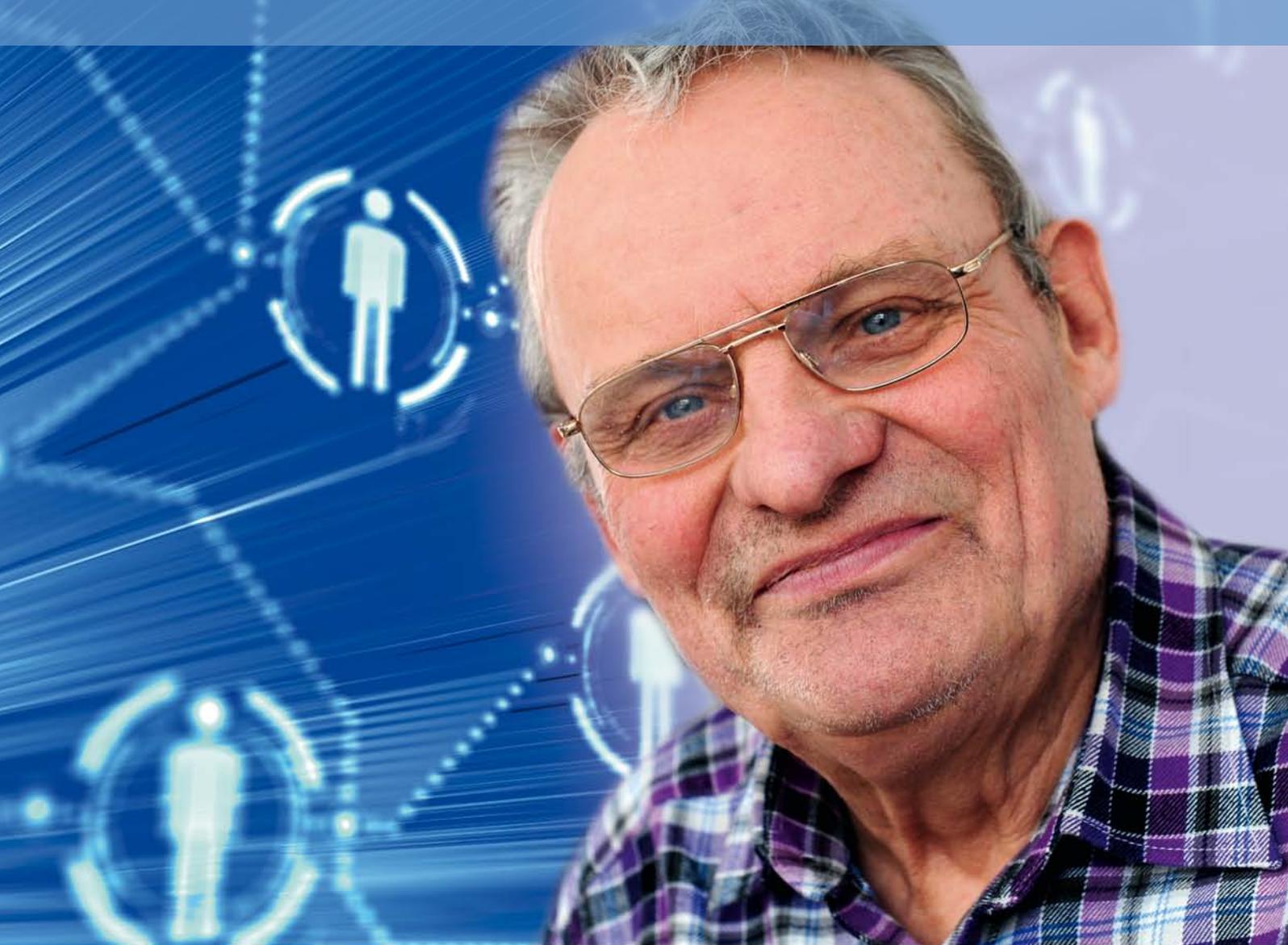


„Empowerment“ in Einrichtungen und Diensten der Behindertenhilfe



Impressum

Rahmenkonzept „Empowerment“ in Einrichtungen und Diensten der Behindertenhilfe

Herausgeber:

Barmherzige Brüder Trier e. V. (BBT e. V.)
Kardinal-Krements-Strasse 1-5
56073 Koblenz
www.bb-trier.de

Redaktion:

Sarah Glessner (Barmherzige Brüder Rilchingen)
Alexander Nötzel (Barmherzige Brüder Saffig)
Ulrike Schmid (Barmherzige Brüder Schönfelderhof Zemmer)

Dieses Konzept wurde im Rahmen des Netzwerkes Behindertenhilfe
im Ressort 4 „Soziale und berufliche Rehabilitation, Psychiatrie und Altenhilfe“
unter der Leitung von Albert Mandler, Stabsstelle Behindertenhilfe, erstellt.

Die Illustrationen wurden von Michael Paul-Gesellchen und Bernhard Hagen
im Rahmen der Kunst- und Kreativgruppe der Ergotherapie des Schönfelder-
hofes in Zemmer geschaffen.

1. Auflage 2012

© Barmherzige Brüder Trier e. V., Koblenz.

Alle Rechte, auch des auszugsweisen Nachdrucks, vorbehalten.

Printed in Germany.



