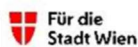




Jahresbericht 2024



Anerkannte Einrichtung nach den Förder-
richtlinien des Fonds Soziales Wien,
gefördert aus Mitteln der Stadt Wien.

Vollbetreutes Wohnen I seit 16.04.2018



**Fonds
Soziales
Wien**



**Für die
Stadt Wien**

Anerkannte Einrichtung nach den Förder-
richtlinien des Fonds Soziales Wien,
gefördert aus Mitteln der Stadt Wien.



**Stadt
Wien**

Kinder- und
Jugendhilfe

Medieninhaberin und Herausgeberin:

Oasis Socialis gemeinnützige GmbH

1090 Wien, Währinger Straße 67

Datenauswertung & Redaktion:

Altenhofer Isabella, MA

Burtscher Martina, MA

Eder Alexander, MA

Haydn Wolfgang, MA MA

Besitz und Rechte der Texte, Abbildungen, Grafiken & Fotos:

Oasis Socialis gemeinnützige GmbH

Geschäftsführung Mag. Walter Eichmann

Foto Seite 23 von der Caritas Erzdiözese Wien

Literaturliste auf Anfrage.

Unsere Schwesterorganisationen



Unsere Hauptpartner



Unsere Mitgliedschaften



Wir unterstützen



Wir danken für die Unterstützung unserer Urlaubsaktion in Kroatien



INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis.....	4
Vorwort	5
2024 in der TRANSITION	6
Qualität und Wirksamkeit 2024.....	7
Wissenswertes aus der TRANSITION rund um die Themen Qualität, Innovation und Partizipation	7
Zielerreichung und Wirksamkeit	8
Zufriedenheitsbefragung – Ergebnisse Bewohner:innen	12
Zufriedenheitsbefragung – Ergebnisse Mitarbeiter:innen	14
„Wie können Change-Prozesse gelingen?“ - Über die Herausforderung Prozesse zu verändern und die Mitarbeiter:innen/Kolleg:innen dabei mitzunehmen.	15
Gendermainstreaming.....	16
Praxiseinblicke.....	18
Interview mit Bewohner:in X*	18
Urlaubsaktion – Ankerflossen 2024 SKRADIN (KROATIEN).....	18
Humor in der Ergotherapie – ein Schlüssel zur Beziehungsarbeit in der TRANSITION	19
Ein (kritischer) Blick auf Übergänge aus Sicht der Sozialarbeit.....	20
Work-Life-Balance in der TRANSITION: Wie die individuelle Vereinbarung von Sabbaticals zur Mitarbeiter:innenbindung beitragen kann.....	21
Betriebsrat in der Oasis Socialis gemeinnützigen GmbH.....	22
Ausblick 2025 - ein Jahr der Nach- und Feinjustierung in der TRANSITION	23
Kontaktdaten	24

VORWORT

Dialogische Begegnung als sicherer Ort

Wir leben in unsicheren Zeiten, sagen Psycholog:innen, Psychotherapeut:innen, Psychiater:innen, schreiben Journalist:innen, behaupten Bekannte und Freunde. Jeden Tag werden wir, welches Medium wir auch wählen, darauf hingewiesen. Die größte Pandemie jemals ist nicht vergessen; der nicht für möglich gehaltene Krieg in Europa versetzt Millionen Menschen auch außerhalb der direkten Kampfgebiete in Angst; bisher von Vertrauen geprägte internationale Allianzen drohen zu zerbrechen. Hinzu kommen noch direkt erlebte Bedrohungen der persönlichen Lebenssphäre. Betriebsschließungen bedingen Arbeitsplatzverluste, Teuerungen nähren zusätzlich Existenzängste, Migrationsbewegungen verunsichern viele Personen.

Die Liste der vom Individuum kaum beeinflussbaren Herausforderungen, mit denen sich Menschen im 21. Jahrhundert konfrontiert sehen, ließe sich noch lange fortsetzen. Wenn jetzt der Gedanke hochkommt, „früher war es auch nicht immer leicht“, so ist dies einerseits berechtigt, andererseits sind aber im Laufe der letzten Jahrzehnte viele Resilienzunterstützende Faktoren früherer Zeiten brüchig geworden. Geplante Karrieren im selben Betrieb, bis zur Pensionierung durchgezogen, sind äußerst selten geworden wie auch lebenslang haltende Partnerschaften oder solidarische Nachbarschaftshilfe. Wenn in dieser unsicheren gewordenen Zeit noch weitere persönliche Risikofaktoren

hinzukommen wie soziale Benachteiligung, durch Krankheit oder Behinderungen eingeschränkte Bildungsmöglichkeiten oder dem Auftreten von psychischen Störungen potenziert dies Gefühle der Unsicherheit und schränkt die Überzeugung, mit den multiplen Herausforderungen zurecht zu kommen, erheblich ein.

Primäre Aufgabe in den sozialpädagogischen, sozialtherapeutischen und sozialpsychiatrischen Handlungsfeldern ist es, für vulnerable Personengruppen einen sicheren Ort zu garantieren, der sich durch Abwesenheit von Bedrohung ausweist und Sicherheit, Ruhe und Wohlbefinden ermöglicht. Dieser sichere Ort wird einmal durch Äußerlichkeiten symbolisiert wie einladende, freundliche Räumlichkeiten, Gestaltungs- und Rückzugsmöglichkeiten – vor allem aber durch die Art und Weise der interpersonalen Begegnungsformen. Achtung, Wärme und Rücksichtnahme, herrschaftsfreier Dialog, Partizipation, Transparenz, Symptomtoleranz und Konstanz sind wesentliche Faktoren, die mithelfen, einen sicheren Ort für Menschen „in marginaler Position“ zu kreieren.

Dies ist an dieser Stelle leicht hingeschrieben. Die Jahresberichte von Oasis Socialis gemeinnützige GmbH TRANSITION und TANGO beweisen aber eindrücklich, wie Schlagwörter in der alltäglichen Praxis wirksam erlebbar gemacht werden. Wichtig ist der Hinweis auf die Erkenntnis, dass dieses Vorhaben nie abgeschlossen ist, sondern permanent prozesshaft weiterentwickelt werden muss.



Mag. Walter Eichmann

Geschäftsführer



2024 IN DER TRANSITION

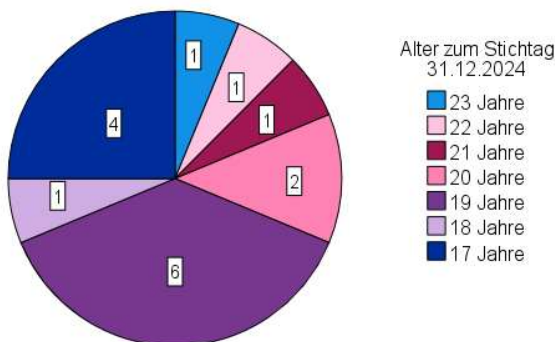
Wolfgang Haydn

Unser vollbetreutes, multiprofessionell begleitetes Wohn-, Tagesbetreuungs- und Therapieangebot TRANSITION bietet Platz für 13 Bewohner:innen. Unsere Zielgruppe sind Menschen zwischen dem 16. und 25. Lebensjahr, die an komplexen psychiatrischen Erkrankungen (leiden), die oftmals mit einer chronischen und erheblichen Selbst- und/ oder Fremdgefährdung assoziiert sind. Demnach sind der Fonds Soziales Wien und die Wiener Kinder- und Jugendhilfe unsere Hauptpartner. Unsere Mission blieb die individuelle und planmäßige Unterstützung bei Lebensbewältigung und Wohnen bei größtmöglicher Selbstbestimmung der Bewohner*innen mit folgenden Zielen:

- Größtmögliche Mündigkeit, selbstständiges Leben & Wohlergehen
- Verbesserung der psycho-sozialen Funktionsfähigkeit
- Reduktion stationäre Psychiatrieaufenthalte
- Weiterführung von Nachreifungsprozesse
- Erfolgreicher Übergang von der kinder- und jugendzentrierten zur erwachsenenzentrierten bio-psycho-sozialen Versorgung

2023 war auf Bewohner:innenebene von durchschnittlicher Dynamik geprägt. Es gab drei Auszüge und infolgedessen drei Neueinzüge. In der Altersstruktur zeigt sich mit Stichtag 31.12.2024, dass mehr als die Hälfte der Klient*innen 19 und 20 Jahre alt waren.

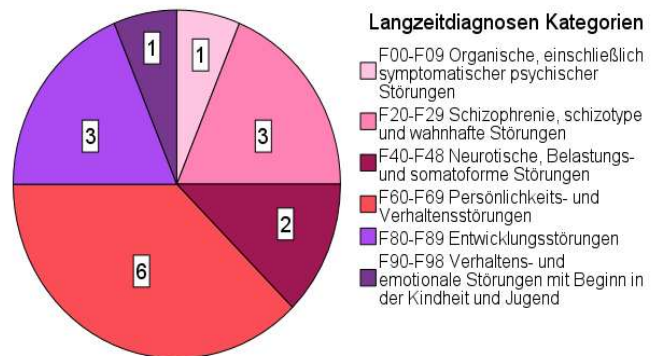
Verteilung Alter Bewohner:innen 2024



Mit unserem Angebot sind wir im sogenannten Leistungsstufensystem. Dies bedeutet, dass unseren Bewohner:innen je nach individuellem Bedarf, unterschiedliche Mengen an Fachkräftestunden bewilligt sind. Im vollbetreuten Wohnen sind das regulär die Leistungsstufen 5 – 8 (höchster Unterstützungsbedarf). Am 31.12.2024 hatten wir bei den volljährigen Personen dreimal die Leistungsstufe 6, fünfmal die Leistungsstufe 7 und zweimal die Stufe 8. Die minderjährigen Bewohner:innen hatten je zweimal die Leistungsstufe 6 und 7 bewilligt. In unserem Angebot Tagesbetreuung, welches all jene Bewohner:innen unterstützt, die (noch) keine externe Ausbildung oder Arbeit verfolgen, nutzten zum Stichtag 5 volljährige Personen unsere Angebote Ergotherapie, Sozialarbeit, psychiatrische Krankenpflege und Sozialpädagogik.

In Bezug auf die Diagnosen zeigt sich im Bezug zu den ersten Jahren unseres Bestehens eine Reduktion der sogenannten Persönlichkeitsstörungen und eine höhere Relevanz von Diagnosen aus dem schizophrenen Formenkreis (ICD10 F20-F29).

