit geschaffen werden? Wie ist es möglich Wirkung zu kommunizieren und darzustellen?

Diese ausgewählten Fragen waren unter anderem die Grundlage für die Überarbeitung und Entwicklung des Instruments der EPSFA. Grob zusammengefasst handelt es sich um einen quantitativen

Erhebungsbogen, welcher möglichst ganzheitlich versucht, Unterstützungsbedarf von Klient*innen in differenzierten Feldern darzustellen. Dies geschieht in erster Linie durch eine Fremdbewertung durch zwei Professionist*innen – eine Person davon aus dem Bezugsbetreuungsteam der*s jeweiligen Klient*in als Expert*in für die aktuelle Situation und eine Person der Arbeitsgruppe Forschung & Qualität als Expert*in für das Instrument. Die Einschätzung des Unterstützungsbedarfs erfolgt auf einer Skala von „1 – immer ohne Unterstützung möglich“ bis „6- nicht ohne Unterstützung möglich“. Insgesamt umfasst der Erhebungsbogen 5 Hauptkategorien mit 35 Unterkategorien, diese werden jeweils durch 4 Items dargestellt, was kumuliert eine Summe von 140 Items ergibt. Diese Hauptkategorien, welche wir in weiterer Folge als Lebensbereiche bezeichnen, wollen wir noch genauer darstellen.

Lebensbereich „Aktivitäten des täglichen Lebens und Wohnkompetenz“ – in diesem Feld geht es vor allem um Alltagskompetenzen wie beispielsweise Nahrungszubereitung, das Führen des Haushalts oder die Bewegung im öffentlichen Raum.

Lebensbereich „Produktivität“ – hier geht es vor allem um Aspekte einer externen Beschäftigungsstruktur sowie motorische und kognitive Kompetenzen.

Lebensbereich „Sozialkompetenz und Freizeitgestaltung“ – Themenfelder in diesem Bereich umfassen unter anderem die Kommunikation in verschiedenen Kontexten, Beziehungsfähigkeit oder Interessensbenennung und Erholung.

Lebensbereich „Selbstkompetenz und Identität“ – erfasste Unterkategorien sind hier Selbstwahrnehmung, Emotionsregulation, Reflexionsfähigkeit und verschiedene Identitätsbereiche.

Lebensbereich „Krankheitsbewältigung und Gesundheitsverhalten“ – Abschließend werden noch Themen wie Wissen und Umgang mit Diagnose, Medikamentenmanagement, Ernährung oder Umgang mit Unter- bzw. Überforderung erhoben.

Im Vergleich zur vorangegangenen Version des Erhebungsbogens haben sich vor allem die Lebensbereiche betreffend „Sozialkompetenz und Freizeitgestaltung“ und „Krankheitsbewältigung und Gesundheitsverhalten“ verändert. In beiden wurden die Unterkategorien von einer auf sechs

(Sozialkompetenz und Freizeitgestaltung) bzw. sieben (Krankheitsbewältigung und Gesundheitsverhalten) Themenbereiche erweitert.

Unterfüttert ist die EPSFA sowohl durch Bezugswissenschaften als auch pädagogische Konzepte, sie wurde weiter in einem multiprofessionellen Prozess erstellt und wird durch ein Manual gestützt, welches die wissenschaftlichen Gütekriterien beschreibt und bedient.

Die Durchführung und Auswertung der Erhebung findet 3-Mal pro Jahr statt, jeweils vor den Bezugsbetreuungs-Meetings in denen die Ziel- und Interventionsplanung dialogisch ausgehandelt wird. Dieser Kreislauf stellt einen zentralen Kernpunkt unserer Qualitätssicherung dar (Abbildung 1):

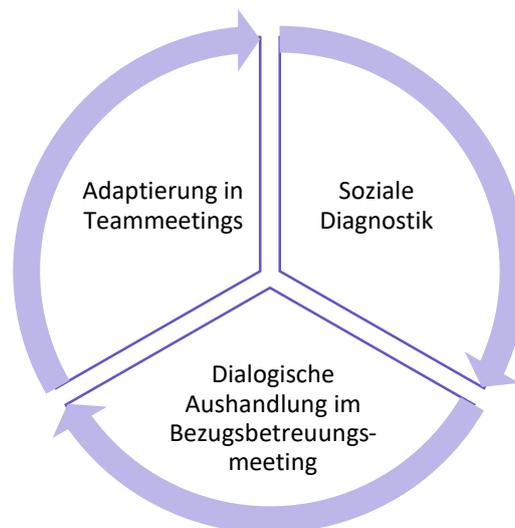


Abbildung 1

Abschließend möchten wir noch einmal den Bogen zu den oben genannten „Impulsfragen“ oder Erkenntnisinteressen spannen – der beschriebene Kreislauf der Ziel- und Interventionsplanung betrifft vor allem die Stakeholder*innen-Ebene der Klient*innen sowie Professionist*innen und entfaltet dort auch einen großen Mehrwert.

Ebenfalls gewinnbringend kann die wirkungsorientierte Herangehensweise zur Qualitätsentwicklung und –sicherung für externe Stakeholder*innen und Adressat*innen in Form einer Ergebnisdarstellung sein. Wie wir diesen Ansatz verfolgen wird im nächsten Kapitel veranschaulicht.