Inhalt

Vorwort

„Empowerment“ – Mitbestimmung, Mitwirkung und Selbstbestimmung für alle	5
„Empowerment & Coaching“ – Inhaltlicher Kernansatz ressourcen- bezogener Betreuung	6
Empowerment aus unserer Sicht	7

1 Empowerment – die Entwicklung und Nutzung der eigenen Kompetenzen zur Selbstbestimmung und autonomen Lebensführung

1.1 Definition	8
1.1.1 Empowerment	8
1.1.2 Coaching	9
1.2 Zielgruppen	9
1.3 Grundaussagen zum Empowerment	9
1.4 Gründe für die Einführung von Empowerment-Konzepten – Paradigmenwechsel im Kontext sozialer Arbeit	9

2 Warum ist uns Empowerment so wichtig?

2.1 Haltung des Trägers	10
2.2 Gesetzliche Grundlagen	10
2.3 Voraussetzungen	11

3 Umsetzung von Empowerment in unseren Einrichtungen

3.1 Bedeutung von Empowerment in unseren Einrichtungen	12
3.2 Beispiele für Empowerment in der praktischen Arbeit	12

4 Grenzen von Empowerment

5 Ausblick



Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im vorliegenden Text meist die männliche Form verwendet, gemeint sind jedoch immer Bewohnerinnen und Bewohner, Klientinnen und Klienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



„Empowerment“ – Mitbestimmung, Mitwirkung und Selbstbestimmung für alle

Das vorliegende Konzept stellt einleitend in ausführlicher Weise die Genese und das Grundverständnis von „Empowerment“ als wertschätzende und fördernde Haltung der Selbstständigkeit und Befähigung der Menschen mit Behinderungen zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben dar. Auch wenn mit diesem Ansatz in den Einrichtungen der Behindertenhilfe in der BBT-Gruppe bereits seit langem und in bewährter Weise gearbeitet wird, bietet das nun vorliegende Konzept einen Gesamtüberblick und ermöglicht eine interne wie externe Darstellung der professionellen Arbeit.

Der Empowermentansatz geht von einem positiven Menschenbild aus und hat die Kompetenzen und Ressourcen jedes einzelnen Menschen im Blick. Die Grundhaltung entspricht dem christlichen Menschenbild, wie es in den Grundsätzen und Leitlinien des Trägers zum Ausdruck gebracht wird. Empowerment als ein Konzept zur Entwicklung und Stärkung persönlicher Fähigkeiten und Kompetenzen des Bewohners/ Klienten nimmt den für die heutige Betreuungsethik zentralen Wert der Autonomie ernst. Ziel ist, die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Einschränkungen am Leben in der Gesellschaft zu ermöglichen, wie sie im Grundgesetz und Behindertengleichstellungsgesetz zum Ausdruck kommt (s. S. 14 – Konzept).

Auf der Basis unseres christlichen Gottes- und Menschenbildes und vor dem Hintergrund der im Konzept dargestellten rechtlichen Aussagen begrüßen wir den Empowermentansatz als Grundlage der Arbeit mit den Bewohnern und Klienten im Ressort 4 im Hinblick auf die aktuelle Thematik der gesellschaftlichen Inklusion der Menschen mit Behinderungen. Dieser erweiterte gesellschaftliche Ansatz erfordert ein Mehr an Begleitung und Beratung durch Coaching und andere fachliche Unterstützung.

Von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird eine offene, auf Augenhöhe begleitende Grundhaltung erwartet sowie eine ethische und rechtliche Kompetenz in der Abwägung von Autonomie, fachlicher Fürsorge und der Nicht-Schadens-Verantwortung des Klienten/Bewohners Dritten gegenüber.

Aus Trägerverantwortung heraus verweisen wir deshalb darauf, die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen zur praktischen Umsetzung des Empowermentkonzeptes, die in den Kapiteln 2.3 und 3 benannt werden, gut im Blick zu halten. Insbesondere ist es uns als christlichem Träger aus Fürsorge gegenüber unseren Klienten und Bewohnern wichtig, dass Empowerment nicht zu einem übergestülpten Pflichtkonzept und damit zur potenziellen Überforderung Einzelner wird (s. S. 14). Empowerment, die Selbstbestimmung des eigenen Lebens, schließt immer auch die Befähigung der Übernahme der Verantwortung für sich und andere ein. Verantwortung kann und darf nicht einseitig ausgelegt werden, sondern muss immer in Beziehung des Einzelnen gegenüber Dritten gestaltet und gelebt werden. Empowerment ist die Voraussetzung für Inklusion, doch setzt das Gelingen dieses Ansatzes auch die Vorbereitung des gesellschaftlichen Umfeldes voraus, in dem die Klienten leben und möglicherweise arbeiten.

Die Reichweite des Empowermentansatzes ist somit auch zum Schutz der uns betreuten Menschen gut im Blick zu halten. Grenzen des Empowermentansatzes sehen wir darin gegeben, dass entweder die Klienten oder deren Umwelt durch Überforderung, Mangel an Ressourcen und damit begrenzter Begleitung überfordert sind oder auch dadurch, dass Klienten selbstschädigende Vorstellungen und Zielsetzungen verfolgen und entsprechend fachliche Begleitung ablehnen. In derartigen Situationen ist eine explizite ethische Beratung sinnvoll.

Uns ist es aus unserer christlich-sozialen Verantwortung heraus wichtig, auch den Blick auf die geschöpflichen Grenzen eines jeden Menschen und einer jeden sozialen Gemeinschaft nicht zu verlieren. Werden die Grenzen der personellen, der sozialen wie auch der finanziellen Ressourcen nicht beachtet, können der gute Ansatz und das damit verbundene Ziel ins Gegenteil verkehrt werden.

Die sicher nicht einfachen ethischen Abwägungsprozesse setzen qualifizierte Mitarbeiter voraus. Dafür Sorge zu tragen, liegt im Verantwortungsbereich der jeweiligen Haus- und Bereichsleitungen.

Allen an dem Konzeptentwurf Beteiligten herzlichen Dank!

Koblenz/Saffig im Juni 2012

Bruder Alfons-Maria Michels Günter Mosen

„Empowerment und Coaching“ – Inhaltlicher Kernansatz ressourcen-bezogener Betreuung

Vor mittlerweile ca. fünfzehn Jahren wurde der personenzentrierte Ansatz in den Mittelpunkt der Betreuungsarbeit gestellt. Die Erbringung der Hilfeleistung sollte sich an den individuellen Bedürfnissen orientieren, nicht die Defizite vordergründig betrachten, sondern in erster Linie die Fähigkeiten und Ressourcen in den Blick nehmen.