Langzeitdiagnosen - Auszüge 2024



Auf Mitarbeiter:innenebene freuten wir uns über große Stabilität. Wir hatten einen Neuzugang, da ein Kollege sich seiner weiteren Ausbildung widmete. Außerdem freute es uns sehr, dass sich eine Kollegin in den Mutterschutz verabschiedete. Durch die Möglichkeit, keine Nachtdienste machen zu müssen, und hoher Flexibilität in der Dienstplangestaltung, hoffen wir ein attraktives Angebot für Kolleg:innen mit jüngeren Kindern zu sein.

QUALITÄT UND WIRKSAMKEIT 2024

Wissenswertes aus der TRANSITION rund um die Themen Qualität, Innovation und Partizipation

Wolfgang Haydn

Das Qualitätsmanagementsystem im Angebot TRANSITION dreht sich auf Bewohner:innenebene um die im Tertiäl stattfindende psycho-soziale Diagnostik und die darauf aufbauenden Bezugsbetreuungsteammeetings, in denen die Ziel- und Interventionsplanung (im Regelfall) dialogisch für die folgenden 4 Monate festgelegt wird.

Eine wichtige Neuerung betraf die Überarbeitung unseres Tools „Krisenplan“. Darin denken wir mit unseren Klient:innen regelmäßig darüber nach und halten fest, was ihnen gut tut,

welche Stressoren sie beeinflussen und was sie gegen Anspannungszustände tun können. Wir haben unseren Krisenplan um das aus Deutschland und vom PSD-Wien bekannte „Safe Places“-Konzept erweitert. Ziel ist es, gemeinsam mit unseren Bewohner:innen mindestens fünf psychische Plätze zu erarbeiten, an denen sie sich sicher fühlen und bei Stressempfinden regulieren können. Dies kann für die:den eine:n eine Lichtung im Wald sein und für die:den eine:n ein Geschäft oder eine Kreuzung. Auf den Krisenplan werden schließlich Fotografien der „Safe Places“ geklebt.



Eine weitere Überarbeitung galt auch unserem Partizipationsforum. Neben der Änderung der Bezeichnung des Forums von „Partizipationsgruppe“ in „Arbeitsgruppe Bestimme in der TRANSITION mit“, wurde auch die Häufigkeit der Termine auf viermal im Jahr reduziert. Die Dauer der Treffen wurde gleichzeitig verdoppelt. Inhaltlich wurden viele allfällige Themen, wie etwa die Teuerung, die Wahl oder interne Abläufe diskutiert. Es haben sich aus den Treffen auch strukturelle Änderungen ergeben. Beispielsweise stellen sich nun potenzielle neue Praktikant:innen

auch bei den Bewohner:innen in Form eines gemeinsamen Treffens im TRANSITIONs-Café vor und diese haben dann ein Vetorecht. Und es wurde eine donnerstägige Sprechstunde der psychiatrischen Krankenpflege eingeführt, welche die individuell vereinbarten Termine ergänzt. Bemerkenswert ist schließlich, dass der zweimalige Vorschlag, Bewohner:innen-Sprecher*innen wählen zu lassen, abgelehnt wurde. Auf Nachfrage wurde es mit dem Funktionieren der bereits bestehenden Kommunikationsstrukturen begründet.

Ein Highlight in der Qualitätssicherung des Fachkräfteteams war unsere Klausur in Mariazell Anfang des Jahres. Neben Teambuildingelementen wurden mehrere Abläufe, wie beispielsweise die Durchführung von Urlaubsaktionen, evaluiert sowie Grundlagen unserer Kommunikation und Unterstützung für jede*n einzelne*n Bewohner:in besprochen. Die leitenden Fragen waren, was aktuell hilfreich und was weniger hilfreich für unsere Klient:innen ist. Dies erlaubte eine Nachschärfung in Bezug auf unser Paradigma, jede*n Einzelne*n mit einem radikal individuellen, bedarfsorientierten Konzept zu unterstützen. Bemerkenswert war schließlich noch die Diskussion darüber, ob und wie wir mit Klient*innen weiterarbeiten können, die im Laufe ihres Aufenthalts Verhaltensweisen bzw. Diagnosen entwickeln, mit denen sie nun unter unsere konzeptionellen Ausschlusskriterien fallen. Darunter fallen beispielsweise eine primäre, schwere, stoffgebundene Suchterkrankung oder eine starke Forensiknähe. Wir haben uns auch diesmal für eine Weiterarbeit entschieden, da wir erstens unser Angebot als hilfreich bewertet haben und uns zweitens kein geeigneteres Angebot mit zeitnaher Aufnahmemöglichkeit bekannt war.



Qualitätssicherung passiert außerdem durch den Austausch mit diversen Umwelten. Auf Trägerebene vor allem durch den Austausch im Dachverband der Wiener Sozialeinrichtungen, dem IVS-Wien, dem Dachverband der Wiener Kinder- und Jugendhilfeträger, der Regionalplattform Favoriten im Rahmen des PPV2023, der Plattform Zukunft Psychiatrie sowie dem Schnittstellenaustausch. Wir sind von der geballten Erfahrung und den vielen großartigen Ideen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft Wiens sehr angetan. Wir erhalten wertvollen Input für die Weiterentwicklung unseres Angebots und teilen gerne unsere Erfahrungen mit den Kolleg:innen. Zu unseren Eventhighlights zählte das Mitwirken beim Careday2024 in Wien. Uns ist wichtig, die Herausforderungen im Übergang für junge Erwachsene, die im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe unterstützt wurden, zu thematisieren und für neue Wege für die TRANSITION auch fachöffentlich zu werben.

Unser Qualitätsmanagementkonzept wurde 2024 vom Fonds Soziales Wien auditert. Es wurde kritisch überprüft, ob wir den vom Dachverband Wiener Sozialeinrichtungen und Fonds Soziales Wien publizierten Qualitätsstandards für Organisationen, die Dienstleistungen gemäß Wiener Chancengleichheitsgesetz erbringen, gerecht werden. Wir sind sehr stolz darauf, in 17 von 19 Kategorien 100% erreicht zu haben. Aus zwei Teilbereichen haben sich Projektaufträge für unsere AG Forschung & Qualität für 2025 ergeben: 1. Wird unser Fortbildungskonzept überarbeitet und wir stellen weitgehend von globalen zu individuellen Fortbildungsbudgets um. 2. Implementieren wir ein strukturierteres Konzept für interne Auditprozesse.

Zielerreichung und Wirksamkeit

Alexander Eder

Auch dieses Jahr möchten wir das Themenfeld der Zielerreichung wieder mittels der Darstellung des Verlaufs der Kompetenzentwicklung der im Jahr 2024 ausgezogenen Bewohner:innen beleuchten. Basis dafür ist unser selbst entwickeltes Diagnostik-Tool „Erhebung zur psychosozialen Funktionsfähigkeit und Alltagsfertigkeiten (EPSFA)“, welches via Fremderhebung durch zwei Professionist:innen der Transition versucht, den Unterstützungsbedarf der Bewohner:innen in

verschiedenen Lebensbereichen festzustellen. Es wird auf einer Skala von 1 (benötigt keine Unterstützung) bis 6 (benötigt immer Unterstützung) eingeschätzt inwieweit unsere Klient:innen Dinge selbstständig bewältigen bzw. wo es Unterstützungsbedarf von Seiten der Professionist:innen gibt. Zum Verständnis folgende die Skala in tabellarischer Form mit Ankerbeispielen:

1 ... immer ohne Unterstützung möglich (100% – 82,5%)	Klient:in macht sich völlig selbstständig Termine aus und nimmt diese ohne Erinnerung wahr. Die Termine werden fallweise gemeinsam nachbesprochen.
2 ... häufig ohne Unterstützung möglich (82,4% - 66,8%)	Klient:in wird ans Saubermachen in der Wohnung erinnert und bekommt in Krisenzeiten Putzunterstützung.
3 ... eher ohne Unterstützung möglich (66,7% - 50,1%)	Klient:in kann bei mehreren Gelegenheiten ihren Erholungsbedarf erkennen, braucht jedoch öfter Unterstützung bei Planung und Durchführung.
4 ... eher nicht ohne Unterstützung möglich (50% - 33,4%)	Klient:in sucht in angespannten Phasen regelmäßig die Professionist:innen auf, Entspannung kann eher durch Anleitung gemeinsam, als alleine herbeigeführt werden.
5 ... häufig nicht ohne Unterstützung möglich (33,3% - 16,7%)	Klient:in wird in den meisten Fällen bei den Einkäufen und beim Kochen angeleitet.
6 ... nicht ohne Unterstützung möglich (16,6% - 0%)	Die Medikamente werden für den:die Klient:in besorgt, eingeschachtelt und jedes Mal in die Wohnung gebracht.

Im Jahr 2024 gab es 3 Auszüge, die ehemaligen Bewohner:innen wohnten im Durchschnitt 29,7 Monate in der TRANSITION. Dies bestätigt die bisher errechnete durchschnittliche Aufenthaltsdauer von 30,25 Monaten.

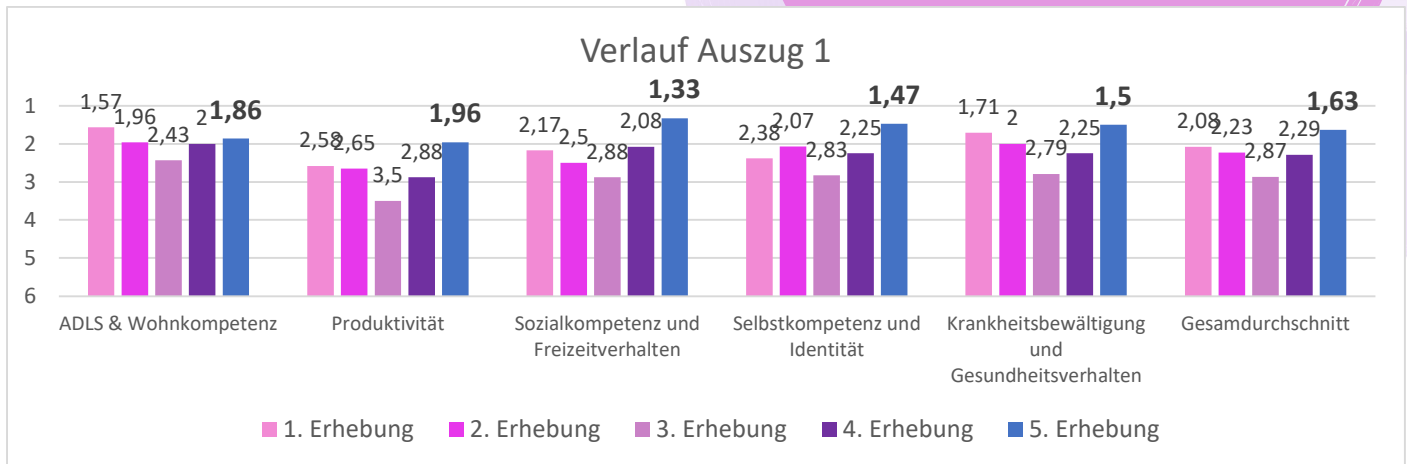
Die Beschreibung der Ergebnisse der Verlaufsauswertung, welche Rückschlüsse auf die Wirksamkeit des Angebots der TRANSITION zulässt, erfolgt für die jeweiligen Bewohner:innen individuell. Neben

einer tabellarischen und grafischen Aufbereitung der Entwicklung der psycho-sozialen Funktionsfähigkeit werden die Ergebnisse noch beschrieben und versucht einzuordnen.

