

# **Konzeption Empowerment & Coaching**

**Anne Hagen, Diana Hoff, Ulrike Schmid, Sabine Schröder, Roland Weber**

**Barmherzige Brüder Schönfelderhof  
Gemeindepsychiatrische Angebote  
St. Bernhards-Werkstätten  
Schönfelderhof  
54313 Zemmer**

**Zemmer 2007**

## **Gliederung**

<b>Vorwort Albert Mandler</b>	<b>4</b>
<b>Vorwort Heike Pick</b>	<b>6</b>
<b>Einleitung</b>	<b>7</b>
<b>Ziele</b>	<b>7</b>
<b>Historischer Hintergrund</b>	<b>7</b>
<b>Definition</b>	<b>8</b>
<b>Empowerment</b>	<b>8</b>
<b>Coaching</b>	<b>9</b>
<b>Warum beschäftigt sich der Schönfelderhof mit Empowerment &amp; Coaching?</b>	<b>9</b>
<b>Zielgruppen von Empowerment &amp; Coaching auf dem Schönfelderhof</b>	<b>10</b>
<b>Inhalt</b>	<b>11</b>
<b>Ist-Analyse</b>	<b>11</b>
<b>Haltung des Trägers</b>	<b>11</b>
<b>Gesetzliche Grundlagen</b>	<b>12</b>
<b>Organisatorische Voraussetzungen</b>	<b>13</b>
<b>Demokratische Mitbestimmung</b>	<b>14</b>
<b>Fortbildungen/Weiterbildungen/Schulungen</b>	<b>15</b>
<b>Methoden und Umsetzung von Empowerment &amp; Coaching</b>	<b>15</b>
<b>Methoden zwischen Mitarbeiter und Klient</b>	<b>16</b>
<b>Methoden für Klienten</b>	<b>17</b>

<b>Methoden für Mitarbeiter</b>	<b>18</b>
<b>Grenzen des Empowerment &amp; Coaching</b>	<b>19</b>
<b>Messen, Analysieren und Auswerten von Empowerment &amp; Coaching</b>	<b>20</b>
<b>Ausblick für den Schönfelderhof</b>	<b>21</b>
<b>Literatur</b>	<b>23</b>

## **Vorwort**

### **Empowerment & Coaching auf dem Schönfelderhof**

#### **Warum beschäftigt sich der Schönfelderhof mit dem Thema „Empowerment & Coaching“?**

Vor nunmehr annähernd zehn Jahren hat es auf dem Schönfelderhof eine Umorientierung im Bezug auf die grundsätzlichen Betreuungsinhalte gegeben.

Aufgrund eigener Erfahrung in der Betreuung psychisch beeinträchtigter Menschen, aber auch aufgrund neuerer fachlicher Aspekte 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 IHP (Individueller Hilfeplan), in Zukunft 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.

Auch der vor einem Jahr auf dem Schönfelderhof eingeführte „Casemanagement-Ansatz“ bedeutet, dass Empowerment-Grundsätze gelten müssen. Zieldimensionen von

Casemanagement sind unseres 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 der Einrichtung und in der Ablauforganisation. Hierzu hat der Schönfelderhof ein Netzwerk gebildet, um Inhalte zu transportieren und die Mitwirkungsmöglichkeiten an allen Standorten zu ermöglichen. Es gibt vor Ort in allen unseren Betreuungsstandorten Empowermentbeauftragte, die dies gewährleisten. Koordiniert wird dieses Netzwerk von Frau Ulrike Schmid. Die Beauftragten der jeweiligen Standorte bilden zusammen mit interessierten Betreuten und Klienten das Netzwerk Empowerment und haben die Konzeption zum Thema „Empowerment & Coaching auf dem Schönfelderhof“ erstellt. Bestandteile der Konzeption sind unsere Ziele, der historische Hintergrund, 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 und Klienten auf dem Schönfelderhof zu bedanken, die aktiv am Empowerment & Coaching-Prozess teilnehmen und ihn tagtäglich leben.

*Albert Mandler*

*(Leitung Gemeindepsychiatrische Angebote)*

## **Vorwort**

### **Was bedeutet Empowerment & Coaching für uns als Betreute und Klienten?**

Empowerment & Coaching ist ein wichtiger Bestandteil des Zusammenlebens und Zusammenarbeitens auf dem Schönfelderhof und bedeutet Selbstbestimmung.

Jeder sollte das Recht haben, über sein Leben selbst zu bestimmen. So sollte jeder selbst bestimmen können, wo er wohnen will und wie er sein Zuhause einrichten möchte. Das ist nicht immer einfach, weil es zum Beispiel bei der Sauberkeit oder Ordnung auch unterschiedliche Meinungen gibt.