Die individuelle Hilfeplanung, heute begleitet durch den THP (Teilhabeplan), wurde als gemeinsam zu bearbeitender Prozess von Betreuern und Klienten als elementarer Betreuungsbaustein etabliert und konzeptionell verankert.

Viele unserer Betreuten und Klienten waren und sind aber aufgrund ihrer Krankheitssymptomatik nicht in der Lage, ihre Fähigkeiten bzw. Ressourcen entsprechend ihrer jeweiligen Lebenssituation einzubringen bzw. ihre Rechte, Bedürfnisse und Wünsche zu realisieren und am Betreuungsprozess mitzuwirken. Mitwirken bedeutet an der Stelle, die eigenen persönlichen Ressourcen wie Zuversicht, Selbstvertrauen, positives Selbstwertgefühl und ein stabiles Selbstsystem zu entwickeln, um die persönlichen Interessen im täglichen Umgang miteinander zu vertreten. Insofern ist das nochmalige Entdecken der eigenen Fähigkeiten unabdingbar, um Empowerment persönlich umsetzen zu können.

Zieldimensionen von individueller Betreuung sind meines Erachtens: „Nichts ohne meine Person – Antworten auf die Bedürfnisse der Klienten entsprechend ihres definierten Bedarfes finden – die Kompetenzen der Klienten stärken.“

Das geht nur, wenn die Betreuten und Klienten über die Fähigkeit verfügen, eigene Entscheidungen zu treffen, als Individuum das Gefühl haben, etwas bewegen zu können, und wenn professionelle Beziehungsarbeit zum Ziel hat, die Kompetenzen der Klienten zu stärken.

Empowerment und Selbstbefähigung bedeuten aber auch das Mitwirken und die Beteiligung an Gremien in den Einrichtungen und in der Ablauforganisation. Hier wurde im Ressort 4 ein Netzwerk gebildet, um Inhalte zu transportieren und die Mitwirkung an allen Standorten zu ermöglichen. Es gibt in den Einrichtungen Empowermentbeauftragte, die dies gewährleisten. Koordiniert wird dieses Netzwerk von der Netzwerkleitung Behindertenhilfe. Die Beauftragten der jeweiligen Einrichtungen bilden zusammen mit interessierten Betreuten und Klienten das Netzwerk Empowerment und haben die Konzeption „Empowerment und Coaching“ erstellt. Bestandteile der Konzeption sind unsere Ziele, eine Ist-Analyse, unsere Haltung zu Empowerment, Methoden zur Umsetzung, aber auch Grenzen von Empowerment. Die Konzeption wird allen Interessierten zur Verfügung stehen und dient als Leitlinie für unsere Umsetzung von sozialpsychiatrischer Betreuungsarbeit.

An dieser Stelle nehme ich die Gelegenheit wahr, mich bei allen Kolleginnen, Kollegen, Klientinnen und Klienten im Ressort 4 zu bedanken, die aktiv am Empowerment und Coaching-Prozess teilnehmen und ihn tagtäglich leben.



Albert Mandler
Netzwerkleitung
Ressort 4 Behindertenhilfe

Empowerment aus unserer Sicht

Jeder Mensch sollte über sein eigenes Leben selber entscheiden können. Diese Möglichkeit ist bei manchen Menschen, aufgrund ihrer Beeinträchtigung, in einigen Lebensbereichen eingeschränkt. Genau da benötigt dieser Mensch dann Unterstützung. Darüber hinaus bleibt er aber ein Mensch, der das Recht auf ein weitgehend selbstbestimmtes Leben hat. Es ist wichtig, dass beeinträchtigte Menschen ernst genommen werden. Sie sollten an den Entscheidungen, die ihr Leben mitbeeinflussen, beteiligt werden.

In einer Einrichtung bedeutet dies, dass seitens der Mitarbeiter dem Klienten ein größtmögliches Maß an Selbstbestimmung und Mitwirkung eingeräumt wird. Die Unterstützung sollte wirklich nur da einsetzen, wo es notwendig ist. Kein Mensch möchte bevormundet werden, egal, ob er eine Beeinträchtigung hat oder nicht. Empowerment zielt genau darauf ab. Der Mensch soll in seinen Möglichkeiten der Selbstbestimmung, Mitwirkung und in seinen Fähigkeiten gestärkt werden.

In unseren Einrichtungen wird der Empowerment-Gedanke aktiv gelebt. Es gibt verschiedene Mitwirkungsgremien, wie die Wohnnervvertretung und den Werkstatttrat. Außerdem gibt es verschiedene Arbeitskreise, in denen Klienten und Mitarbeiter gemeinsam Ideen zum Thema „Selbstbestimmung und Mitwirkung“ entwickeln. Somit bleibt dieses Thema immer aktuell. Auch im Alltag gibt es genügend Möglichkeiten, sich zu entfalten und zu beteiligen. Nicht bevormundet zu werden ist eine wichtige Voraussetzung für ein erfülltes Leben. Dies ist auch in Einrichtungen möglich.

Simon Ueland

J. Cyranek

Klientinnen und Klienten
des Barmherzigen Brüder Trier e.V.,
Ressort 4 Behindertenhilfe

1. Empowerment – die Entwicklung und Nutzung der eigenen Kompetenzen zur Selbstbestimmung und autonomen Lebensführung

Im Vordergrund der Interessen der Klienten stehen die Aktivierung und Stärkung der vorhandenen persönlichen Ressourcen und die Ermutigung zum Ausbau dieser Möglichkeiten. Empowerment hat zum Ziel, hilfebedürftige Menschen beim Erreichen oder bei der Rückgewinnung ihrer Selbstständigkeit sowie Entscheidungs- und Wahlfreiheit zu unterstützen und ihre persönliche Weiterentwicklung zu fördern.