Abschließend soll eine Zusammenführung bzw. ein Überblick die Frage nach der Wirksamkeit und Zielerreichung der TRANSITION komplementieren.

Auszug/Bewohner:in 1

Auszug 1	ADLS & Wohnkompetenz	Produktivität	Sozialkompetenz und Freizeitverhalten	Selbstkompetenz und Identität	Krankheitsbewältigung und Gesundheitsverhalten	Gesamtdurchschnitt
1. Erhebung	1,57	2,58	2,17	2,38	1,71	2,08
2. Erhebung	1,96	2,65	2,5	2,07	2	2,23
3. Erhebung	2,43	3,5	2,88	2,83	2,79	2,87
4. Erhebung	2	2,88	2,08	2,25	2,25	2,29
5. Erhebung	1,86	1,96	1,33	1,47	1,5	1,63
absolute Veränderung	0,29	-0,62	-0,84	-0,91	-0,21	-0,45

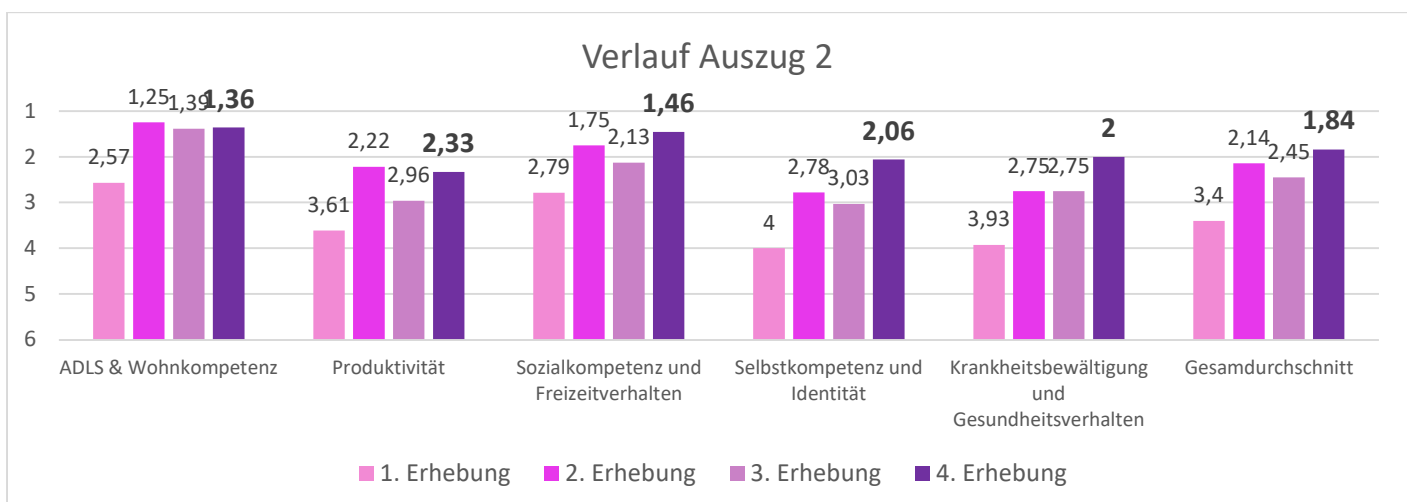


Bei Betrachtung der Auswertung werden einige Punkte sichtbar. Anfangs ist auffallend, dass Bewohner:in 1 bereits mit einem hohem Kompetenzniveau in die TRANSITION gekommen ist. In allen fünf Lebensbereichen war eine hohe Selbstständigkeit gegeben, Unterstützungsbedarfe gab es bei ausgewählten Themen. Ebenfalls illustriert wird der, in vorangegangenen Jahresberichten immer wieder beschriebene, nicht-lineare Verlauf der Kompetenzentwicklung unserer Bewohner:innen. Dies spiegelt eine Realität wider, welche von verschiedenen Themen und temporären

Krisen geprägt ist. Grundsätzlich ist aber ein sehr positiver Verlauf hin zu Steigerung der Kompetenz sichtbar trotz bereits geringem Unterstützungsbedarf, lediglich beim Thema ADL (=Aktivitäten des täglichen Lebens) & Wohnkompetenz gab es eine leichte Tendenz hin zu mehr benötigten Interventionen durch die Professionist:innen.

Auszug/Bewohner:in 2

Auszug 2	ADLS & Wohnkompetenz	Produktivität	Sozialkompetenz und Freizeitverhalten	Selbstkompetenz und Identität	Krankheitsbewältigung und Gesundheitsverhalten	Gesamtdurchschnitt
1. Erhebung	2,57	3,61	2,79	4	3,93	3,4
2. Erhebung	1,25	2,22	1,75	2,78	2,75	2,14
3. Erhebung	1,39	2,96	2,13	3,03	2,75	2,45
4. Erhebung	1,36	2,33	1,46	2,06	2	1,84
absolute Veränderung	-1,21	-1,28	-1,33	-1,94	-1,93	-1,56

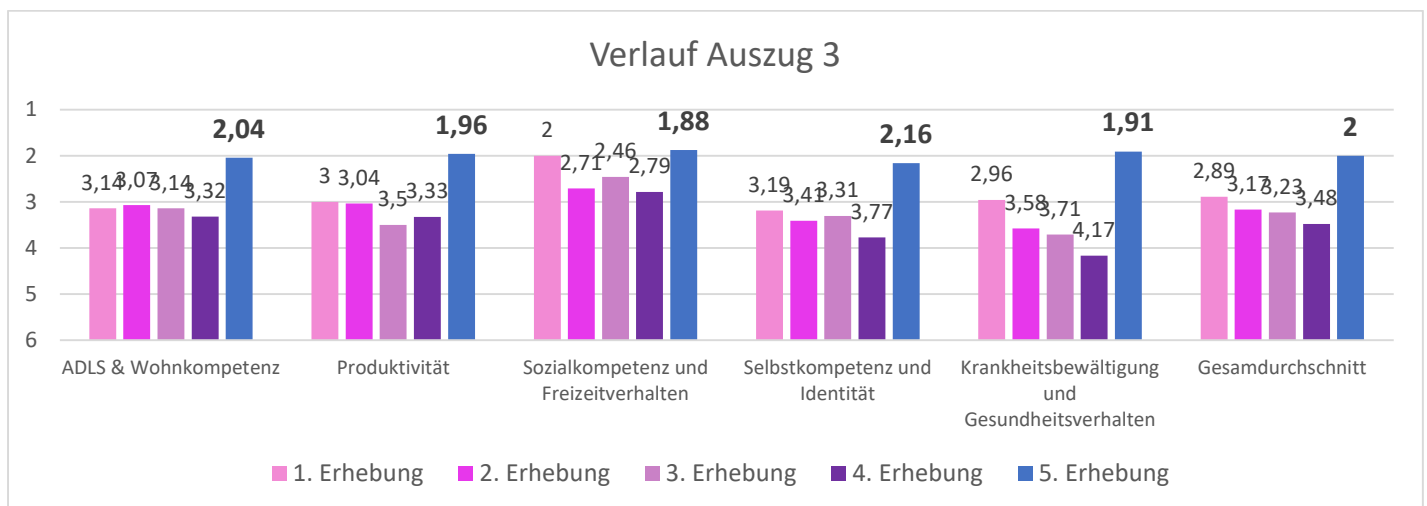


Auch bei Bewohner:in 2 lässt sich eine sehr positive Entwicklung hin zu mehr Selbstständigkeit und Reduktion des Unterstützungsbedarfs erkennen. Der nicht-lineare Verlauf ist ebenso, wenn auch nicht so stark, sichtbar. Auffallend ist auch, dass die Steigerung der Kompetenzen recht umfassend und teilweise auch recht stark war –

beispielsweise in den Lebensbereichen Selbstkompetenz & Identität sowie Krankheitsbewältigung & Gesundheitsverhalten.

Auszug/Bewohner:in 3

Auszug 3	ADLS & Wohnkompetenz	Produktivität	Sozialkompetenz und Freizeitverhalten	Selbstkompetenz und Identität	Krankheitsbewältigung und Gesundheitsverhalten	Gesamtdurchschnitt
1. Erhebung	3,14	3	2	3,19	2,96	2,89
2. Erhebung	3,07	3,04	2,71	3,41	3,58	3,17
3. Erhebung	3,14	3,5	2,46	3,31	3,71	3,23
4. Erhebung	3,32	3,33	2,79	3,77	4,17	3,48
5. Erhebung	2,04	1,96	1,88	2,16	1,91	2
absolute Veränderung	-1,1	-1,04	-0,12	-1,03	-1,05	-0,89