Es wird zwar schon viel für behinderte Menschen getan, um ihre Selbstbestimmung zu fördern, z.B. barrierefreie Durchgänge und selbst öffnende Türen für Rollstuhlfahrer, damit sie sich freier bewegen können und nicht so sehr auf die Hilfe anderer angewiesen sind. Ganz wichtig ist es aber auch, dass die Fähigkeiten und Stärken eines jeden erkannt und gefördert werden. Wenn ein Mensch gerne zeichnet, sollte man ihm die Möglichkeit dazu geben und nicht versuchen, ihn davon abzubringen.

Der Werkstatttrat, Heimbeirat und die Coaching-Gruppe sind für viele Betreute auf dem Schönfelderhof eine gute Möglichkeit, um sich miteinander auszutauschen, Informationen zu erhalten, Probleme anzusprechen und gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Außerdem sind die Gruppengespräche in den einzelnen Arbeitsbereichen wichtig, weil die Betreuten ihre Probleme, die im alltäglichen Berufsleben vorkommen, dort einbringen können.

Empowerment sollte auf jeden Fall weiterhin in jeglicher Art und Weise unterstützt werden, damit auf dem Schönfelderhof noch mehr Menschen ein möglichst selbstbestimmtes Leben führen können.

Ich bin sehr froh darüber, in der Coaching-Gruppe mitzuarbeiten und habe das Gefühl, ein gleichwertiges Mitglied zu sein. Das gibt mir viel Selbstbewusstsein, um die Anliegen

und Belange der Betreuten immer wieder anzusprechen und mit in die Diskussionen der Gruppe einfließen zu lassen.

*Heike Pick*

*(Mitglied der Coaching-Gruppe)*

## **Einleitung**

### **Ziele**

Empowerment & Coaching zielen vorrangig darauf, den Menschen in seiner Selbstbestimmung und in seinen Fähigkeiten zu stärken. Es geht darum, demokratische Mitwirkungsmöglichkeiten zu schaffen. Mut, Würde und Kraft werden hervorgehoben. Menschen arbeiten gemeinsam daran, ihr Leben selbst zu gestalten und Kontrolle darüber zu gewinnen.

Unter Nutzung von Ressourcen werden im Empowerment & Coaching eigene Fähigkeiten weiterentwickelt.

### **Historischer Hintergrund**

Die Anfänge des Empowerment entwickelten sich in den USA aus der Tradition der Bürgerrechtsbewegung (civil-rights-movement). Betrachtet man die Forderungen nach gleichen Rechten der farbigen Bevölkerung in den 60er Jahren des 20. Jahrhunderts (Black-Power-Bewegung), die Friedensbewegung in ihrem Kampf gegen die Einmischung in die Souveränität anderer Staaten oder die Frauenbewegung: die Geschichte des Empowerment ist eng mit der Geschichte dieser sozialen Bewegungen verbunden. *"Gesellschaftlich unterlegene Gruppen waren nicht länger bereit, ihnen bislang widerfahrene Diskriminierungen zu akzeptieren. Sie erarbeiteten sich ein neues Selbstbewußtsein, schlossen sich zusammen und lehnten sich auf gegen die erlebte Unterdrückung Später nutzten Fachpersonen diesen Begriff zur Umschreibung ihres professionellen Selbstverständnisses."*<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Knuf/Osterfeld/Seibert 2007, S. 28

## Definition

### Empowerment

In der Literatur finden sich zahlreiche Definitionsangebote zum Empowerment. Nach einer Arbeitsdefinition von Norbert Herriger<sup>2</sup> 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.“*

Nicht nur Fachleute haben Empowerment definiert, sondern auch Empowerte definieren<sup>3</sup>

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

Diese Definitionen betonen die aktive Aneignung von Macht, Kraft und Gestaltungsmöglichkeiten durch die Betroffenen selbst. Zusammengefasst könnte man sagen: Informationen und Wahlmöglichkeiten ermöglichen Selbstbestimmung.

---

<sup>2</sup> Herriger 2006, S. 20

<sup>3</sup> vgl. Knuf/Osterfeld/Seibert 2007, S. 21-27

## **Coaching**

Coaching bezeichnet die Beratung und Begleitung von Menschen in unterschiedlichen Lebensbereichen (beruflich, persönlich). Ein Coach ist als ein professioneller Gesprächspartner anzusehen. Seine Aufgabe ist es, zu motivieren und den Menschen in seiner individuellen (Weiter-)Entwicklung zu unterstützen. Persönliche Rückmeldung und praxisorientiertes Training sind dabei wichtige Handlungselemente. Coaching appelliert immer an die Eigenverantwortlichkeit des Einzelnen.