Vier Verlaufsdarstellungen zu den Auszügen

2022 sind sechs Klient*innen aus der Transition ausgezogen. Zwei werden in der Masterarbeit von Mag.^a Birgit Haydn, im Studiengang der klinischen sozialen Arbeit am FH Campus Wien analysiert. Zuerst werden Aufenthaltsdauer und Alter beschrieben. Die anderen vier werden hier genauer betrachtet.

Wie Tabelle 1 zu entnehmen ist hatten diese vier Klient*innen einen durchschnittlichen Aufenthalt von 31 Monaten in der Transition. Das Durchschnittsalter beim Einzug war 17,25 und beim Auszug 19,75.

Demographie gesammelt	
Durchschnittsdauer Aufenthalt in Monaten	31
Durchschnittsalter Einzug	17,25
Durchschnittsalter Auszug	19,75

Tabelle 1

Besonders anzumerken ist, dass ein*Klient*in (Person 4) nur 4 Monate in der Transition war. Die Umstände dieser Person haben sich insofern geändert, als dass zum Zeitpunkt der Entscheidung in die Transition zu ziehen sehr viel Motivation vorhanden war, allerdings zum Zeitpunkt des tatsächlichen Einzugs und der nachfolgenden Zeit eine Rückführung in den familiären Haushalt möglich war. Dies ist eher außergewöhnlich

und soll bei der Interpretation der Zahlen berücksichtigt werden.

Wird diese Person herausgerechnet ergeben sich folgende demografischen Daten (Tabelle 2):

Demographie gesammelt	
Durchschnittsdauer Aufenthalt in Monaten	39,7
Durchschnittsalter Einzug	17,3
Durchschnittsalter Auszug	20,7

Tabelle 2

Folgend (Tabellen 3, 4, 5, 6 und Abbildungen 1, 2, 3, 4) finden Sie die Verlaufsdarstellung der sozialen Diagnostik von mehreren Erhebungszeitpunkten, die Erst- und Abschlusserhebung sowie eine oder zwei dazwischen. Bei den Diagnostiken handelt es sich um Fremdbeurteilungen durch die Professionist*innen der Transition. Alle Daten sind auf der Skala von 1 (benötigt keine Unterstützung) bis 6 (benötigt immer Unterstützung) zu interpretieren. Daten des alten Erhebungstools, bei welchem die Skala von 1 bis 4 geht, wurden entsprechend umgerechnet. Hier ist außerdem kurz in Erinnerung zu rufen, dass die Kategorie „Freizeit“ am stärksten verändert wurde, nämlich von 4 Items im alten Tool zu 28 Items im neuen Tool. Unstimmigkeiten im Verlauf können daher zumindest teilweise darauf zurückzuführen sein.

Person 1	1. Erhebung	2. Erhebung	Abschluss erhebung
ADLs	1,12	1,82	1,41
Produktivität	2,98	3	1,7
Selbstkompetenz und Identität	1,83	2,97	1,37
Freizeit	1	2,75	1,48
Krankheitsbewältigung/ Gesundheitsverhalten	3,91	3,1	1,67
Gesamt	2,17	2,7	1,5