Im Zusammenhang mit dem Empowerment-Gedanken ist der Begriff „Coaching“ von Bedeutung – er beschreibt die Umsetzung von Empowerment und ist als Prozess eine wichtige Voraussetzung zur Realisierung von Empowerment.

1.1 Definition

1.1.1 Empowerment

In der Literatur finden sich zahlreiche Definitionsangebote zum Empowerment. Nach einer Arbeitsdefinition von Norbert Herriger¹ bedeutet Empowerment: „Selbstbefähigung und Selbstbemächtigung, Stärkung von Eigenmacht, Autonomie und Selbstverfügung. Empowerment beschreibt mutmachende Prozesse der Selbstbemächtigung, in denen Menschen in Situationen des Mangels, der Benachteiligung oder der gesellschaftlichen Ausgrenzung beginnen, ihre Angelegenheiten selbst in die Hand zu nehmen, in denen sie sich ihrer Fähigkeiten bewusst werden, eigene Kräfte entwickeln und ihre individuellen und kollektiven Ressourcen zu einer selbstbestimmten Lebensführung nutzen lernen. Empowerment – auf eine kurze Formel gebracht – zielt auf die (Wieder-)Herstellung von Selbstbestimmung über die Umstände des eigenen Alltags.“

Aber nicht nur Fachleute haben Empowerment definiert, sondern auch Betroffene und Psychiatrieerfahrene.

Sie beschreiben es folgendermaßen:²

- eigene Entscheidungen treffen
- Informationen beschaffen und nutzen
- unter mehreren Lösungsmöglichkeiten wählen können
- sich durchsetzen
- Dinge und Alltagsroutine hinterfragen
- Gefühle haben und zeigen
- Rechte haben
- über das eigene Leben bestimmen



Diese Definitionen betonen die aktive Aneignung von Macht, Kraft und Gestaltungsmöglichkeiten durch die Betroffenen selbst.

1.1.2 Coaching

Coaching bezeichnet die Beratung und Begleitung von Menschen in unterschiedlichen Lebensbereichen. Die Aufgabe eines „Coachs“ ist es, zu motivieren und den Menschen in seiner individuellen (Weiter-)Entwicklung zu unterstützen.

Somit ist Coaching auch ein geeignetes Instrument zur Umsetzung von Empowerment.

1.2 Zielgruppen

Empowerment richtet sich an Personen, die Stärke und Einfluss auf ihr eigenes Leben zurückgewinnen wollen. In unseren Einrichtungen und Diensten sind dies erwachsene Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung oder geistigen Behinderung.

1.3 Grundaussagen zum Empowerment

Grundlage (Basis) des „Empowerment“ ist ein optimistisches, wertschätzendes Menschenbild.

Der Mensch wird als „Dirigent seines eigenen Lebens“ gesehen, der die Fähigkeit besitzt, sich als Individuum Autonomie, Selbstverwirklichung und Lebenssouveränität zu erstreiten.

Menschen mit Behinderung haben hierbei den identischen Anspruch und das gleiche Recht, selbstbestimmt zu leben, zu wohnen und zu handeln wie Menschen ohne Beeinträchtigungen. Um dies zu ermöglichen, benötigen Betroffene gegebenenfalls Unterstützung und Assistenz.

Diese Betrachtung stellt ganz bewusst individuelle Stärken, Fähigkeiten und Potenziale des Menschen in den Mittelpunkt.

Somit ist es Ziel von Empowerment, einen Prozess zu planen und einzuleiten, der Menschen zu einer größeren positiven und konstruktiven Kontrolle über ihr Leben und ihre soziale Umwelt verhelfen soll.

1.4 Gründe für die Einführung von Empowerment-Konzepten – Paradigmenwechsel im Kontext sozialer Arbeit

Im Rahmen von Bürgerrechtsbewegungen (z.B. „Black Power“) wurden die ersten Schritte auf dem Gebiet des Empowerment getan.

Aufklärung und Weiterentwicklung der Gesellschaft durch einen positiven Konstruktivismus ließen die Bedürfnisse nach humanitärer und sozialer Entwicklung wachsen. Ab Anfang der 90er Jahre wird das Empowerment-Konzept verstärkt in Deutschland eingesetzt.

Ausgangspunkt des Empowerment-Konzeptes im Bereich professioneller sozialer Hilfe war die deutliche Kritik am klassischen Selbstverständnis der Sozialen Arbeit im Hinblick auf die Beziehung zum Klienten.

Früher war die Soziale Arbeit von einem „Defizit-Blickwinkel“ geprägt, das heißt, den Klienten wurde oftmals vor Augen geführt, in welchen Bereichen ihre Schwächen liegen. Hierdurch definierten sich Klienten zuallererst und oft dauerhaft über ihre Defizite.

Bei den Mitarbeitern hatte dies zur Folge, dass Fürsorge und Überbehütung in den Vordergrund traten, was die Klienten von der Selbstständigkeit wegführte und von Fremdhilfe abhängig machte.

Heute versucht man, durch Empowerment die Stärken und vorhandenen Fähigkeiten der Klienten hervorzuheben, damit sie zu einem autonomen und eigenverantwortlichen Leben geführt werden können. Dieser Prozess ist gekennzeichnet von einem Miteinander auf gleicher Augenhöhe.

Mit „Recovery“, „Inklusion“ und „Achtsamkeit“ haben sich zudem weitere Ansätze, Haltungen und Methoden herausgebildet, die ähnliche Zielsetzungen verfolgen und dazu beitragen möchten, dass Menschen mit Beeinträchtigungen ein möglichst normales Leben führen können.