## **Warum beschäftigt sich der Schönfelderhof mit Empowerment & Coaching?**

Neue Sichtweisen in sozialen Einrichtungen gehen häufig aus gesellschaftlichen Veränderungen hervor. So setzt sich der Schönfelderhof kontinuierlich und systematisch mit neuen Entwicklungen in der gemeindepsychiatrischen Versorgung auseinander.

Nicht nur gesellschaftliche Dynamiken, sondern auch das Selbstverständnis des Schönfelderhofes - basierend auf christlichen Werten - verlangt Offenheit für die Belange des Menschen.

Hinzukommt der Anspruch des Trägers Barmherzige Brüder Trier (BBT e.V.), eine zeitgemäße Umsetzung des Ordensauftrages herzustellen. *„Seither [seit der Ordensgründung] bemühen sich die Brüder zusammen mit vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den Menschen ein lebendiges Zeugnis der erbarmenden Liebe Gottes zu sein und sie insbesondere den kranken, alten, behinderten und benachteiligten Menschen glaubhaft zu machen,“*<sup>4</sup> Das Empowerment & Coaching-Konzept verfolgt genauso wie das Selbstverständnis des Schönfelderhofes ein humanistisch-christliches Menschenbild.

Erste Ansätze des Empowerments & Coachings fanden sich in den 90er Jahren im Totaly Quality Management-Konzept (TQM-Konzept) des Schönfelderhofes. Hier war die Einbeziehung aller Klienten eine der wesentlichen Qualitätsanforderungen.

---

<sup>4</sup> Bruder Pankratius 2006, S. 4

Klienten und Mitarbeiter nahmen z.B. an Arbeitsgruppen teil und entwickelten gemeinsam Verbesserungspotentiale. Somit hatten alle Interessierten die Möglichkeit, ihre Ideen aktiv in das Alltagsgeschehen des Schönfelderhofes einzubringen. Dadurch waren Klienten wie Mitarbeiter empowert, Arbeitsprozesse mitzugestalten und Organisationsentwicklungen zu beeinflussen.

Der Schönfelderhof schuf zwar den Rahmen für Mitgestaltung - letztlich war und ist der Wunsch des Klienten, aktiv an Prozessen beteiligt zu sein, jedoch ausschlaggebend für Empowerment & Coaching.

Autonomie, Selbstständigkeit und Mitwirkung sind heute feste Säulen des Qualitätsmanagements auf dem Schönfelderhof. Diesen Prozess sehen wir jedoch niemals als beendet an.

Empowerment ist ebenso wie Qualitätsmanagement im ständigen Fluss. Das Prinzip andauernder Weiterentwicklung entspricht der Bereitschaft zur Erneuerung des Schönfelderhofes. Das gemeinsam formulierte Ziel lautet:

*„Wir sind gut - wir wollen aber noch besser werden.“<sup>5</sup>*

### **Zielgruppen von Empowerment & Coaching auf dem Schönfelderhof**

Die Zielgruppen von Empowerment & Coaching beziehen sich traditionell auf Randgruppen und Benachteiligte der Gesellschaft, welche mehr Eigeninitiative für ihr Leben übernehmen wollen. Auf dem Schönfelderhof stellt diese Gruppe die Menschen mit psychischen Erkrankungen dar, welche Hilfen erhalten. Der einzelne Klient erhält die Möglichkeit, sich aus den vorgegebenen (bevormundenden) Strukturen zu lösen, ohne die Unterstützung für seinen Hilfebedarf zu verlieren. Weitere Zielgruppen sind die mit dem Klienten in Verbindung stehenden Personen. Dazu gehören seine Angehörigen, andere Betroffene oder auch Laienhelfer.

Mitarbeiter befinden sich in der Doppelfunktion des Empowerers und des Coachs. Sie übernehmen Verantwortung für ihre eigene Selbstbestimmung und übernehmen die Rolle des Unterstützers für Strukturen und Prozesse bei anderen. So zeigt sich eine auf

---

<sup>5</sup> Grundsätze und Leitlinien 2006, S. 15

die Selbstbefähigung ausgerichtete Atmosphäre im Kontakt der Mitarbeiter zu den Klienten, der Mitarbeiter untereinander bis hin zur Leitung.

Der Leitgedanke und die Haltung des Empowerment & Coaching betrifft somit jeden, der in Zusammenarbeit mit dem Schönfelderhof steht; vom Direktorium über die Klienten, von den Mitarbeitern des Betreuungs- und Reinigungsdienstes bis hin zu den Ordensbrüdern.