Tabelle 3

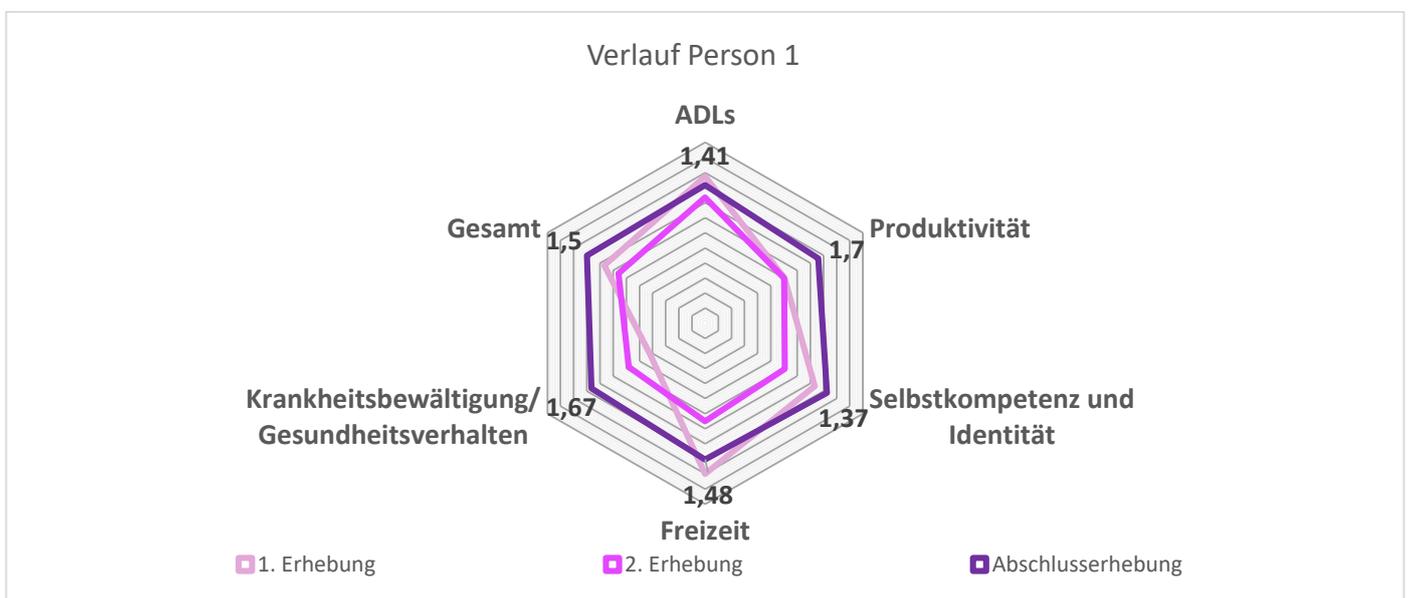


Abbildung 2

Person 2	1. Erhebung	2. Erhebung	3. Erhebung	Abschlusserhebung
ADLs	2,01	1,12	1,82	1,36
Produktivität	3,5	1,58	3	2,26
Selbstkompetenz und Identität	3,32	1,94	2,97	2,44
Freizeit	4,33	3,5	2,75	2,5
Krankheitsbewältigung/ Gesundheitsverhalten	4,33	6	3,1	3
Gesamt	3,5	2,83	2,7	2,27

Tabelle 4

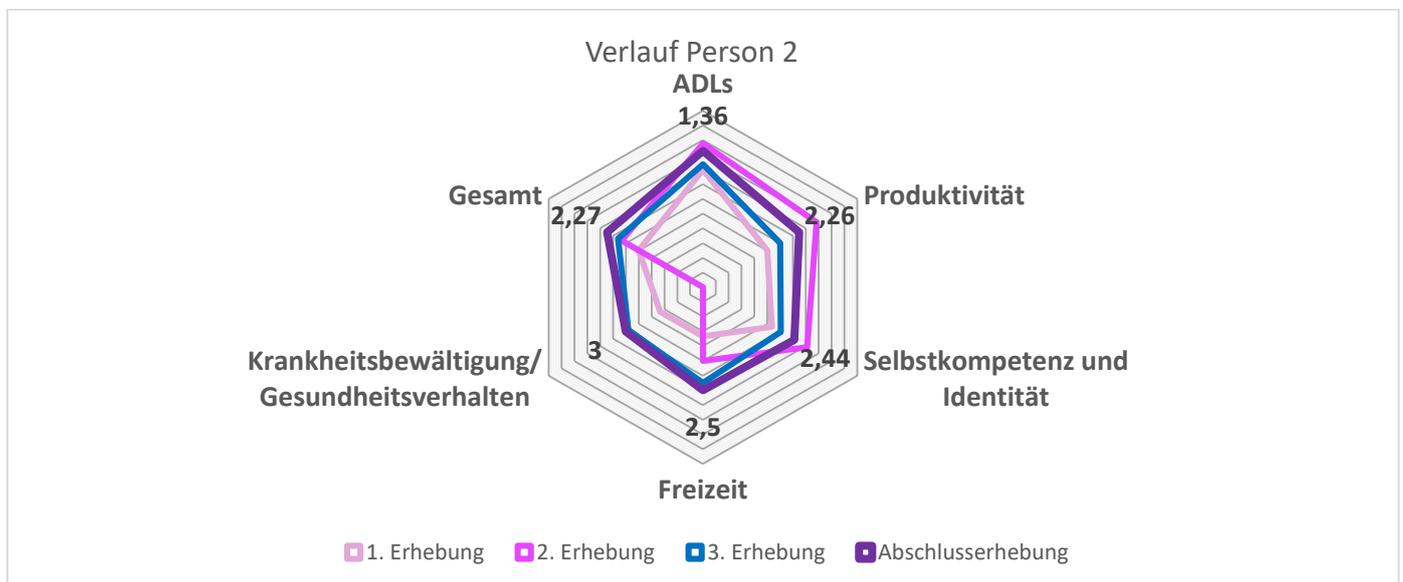


Abbildung 3

Person 3	1. Erhebung	2. Erhebung	3. Erhebung	Abschlusshebung
ADLs	2,32	2,29	2,07	2,18
Produktivität	3,96	3,39	2,58	3,08
Selbstkompetenz und Identität	3,62	3,09	2,81	2,16
Freizeit	1,42	2,67	2,65	2,16
Krankheitsbewältigung/ Gesundheitsverhalten	4,34	3,43	3,11	2,38
Gesamt	3,13	2,99	2,65	2,39