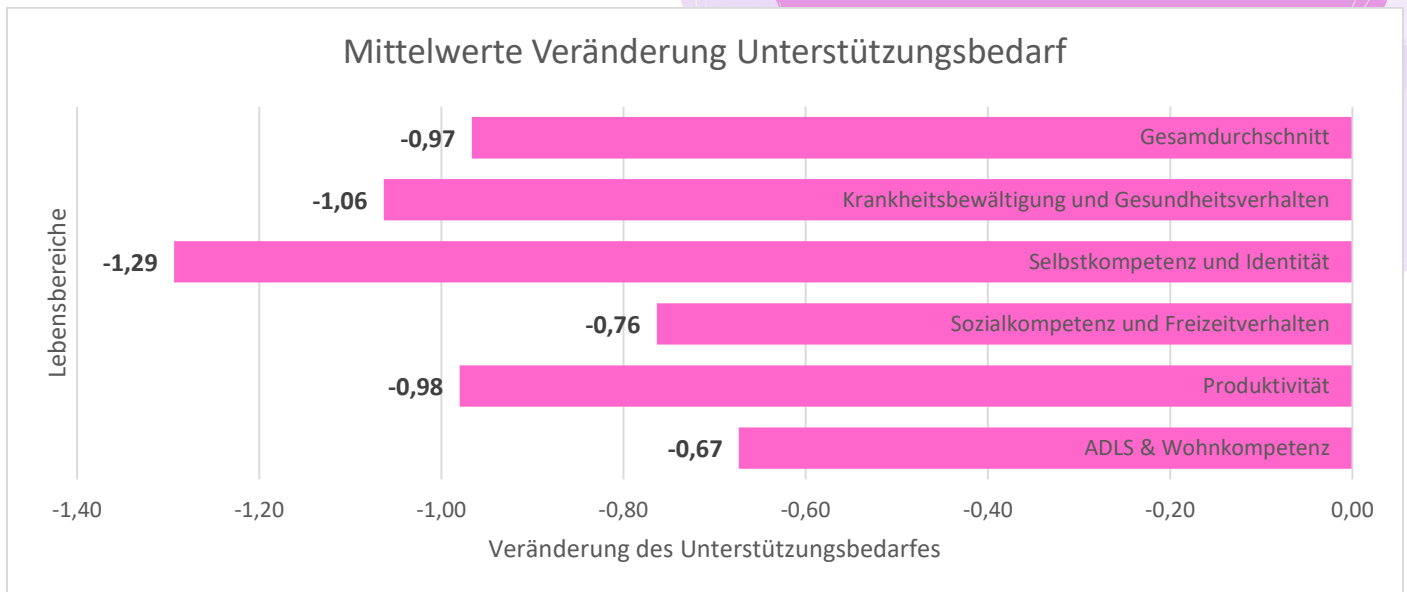
Bei Bewohner:in 3 lässt sich beobachten, dass Kompetenzverläufe mitunter auch sprunghaft sein können. Für einen längeren Zeitpunkt war der Unterstützungsbedarf relativ gleichbleibend, mit dem näher kommen des Auszuges gelang dann eine Steigerung der Selbstständigkeit. Die Hypothesen zur Erklärung sind so individuell wie die Lebensrealitäten und Belastungen selbst. Ein Versuch, kausale Zusammenhänge festzustellen, ist mit dem aktuellen Forschungszugang nicht möglich (vgl. Phineo 2013).

Versuch der Zusammenführung/Fazit

Bei der gesammelten Durchsicht der Kompetenzveränderungen der ausgezogenen Bewohner:innen wird ein grundsätzlich sehr positives

Zusammenfassend lässt sich auch für Bewohner:in 3 ein positiver Verlauf zeichnen: zum Auszug gab es wenig Unterstützungsbedarf in den verschiedenen Lebensbereich, die Person schafft es ihr Leben zu großen Teilen selbstständig zu meistern

Bild gezeichnet. In der folgenden Grafik sind die durchschnittlichen Veränderungen in den einzelnen Lebensbereichen visualisiert.



Neben diesem überblicksmäßig zufriedenstellenden Bild, darf nicht außer Acht gelassen werden, dass es natürlich auch Teilbereiche der psychosozialen Funktionsfähigkeit gibt, in denen die ausgezogenen Bewohner:innen keinen Zugewinn an Selbstständigkeit entwickelten bzw. der Unterstützungsbedarf teilweise sogar gestiegen ist. Hier gilt für uns als TRANSITION, Bedarfe noch genauer festzustellen und in weiterer Folge effektiver zu bedienen, um bedürfnisorientierte Interventionen in Form von individuellen Hilfeplänen zu erarbeiten.

Ein weiteres wichtiges Instrument um genau diese Bedarfe zu erheben - und noch darüber hinaus Feedback und Inputs zu gesamtorganisationalen Themen zu bekommen – sind die Zufriedenheitsbefragungen von Bewohner:innen und Mitarbeiter:innen, welche im nächsten Teil behandelt werden.

Zufriedenheitsbefragung – Ergebnisse Bewohner:innen

Die Ergebnisse der Bewohner:innen-Zufriedenheits-Befragung 2024 zeigen insgesamt eine hohe Zufriedenheit in verschiedenen Bereichen. Im Folgenden werden die Ergebnisse detailliert nach den Hauptkategorien und ihren jeweiligen prozentualen Bewertungen beschrieben.

Hauptkategorien

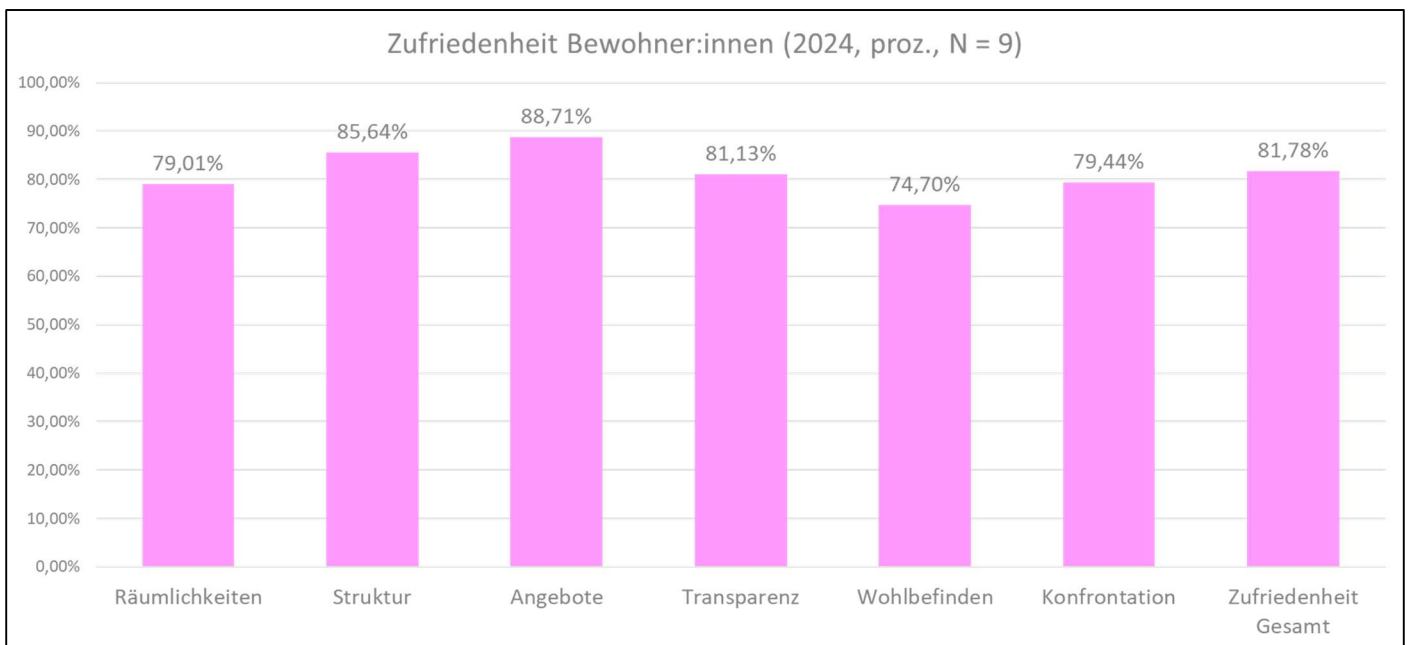
1. **Räumlichkeiten (79,01%):** In diesem Abschnitt werden die allgemeinen Räumlichkeiten (z.B. Gemeinschaftsraum) und die Wohnungen, sowie die Ausstattung dieser bewertet. Die Bewohner:innen bewerten die **Räumlichkeiten** mit einem Durchschnitt von 4,74, was einer Zufriedenheit von 79,01% entspricht. Dies deutet darauf hin, dass die Mehrheit der Bewohner:innen grundsätzlich zufrieden mit den angebotenen Räumlichkeiten ist, jedoch gibt es vereinzelt Unzufriedenheit, die auf potenzielle Verbesserungspotenziale hinweist. Die Standardabweichung von 0,80 zeigt, dass es relativ breite Unterschiede in der Zufriedenheit gibt, was auf unterschiedliche Erwartungen oder Wahrnehmungen der Bewohner:innen hindeutet.
2. **Struktur (85,64%):** Der Bereich **Struktur** umfasst v.a. die Dienstplangestaltung und erhält eine sehr positive Bewertung von 5,14 (85,64%). Dies zeigt, dass die Bewohner:innen im Allgemeinen mit der Struktur der Einrichtung oder des Angebots zufrieden sind. Der relativ geringe Wert der Standardabweichung (0,68) deutet darauf hin, dass die Meinungen der Bewohner:innen in diesem Bereich recht homogen sind und die Mehrheit eine einheitliche, positive Einschätzung hat.
3. **Angebote (88,71%):** Mit einem Wert von 5,32 (88,71%) ist die Zufriedenheit mit den **Angeboten** der höchste unter den untersuchten Bereichen. Dies spricht für eine hohe Wertschätzung der angebotenen Dienstleistungen und Aktivitäten. Die geringe Standardabweichung von 0,63 unterstreicht, dass auch hier die Bewertungen der Bewohner:innen insgesamt sehr einheitlich ausfallen.
4. **Transparenz (81,13%):** Der Bereich **Transparenz** erhält mit einem Mittelwert von 4,87 eine Zufriedenheit von 81,13%. Dies bedeutet, dass die Bewohner:innen im Großen und Ganzen mit der Klarheit und Offenheit der Informationsvermittlung zufrieden sind, wobei auch hier noch Verbesserungspotenzial besteht, da eine kleinere Zahl

von Bewohner:innen möglicherweise eine stärkere Transparenz wünscht. Die Standardabweichung von 0,76 weist auf eine gewisse Streuung der Meinungen hin.

5. **Wohlbefinden (74,70%):** Das **Wohlbefinden** wird mit einem Durchschnittswert von 4,48 (74,70%) bewertet, was im Vergleich zu den anderen Kategorien eine etwas geringere Zufriedenheit widerspiegelt. In diesem Bereich wird u.a. erfragt, ob die TRANSITION als Sicherer Ort empfunden wird. Mit einer Standardabweichung von 0,82 zeigt sich, dass es auch hier unterschiedliche Wahrnehmungen gibt.
6. **Konfrontation (79,44%):** Die Bewertung des Bereichs **Konfrontation** liegt bei 4,77 (79,44%), was eine zufriedenstellende, jedoch noch verbesserungswürdige Einschätzung darstellt. Diese Kategorie umfasst Aspekte wie

den Umgang mit Konflikten oder schwierigen Situationen, bei denen ein gewisses Verbesserungspotenzial wahrgenommen wird. Die Standardabweichung von 0,74 deutet darauf hin, dass auch hier die Meinungen unter den Bewohner:innen eher variieren.

