

Empowerment

**Empowerment-Zirkel als Ort der Beteiligung für
Menschen mit Handicap und Mitarbeitende**

Workshop zum Fachtag der Diakonie Hessen

„Partizipation als Unternehmensstrategie – Wir sind zusammen mutig!

Marburg, 02.09.2021

Empowerment – Was beschreiben die Nutzer*innen?

Ähm? Bauer Ment?? (Überschrift einer Info-Tafel)

- ❖ Empowerment soll uns (be-)stärken!
- ❖ Wir sollen Vertrauen zu uns selbst bekommen.
- ❖ Wir wollen unser Leben und unsere Arbeit selbst (mit-)gestalten.
- Empowerment ist für uns eine Möglichkeit, die Kontrolle über unser eigenes Leben (wieder zu-)gewinnen.
- ❖ Wir sollen die Hilfen bekommen, die wir brauchen, um unsere eigenen Ziele zu verwirklichen!
- ❖ Unsere Fähigkeiten und Stärken sollen gefördert werden.
- ❖ Ganz wichtig ist es uns, miteinander ins Gespräch zu kommen und mitscheiden zu können.

Empowerment – Notwendigkeit und Nutzen für das Unternehmen

- ❖ Menschen mit Behinderungen können dort leben und arbeiten, wo andere Menschen das auch tun.
- ❖ Das Bundesteilhabegesetz gibt dafür den Rahmen vor.
- ❖ Das heißt, dass JEDE/R Verantwortung übernehmen muss!
→ für seine Entscheidungen, für das was er tut oder sagt.
- ❖ Neben mehr Selbstständigkeit bringt das auch mehr Pflichten. Das macht manchmal Sorgen.
- ❖ Auch Mitarbeitende müssen neu lernen. Sie sind Assistenten bei den Dingen, die jemand nicht gut kann.
- ❖ In der Biografie oder der Berufsausbildung gab es für die Beteiligten kaum entsprechende Lernfelder!

→ *Empowerment ist eine Möglichkeit das gemeinsam zu schaffen!*



„Jede große Reise beginnt mit dem ersten Schritt!“

(Laotse)

Vom Auftakt zum Zirkel – ein Überblick

❖ Auslöser und Ziel:

Ambulantisierung einer Wohngruppe und einer Tagesstätte für Menschen mit psychischen Erkrankungen mit 16 bzw. 40 Plätzen

❖ Auftakt- Workshop zum Empowerment am 06.03.2017 in Mechterstädt

Informationsveranstaltung für alle Klient*innen, alle Angehörigen, alle gerichtlich bestellten Betreuer*innen sowie alle Mitarbeitenden gemeinsam mit dem Leistungsträger

❖ Was ist ein Teilhabezentrum? Dazu fand am 27.06.2017 ein Workshop statt.

Rahmenbedingungen für ein Teilhabezentrum wurden durch Klient*innen und Mitarbeitende erarbeitet

❖ Informationsstrukturen für alle Beteiligten

Sog. Stammtische für Klient*innen und Mitarbeitende

→ um Möglichkeiten und Chancen, aber auch Ängste und Vorbehalte zu besprechen und Lösungen zu entwickeln

Vom Auftakt zum Zirkel – ein Überblick

❖ Einführungsworkshop am 21. und 22.03.18 im Berghotel in Friedrichroda

- mit 28 Mitarbeitenden und 20 Klient*innen aus Wohngruppe und Tagesstätte
- Sorgen, Ängste, Erwartungen und Wünsche wurden benannt und besprochen
- Es wurden Themenfelder und Zielvorgaben für die neue Struktur erarbeitet.
- Es wurde eine Meilensteinplanung mit Maßnahmeplan erstellt.
- Es wurde vereinbart, wie weitergearbeitet werden soll.

Gründung Empowerment- Zirkel

(Klient*innen und Mitarbeitende arbeiten gemeinsam an der neuen Struktur)

**Instrument der Partizipation, des gemeinsamen Lernens
und der Entwicklung der Organisation**



Ängste:

- Was wird aus mir?
 - Was passiert mit der Lutherstraße?
 - Was geschieht mit der TS?
- behalte ich meine Ansprechpartner?
 - Was passiert mit Menschen, die nicht allein leben können?
- Wo führt mein Weg hin?
 - Was passiert mit Menschen, die nicht allein leben können?
- Ich hab Angst, dass ich dann allein/einsam bin.
- dass ich allein wohnen MUSS.
- Das Haus/die Tagesstätte soll aufgelöst werden + Lutherstraße Haus?
 - Kann ich meine Arbeit behalten, wenn ich woanders wohnen werde?
 - Kann ich mein soziales Umfeld (Freunde, Bekannte, Amt etc) behalten?

Wünsche:

- meine Meinung/Wünsche äußern können ohne negative Konsequenzen
- individuelle Unterstützung/Hilfe bekommen
- Klarheit
 - Tagesstätte wünscht sich den Stammtisch zum Austausch
- Ehrlichkeit
- individuelle Beratung (Sprechstunde)
- Verständnis
 - bedingungslos Grund Einkommen
- Hintergründe (warum? was passiert?)
- mehr Motivation zum selbstbestimmten Leben
- Ich möchte mich mit Gleichgesinnten austauschen können
- Mitheden können/gefragt werden
- die Ergebnisse der Tagung nachbesprechen und ansetzen

Vom Auftakt zum Zirkel – ein Überblick

❖ Erster Empowerment - Zirkel am 18.04.18 und 19.04.18 in Mechterstädt

- Es wurde festgelegt, welche Themen gerade wichtig sind und was zuerst bearbeitet werden muss (9 Arbeitspakete).
- Es wurde festgelegt, wer für bestimmte Bereiche verantwortlich ist und wer welche Aufgaben bearbeitet („Themen-Treiber*innen“).
- Es wurde festgelegt, wann sich der Zirkel trifft (Ziel: einmal im Monat). Anfangs fanden die Zirkel mit externer Moderation statt.