Tabelle 5

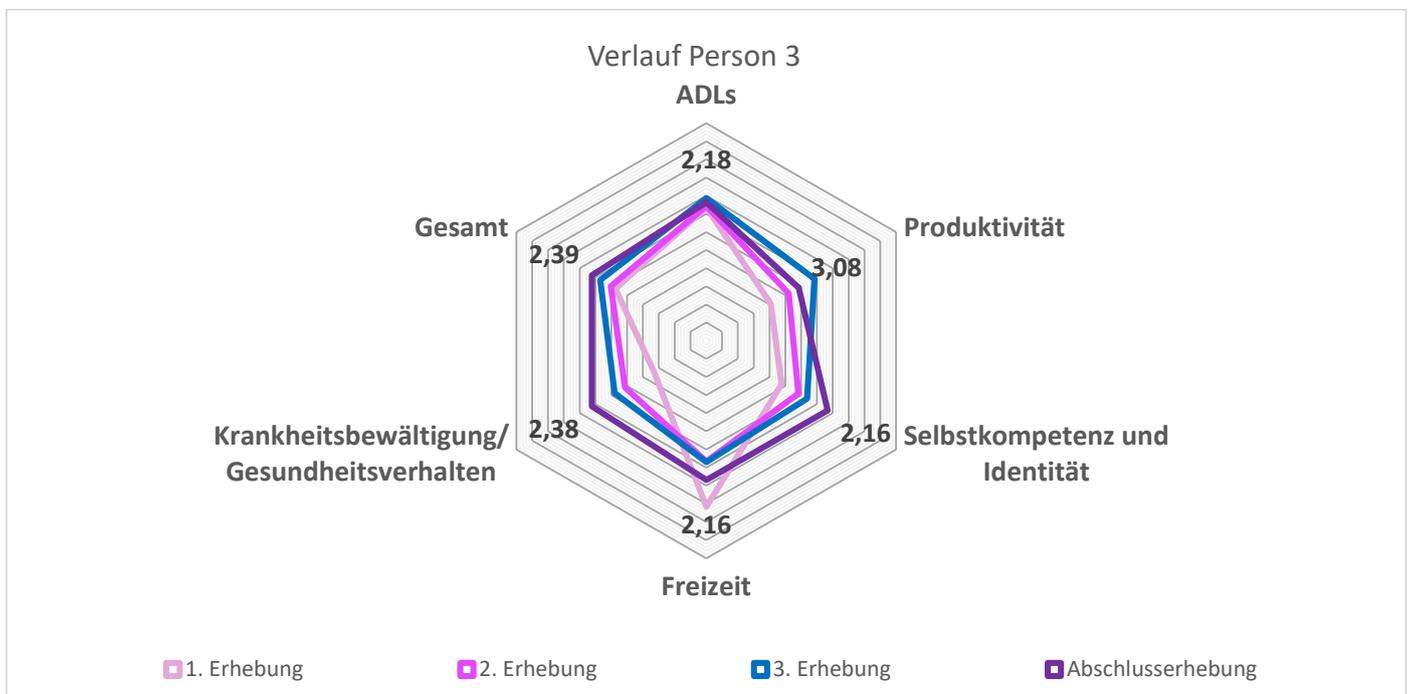


Abbildung 4

Person 4	1. Erhebung	Abschlusshebung
ADLs	2,11	1
Produktivität	3,54	1,42
Selbstkompetenz und Identität	2,48	2,24
Freizeit	2,25	1,63
Krankheitsbewältigung/ Gesundheitsverhalten	3,05	2,17
Gesamt	2,68	1,78

Tabelle 6

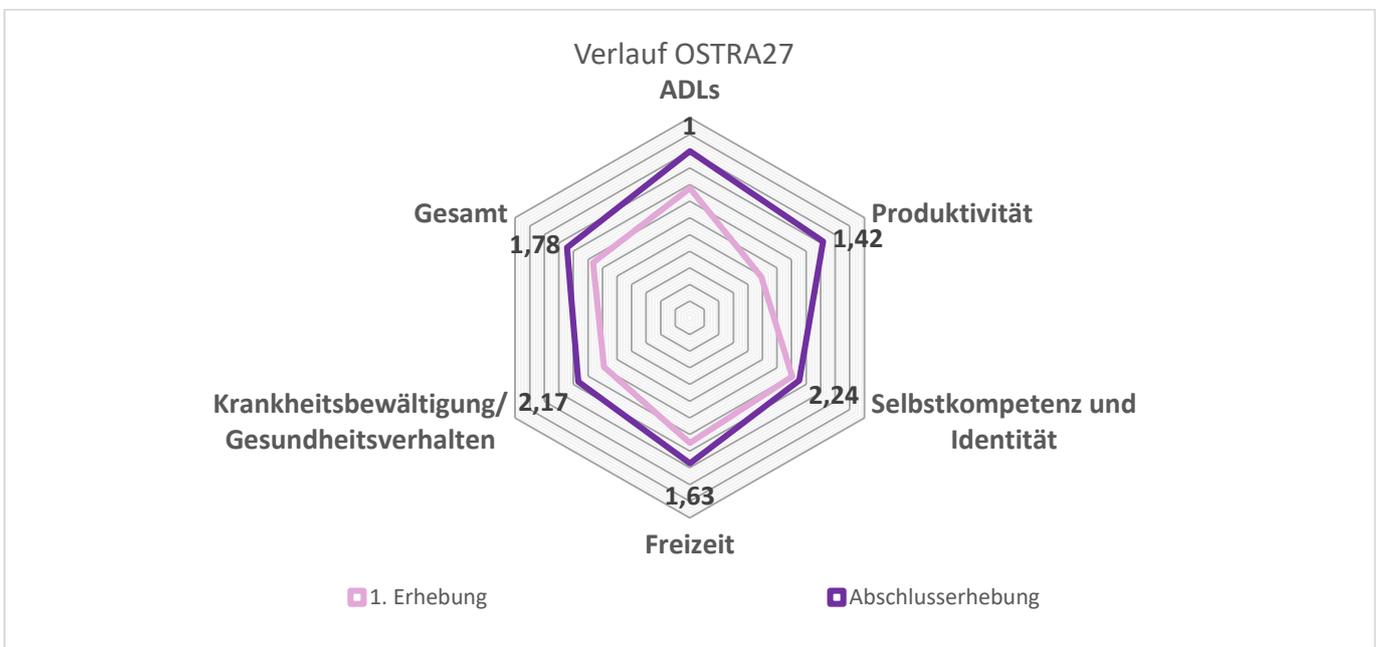


Abbildung 5

Als erstes anzumerken ist, dass alle vier Klient*innen eine positive Gesamtentwicklung, gerechnet über alle Kategorien hinweg, in der Transition erfahren haben. Ausnahmen bei einzelnen Kategorien sind lediglich in der Kategorie Freizeit beobachten und einmal bei den Aktivitäten des täglichen Lebens zu beobachten.