## **Inhalt**

### **Ist-Analyse**

Die Ist-Analyse erläutert zunächst die Haltung des Trägers, gesetzliche Grundlagen, organisatorische Voraussetzungen, Prozesse der demokratischen Mitbestimmung sowie das Angebot an Fortbildungen.

### **Haltung des Trägers**

Ausgehend von dem humanistisch-christlichen Menschenbild - wie es in unseren Grundsätzen und Leitlinien verankert ist - ist es die Zielsetzung der Barmherzigen Brüder, eine zeitgemäße Umsetzung des Heilsauftrages Jesu im Dienst der Menschen zu leisten. So wurde die Umsetzung des Grundauftrages seit Peter Friedhofen (1819-1860) immer wieder dem gesellschaftlichen Wandel angepasst.

Am Anfang des 21. Jahrhunderts ist in der modernen Psychiatrie eine Auseinandersetzung mit Inhalten des Empowerments & Coachings deshalb unerlässlich. Wichtig ist festzuhalten, dass Empowerment & Coaching nicht erst seit Aufkommen des Begriffs, sondern in vielen Bereichen bereits gelebt wird. So gibt es auf dem Schönfelderhof eine Vielzahl von Beispielen:

- Räume des Offenen Treffs stehen auch nachts zur Verfügung
- Wochenplanung des Essens für die Klienten
- Projektplanung Ergotherapie

- Beteiligung und Weiterentwicklung des Raumkonzeptes
- Planung und Durchführung von Festen
- Mitwirkung bei individueller Therapieplanung
- regelmäßige Gruppenstunden
- Planung von Tagesausflügen und Urlauben
- vierteljährliche Regelkommunikation sowohl von Heimbeirat als auch von Werkstatttrat mit der Leitungsebene
- Mitwirkung des Heimbeirates und Werkstattrates bei der Erstellung des Speiseplans für die Kerneinrichtung
- Mitwirkung bei der Bauplanung der GPBZs Prüm und Schweich

### **Gesetzliche Grundlagen**

Ein Baustein des Versuchs einer Definition von Empowerment & Coaching besteht in der Einsicht, dass jeder Mensch Rechte hat. Auch wenn bis heute nicht alle Forderungen umgesetzt sind, für die sich Bürgerrechtsbewegungen für unterdrückte und benachteiligte Gruppen eingesetzt haben, finden sich Begriffe wie Würde, Mitwirkung, Selbstbestimmung und Selbstverantwortung auch in der deutschen Rechtsprechung.

Auch für die Mitarbeiter und Klienten des Schönfelderhofes bildet dabei das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland (GG)<sup>6</sup> die verfassungsrechtliche Grundlage:

*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 – BGG;<sup>7</sup> ist es, "die Benachteiligung von behinderten Menschen zu beseitigen und zu verhindern sowie die gleichberechtigte Teilhabe von

---

<sup>6</sup> vgl. Stascheit, Hrsg. 2002, Kap. 1

<sup>7</sup> vgl. Stascheit, Hrsg. 2002, Kap. 151

*behinderten Menschen am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen."*

Hinzu kommt im Hinblick auf den Bereich Wohnen das Heimgesetz (HeimG) mit der Verordnung über die Mitwirkung der Heimbewohner in Angelegenheiten des Heimbetriebes (Heimmitwirkungsverordnung – HeimmitwV). Das Heimgesetz<sup>8</sup> verfolgt nach § 2 Ziele, die auch im Zusammenhang mit dem Empowerment-Begriff auftauchen:

*"(1) Zweck des Gesetzes ist es,*

*1. die Würde sowie die Interessen und Bedürfnisse der Bewohnerinnen und Bewohner von Heimen vor Beeinträchtigungen zu schützen,*

*2. die Selbständigkeit, die Selbstbestimmung und die Selbstverantwortung der Bewohnerinnen und Bewohner zu wahren und zu fördern (...)*

*4. die Mitwirkung der Bewohnerinnen und Bewohner zu sichern (...)"*

In § 10 wird die Mitwirkung der Bewohnerinnen und Bewohner *"durch einen Heimbeirat in Angelegenheiten des Heimbetriebs wie Unterkunft, Betreuung, Aufenthaltsbedingungen, Heimordnung, Verpflegung und Freizeitgestaltung"* beschrieben.