2. Warum ist uns Empowerment so wichtig?

Neben den angeführten Gründen für die Einführung von Empowerment-Konzepten, haben auch die Haltung des Trägers – abgebildet in den Grundsätzen und Leitlinien des „Barmherzigen Brüder Trier e.V.“ sowie gesetzliche Vorgaben (z.B. Grundgesetz, Landesgesetz über Wohnformen und Teilhabe, UN-Behindertenrechtskonvention, Wohnbetreuungsvertragsgesetz) – dazu beigetragen, den Empowerment-Gedanken in den Einstellungen und Haltungen der Mitarbeiter zu verankern und die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass sie im Alltag und täglichen Miteinander gelebt werden können.

2.1 Haltung des Trägers

Ausgehend von einem christlichen Menschenbild ist es Zielsetzung der Barmherzigen Brüder, eine zeitgemäße Umsetzung des Heilsauftrages Jesu im Dienst der Menschen zu leisten. So wurde der Grundauftrag des Ordens und der Dienstgemeinschaft seit Peter Friedhofen (1819-1860) immer wieder durch den gesellschaftlichen Wandel, das sich ändernde Selbstverständnis der Menschen und den damit verbundenen Bedarfen zur Aktualisierung herausgefordert. Am Anfang des 21. Jahrhunderts ist es für eine moderne sozialpsychiatrische Einrichtung daher unerlässlich, eine Auseinandersetzung mit den Zielen und Inhalten des Empowermentansatzes zu führen, zumal die Autonomie in der ethischen Abwägung von Werten und Gütern im Gesundheits- und Sozialwesen als zentraler Wert angesehen wird. Wichtig ist festzuhalten, dass es Empowerment in unseren Einrichtungen nicht erst seit Aufkommen dieses Begriffs gibt, sondern es auch schon vorher gelebt wurde.

Dafür gibt es eine Vielzahl von Beispielen:

- Mitwirkung bei der individuellen Planung der Hilfen
- regelmäßige Gruppenbesprechungen und Bewohnerversammlungen
- Regelkommunikation von Bewohnervertretung und Werkstattrat mit der Leitungsebene
- Einbindung der Bewohnervertretung und des Werkstatrates in Entscheidungsprozesse der Einrichtung

2.2 Gesetzliche Grundlagen

Auch wenn bis heute nicht alle Forderungen umgesetzt sind, für die sich Rechtsbewegungen für unterdrückte und benachteiligte Gruppen eingesetzt haben, ist in der deutschen Verfassung der Schutz der Würde, Mitwirkung, Selbstbestimmung und Selbstverantwortung eines jeden Menschen verankert.

Die verfassungsrechtliche Grundlage bildet dabei das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (GG)³:

Artikel 1: (1) Die Würde des Menschen ist unantastbar.

Artikel 2: (1) Jeder hat das Recht auf freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt (...)

Artikel 3: (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich. (3) (...) Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Ziel des Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen (Behindertengleichstellungsgesetz – BGG⁴) ist es, „die Benachteiligung von behinderten Menschen zu beseitigen und zu verhindern sowie die gleichberechtigte Teilhabe von behinderten Menschen am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen.“

Darüber hinaus stärkt das Landesgesetz über Wohnformen und Teilhabe (LWTG) die Rechte der Bewohner auf Mitwirkung und Mitbestimmung in Bezug auf die Wahl und Gestaltung ihrer Wohnsituation.

Der Aspekt Arbeiten findet im Behindertenrecht mit dem Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen –, in der Werkstättenverordnung sowie der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) seinen Niederschlag. § 139 des SGB IX regelt die Mitwirkung von beeinträchtigten Menschen im Arbeitsbereich einer anerkannten Werkstatt.⁵

Die Werkstättenverordnung fordert eine angemessene Mitwirkung in den die Interessen der beeinträchtigten Menschen berührenden Angelegenheiten der Werkstatt.⁶

Wichtige Grundaussagen zur Stärkung der Rechte beeinträchtigter Menschen und deren Gleichstellung in der Gesellschaft wurden von den Vereinten Nationen im Jahre 2006 durch die UN-Behindertenrechtskonvention (BRK) auf den Weg gebracht. Dabei handelt es sich um einen völkerrechtlichen Vertrag, der bereits bestehende Rechte für Menschen mit Beeinträchtigungen konkretisiert und auf deren Lebenssituation anpasst.

Der Vertrag wurde inzwischen von zahlreichen Ländern unterzeichnet und ratifiziert. In Deutschland trat die Konvention am 26. März 2009 in Kraft.

Ziel der UN-Konvention ist es, Chancengleichheit und Gleichstellung zu fördern sowie Diskriminierung zu unterbinden.

Eine zentrale Bedeutung hat dabei das Prinzip der „Sozialen Inklusion“. Dies bedeutet, dass beeinträchtigte Menschen im vollen Umfang an der Gesellschaft teilhaben und einbezogen werden sollen.

2.3 Voraussetzungen

Um den gesetzlichen Grundlagen nachzukommen, bedarf es gewisser organisatorischer Voraussetzungen.

Neben der Bereitstellung von Räumlichkeiten und Arbeitsmaterialien bieten unsere Einrichtungen und Dienste allen Klienten und Mitarbeitern die Möglichkeit, sich in verschiedenen Gruppen und Gremien zu engagieren und einzubringen.

Jede dieser Gruppen kann bei Bedarf externe Unterstützung in Anspruch nehmen. Dies könnte beispielsweise ein Coach für die Wohnnervvertretung, ein Supervisor für ein Team oder eine Fortbildung sein.

Als Träger von sozialen Einrichtungen sind wir Teil der freiheitlich-demokratischen Gesellschaftsordnung. Das zeigt sich auch darin, dass wir immer dort, wo unsere Interessen betroffen sind, nach außen hin Stellung zum politischen und gesellschaftlichen Geschehen in Gemeinde, Land und Bund beziehen. Zum anderen leben wir Demokratie auch nach innen.