Bei drei Personen spiegelt sich eine Verbesserung der Aktivitäten des täglichen Lebens in den Zahlen wieder, außer bei Person 1, wo eine minimale Verschlechterung wahrgenommen wurde. Bei Person 4 wurde die stärkste Verbesserung gemessen, was mit der Außenorientierung (weg von der Transition) hin zur

Familie zu begründen ist und dem Fehlen von Informationen, da sie für das Team im täglichen Leben nicht zu beobachten waren. Im Bereich der Produktivität zeigen sich bei allen vier Fortschritte. Das heißt alle Personen kamen im Laufe der Zeit mit dem Einhalten des Tagesrhythmus, motorischen und kognitiven Kompetenzen sowie dem Bewältigen von Beschäftigungsstrukturen besser zurecht. Bei ihrer Selbstkompetenz und Identität zeigen die Werte aller Personen Verbesserungen. Besonders bei Person 3 ist in dieser Kategorie ein großer Fortschritt zu sehen. Dies ist möglicherweise so zu begründen, dass der Aufbau

einer tragfähigen Beziehung zum Team länger gedauert hat und somit beispielsweise Reflexionsfähigkeiten und die Benennungen zur Selbstwahrnehmung (zumindest) später beobachtbar geworden sind. Im Bereich Sozialkompetenz und Freizeitgestaltung ist auch bei allen eine Verbesserung zu sehen. Bei Personen 1 und 3 ist wohl bei der ersten Erhebung die Diskrepanz von altem zu neuem Tool abgebildet, da hier viel bessere Werte zu sehen sind. Bei nur 4 Items, wo es lediglich um Interessensbenennung gegangen ist, ist es inhaltlich nachvollziehbar, dass bessere Werte gemessen werden, als bei 28 Items, wo es zusätzlich auch um Sozialkompetenzen geht. Die Krankheitsbewältigung und das Gesundheitsverhalten haben sich bei allen vier Personen sehr stark verbessert. Bei Person 1 war dies beispielsweise im alltäglichen Leben durch eine vermehrte Verwendung von Skills

sowie durch verbessertes Abgrenzen von anderen und den Fokus auf sich selbst zu legen zu merken. Interessant ist bei Person 2, dass es bei der zweiten Bewertung den Wert 6 gibt. Grund hierfür war die fehlende Akzeptanz der eigenen Diagnose.

Immer wieder ist in den Tabellen bemerkbar, dass oft bei der Zweit- oder Dritterhebung schlechtere Werte sind als bei der Ersterhebung. Dies ist zum einen mit der vielleicht vorhandenen Überanpassung in der ersten Zeit nach dem Einzug zu erklären. Zum anderen zeigt es deutlich, dass die Prozesse, die durchlaufen werden keine lineare Entwicklung haben. Es spiegelt wieder, dass Verbesserungen nicht stetig vorangehen, sondern dass Rückfälle, neu auftretende Schwierigkeiten und andere Einflussfaktoren Teil des Verlaufs sind.

Zufriedenheitsmessung

Mitarbeiter*innen-Zufriedenheit.

Die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen wird jedes Jahr anonym befragt. Die Werte befinden sich zwischen 1 (sehr unzufrieden) und 6 (sehr zufrieden).

	2022 (absolut)	2022 (prozentuell)
Kommunikation	5,06	84,27
Struktur	5,11	85,19
Prozesse, Abläufe	5,47	91,20
Berufliche Perspektiven	5,37	89,44
Ergebnisse	4,83	80,47
Gesamterhebung	5,18	86,32

	2022 (absolut)	2022 (prozentuell)
Unterkategorien Kommunikation		
Dienstübergabe	5,33	88,89
Abendreflexion	4,98	83,07
Team	5,32	88,62
Teamsupervision	4,61	76,85
Fallsupervision	5,05	84,13
Bezugsbetreuung	5,15	85,80
Mini Klausur	3,93	65,43
Mitarbeiter*innengespräche	5,72	95,37
Jährliche Klausur	5,36	89,26
Unterkategorien Prozesse		
Konzepte, Leitfäden	5,15	85,80
Haltung	5,47	91,11
Aufgabenprofile	5,46	90,95
Umgang mit Krisen und Gewalt	5,67	94,44
Einschulungsphase	5,52	92,06

Tabelle 7

Auf ersten Blick in Tabelle 7 bemerkbar ist, dass die Zufriedenheit sehr hoch ist. Die Gesamtzufriedenheit über alle Kategorien liegt bei 86,32 Prozent (5,18 Punkte). Alle Werte der Überkategorien Kommunikation, Struktur, Prozesse und Abläufe, Berufliche Perspektiven sowie Ergebnisse befinden sich zwischen 4,83 und 5,47. Prozentuell bedeutet das, dass die Zufriedenheit der Überkategorien zwischen 80,47 und 91,20 liegt. Der niedrigste Wert ist in der Kategorie Ergebnisse zu beobachten. Dabei geht es, unter anderem, um sichtbare Ergebnisse in der Arbeit,