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 behinderten Menschen im Arbeitsbereich einer anerkannten Werkstatt.<sup>9</sup>

Die Werkstättenverordnung fordert eine angemessene Mitwirkung in den die Interessen der behinderten Menschen berührenden Angelegenheiten der Werkstatt.<sup>10</sup>

### **Organisatorische Voraussetzungen**

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

---

<sup>8</sup> vgl. Stascheit, Hrsg. 2002, Kap. 140

<sup>9</sup> vgl. Stascheit, Hrsg. 2002, Kap. 150

<sup>10</sup> vgl. Ditschler 2001, S. 48

Neben der Bereitstellung von Räumlichkeiten und Arbeitsmaterialien ermöglicht es der Schönfelderhof allen Klienten und Mitarbeitern, sich innerhalb des alltäglichen Arbeitsgeschehens in verschiedenen Gruppen und Gremien zu engagieren und einzubringen.

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

### **Demokratische Mitbestimmung**

Als soziale Einrichtung sind wir Teil der freiheitlich demokratischen Ordnung. Zum einen nehmen wir immer dort, wo unsere Interessen betroffen sind, nach außen hin Stellung zum politischen und gesellschaftlichen Geschehen in Gemeinde und Land.

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 des Schönfelderhofes haben in den letzten Jahren verschiedene Umgangs-Kulturen 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 dem oben beschriebenen demokratischen Grundverständnis hat sich für den Schönfelderhof ein Netzwerk aus verschiedensten Gruppen und Gremien gebildet.

Exemplarisch sind folgende genannt:

- Werkstatttrat
- Heimbeirat
- Mitarbeitervertretung (MAV)
- Hauszeitung „Der Schönfelder“
- AG Empowerment & Coaching

- Projekt „Älter werdende Menschen“
- christliche Gesprächskreise
- standortgebundene Gruppengespräche
- Balint- und Supervisionsgruppen
- Freizeit-, Sport- und Kulturgruppen
- AG Rockband
- AG Laienhilfe

### **Fortbildungen/ Weiterbildungen/Schulungen**

Bezugnehmend auf unsere Grundsätze und Leitlinien sind „*nur informierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ... auf Dauer motiviert.*“<sup>11</sup> Es gibt ein breit gefächertes Fort- und Weiterbildungsangebot, das von Mitarbeitern zusammengestellt und jährlich aktualisiert wird. Hieraus können Klienten und Mitarbeiter die für sie interessanten Themen auswählen. Fortbildungen haben auf dem Schönfelderhof einen hohen Stellenwert, sie werden finanziell und organisatorisch unterstützt. Alle Beteiligten haben dabei die Gelegenheit, sich fachlich, methodisch, sozial, persönlich und ethisch weiterzubilden.

Zunehmend besuchen Klienten und Mitarbeiter ein und dieselbe Fortbildung, die z.T. auch von Psychiatrieerfahrenen durchgeführt wird. Auch dem Wunsch von Klienten nach Fortbildungen, bei denen sie unter sich sind, soll immer mehr nachgekommen werden.

Durch die Vielzahl an Fortbildungen entwickeln sich immer wieder neue Sichtweisen sowie Ideen, alte Denkschablonen können überprüft werden.

### **Methoden und Umsetzung von Empowerment & Coaching**

Es könnte der Anspruch aufkommen, die Essenz des Empowerments & Coachings in einer Konzeption herausfiltern zu wollen. Bei der Vielzahl von Lebensentwürfen von Klienten und Mitarbeitern des Schönfelderhofes erscheint uns dies jedoch nicht sinnvoll. Empowerment & Coaching ist eine innere Haltung, daher gibt es kein universell gültiges

---

<sup>11</sup> Grundsätze und Leitlinien 2006, S. 15

Grundrezept. Dennoch möchten wir Methoden für Empowerment & Coaching auf dem Schönfelderhof beschreiben:

Ein respektvoller Umgang ist der Nährboden für das Miteinander auf dem Schönfelderhof. Jeder soll grundsätzlich die Möglichkeit haben, seinen eigenen Lebensplan zu gestalten und weiterzuverfolgen.<sup>12</sup> Alle Lebensentwürfe - auch ungewöhnliche - stehen gleichberechtigt nebeneinander und sind zu akzeptieren. Dies spricht für einen positiven Blick auf sich selbst und auf andere.

Grundüberzeugung ist, dass jeder Mensch Fähigkeiten hat, diese im Laufe seines Lebens ausbaut bzw. sich weitere aneignet. Manche Fähigkeiten gehen uns aber auch im Laufe der Zeit verloren. Es gilt, um seine Fähigkeiten zu wissen, sie (neu) zu entdecken, zu nutzen und nutzbar zu machen. Hierzu benötigt man als Grundelement die Eigenmotivation, d.h. den Wunsch oder den Willen, etwas zu tun.