Zufriedenheit Gesamt (81,78%): Die **Gesamtzufriedenheit** der Bewohner:innen liegt bei 4,91, was einer Zufriedenheit von 81,78% entspricht. Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass die Bewohner:innen überwiegend zufrieden mit ihrer Umgebung und den angebotenen Leistungen sind. Die geringe Streuung in den meisten Kategorien zeigt eine insgesamt einheitliche Zufriedenheit unter den Bewohner:innen, während in einigen Bereichen gezielte Verbesserungen angestrebt werden, um die Zufriedenheit weiter zu steigern.



Zufriedenheitsbefragung – Ergebnisse Mitarbeiter:innen

Wie in den vorangegangenen Jahren wurde wieder eine Befragung der Mitarbeiter:innen durchgeführt, es gab 14 Rückmeldung, was eine Rücklaufquote von 100% bedeutet. Bewertet wurden möglichst umfassend verschiedene Aussagen zu Bereiche des Arbeitens in der TRANSITION auf folgender Skala:

1 = trifft überhaupt nicht zu	2 = trifft nicht zu	3 = trifft eher nicht zu	4 = trifft eher zu	5 = trifft zu	6 = trifft total zu
-------------------------------	---------------------	--------------------------	--------------------	---------------	---------------------

Es wird die Zufriedenheit in den Hauptkategorien sowie in den relevanten Teilbereichen beschrieben, wobei zur besseren Verständlichkeit ein Fokus auf den prozentualen Bewertungen liegt.

Hauptkategorien

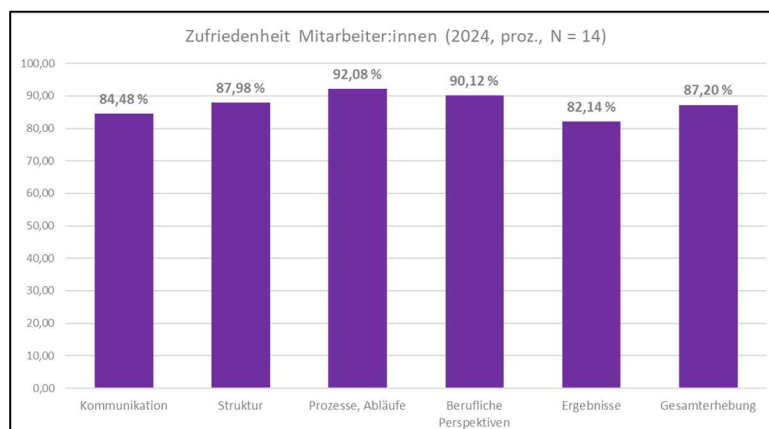
1. **Kommunikation (84,48%):** Die Zufriedenheit im Bereich Kommunikation liegt mit 84,48% auf einem soliden Niveau. Dieser Wert deutet darauf hin, dass die Kommunikation insgesamt als zufriedenstellend wahrgenommen wird. Besonders positiv wird dabei die **Dienstübergabe** bewertet (94,44%), was auf eine hohe Zufriedenheit bei der Übergabe von Informationen und Aufgaben im Team hinweist. Der Bereich **Team-Meeting** erreicht ebenfalls einen hohen Wert von 89,58%, was auf eine effektive und angenehme Kommunikation innerhalb der Teams hinweist. Im Gegensatz dazu gibt es einige Bereiche, wie **Team-Supervision** (76,84%) und **Fall-Supervision** (73,29%), die mit

niedrigeren Werten bewertet wurden, was auf Verbesserungspotenzial hinweist.

2. **Struktur (87,98%):** Mit einer Zufriedenheit von 87,98% im Bereich Struktur wird insgesamt eine sehr gute Bewertung erzielt. Dies deutet darauf hin, dass die Mitarbeiter:innen mit der Organisation und den strukturellen Abläufen in der Organisation größtenteils zufrieden sind.
3. **Prozesse und Abläufe (92,08%):** Die höchste Zufriedenheit wurde im Bereich Prozesse und Abläufe erzielt. Mit 92,08% ist dies der Bereich mit der höchsten Zustimmungsrate. Besonders hervorzuheben ist der Bereich **Umgang mit Krisen und Gewalt** (95,63%), der eine herausragende Bewertung erhalten hat. Auch der Bereich **Konzepte und Leitfäden** (94,23%) sowie **Aufgabenprofile** (92,19%) zeigen eine hohe Zufriedenheit, was darauf hindeutet, dass die Mitarbeiter:innen die Arbeitsprozesse und deren Dokumentationen als gut strukturiert und klar verständlich wahrnehmen.
4. **Berufliche Perspektiven (90,12%):** Auch die beruflichen Perspektiven werden mit 90,12% positiv bewertet. Die Mitarbeiter:innen scheinen sich bezüglich ihrer beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten gut unterstützt zu fühlen, was für die Bindung und Motivation im Unternehmen entscheidend ist.
5. **Ergebnisse (82,14%):** Der Bereich **Ergebnisse** erhält mit 82,14% die niedrigste Bewertung unter den Hauptkategorien. Der dennoch hohe Wert weist aber darauf hin, dass die Mitarbeiter:innen im Hinblick auf die Zielverwirklichung oder die Qualität der erzielten Ergebnisse grundsätzlich auch zufrieden sind.

Gesamterhebung (87,20%) – Fazit: Insgesamt ergibt sich aus der Befragung eine Zufriedenheit von 87,20%, was einen positiven Gesamteindruck hinterlässt. Zusammenfassend lässt sich also sagen,

dass die Mitarbeiter:innen mit den meisten Aspekten ihrer Arbeit sehr zufrieden sind.



„Wie können Change-Prozesse gelingen?“ - Über die Herausforderung Prozesse zu verändern und die Mitarbeiter:innen/Kolleg:innen dabei mitzunehmen.

Alexander Eder

Wir als Oasis Socialis TRANSITION haben schon in verschiedenen Kontexten die Möglichkeit bekommen über unseren Qualitätsjahreskreis und die darin enthaltenen Tools vorstellen und auch diskutieren können. Sei es bei Gastvorträgen in Bildungseinrichtungen, bei Exkursionen von zukünftigen Kolleg:innen in der TRANSITION oder im Zuge von Beiträgen von Fachtagungen.

In diesen spannenden Austauschen ließ sich beobachten, dass recht konstant die Fragen aufkamen „Wie geht sich das denn neben der eigentlichen Arbeit aus?“, „Was sagen da die Kolleg:innen?“ oder „Wie schafft ihr das so konsequent umzusetzen?“. Der folgende Beitrag soll einen Einblick in die Herangehensweise der TRANSITION geben und so vielleicht veranschaulichen, wie der (auch stetige laufende) Change-Prozess angegangen und bewältigt werden kann. Es geht also um die Frage wie es gleicht Mitarbeiter:innen bei Veränderungsprozessen „mitzunehmen“ und so einzubinden, dass ein Gesamtsystem/eine Gesamtstruktur im Regelalltag trotz inhärenter Reflexions- und Überarbeitungsprozesse qualitativ weiterbestehen kann.

Die Grundlage für unsere Arbeit und Ausführungen zum Thema Qualität und Wirksamkeit war nicht immer schon in dieser Form gegeben, wie sie heute ist - die vielen Stützpfeiler wurden in intensiven Prozessen erarbeitet und ausdiskutiert.

So wurde beispielsweise unser Tool zur Erhebung der psychosozialen Funktionsfähigkeit und Alltagsfertigkeiten über 1,5 Jahre in einer Arbeitsgruppe entworfen und stetig reflektiert, unser Monitoring-Tool von Anspannung und Aggression ist ein Produkt der engen Zusammenarbeit mit dem PSD Extended Soulspace. Ganz generell ist die Qualität im Jahreskreis ein Gegenstand regelmäßiger Reflexion und Evaluierung.

Ein wesentlicher Punkt wurde schon vor der eigentlichen Arbeit erfüllt – der Einbezug von interessierten Mitarbeiter:innen und die Bildung einer Arbeitsstruktur, die Hierarchien abflacht, konstruktiven Austausch von Ideen und die kritische Diskussion von Perspektiven ermöglicht.

In der Arbeitsgruppe Forschung und Qualität, welche mit den oben- und im Namen stehenden Prozessen betraut ist, ist genau dies gelungen. Sie besteht aus Professionist:innen des Betreuungsteams, Sozialarbeiter:innen, einer Kolleg:in von HR und der Einrichtungsleitung. Diese Konstellation ist nicht fix gegeben und offen für interessierte Kolleg:innen.

Ebenfalls essenziell für die produktive, und auf struktureller Ebene auch tiefgreifende, Arbeit ist der Schulterschluss von Leitung und Team. Die Entwicklung, Implementierung und Anwendung von Qualitätsmanagement-Tools, vor dem Hintergrund der Frage nach Effekt/Wirkung, ist in einem ersten Schritt auch eine Entscheidung auf Leitungsebene. Eine Entscheidung sich kritisch zu hinterfragen und bei Bedarf auch Veränderungen zu tätigen, eine Entscheidung gewohnte Muster zu durchbrechen, eine Entscheidung Ressourcen freizumachen und an den benötigten Stellen einzusetzen – und auch die Entscheidung hinter diesen Entscheidungen zu stehen. Weil Veränderung trifft und traf auch in der TRANSITION durchaus auf Widerstände.

Um die Kolleg:innen bei den Veränderung mitzunehmen braucht es vor allem Information und Kritikfähigkeit in der Reflexion. Das klingt im ersten Moment vielleicht etwas banal, ist es in der Umsetzung aber weniger.

Es gilt Prozesse und Formate zu entwickeln, in denen die Professionist:innen nicht nur ohne Zeitdruck alle wichtigen Informationen bekommen, sondern auch Rückmeldung geben können und das Gefühl haben, dass ihr Feedback aufgenommen wird.

In der TRANSITION gelingt dies durch regelmäßige Besprechung und Diskussion der Ergebnisse, beispielsweise nach Abschluss eines Erhebungsdurchganges der Sozialen Erhebung zur psychosozialen Funktionsfähigkeit oder der Auswertung der jährlichen Zufriedenheitsbefragung. Außerdem gibt die Arbeitsgruppe auch regelmäßig ein Status-Update zu Form und Verbindlichkeit der Erhebung, im Zuge dessen können auch die Professionist:innen Rückmeldung zur Umsetzbarkeit und Brauchbarkeit der Tools geben.

Ziel dieser Austausche und Reflexionen ist es, die Wichtigkeit und den Nutzen von Qualitätsmanagement(-Tools) für den Alltag der Kolleg:innen herauszustreichen und spürbar zu machen. Es muss im Alltag greifbar werden, dass die Beschäftigung und Investition in Qualitätsmanagement die reelle Arbeit der Professionist:innen mit den Klient:innen ändert, und dass die verwendete Zeit zur Verbesserung des Angebotes, der Betreuung unserer Bewohner:innen führt.