Einbringung eigener Ideen und Auswahl von neuen Mitarbeiter*innen. Die mit am meisten Zufriedenheit bewertete Kategorie ist Prozesse und Abläufe, die nochmal in 5 Unterkategorien aufgeteilt sind. Alle Werte der Unterkategorien liegen zwischen 5 und 6. Das heißt, dass hohe Zufriedenheit unter allen Mitarbeiter*innen mit den Konzepten und Leitfäden, der Haltung und des Lebens der Haltung, den eigenen Aufgaben und die Nachvollziehbarkeit der Aufgaben von anderen im Team, der Umgang mit Krisen und Gewalt und dem Wissen dazu sowie der eigenen

Einschulungsphase herrscht. Auch die Befragung zur Qualität der Kommunikation (mit einem Wert von 5,06 und einer Zufriedenheit von 84,27 Prozent) ist unterteilt in diverse Kommunikationsforen, wie zum Beispiel die tägliche Dienstübergabe, die wöchentlichen Teammeetings und jährlichen Klausuren. Hier ist deutlich zu sehen, dass die höchste Zufriedenheit in der Kommunikation bei den Mitarbeiter*innengesprächen gezeigt wird.

Eine Auseinandersetzung und Bearbeitung der Ergebnisse der Mitarbeiter*innen-

Zufriedenheitsmessung fand dieses Jahr bereits im November im Rahmen einer Klausur statt. Nach gemeinsamer Präsentation und Durchsicht der einzelnen Bereiche arbeiteten wir in Kleingruppen verschiedene Verbesserungsansätze durch und konnten so unsere Perspektiven untereinander und im Plenum abstimmen und unserer Leitung entgegenbringen.

Bewohner*innen-Zufriedenheit

Die Zufriedenheit der Bewohner*innen wird einmal jährlich anonym erhoben und kann bei Bedarf mit Unterstützung einer*s Betreuer*in erfolgen. Die Werte befinden sich zwischen 1 (sehr unzufrieden) und 6 (sehr zufrieden).

Zufriedenheit mit...	N		Mittelwert		Standardabweichung	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Räumlichkeiten	5	9	4,50	4,75	1,39	0,85
Struktur	6	9	4,52	4,92	1,64	0,85
Angebot	6	9	4,35	4,60	1,70	0,81
Transparenz	6	9	4,72	5,09	1,40	0,69
Wohlbefinden	6	9	4,61	5,26	1,43	0,53
Konfrontation	6	9	4,72	4,94	1,49	1,03
Gesamt	6	9	4,60	4,93	1,46	0,69

Tabelle 8

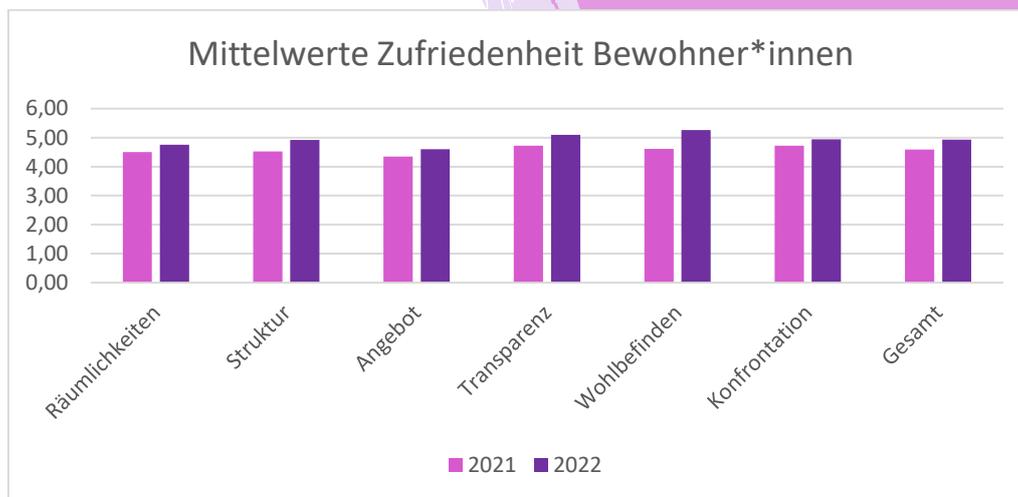


Abbildung 6

Bei 13 Bewohner*innen gab es im Jahr 2022 mit 9 ausgefüllten Bögen eine Rücklaufquote von 69 Prozent. Diese ist gestiegen von 50% bei 12 Bewohner*innen und 6 ausgefüllten Bögen im Jahr 2021. Das bedeutet, dass mehr Bewohner*innen die Gelegenheit für Feedback an das Betreuungsteam genutzt haben. Dies ist positiv im Sinne der Zusammenarbeit zwischen Klient*innen, Betreuer*innen und Leitung zu sehen. Die vier fehlenden Bögen wurden trotz mehrmaligen Erinnerungen nicht ausgefüllt. Wir werden aber auch nächstes Jahr wieder versuchen von möglichst vielen Bewohner*innen Feedback über die Zufriedenheitsbefragung einzuholen.