Da wir ständig neuen Gegebenheiten und Situationen ausgesetzt sind, ist es notwendig, sich diesen Veränderungen zu öffnen. Erhalt und Weitergabe von neuen Informationen sind wichtige Quellen, um auf diese Veränderungen reagieren zu können. Manchmal braucht man, um an seine Fähigkeiten zu gelangen und diese auszuschöpfen, die Hilfe oder den Rat eines anderen Menschen.

Somit gibt es in der Empowerment-Philosophie, wie auch in der Literatur beschrieben, zwei Arten von Methoden: die Selbstbemächtigung problembetroffener Personen und Empowerment als professionelle Unterstützung zu Autonomie.<sup>13</sup> Methoden für Empowerment & Coaching für Mitarbeiter und Klienten des Schönfelderhofes bauen auf dieser Annahme auf.

### **Methoden zwischen Mitarbeiter und Klient**

Der Mitarbeiter tritt in Beziehung zum Klienten und reagiert sensibel auf dessen Fähigkeiten, Bedürfnisse, Vorstellungen und Ziele. Er motiviert den Klienten, Verantwortung zu übernehmen, um eigene Entscheidungen treffen zu können.

---

<sup>12</sup> vgl. Ditschler 2001, S. 48

<sup>13</sup> vgl. Herriger 2006, Knuf 2007

Es ergibt sich ein individueller Unterstützungsrahmen, den der Klient unter Einbeziehung des IHP/THP aktiv mitgestaltet. So arbeiten beide auf gleicher Augenhöhe miteinander.

Aufgabe der Mitarbeiter ist es 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.

Freiraumgeben appelliert an die Selbstbestimmung des Klienten und bedeutet für den Mitarbeiter konkret, sich auf professionelle Art zurückzunehmen.

Selbstbestimmung zeigt sich in kleinen Bereichen, kleinste Schritte der Veränderung werden anerkannt.

So geben die Strukturen des Schönfelderhofes die Möglichkeit zur aktiven Einflussnahme des Einzelnen. Darüber hinaus ermöglichen sie die Bildung von Interessengemeinschaften. Der Empowerment & Coaching-Gedanke soll kein übergestülptes Konzept sein. Klienten, die sich aus ihrer Lebenssituation heraus für eine klare Nicht-Teilnahme entscheiden, finden hierfür die Akzeptanz der Mitarbeiter.

Mitarbeiter empowern und coachen die Klienten da, wo es sinnvoll und gewünscht ist.

### **Methoden für Klienten**

Selbsthilfe und aktive Selbstorganisation stellen Methoden des Empowerment & Coaching für Klienten dar. Menschen, die psychiatrische Erkrankungen haben, entwickeln ihre individuellen Ansätze, sich selbst zu helfen. Sogar die Symptomatiken können Lösungsversuche sein, um ein seelisches Ungleichgewicht auszugleichen. Dieses Potential gilt es, in seiner Bedeutung nicht zu unterschätzen und Vertrauen in die Selbstbemächtigung des Klienten zu haben. *"Niemand ist psychischen Krisen hilflos ausgeliefert. Alle betroffenen Menschen haben zahlreiche Selbsthilfemöglichkeiten, um sich vor weiteren Krisen, belastenden Symptomen oder negativen Folgen der Erkrankung zu schützen. (...) Jeder Mensch, der von psychischen Schwierigkeiten betroffen ist, versucht etwas dagegen zu tun. Ausnahmen davon gibt es nur, wenn die*

*psychischen Veränderungen als positiv empfunden werden oder große Vorteile für den Betroffenen haben (sekundärer Krankheitsgewinn).<sup>14</sup>*

Eine weitere Möglichkeit des Empowerment & Coaching für den Einzelnen besteht darin, sich in Selbsthilfegruppen zusammenzuschließen. Menschen suchen gemeinsam nach Lösungsmöglichkeiten, um mit ihrer krankheitsbedingten Thematik umzugehen. Für viele ist es hilfreich, sich zu organisieren, um mit den eigenen Problemen nicht alleine zu sein (Selbsthilfe als Lernfeld).

### **Methoden für Mitarbeiter**

Es ist unabdingbar, dass auch Mitarbeiter sich selbst empoweren und coachen. Alle Methoden werden getragen von einer wertschätzenden Atmosphäre. Mitarbeiter übernehmen im Rahmen ihres Dienstes für den Schönfelderhof Verantwortung und beziehen Stellung für andere wie für sich selbst.

Eine Methode für Empowerment & Coaching besteht in der Selbstreflektion des beruflichen Handelns. Darüber hinaus ist die gemeinsame Reflektion, vom Dialog bis zum Mehrpersonen-Setting, eine Methode von Mitarbeitern, sich gegenseitig fachlich zu empoweren und coachen, was bedeutet:

- sich austauschen,
- sich hinterfragen,
- sich gegenseitig stärken,
- sich motivieren,
- Fähigkeiten wahrnehmen,
- Ressourcen schonen.