Gendermainstreaming

Martina Burtscher

Wir brauchen vor allem Zeit!

Gendermainstreaming in einer Einrichtung für junge Erwachsene bedeutet, die Perspektiven und Bedürfnisse aller Geschlechter in der Planung, Gestaltung und Umsetzung von Angeboten und Strukturen systematisch zu berücksichtigen. Das Ziel ist eine gleichberechtigte Teilhabe von jungen Frauen, Männern und nicht-binären Menschen zu fördern, geschlechtsspezifische Barrieren abzubauen und diskriminierungsfreie Räume zu schaffen. Ein sicheres Zuhause, frei von Geschlechterstereotypen soll allen Jugendlichen die Möglichkeit bieten, sich individuell und unabhängig von ihrem Geschlecht zu entfalten. Somit wird Chancengleichheit, ein besseres „Miteinander“ und eine offene bzw. inklusive Atmosphäre geschaffen.

Ein modernes Verständnis von Gendermainstreaming umfasst nicht nur die Gleichstellung von Frauen und Männern, viel mehr wird auch die Anerkennung und Perspektive ALLER Geschlechtsidentitäten miteinbezogen. Um den Umgang mit Genderdiversity in der TRANSITION besser ermitteln zu können, war es uns wichtig, nach der Meinung der Bewohner:innen zu fragen. Im Zuge einer kurzen persönlichen Befragung (Leitfadeninterview) fanden wir heraus, ob sich die jungen Erwachsenen in der TRANSITION ermutigt fühlen, offen über ihr Empfinden in Bezug auf Genderdiversity zu sprechen und welche Subthemen dabei besonders wichtig sind. Eine weitere Frage beschäftigte sich mit dem Handlungsspielraum der Bewohner:innen und Betreuer:innen d.h. was individuell dazu beigetragen werden kann, dass sich alle, unabhängig von ihrem Geschlecht, akzeptiert, respektiert und wohl fühlen. Außerdem wollten wir wissen, welche konkreten Ideen oder Wünsche vorhanden sind, um den Umgang mit der Thematik in der TRANSITION zu verbessern. Sieben der dreizehn Bewohner:innen nahmen an der Befragung teil. Die Ergebnisse wurden selbstverständlich anonymisiert und wie folgt zusammengefasst:

Nahezu alle der Befragten fühlen sich ermutigt über das Thema Genderdiversity zu sprechen. Sie beschreiben den Umgang mit der Thematik als etwas, das nicht „verboten“ oder „unangenehm“ wäre. Sie geben an, Akzeptanz und Toleranz zu spüren und niemand würde ausgegrenzt werden. „Jede:r darf so sein, wie er:sie sein möchte.“ Eine Person fühlt sich weniger ermutigt und begründet dies, indem sie bzgl. Genderdiversity unterschiedliche Haltungen bzw. Zugangsweisen seitens der Betreuer:innen spüre. Dennoch möchte die befragte Person auf bestimmte Schwierigkeiten hinweisen wie z.B. das in Erinnerung behalten von geänderten Pronomen oder geänderte Namen der Bewohner:innen. Die Befragung zeigt, dass trotz mancher Unzufriedenheit ein Verständnis für die Schwierigkeiten im Umgang mit Klient:innen bzgl. Genderdiversity vorhanden ist.

Einige Personen schreiben der Thematik Genderdiversity eine große Wichtigkeit zu. Alle Menschen sollen „mitgedacht“ werden und jede:r „habe das Recht so zu leben, wie er:sie leben mag“. Unter anderem wird die Wichtigkeit von „gendergerechter Sprache“ erwähnt. Es wird betont, dass Sprache Bewusstsein und Gleichberechtigung schaffe. Vor allem für junge Menschen mit psychischer Erkrankung wäre es noch schwieriger, herauszufinden wer man ist – hierbei wird der Ausdruck der „doppelten Stigmatisierung“ erwähnt. Manche schreiben der Thematik jedoch keine große Wichtigkeit zu. Dies habe laut verschiedener Bewohner:innen damit zu tun, dass sie selbst nicht allzu sehr in die Thematik involviert wären. Eine Person meint, damit „Frieden geschlossen“ zu haben und dass es ein eher privateres Thema wäre. Dennoch möchte sie betonen, dass es für andere wichtig sei – dies wäre zu akzeptieren und nicht zu bewerten.

Auf die Frage nach den Handlungsmöglichkeiten der Bewohner:innen und Betreuer:innen, das Leben in der TRANSITION so zu gestalten, dass sich alle, unabhängig von ihrem Geschlecht wohlfühlen, antworten die meisten der Befragten, indem sie anderen Toleranz und Akzeptanz gegenüber bringen möchten und indem sie jede:n so leben lassen wollen, wie er:sie leben mag. Sie fordern ein offenes Zugehen aufeinander und einen Raum, in dem nicht geurteilt wird. Es soll Interesse gezeigt werden und Personen, welche diskriminiert werden, gelte es zu verteidigen. Es soll ein Gefühl vermittelt werden, dass es in Ordnung ist, so zu sein, wie man ist bzw. sein möchte.

Eine weitere Frage dreht sich vor allem um die Ideen und Wünsche, wie der Umgang mit Genderdiversity in der TRANSITION verbessert werden kann. Einigen der befragten Personen ist es wichtig, dass die Offenheit gegenüber von Geschlechtervielfalt erhalten bleibt, Bewohner:innen nach ihren Pronomen gefragt und Veränderungen diesbezüglich akzeptiert werden. Zudem sollen die Betreuer:innen der TRANSITION bzgl. der Thematik aufgeklärt und fortgebildet sein. Im Sinne des Wohlbefindens der Bewohner:innen der Transition, soll seitens der Betreuer:innen die Bereitschaft, sich über die Thematik zu informieren und zu interessieren, stets vorhanden sein. Als konkrete Maßnahme wird eine Veranstaltung, etwa im Rahmen eines Vortrages im Fortbildungsraum der Transition vorgeschlagen. Dazu soll ein:eine Expert:in und/oder eine Person (z.B. mit Transgender-Identität), welche aus ihrem Lebensalltag erzählt, eingeladen werden. Hierbei wird betont, dass sowohl Bewohner:innen, als auch Betreuer:innen eingeladen werden sollen. Zudem wünschen sich die Interviewteilnehmer:innen das Bereitstellen von Flyern, Eventtipps- oder das Angebot von Begleitungen (z.B. zur Regenbogenparade). Weitere Wünsche sind das Respektieren von Privatsphäre und das Tolerieren des eigenen Freiraums, aber vor

Allem Akzeptanz, Toleranz, Vertrauen, ein offenes „Miteinander darüber sprechen“, Geduld und Zeit.

„Wir brauchen Zeit, bis wir wissen, wer wir sein wollen, es kann sich auch immer wieder etwas ändern!“

Junge Menschen mit psychischer Erkrankung, welche sich unter anderem schon länger im institutionellen Betreuungskontext befinden, berichten immer wieder von „schlechten Erfahrungen“ bzw. Diskriminierung hinsichtlich der Thematik. In der TRANSITION zeigt die Befragung eine hohe Zufriedenheit

seitens der Bewohner:innen, wenn es um das Thema Genderdiversity geht. Dennoch gibt es Kritikpunkte bzw. Verbesserungswünsche, welche den Befragten wichtig sind. Diese gilt es zu hören und in naher Zukunft, im besten Fall auch gemeinsam mit den Bewohner:innen, zu erarbeiten und umzusetzen.

PRAXISEINBLICKE

Interview mit Bewohner:in X*

Wolfgang Haydn

*Name wurde von Redaktion anonymisiert

W: Liebe:r X, danke, dass ich dieses Interview machen darf. Wenn du von oben auf deine Zeit in der TRANSITION schaust, was hast du als besonders hilfreich erlebt?

X: Vor allem die Unterstützung in verschiedenen Situationen. Und nicht den Druck haben zu müssen, mit 18 gleich raus zu müssen und sich für sich selbst Zeit nehmen zu können.

W: Und was hat am meisten gestresst?

X: Es ist ja so, dass man irgendwann Psychotherapeut:in, Psychiater:in und die gewohnte Akutpsychiatrie wechseln muss, wenn man erwachsen wird. Gut, meine Therapeutin wollte ich sowieso wechseln, daher hat das gut gepasst. Aber bei meiner Psychiaterin war das nicht so einfach.

W: Warum?

X: Weil ich einfach gemerkt hab, dass Psychiater:innen für Erwachsene anders tun und oft viel weniger Zeit haben. Das ist die Qualität eine andere. Ich hab mich ehrlich gesagt immer noch nicht ganz drauf einstellen können, aber ich komme schon besser damit klar.

W: Welche Angebote der TRANSITION in der empfindest du aktuell als besonders hilfreich?

X: Aktuell die Ergotherapie.

W: Was sind da gerade eure Schwerpunkte?

X: Vor allem Haushaltsführung und Haushaltsorganisation. Es hilft mir im Alltag, den Alltag besser strukturieren zu können. Außerdem machen wir kreative Projekte. Und wir spielen auch.

W: In der TRANSITION sind sogenannte Bezugsbetreuungsteams Standard. Was denkst du darüber?

X: Manchmal passt das voll gut. Aber jeder Mensch ist anders und mit manchen kann man besser und mit manchen nicht so gut. Gut

find ich die Einzelaktionen. Und wenn man Probleme ansprechen kann. So als erste Anlaufstelle, wenn es passt. Aber ich habe nicht das Gefühl, dass es nur daran liegt, dass sie meine Bezugsbetreuer:innen sind. Für viele Themen brauch ich die Bezugsbetreuer:innen aber gar nicht, da geh ich einfach zu den Leuten, die gerade im Dienst sind.

W: Was macht Einzelaktionen besonders?

X: Ich hab das Gefühl, ich kann da ich selbst sein. Offener sein, als wenn ich etwas in der Gruppe mache. Ich kann ehrlicher sein. Mal abschalten und rauskommen.



W: Du bist auch regelmäßig in der Arbeitsgruppe „Bestimme in der TRANSITION mit“ aktiv. Warum ist dir das wichtig?

X: Weil ich es gut finde, auch einen Teil beitragen zu können. Mitzubestimmen, was hier so abgeht. Ich wohne schließlich auch hier und daher geht's auch um mich. Ich bin froh darüber, dass nicht alles über meinen Kopf hinweg entschieden wird.

W: Danke für das Interview!