Jeder Klient und Mitarbeiter ist dazu eingeladen, seine Meinungen, Anregungen und Wünsche nach seinen Möglichkeiten einzubringen.

Klienten und Mitarbeiter haben hierfür verschiedene Umgangskulturen entwickelt:

- Anliegen werden gehört und berücksichtigt.
- Informationen werden zeitnah zur Verfügung gestellt.
- Regelmäßiger Austausch auf und zwischen allen Ebenen findet statt.
- Entscheidungen werden unter Abwägung aller Sichtweisen getroffen.
- Organisatorische Strukturen können mit beeinflusst werden.

Aus diesem demokratischen Grundverständnis heraus hat sich in unseren Einrichtungen ein Netzwerk aus verschiedensten Gruppen und Gremien gebildet, die nach innen und außen wirken.

Exemplarisch seien folgende genannt:

- Werkstattatrat
- Wohnnervvertretung
- Mitarbeitervertretung
- verschiedene Arbeitskreise und Projektgruppen
- Hauszeitungen
- christliche Gesprächskreise
- Gruppenbesprechungen
- Supervisionsgruppen
- Freizeit-, Sport- und Kulturgruppen
- Kundenrückmeldeverfahren
- Bewohner- und Vollversammlungen
- Unterstützung durch Beauftragte für Empowerment und Coaching
- Arbeitskreis Mitwirkung und Selbstbefähigung
- Teilnahme an Mitwirkungs- und Veränderungsprozessen

Die Grundsätze und Leitlinien der BBT-Gruppe bringen zum Ausdruck: „Nur informierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind auf Dauer motiviert.“⁷

Dies gilt auch für die Klienten. Es gibt daher eine Vielzahl von Fort-, Weiterbildungs- und Kulturangeboten für Klienten und Mitarbeiter. Diese Angebote haben in unseren Einrichtungen einen hohen Stellenwert, sie werden finanziell und organisatorisch unterstützt. Alle Beteiligten haben dabei die Gelegenheit, sich fachlich, methodisch, sozial, persönlich und ethisch weiterzubilden.

3. Umsetzung von Empowerment in unseren Einrichtungen

Die Praxis des „Empowerment“ unterstützt Menschen bei ihrer Suche nach Selbstbestimmung und autonomer Lebensregie und stellt ihnen Ressourcen zur Verfügung, mit deren Hilfe sie die eigenen Lebenswege und Lebensräume eigenbestimmt gestalten können.

Das eigentliche Empowerment kann dabei nur von den Betroffenen selbst erbracht werden. Die Aufgabe der professionell Tätigen ist es, Empowerment-Prozesse zu fördern, notwendige Rahmenbedingungen zu schaffen und bestehende Hindernisse zu beseitigen.

Dabei werden Mitarbeiter und Klienten von den Beauftragten für Empowerment und Coaching unterstützt. Diese tragen unter anderem dazu bei, dass Klienten ihre Mitwirkungsrechte realisieren können und unterstützen sie bei der Wahrnehmung ihrer Interessen.

3.1 Bedeutung von Empowerment in unseren Einrichtungen

Empowerment ist nicht nur als Methode, sondern auch als professionelle Haltung zu sehen. Es stellt im Idealfall den Hintergrund sozial-professioneller Berufsidentität dar.

Dies erfordert eine Neugestaltung der Rolle von professionellen Helfern – Unterstützungsangebote müssen mit den Klienten besprochen und ausgehandelt werden. Der Klient wird somit Auftraggeber für soziale Leistungen.

Der Mitarbeiter stellt konsequent die Förderung der vorhandenen Stärken und Fähigkeiten in den Vordergrund der Klientenarbeit.

Dadurch hat sich die praktische Arbeit wesentlich verändert (vgl. Kapitel 1.4).

3.2 Beispiele für Empowerment in der praktischen Arbeit

Empowerment stellt in erster Linie eine Haltung dar, daher gibt es kein allgemein gültiges Anwendungskonzept.

Ein respektvoller Umgang ist die Grundlage für das Miteinander in unseren Diensten und Einrichtungen. Jeder Klient muss grundsätzlich die Chance haben, seinen eigenen Lebensplan zu gestalten und weiterzuverfolgen.⁸ Alle Lebensentwürfe – auch ungewöhnliche – werden auf dem Hintergrund der biographischen Entwicklung der einzelnen Person verstanden und verlangen daher einen respektvollen, wertschätzenden Umgang seitens der Mitarbeiter. Dies ermöglicht einen positiven Blick auf sich selbst und auf andere.

Wir sind davon überzeugt, dass jeder Mensch einen Grundstock an Fähigkeiten besitzt, die er im Laufe seines Lebens ausbaut, bzw. sich weitere aneignet. Manche Fähigkeiten gehen uns aber auch im Laufe der Zeit verloren. Zur Stärkung des eigenen Selbstwertgefühls ist es wichtig, um seine Fähigkeiten zu wissen, sie (neu) zu entdecken, zu nutzen und nutzbar zu machen. Hierzu benötigt man vor allem Eigenmotivation, d.h. den Wunsch oder den Willen, etwas zu tun.



Da wir ständig neuen Situationen und Gegebenheiten ausgesetzt sind, ist es notwendig, sich den damit verbundenen Veränderungen zu öffnen.

Erhalt und Weitergabe von (neuen) Informationen sind wichtige Quellen, um auf diese Veränderungen zu reagieren. Manchmal benötigen wir die Hilfe oder den Rat eines anderen Menschen, um an unsere Fähigkeiten zu gelangen und diese zu aktivieren.

Der Mitarbeiter, der in Beziehung zum Klienten tritt, sollte sensibel auf dessen Fähigkeiten, Bedürfnisse, Vorstellungen und Ziele reagieren.

Er motiviert den Klienten, Verantwortung zu übernehmen, um mittelfristig eigene Entscheidungen treffen zu können.