Dieses fachliche Empowern und Coachen findet auf allen Mitarbeitererebenen statt. Für die Mitarbeiter des Schönfelderhofes ist dabei ein religiöser Rückhalt als besondere Methode spürbar.

---

<sup>14</sup>vgl. Knuf 2007, S. 89

Weitere Empowerment & Coaching-Methoden sind:

- aktive Ressourcenschonung
- Fortbildung
- Supervision
- Intervision
- Positive Rückmeldung

In die Umsetzung der genannten Methoden wirkt immer die individuelle Vielfalt der Mitarbeiter hinein. Wie fachliches Empowern und Coachen genutzt wird, hängt immer vom jeweiligen Mitarbeiter ab.

Mitarbeiter behelfen sich selbst oder im Kontakt mit anderen, sich zu motivieren und weiterzuentwickeln, um sich für das berufliche Handeln zu stärken:

Nur wer selbst stark ist, kann auch andere stärken!

## **Grenzen des Empowerment & Coaching**

Empowerment & Coaching sollte nicht verstanden werden als ein Gewährenlassen jeglicher Ideen, Vorstellungen und Handlungen des Klienten und des Mitarbeiters im Sinne eines Laisser-faire.

So gibt es auf dem Schönfelderhof einrichtungsbezogene Richtlinien und Vorgaben, innerhalb derer alle sich bewegen müssen. Dabei wird aber auch bewusst Raum für eine individuelle Ausgestaltung gelassen. Dies zeigt sich z.B.:

- in gemeinsamen Absprachen von Ferienfreizeiten,
- im gemeinsamen Verhandeln des Hilfebedarfes,
- in gemeinsamen Terminabsprachen ,
- in der Ausgestaltung und Umsetzung der Betreuungsinhalte,
- in eigenständigen / standortbezogenen Dienstplänen.

Zum anderen ergeben sich im Arbeitsfeld der Psychiatrie immer wieder Grenz-Situationen. So kann es für den Mitarbeiter ein Spagat sein, zwischen der

Selbstbestimmung des Klienten, der fachlichen Einschätzung und der vertraglich vereinbarten Fürsorgepflicht abzuwägen.

Jeder Mensch mit seiner eigenen Persönlichkeit und seinem individuellen Krankheitsbild erfordert ein hohes Maß an Flexibilität im Verhandeln und Abstimmen. Dabei können Dynamiken entstehen, die Chancen bieten, aber auch Grenzen aufzeigen.

Wir fördern individuelle Lebensausgestaltung, sind aber konsequent in selbst-, fremd- bis hin zu lebensgefährdenden Situationen. So gibt es beispielsweise eine Grenze zwischen ungewöhnlicher Wohnraumgestaltung und Verwahrlosung; zwischen dem Konsum von Alkohol als Genuss, oder als Substanz, die gefährdendes Verhalten auslösen kann.

## **Messen, Analysieren und Auswerten von Empowerment & Coaching**

Empowerment & Coaching ist ein Instrument, das Veränderungen Raum geben kann. Hier stellt sich die Frage, welche Veränderungen sich ergeben und wie man sie erkennen kann?

Das Qualitätsmanagement des Schönfelderhofes beschäftigt sich mit dem Sichtbarmachen von Prozessen. Hierzu gibt es verschiedene Instrumentarien, die messen, analysieren und auswerten.

Parameter, die Aussagen zum Empowerment & Coaching ermöglichen, sind:

- vorhandenes Budget für Fortbildungen; Fortbildungskatalog
- Statistik über Krankenhauseinweisungen
- betriebliches Vorschlagswesen (Prima Ideenmanagement)
- Beschwerdemanagement
- Statistik über suizidale Handlungen
- Netzwerk aus verschiedensten Gruppen und Gremien
- Befragungen von Klienten und Mitarbeitern
- regelmäßige Mitarbeitergespräche

- Mitarbeiterwechsel
- Krankheitsstatistiken
- individuelle Arbeitszeitregelungen
- Angebote wie Betriebsausflug, Weihnachtsfeier etc.

Nicht ein einzelner Parameter erlaubt eine bewertende Aussage, ob Empowerment & Coaching stattfindet, sondern die ganzheitliche Betrachtung mehrerer ist erforderlich.

Neben der institutionalisierten Form gibt es auch die ganz persönliche Bewertungsebene:

- Die Zufriedenheit des Klienten mit seiner persönlichen Lebenssituation und seinem Betreuungsumfeld.
- Die Erfüllung des Anspruches eines jeden Mitarbeiters an seine Arbeit im Hinblick auf Empowerment & Coaching.