Urlaubsaktion – Ankerflossen 2024 SKRADIN (KROATIEN)

Alexandra Lux, Martin Strobl

Wir sitzen alle in einem Boot. Vier Bewohner:innen der TRANSITION, zwei Betreuer:innen und ein Skipper segeln

gemeinsam in Kroatien. Eine Woche verbringt die Crew zusammen auf einem Segelboot, versorgt sich selbst und erlernt dabei die Grundkenntnisse des Segelns. Der Skipper hat die Verantwortung auf dem Boot, wird bei vielen Tätigkeiten von allen Anwesenden

unterstützt. Am Anfang des Trips teilt er den jungen Erwachsenen notwendige Aufgaben zu. Beispielsweise beim An- und Ablegen, beim Ankern und in der Marina sind mehrere Arbeitsschritte notwendig, die den Bewohner:innen zunächst erklärt werden, um sie dann selbstständig durchführen zu können. Das Segeln und die damit verbundenen Aufgaben sollen die Bewohner:innen dabei unterstützen, bisher unbekannte Kompetenzen, das Selbstwertgefühl und soziale Fähigkeiten zu fördern. Phasen der Anstrengung, des Hochgefühls, der Spannung, sowie des Erlebens von Ruhe, „Nichtstun“, Müdigkeit und Enttäuschung sind Teil der Segelerfahrung und haben sich als großen Lerneffekt erwiesen. Abends wird das tagsüber erlebte reflektiert und in Bezug zum Alltag betrachtet. Herausforderungen wie Wind, Wetter, fremde Kultur und Sprache, das gemeinsame Leben von jungen Erwachsenen und Betreuer:innen auf engem Raum, unter gleichen Bedingungen, schafft neue Möglichkeiten der Beziehungsdefinition und schafft Ressourcen für die Auseinandersetzung mit Konflikten. Unter diesen Bedingungen ist es möglich, regressive Tendenzen zuzulassen und sie möglichst ruhig in den Alltag zu integrieren. Die Erfordernisse und Tätigkeiten beim Segeln sind klar verständlich, die Bewältigung ist überprüfbar, anwendbar und schafft positive Bestätigung, reduziert die Anlässe für Machtkämpfe und Konflikte.



Der Tagesablauf beginnt mit dem gemeinsamen Aufstehen und Frühstück. Lebensmittel werden vor der Abreise zusammen besorgt. Dann wird der Tag geplant, Wünsche werden besprochen und mit dem Skipper koordiniert und navigiert. Nach dem gemeinsamen Segeln wird der restliche Tag in der Sonne, im Meer und am Boot mit Spielen genossen. Abends wird angelegt, sich in der Marina frisch gemacht, für den nächsten Tag eingekauft und Essen gegessen. Der Tag endet nach gemeinsamem Zusammensitzen mit Plaudern, Snacks und Getränken am Boot. ANKERFLOSSEN, AHOI!

Humor in der Ergotherapie – ein Schlüssel zur Beziehungsarbeit in der TRANSITION

Tanja Kolarik, Hannah Zekert

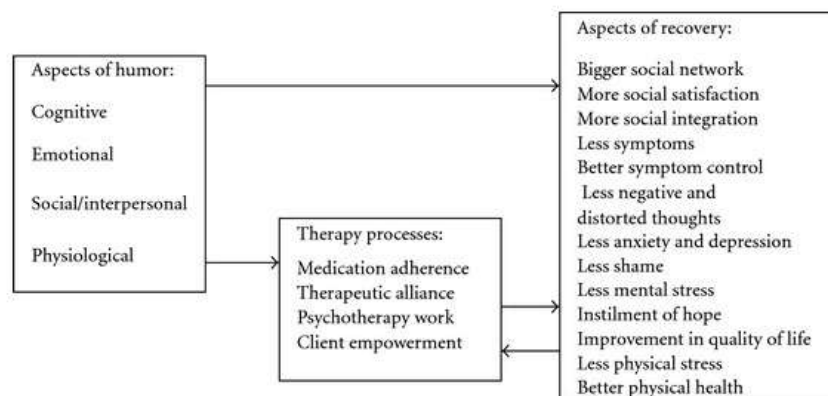
Humor als therapeutisches Mittel spielt im Bereich der TRANSITION eine tragende Rolle. Menschen in der Übergangsphase von Jugend zu jungen Erwachsenen stehen häufig vor großen Herausforderungen, die mit Unsicherheiten, Ängsten und Widerstand korrelieren. Dies ist eine sehr vulnerable Zeit. Humor kann den Zugang und den Beziehungsaufbau zu den Bewohner:innen erleichtern und als Brücke dienen Vertrauen aufzubauen und therapeutische Prozesse positiv beeinflussen.

Eine offene, wertschätzende Atmosphäre verbunden mit dem gezielten, empathischen Einsatz von Humor kann starre Denkmuster und emotionale Distanzen auflockern. Humor fördert zudem auch die Selbstwirksamkeit der Bewohner:innen, indem er spielerische, kreative Lösungswege in schwierigen Alltagssituationen ermöglicht.

Der Einsatz und die Förderung von Humor in Gruppenangeboten generiert Interaktion und stärkt soziale Kompetenzen.

Wichtig hierbei ist ein sensibler und individueller Einsatz unter Berücksichtigung der Lebenssituation und der persönlichen Belastbarkeit.

Wie im Artikel „The Use of Humor in Serious Mental Illness: A Review“ beschrieben wird, könnte Humor als Ergänzung zur konventionellen Behandlung eingesetzt werden, mit dem Ziel, den Bewohner:innen zu helfen, mit Symptomen umzugehen, sowie die Therapie zu verstärken und die Selbstwirksamkeit zu fördern.



Die Abbildung zeigt mögliche positive Effekte von therapeutisch eingesetztem Humor (Gehlkopf, 2011).

Ein (kritischer) Blick auf Übergänge aus Sicht der Sozialarbeit

Isabella Altenhofer

Die TRANSITION wurde 2018 als Wiener Pilotprojekt geschaffen, um den Übergang von kinder- und jugendspezifischen zu erwachsenenspezifischen Angeboten professionell zu begleiten.

Doch was kommt nach der TRANSITION? Da wir uns als Übergangsprojekt verstehen, ist die Aufenthaltsdauer in der TRANSITION zeitlich beschränkt. Unsere Zielgruppe umfasst Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 16 bis 25 Jahren, somit ist konzeptionell festgelegt, dass wir nur wenige Jahre Begleiter:innen im Leben unserer Bewohner:innen sind. Wie in unseren Jahresberichten der vergangenen Jahre nachgelesen werden kann, ziehen unserer Bewohner:innen nach durchschnittlich 2,5 Jahren in eigene Wohnungen und werden zu knapp 70% von Kolleg:innen aus diversen Einrichtungen für Teilbetreutes Wohnen für Menschen mit Behinderung professionell weiterbegleitet. Dieser Schritt, von der stationären Betreuung in der TRANSITION in ein ambulantes Setting, ist ein weiterer Übergang, den es professionell zu begleiten gilt.



Nachbetreuungseinrichtung

Eine zentrale Herausforderung beim Übergang ins selbstständigere Leben stellt die Suche nach einer geeigneten Weiterbetreuungseinrichtung dar. Unsere Erfahrung hat gezeigt, dass es, trotz vieler TBW-Anbieter:innen und dem regelmäßigen Ausbau der Angebote, noch zu wenige für unsere Zielgruppe geeignete Betreuungsplätze gibt. Die Wartelisten für einen Weiterbetreuungsplatz sind lange, demnach sind auch die Wartezeiten auf einen Wohnplatz bei uns lange. Einige Personen warten schon länger auf eine Zusage für einen Weiterbetreuungsplatz, andere Personen finden aufgrund der Intensität der Betreuungsaufgaben keine geeigneten Weiterbetreuungseinrichtungen. Als (Vorgänger-)Einrichtung sind wir gefordert diesen Prozess intensiv zu begleiten, damit ein erfolgreicher Übergang gelingt. So beginnen wir schon relativ früh mit der Erhebung des Weiterbetreuungsbedarfs der einzelnen Bewohner:innen, damit passende Angebote gesucht werden können. Dieser Bedarf wird auch regelmäßig evaluiert und adaptiert, sollte es Änderungswünsche von Seiten der Bewohner:innen geben. Sobald ein Platz in Aussicht ist, planen wir gemeinsam die nächsten Schritte. So vernetzen wir uns ab Platzzusage intensiv mit den Kolleg:innen aus den Weiterbetreuungseinrichtungen, um die Übergänge gemeinsam erfolgreich zu gestalten. Zu unseren Übergabestandards gehören etwa personell verschränkte Einzugsphasen und umfangreiche Startbesprechungen in Teammeetings der Nachfolgeeinrichtungen.

Soziale Absicherung/Mindestsicherung

Wurde eine Nachfolgeeinrichtung gefunden, so gilt es, den nächsten Übergang im Bereich Soziale Absicherung zu bewältigen. Während unsere Bewohner:innen in der TRANSITION leben, werden die Lebenserhaltungskosten vom Fonds Soziales Wien und

der Wiener Kinder- und Jugendhilfe übernommen. Einige unserer Bewohner:innen gehen keiner Erwerbstätigkeit/Ausbildung nach, da dies aufgrund der multidimensionalen Belastung kaum möglich ist. Wird ein Auszug angestrebt, bedeutet dies, dass ab Betreuungsende die Lebenserhaltungskosten nicht mehr von der TRANSITION übernommen werden. Es benötigt also eine andere Absicherungsform. Während unsere Bewohner:innen im Vollbetreuten Wohnen leben, haben diese keinen Anspruch auf Mindestsicherung. Diese kann erst ab Auszugsdatum beantragt werden. Dies bedeutet jedoch, dass die Zeit bis der Antrag bearbeitet wurde und ein Bescheid vorliegt, vorfinanziert werden muss (auch wenn bei positiven Bescheid das Geld rückwirkend ausgezahlt wird). Die Zeit bis zur Entscheidung kann bis zu drei Monate andauern, in dieser Zeit gibt es kein reelles Einkommen zur Existenzsicherung. Konkret bedeutet dies also für Bewohner:innen, welche in naher Zukunft ausziehen wollen, dass genügend finanzielle Mittel zur Überbrückung der Bearbeitungszeit angespart werden müssen, damit Miete, Strom- und Heizkosten und die Lebenserhaltungskosten für drei Monate gedeckt sind. So erarbeiten wir, gemeinsam mit den Bewohner:innen Sparpläne bzw. Finanzierungspläne. Dabei beziehen wir, nach Absprache, bei Bedarf auch familiäre Ressourcen hinzu.