Es entsteht ein individueller Unterstützungsrahmen, den der Klient unter Einbeziehung des Hilfeplaninstruments (IHP/THP) aktiv mitgestaltet, und in dem beide auf Augenhöhe miteinander arbeiten.

Der Mitarbeiter hat die Möglichkeit, im Hinblick auf Ehrlichkeit, Verlässlichkeit, Offenheit und soziales Miteinander eine Vorbildfunktion für die Klienten einzunehmen.

Ein Loslösen von einengenden Denkschablonen ist gewünscht, kreativen Ideen wird Raum gelassen und neue Wege können erprobt werden.

Freiraum geben appelliert an die Selbstbestimmung des Klienten und bedeutet für den Mitarbeiter, sich auf professionelle Art „zurückzunehmen“.

Solche Strukturen ermöglichen in den Einrichtungen die aktive Einflussnahme des Einzelnen. Darüber hinaus erlauben sie die Bildung von Interessengemeinschaften.

Der „Empowerment-Gedanke“ darf jedoch kein übergestülptes Pflichtkonzept sein – Klienten, die sich aus ihrer Lebenssituation heraus für eine klare Nicht-Teilnahme entscheiden, finden auch hierfür die Akzeptanz und fördernde wie unterstützende Begleitung der Mitarbeiter.

Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen entwickeln oft ihre ganz eigenen Ansätze, sich selbst zu helfen – Krankheitssymptome können sogar Lösungsversuche sein, um ein seelisches Ungleichgewicht auszugleichen. Dieses Potenzial gilt es, in seiner Bedeutung nicht zu unterschätzen und Vertrauen in die Selbstbemächtigung des Klienten zu haben.

Zur Förderung der vorhandenen Ressourcen eignet sich insbesondere der methodische Ansatz der „Psychoedukation“. Im Rahmen dieses Angebotes geht es nicht nur um Informationsvermittlung und Aufklärung im Hinblick auf die Beeinträchtigung. Vielmehr werden mit dem Klienten verschiedene Problemlösungs- und Krisenbewältigungsstrategien sowie unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten erarbeitet.

Auch das „Training Sozialer Kompetenzen“ ermöglicht eine Stärkung der eigenen Fähigkeiten. Hier werden unter anderem mit Hilfe von Rollenspielen verschiedene Alltags-, Krisen- und Problemsituationen dargestellt und reflektiert. Eine konstruktive Auseinandersetzung mit subjektiv als belastend oder schwierig empfundenen Situationen führt zu einem gestärkten Selbstvertrauen und einer Steigerung der Selbstständigkeit.

Eine weitere Möglichkeit des Empowerment erschließt sich in der Teilnahme an Selbsthilfegruppen, um als und mit „Experten in eigener Sache“ gemeinsame Bewältigungsstrategien zu erarbeiten, Erfolg und Misserfolg zu reflektieren und sich gegenseitig auszutauschen.

All diese „Methoden“ werden getragen von einer wertschätzenden Atmosphäre und Grundhaltung, die auch Ausdruck des christlichen Selbstverständnisses der Einrichtungen des BBT e.V. ist.

Es ist unabdingbar, dass auch Mitarbeiter sich selbst „empowern“. Sie übernehmen im Rahmen ihres Dienstes für die Einrichtung Verantwortung und beziehen Stellung für andere und sich selbst – Reflexion des eigenen beruflichen Handelns wie auch die gemeinsame Reflexion, vom Dialog bis zum Mehrpersonen-Setting, sind dabei von Bedeutung.

Dies gelingt beispielsweise, wenn die Möglichkeit besteht

- sich auszutauschen,
- sich zu hinterfragen,
- sich gegenseitig zu stärken,
- sich zu motivieren,
- Fähigkeiten wahrzunehmen,
- Ressourcen zu schonen.

4. Grenzen von Empowerment

Wie bereits in Kapitel 2.2 beschrieben wurde, hat jeder Mensch ein Recht auf die „freie Entfaltung seiner Persönlichkeit“ und somit auf ein selbstbestimmtes Leben.

Allerdings hat Autonomie auch Grenzen. Denn dort, wo die Rechte anderer Menschen verletzt werden, findet Selbstbestimmung ihre Einschränkungen. Dies gilt auch im Hinblick auf die begrenzten wirtschaftlichen Ressourcen im Gesundheits- und Sozialwesen und damit für unsere Einrichtungen.

Folgendes Beispiel soll dies verdeutlichen:

In der Ortschaft ist Tempo 50 km/h erlaubt. Da mir dies heute aber viel zu langsam ist, entscheide ich mich für die Anwendung meines Grundrechts auf Selbstbestimmung und fahre mit Tempo 100 km/h durch die Ortschaft.

Dadurch mache ich mich nicht nur strafbar, sondern gefährde mich und andere Menschen erheblich. Für ein solches Verhalten müsste ich dann sämtliche Konsequenzen tragen. An diesem kurzen Beispiel kann man erkennen, dass das Recht auf ein selbstbestimmtes Leben Grenzen hat und

auch haben muss, um das Zusammenleben von Menschen überhaupt zu ermöglichen. Es wird aber auch deutlich, dass die Ausübung der „Selbstbestimmung“ unumgänglich mit dem „Tragen der Konsequenzen“ und der „Übernahme von Verantwortung“ verbunden ist. Die Forderung, ein selbstbestimmtes Leben führen zu können, ist existenziell wichtig, die damit verbundenen Pflichten sind aber ebenso von Bedeutung und dürfen keinesfalls außer Acht gelassen werden.