Bei einem Blick auf das Diagramm ist gleich zu erkennen, dass bei einem Vergleich vom Jahr 2021 und 2022 die Zufriedenheit gestiegen ist. Tatsächlich ist in jedem Bereich zumindest eine kleine Verbesserung in den Daten zu beobachten. Im Bereich der Räumlichkeiten, wo es um die vorhandene Ausstattung in allen Räumen und der eigenen Wohnung geht, liegt der Mittelwert bei 4,75. Die Zufriedenheit bei der allgemeinen Struktur, also bei Terminvereinbarungen mit den verschiedenen Professionist*innen und deren Dienstzeiten liegt der Wert bei 4,92. Mit einem Mittelwert von 4,60 ist die Zufriedenheit mit den Angeboten durch das Betreuungsteam bei alltäglichen, sozialarbeiterischen, individuellen Aktivitäten sowie die Gruppen- und Urlaubsangeboten zwar die

niedrigste Zahl, dennoch positiv zwischen „eher zufrieden“ und „zufrieden“ einzuordnen. Die Zufriedenheit mit der Transparenz und dem Wohlbefinden liegt mit 5,09 respektive 5,26 sogar zwischen „zufrieden“ und „sehr zufrieden“. Bei der Transparenz geht es um dem Teilen von Informationen bezüglich strukturellen (z.B.: Dienstzeiten, Aus- und Einzüge) und inhaltlichen (z.B.: Ziele und Interventionen, Hausordnung) Themen. Die höchste Zufriedenheitsmessung im Bereich des Wohlbefindens fragt nach der subjektiven Sicherheit in der Wohnung und im Haus, offenes Ohr der Leitung und Zusammenleben mit den anderen Bewohner*innen. Konfrontation beschreibt das Verständnis seitens der Klient*innen mit der Handhabung der Professionist*innen in Situationen bei schlechtem Wohlbefinden, Aggression, Krisensituationen und Herausforderungen durch die psychische Erkrankung, durch die Ausbildung und Arbeit, durch die Haushaltsführung. Die Zufriedenheit damit liegt bei 4,94.

Über alle Bereiche hinweg ergibt das eine Gesamtzufriedenheit von 4,93. Das bedeutet, dass im Mittel die Bewohner*innen der Transition „zufrieden“ sind.

Im Erhebungsbogen gibt es außerdem Platz für qualitative Rückmeldungen, die wir versuchen zu lösen und zu hören.

Auch ein Blick auf die Standardabweichungen lohnt sich. Diese sind geringer geworden, was auf eine einheitlichere Wahrnehmung der Klient*innen zeigt. Es

gibt weniger Ausreißer, also ist die Zufriedenheit bei allen Klient*innen ähnlicher als im Vorjahr.