Psychiatrische, psychotherapeutische und somatische Versorgung

Ein weiterer Aspekt, der beim Übergang ins selbstständigere Leben relevant ist, sind die zahlreichen Übergänge von kinder- und jugendzentrierten zu erwachsenenzentrierten Behandlungssystemen. Auch hier stehen die Bewohner:innen vor Herausforderungen. Speziell die Finanzierung von weiterer Psychotherapie ist für viele schwer leistbar. Während dem Aufenthalt in der Transition können unsere Bewohner:innen bei der Finanzierung der Psychotherapie von der Einrichtung unterstützt werden. Viele unserer Bewohner:innen nehmen dieses Angebot regelmäßig an und sehen einen großen Nutzen für das eigene psychische Befinden. Nach dem Auszug, gestaltet sich die Finanzierung jedoch wesentlich schwieriger. Oftmals ist es nicht möglich einen kassenfinanzierten Psychotherapie-Platz zu erhalten, da es großen Bedarf dafür gibt und nicht ausreichend Kassenplätze vorhanden sind.

Abschließend zeigt sich, dass es bereits viele Angebote und Innovationen zur Begleitung von Übergängen für Jugendliche und junge Erwachsene gibt. Die Prozesse müssen jedoch weiterhin angepasst und optimiert werden, damit Herausforderungen für betroffene Personen minimiert werden.

Work-Life-Balance in der TRANSITION: Wie die individuelle Vereinbarung von Sabbaticals zur Mitarbeiter:innenbindung beitragen kann

Yvonne Umlauf

Neben der Gewinnung qualifizierter Fachkräfte ist es uns als Arbeitgeber ebenso wichtig, unsere Mitarbeiter:innen langfristig gesund, motiviert und zufrieden an uns binden zu können. Besonders für die Generation Y, die immerhin zwei Drittel unseres Teams ausmacht, spielt eine gute Work-Life-Balance eine zentrale Rolle. Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und die Verwirklichung von höchst individuellen Lebenszielen ist essenziell für die Zufriedenheit am Arbeitsplatz und eine wesentliche Voraussetzung für den Erhalt der psychischen und physischen Gesundheit.

Als kleine Organisation mit rund 20 Mitarbeiter:innen sehen wir unsere Stärken vor allem in einer hohen Flexibilität sowie in der Fokussierung auf die individuellen Bedürfnisse unserer Teammitglieder. Neben der Mitsprache bei der Dienstplangestaltung und der Einrichtung eines „Springer:innenpools“ - mit dessen Hilfe es uns möglich ist kurzfristige Personalausfälle so abzudecken, dass die private Freizeitplanung unserer Mitarbeiter:innen möglichst wenig

belastet wird - hat sich das Sabbatical als wertvolle Maßnahme zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben etabliert.

Ein Sabbatical ist eine finanziell abgesicherte berufliche Auszeit. Nach einer vorab definierten Ansparphase können Mitarbeiter:innen ihre Freizeitphase genießen, in der das Gehalt weiterbezahlt und der Versicherungsschutz dadurch aufrechterhalten wird. Wir bieten individuelle Modelle an, die je nach Wunsch angepasst werden können – sei es die Mindestdauer der Freizeitphase, ein bestimmter Zeitraum oder ein konkretes Bruttogehalt.

Häufig wird das Sabbatical für Reisen und das Kennenlernen anderer Länder und Kulturen genutzt. Die Auszeit hilft, Abstand vom Alltag zu gewinnen und erholt zurückzukehren – ein Vorteil für Mitarbeiter:innen, das Team und unsere Klient:innen.

Die positiven Effekte zeigen sich auch in Zahlen: 2024 lag unsere Fluktuationsrate bei nur 5,14% (branchenübergreifend 8–12%). Die Krankenstandsquote betrug 3,47% (Österreichschnitt im Jahr 2023 laut Fehlzeitenreport 2024: 4,2 %) und auch die durchschnittliche Krankenstandsdauer lag mit 10,44 Tagen

ebenfalls deutlich unter dem österreichischen Durchschnitt (15,4 Tagen österreichweit) (vgl. WIFO 2024).

In sechs Jahren haben zehn Mitarbeiter:innen ein Sabbatical genutzt, im Schnitt mit 24 Monaten Ansparphase und sieben Monaten Freizeitphase. Dass vier von ihnen direkt ein weiteres

Sabbatical planen, bestätigt uns darin, unsere Mitarbeiter:innen weiterhin dabei zu unterstützen, ein gesundes Gleichgewicht zwischen Berufs- und Privatleben zu finden. PMCID: PMC3135316.

Betriebsrat in der Oasis Socialis gemeinnützigen GmbH

Veronika Schwarz, Martin Strobl

Im Sommer 2024 wurde an den beiden Standorten der Oasis Socialis gemeinnützige GmbH für TANGO & TRANSITION der neue Betriebsrat gewählt. Nachfolgend berichten wir ein wenig über unsere Arbeit.

Die zentrale Aufgabe für den Betriebsrat ist die Interessenvertretung der Arbeitnehmer:innen gegenüber den Arbeitgeber:innen. Um eine Ausgewogenheit zwischen den beiden Einrichtungen der Oasis Socialis gemeinnützige GmbH zu erzielen, wurde bei der Zusammensetzung des Betriebsrates darauf geachtet, dass dieser von gleich vielen Mitgliedern von TRANSITION & TANGO gebildet wird. Das bedeutet, dass jeweils drei Kolleg:innen aus der Teilbetreuung TANGO, sowie drei Kolleg:innen aus der Vollbetreuung TRANSITION diese verantwortungsvolle Aufgabe angenommen haben. Zurzeit besteht der aktive Betriebsrat aus folgenden Personen: Schwarz Veronika (Vorsitz), Strobl Martin (Stellvertretung Vorsitz) und Resca Daniel (Schriftführer).

Der Betriebsrat ist als Organ der Betriebs-Belegschaft zur Wahrnehmung und Förderung der wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kult-urellen Interessen der Arbeitnehmer:innen berufen.

Die Aufgaben, Rechte & Pflichten des Betriebsrates sind im Arbeitsverfassungsgesetz hauptsächlich in den Paragraphen 89 – 112 zu finden. Diese beinhalten unter anderem folgendes:

- Es finden mindestens vierteljährliche Beratungen mit den Arbeitgeber:innen über die laufenden Angelegenheiten, allgemeine Grundsätze der Betriebsführung in sozialer, personeller, wirtschaftlicher und technischer Hinsicht, sowie über die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen statt.
- Es gibt eine Anhörungspflicht bei z.B. Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, betrieblichen

Ausbildung, Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten und menschengerechter Arbeitsgestaltung. Dies beinhaltet auch Möglichkeiten zur Burn-Out-Prophylaxe und der Reduzierung der psychischen Belastung der Mitarbeiter:innen.

- Erarbeitung von Betriebsvereinbarungen.
- Überwachung der Einhaltung der für den Betrieb geltenden Kollektivverträge, der Betriebsvereinbarungen und sonstiger arbeitsrechtlicher Vereinbarungen.
- Informationspflicht bei personellen Veränderungen – z.B. ist vor Kündigungen von Mitarbeiter:innen auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem darüber zu beraten.
- Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten.

(vgl. Arbeitsverfassungsgesetz ArbVG)

In den ersten Monaten der Funktionsperiode waren die Mitglieder des Betriebsrates mit Fragen zur Dienstplangestaltung, zum SWÖ-Kollektivvertrag und den rechtlichen Rahmenbedingungen bei Kündigungen beschäftigt. Außerdem wurden mit den Leitungen von TANGO & TRANSITION versucht, Lösungen zu finden, um die Belastung der Mitarbeiter:innen bei Unterbesetzung zu reduzieren und über Vorschläge zur Verbesserung der Mitarbeiter:innenzufriedenheit diskutiert.

Um diese Aufgaben ordentlich erledigen zu können, bietet die Gewerkschaft GPA Fortbildungen und Kurse für Betriebsrät:innen an. Den Grundkurs haben Schwarz Veronika und Strobl Martin bereits absolviert und freuen sich auf weitere konstruktive Zusammenarbeit. Neben der Gewinnung qualifizierter Fachkräfte ist es uns als

AUSBLICK 2025 - EIN JAHR DER NACH- UND FEINJUSTIERUNG IN DER TRANSITION

Wolfgang Haydn

Das laufende Jahr ist für die TRANSITION das Jahr der Wieder-Anerkennung. Die aktuell gültige Anerkennung von uns als offizieller Fonds Soziales Wien-Träger muss erneuert werden, da Ende 2025 die maximale Anerkennungszeit von 5 Jahren endet. Wir nehmen dies zum Anlass, einige Konzeptteile umfangreich zu evaluieren. Bei den Aufgabenprofilen steht heuer die Überarbeitung der Bezugsbetreuung an, auf Prozessebene werden der Ablaufplan für unsere internen Kommunikationsstrukturen durch die AG Forschung & Qualität sowie unser Beschwerdemanagement in der partizipativen AG „Bestimme in der TRANSITION mit“ evaluiert und adaptiert werden. Für unsere Tagesbetreuung soll außerdem ein neues Stufenmodell für unsere Therapieangebote und weitere Interventionen unsere aktuelle Struktur erweitern.

Auf Klient*innenebene gehen wir davon aus, dass bis zu vier Bewohner*innen den nächsten Schritt in die Selbstständigkeit wagen werden. Bereits in den ersten Monaten werden vierBewohner*innen 18. Infolgedessen wird der Anteil der volljährigen Personen temporär erstmals über 90% betragen. Im Juni soll es erstmals ein „Alumni-Treffen“ geben, zu dem wir alle ehemaligen Bewohner*innen einladen wollen. Auf Mitarbeiter*innenebene wird es durch das Sabbatical einer Mitarbeiterin planmäßig zu einer befristeten Neuanstellung kommen.



Wenn Sie mit uns in Austausch gehen wollen, darf ich Sie erstens ganz herzlich zum „Forschungsforum 2025 - Doing Research - Shaping the Future“ der FH Campus Wien am 7. und 8. Mai einladen, bei dem unsere Einreichung als Vortrag angenommen wurde und Kollege Alexander Eder sprechen wird. Zweitens werden wir mehrfach beim „Future Fit Festival 2025“ (<https://www.waff.at/future-fit-festival-2025/>) des WAFF vertreten sein. Beispielsweise stellen wir am 22. Mai das Berufsfeld „Sozialpädagogik“ Schüler*innen vor und sind am 28. Mai mit Workshops und einem Infostand bei der „Infomesse Fit für die Zukunft: Jobchance Pädagogik“ in der „Steffl Arena“ zu finden.

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

Ansprechperson für Presse & weitere Interessierte

Wolfgang Haydn

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>