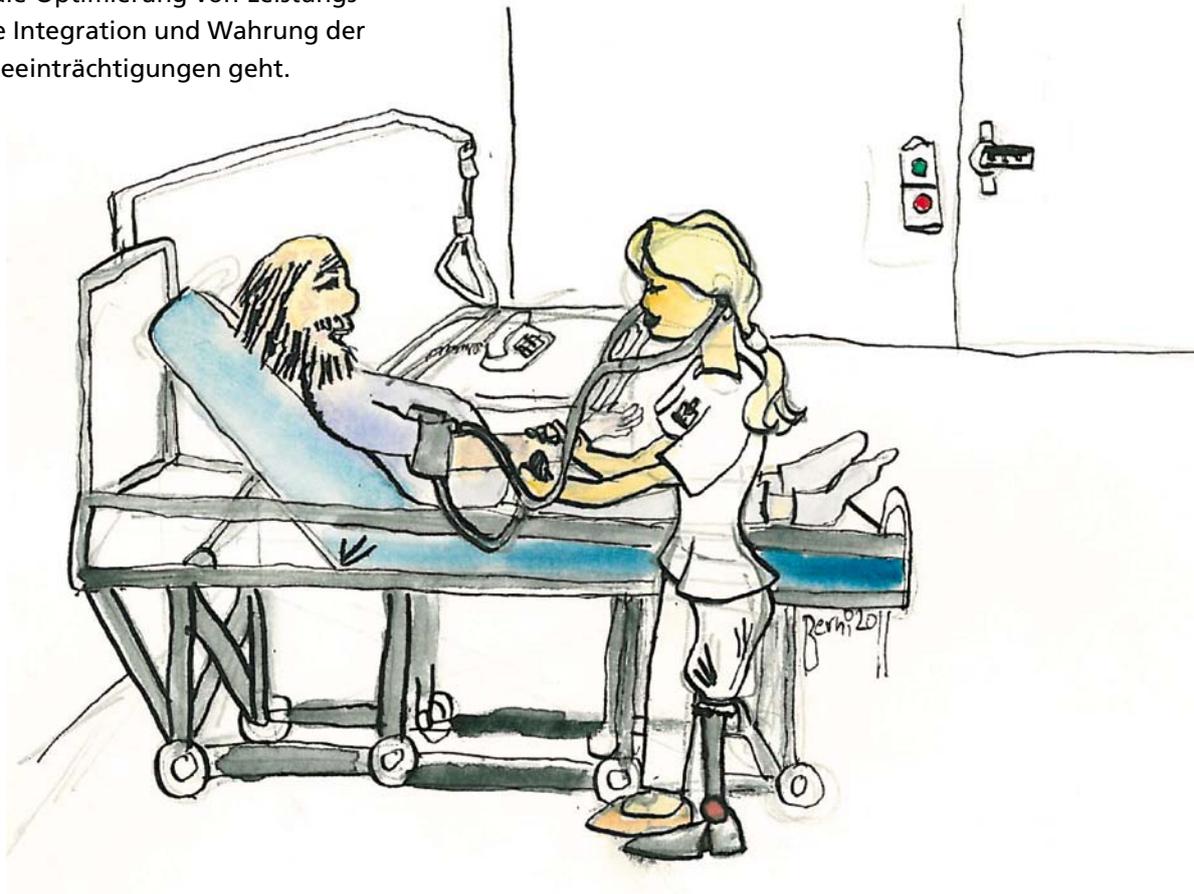
Im Arbeitsfeld der Psychiatrie gibt es immer wieder Grenzsituationen. So kann es für den Mitarbeiter ein Spagat sein, zwischen der Selbstbestimmung des Klienten, der fachlichen Einschätzung und der vertraglich vereinbarten Fürsorgepflicht abzuwägen: Es gibt beispielsweise eine Grenze zwischen ungewöhnlicher Wohnraumgestaltung und Verwahrlosung; zwischen dem Konsum von Alkohol als Genuss oder als Substanz, die gefährdendes Verhalten auslösen kann. Widersprüchlichkeiten gehören zum Leben und müssen personen- und situationsgerecht verhandelt werden.



5. Ausblick

Empowerment ist für unsere Einrichtungen kein fachliches Neuland. Wir verstehen diesen Ansatz als Prozess, der sich ständig fortschreibt. Unter diesem Aspekt sind unsere Einrichtungen offen für Veränderungen und methodische Weiterentwicklung.

Über die internen Strukturen hinaus machen wir uns stark für politische und gesellschaftliche Veränderungen – insbesondere wenn es um die Optimierung von Leistungsstrukturen, gesellschaftliche Integration und Wahrung der Rechte von Menschen mit Beeinträchtigungen geht.



Literatur

- Ditschler, Kurt (2001):
Die Werkstatt für behinderte Menschen im neuen SGB IX. – (Arbeitshilfen für die Praxis, 41), Northeim: CDIT-Verlag
- Grundsätze und Leitlinien (2006): Hrsg. Barmherzige Brüder Trier e.V., 6. Auflage, Koblenz
- Herriger, Norbert (2006): *Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. – 3. erw. und aktual. Auflage, Stuttgart: Kohlhammer*
- Knuf, Andreas/Osterfeld, Margret/Seibert, Ulrich (2007): *Selbstbefähigung fördern. Empowerment und psychiatrische Arbeit. – 5. überarb. Auflage, Bonn: Psychiatrie-Verlag*
- Stascheit, Ulrich (Hrsg. 2002): *Gesetze für Sozialberufe. Stand: BGBl. I Nr. 58 vom 20. August 2002. – (Recht soz: Nomos-Texte), 9. Auflage, Baden-Baden: Nomos*

Fußnoten

- 1 Herriger 2006, S. 20
- 2 vgl. Knuf/Osterfeld/Seibert 2007, S. 21-27
- 3 vgl. Stascheit, Hrsg. 2002, Kap. 1
- 4 vgl. Stascheit, Hrsg. 2002, Kap. 151
- 5 vgl. Stascheit, Hrsg. 2002, Kap. 150
- 6 vgl. Ditschler 2001, S. 48
- 7 Grundsätze und Leitlinien 2006, S. 15
- 8 vgl. Ditschler 2001, S. 48