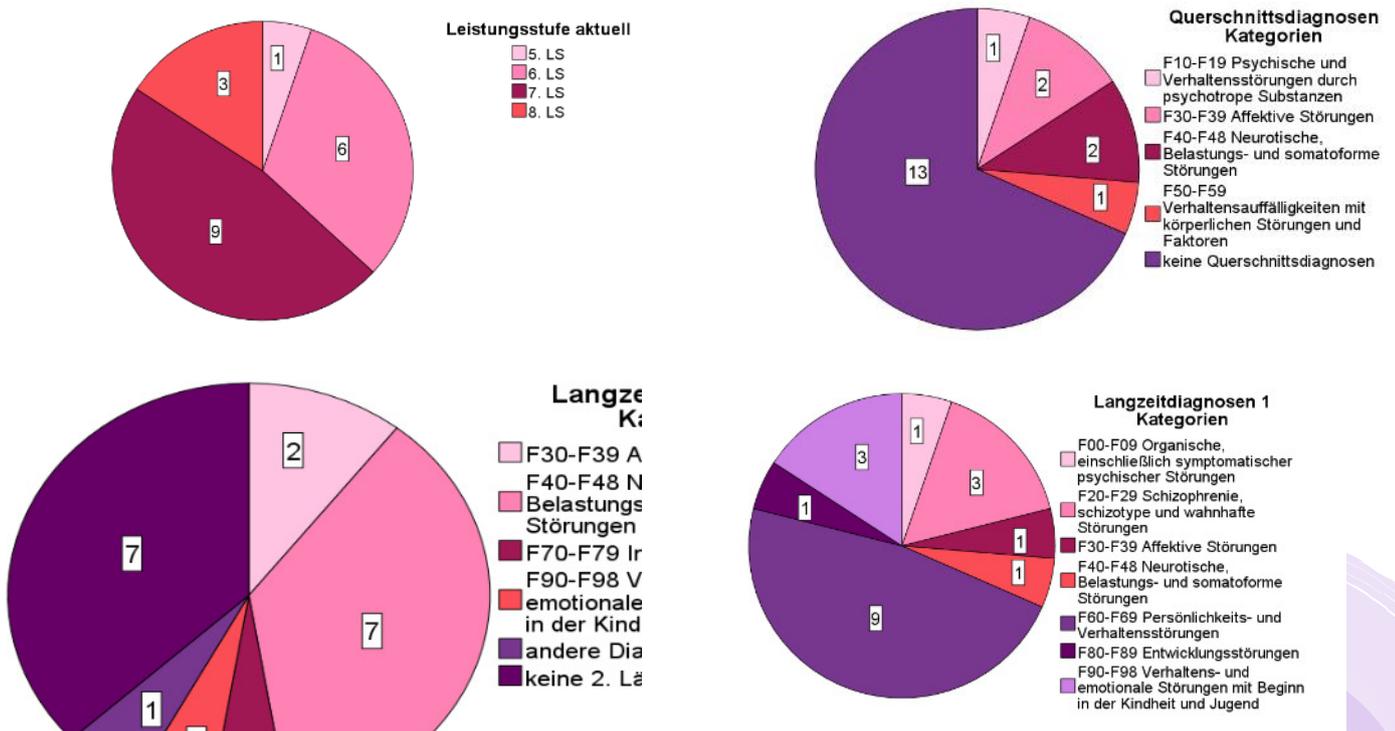
Die TRANSITION in Daten

Im September des letzten Jahres wurde die TRANSITION um einen Platz erweitert und ist seitdem Wohnort für bis zu 13 Bewohner*innen. 2022 lag das durchschnittliche Einzugsalter der sieben neu eingezogenen Bewohner*innen bei 17,25 Jahren, das Auszugsdurchschnittsdatum unserer sechs Ausgezogenen 19,75 Jahre. Die durchschnittliche Aufenthaltsdauer betrug 31 Monate. Der Anteil der minderjährigen Bewohner*innen belief sich auf 3,67%. In Bezug auf die Verteilung unserer Bewohner*innen nach Leistungsstufen (=Höhe des Unterstützungsbedarfs) zeigt sich auch heuer, dass die

Stufen 7 und 8, welche mit höherem Unterstützungsbedarf assoziiert sind, dominieren. Bei den Diagnosen nach ICD-10 zeigt sich eine unverändert hohe Relevanz der sogenannten Persönlichkeitsstörungen. Außerdem wächst der Anteil unserer Bewohner*innen, die im schizophrenen Formenkreis diagnostiziert wurden. Auf Mitarbeiter*innenebene kam es zu einem Abgang und einer daraus abgeleiteten Neuanstellung, eine Kollegin stieg im Rahmen der Elternteilzeit wieder ein, einmal wurde ein Sabbatical beendet und zweimal eine Sabbaticalfreistellung begonnen.

Ein- und Auszüge 2022	
Durchschnittsdauer Aufenthalt in Monaten	31
Durchschnittsalter Einzug	17,25
Durchschnittsalter Auszug	19,75

Tabelle 9



AUSBLICK TRANSITION 2023

Wolfgang Haydn

2023 feiert die TRANSITION ihren 5. Geburtstag. Genauer am 16. April. Nicht nur in dieser Ausgabe, sondern auch im nächsten Jahresbericht werden wir darauf eingehen. Wir werden am Fachnachmittag darauf anstoßen und eine Masterarbeit, die sich mit den ersten Jahren der TRANSITION beschäftigt, ist aktuell in Finalisierung.

Unsere wichtigsten Events werden der bereits erwähnte 3. Sozialpsychiatrische Fachnachmittag am 11. Mai 2023 und ein ganz neues Format, unsere erste Job-Warm-Up Party, am 13. Oktober 2023 sein. Am Badeschiff Wien können Sie sich/kannst Du dich über die Job- und Praktikumsmöglichkeiten bei uns und unseren Schwesterorganisationen informieren, während nebenan DJs auflegen.

Auf konzeptioneller Ebene ist unser Konzept für den Umgang mit Gewalt in Evaluierung, unsere Tagesbetreuung wird weiterentwickelt und die gemeinsame Klausur von Bewohner*innen und Fachkräften wird durchgeführt. Gemeinsam mit unseren Bewohner*innen planen wir aktuell mehrere kleinere Urlaubsaktionen in und um Österreich. Auf Fachkräfteebene wird unser Fortbildungsfokus heuer auf das Konzept der „Neuen Autorität“ liegen und die Rückkehr von zwei Kolleg*innen aus dem Sabbatical und der Start des Sabbaticals zwei weiterer Kolleg*innen wird für Dynamik sorgen und muss gut begleitet werden.

Über die unzähligen weiteren kleineren Projekte informieren wir laufend auf unserer Homepage und Social-Media-Kanälen.

KONTAKTDATEN

Kontakt Daten

Oasis Socialis gemeinnützige GmbH

Adresse: Währinger Straße 67; 1090 Wien

Firmenbuchnummer: FN 476085 a

UID-Nummer: ATU72648325

Geschäftsführung: Mag. Walter Eichmann

Email: office@oasis-socialis.at

Oasis Socialis' Angebot TRANSITION (Vollbetreutes Wohnen)

Adresse: Columbusgasse; 1100 Wien

Leitung: Wolfgang Haydn, MA MA

Email: wolfgang.haydn@oasis-socialis.at

Oasis Socialis' Angebot TANGO (Teilbetreutes Wohnen)

Adresse: Währinger Straße; 1090 Wien

Leitung: Magdalena Eichmann, MSc

Email: magdalena.eichmann@oasis-socialis.at

Ansprechperson für Interessierte & Presse

Wolfgang Haydn, MA MA

Email: wolfgang.haydn@oasis-socialis.at

Homepage: www.oasis-socialis.at

Facebook: www.facebook.com/oasissocialis

LinkedIn: www.linkedin.com/company/oasissocialis

Youtube: <https://www.youtube.com/@oasissocialis>