Zusammenfassend hat Empowerment & Coaching für den Schönfelderhof eine große Bedeutung. Die Klienten können hier selbstbestimmt leben und arbeiten. Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit zur aktiven Mitgestaltung des Arbeitsgeschehens.

Für die Organisation Schönfelderhof an sich ist es ein Merkmal im Hinblick auf die Betreuungsqualität.

## **Ausblick für den Schönfelderhof**

Empowerment & Coaching sind für den Schönfelderhof inhaltlich nichts Neues. Die Auseinandersetzung mit dem Ist-Zustand hat gezeigt, dass der Schönfelderhof für Empowerment & Coaching einen guten Nährboden bietet.

Wir verstehen diese Thematik als dauerhaften Prozess, der sich ständig weiterentwickelt.

Unter diesem Aspekt ist der Schönfelderhof offen für Veränderungen. Unterschiedliche Bedürfnisse der Klienten erfordern auch immer wieder veränderte Strukturen.

Auf diese gilt es sich auch in Zukunft einzustellen. Themen für solche Veränderungen könnten für den Schönfelderhof sein:

- Einbindung der Klienten in alle Planungs- und Entscheidungsprozesse,
- Mitwirkung der Klienten bei der Einstellung neuer Mitarbeiter,
- die Teilnahme von Klienten an Teamsitzungen,
- Zusammenstellung eines Fortbildungskataloges für Klienten,
- Mitarbeit der Klienten bei der Planung neuer Wohnformen,
- Einbeziehung der Klienten bei der Entwicklung neuer Arbeitsformen wie z.B. Integrationsfirmen,
- Einfluss auf und selbstverantwortlicher Umgang mit der Medikation.

Über die internen Strukturen hinaus bedeutet sich stark zu machen für politische und gesellschaftliche Veränderungen. So geht es darum, dass sich Träger und Psychiatrieerfahrene auch in Zukunft gemeinsam für verbesserte Versorgungsstrukturen einsetzen.

Hier kann das Einwirken seitens des Trägers auf politische Geschehnisse - beispielsweise auf ungerechte finanzielle Situationen von Klienten – als relevanter Aspekt benannt werden. Darüber hinaus gilt es, eine verbesserte Akzeptanz behinderter Menschen in der Gesellschaft zu erreichen, indem Klienten und Mitarbeiter sich diesbezüglich positionieren. Organisationsstrukturen, die Netzwerke zwischen Klienten schaffen, sind weiter auszubauen und zu festigen.

Als Nährboden all dieser Gedanken muss offene Wertschätzung auf allen Ebenen weitergelebt werden.

Daher muss es auch in Zukunft auf dem Schönfelderhof darum gehen, den Klienten Raum zu geben, sich zu entfalten und an Stärke zu gewinnen.

Dies erweitert das Selbstwirksamkeitsgefühl eines jeden Menschen und gibt ihm Stolz, Würde und Mut, seine eigenen Wege zu gehen.

Im Sinne des Gedanken vom Seligen Bruder Peter Friedhofen:

*„Neues Feuer – neuer Geist – neue Triebe!“*

## Literatur

**Seliger Bruder Peter Friedhofen:** „Neues Feuer – neuer Geist – neue Triebe!“ - aus einem Brief an Domvikar Liehs

**Bruder Pankrätius Herzog** (2006): Vorwort. – In: Grundsätze und Leitlinien, S. 4-5

**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. vom Barmherzige Brüder Trier e.V. 6. Aufl., Koblenz

**Herriger, Norbert** (2006): Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. – 3., erw. u. aktual. Aufl., Stuttgart: Kohlhammer

**Knuf, Andreas** (2006): Empowerment in der psychiatrischen Arbeit. – (Basiswissen, 9), Bonn: Psychiatrie-Verlag

**Knuf, Andreas / Seibert, Ulrich** (2004): Selbstbefähigung fördern! Empowerment und psychiatrische Arbeit. – 3. Aufl., Bonn: Psychiatrie-Verlag

**Knuf, Andreas / Osterfeld, Margret / Seibert, Ulrich** (2007): Selbstbefähigung fördern. Empowerment und psychiatrische Arbeit. – 5., überarb. Aufl., Bonn: Psychiatrie-Verlag

**Stascheit, Ulrich** (Hrsg. 2002): Gesetze für Sozialberufe. Stand: BGBl. I Nr. 58 vom 20. August 2002). – (Recht soz: Nomos-Texte), 9. Aufl., Baden-Baden: Nomos