❖ **Mitwirkung von Vertreter*innen des Empowerment- Zirkels**

- ❖ **in der Steuerungsgruppe Personenzentrierte Komplexleistungen des Unternehmensverbundes**
- ❖ **im Projekt der LIGA „Wie macht man Teilhabe?“**

Die Arbeitspakete

- ❖ **Planung und Strategie** (Informationen in einfacher Sprache entwickeln, Kollegialer Austausch mit anderen Diensten, Prüfen der aktuellen Teilhabebedarfe, Entwickeln von Ideen zur Umsetzung der geplanten Maßnahmen unter den neuen Rahmenbedingungen)
- ❖ **Zufriedenheit** (Lobkultur, Angebote BGM, gemeinsame Fort- und Weiterbildungen, Dienstzeiten im Kontext Familie, ...)
- ❖ **Offener und ehrlicher Informationsaustausch** (Protokolle in einfacher Sprache, Wie kommen Informationen an die Adressaten?, Welche Informationen sind wichtig?, Story-Telling, Umgang mit Widerständen und Grenzen, ...)
- ❖ **„Stammtisch“** (Rahmenbedingungen, Themen, Verantwortlichkeiten, ...)
- ❖ **Wo liegen die Stärken der Mitarbeitenden?** (Lobkultur, Befragung der Klient*innen zu den Stärken der Mitarbeitenden, Befragung der Mitarbeitenden, Entwickeln von Ideen zu passgenauen Einsatzfeldern der Mitarbeitenden, ...)
- ❖ **Netzwerken** (Erschließung des Sozialraumes, Kontakte-Datei für Netzwerkpartner, ...)
- ❖ **Adäquater Wohnraum**
- ❖ **Arbeitszeitregelungen**
- ❖ **Angst vor (Struktur-) Verlust** (transparente Informationen, Beteiligen des Vorstandes und der Mitarbeitendenvertretung am Prozess, ...)

Empowerment- Zirkel? Was ist das? Und was passiert da?

- ❖ Arbeitskreis, der sich aus Klient*innen und Mitarbeitenden zusammensetzt
- ❖ Neue Strukturen werden gemeinsam erarbeitet.
- ❖ Wir schauen, wer was gut kann und wer wem am besten helfen kann.
- ❖ Ergebnisse sind bspw.
 - Fragebogen zu den Ressourcen der Mitarbeitenden
 - Aufgaben- und Kompetenzprofile für die Mitarbeitenden
 - Regelungen für die Nutzung des Gästezimmers
 - Individueller Notfall- und Krisenplan
 - Anpassen der Prozesse an die neuen Abläufe (Dienstplanung, Aufnahmeprozess)
- ❖ Die gemeinsam vereinbarten Arbeitspakete werden bearbeitet.
- ❖ Wir besprechen aktuelle Themen.
- ❖ Wir stellen uns gegenseitig neue Ideen vor.
 - z.B. Vorstellung von Ideen zu zukünftigen Wohnformen

Aktuelle Herausforderungen

- ❖ Die neuen Anforderungen an die eigene Rolle ernst nehmen (raus aus gewohnten Bahnen!)
- ❖ Die Rechte und Pflichten, die sich für die einzelnen Akteure aus dem Modell ergeben, ausgestalten und umsetzen.
- ❖ Alle Beteiligten im Blick behalten und mitnehmen.
- ❖ Informationen an die notwendigen Empfänger leiten.
- ❖ Die Inhalte und Formen der Kommunikation miteinander verbessern.
- ❖ Die wichtigen Themen bearbeiten.
- ❖ Eigene Wünsche zurück stellen, wenn es für das Ganze sinnvoll ist.
- ❖ Die Pandemie bedingten Verzögerungen annehmen und nutzen.
- ❖ Personenzentrierte Komplexleistungen umsetzen und ausgestalten.
- ❖ Rückschläge aushalten und den Prozess steuern.

Was hat sich verändert?

- ❖ Klienten und Mitarbeitende arbeiten gemeinsam und gestalten die Arbeit aktiv mit.
- ❖ Sie sprechen eine gemeinsame Sprache und kommunizieren auf Augenhöhe.
- ❖ Das Selbstbewusstsein aller wird gestärkt.
- ❖ Stärken und Fähigkeiten können gezielt genutzt und eingesetzt werden.
- ❖ Statt Pauschalleistungen werden individuelle Formen der Leistungserbringung entwickelt.
- ❖ Passgenauere Hilfen zur Selbsthilfe werden entwickelt.
- ❖ Eigene Selbsthilfemöglichkeiten und Recht auf Selbstbestimmung wird aktiv genutzt:
 - *„Es wird einem erstmal bewusst, was zum selbstständigen Leben alles dazu gehört. Man kann viel erfahren. Man versteht viel besser, worum es eigentlich geht und was wie zusammenhängt. Man kann das Konzept mitentwickeln. Man kann mitarbeiten und mitbestimmen.“*
 - *„Wir haben die Chance, Wünsche, **Vorstellungen** und Bedarfe anzubringen und eigene Ideen zu entwickeln.“*

Was hat sich verändert?

- ❖ Die Teams arbeiten zunehmend selbstverantwortlich, jede/r Mitarbeitende hat ihre / seine spezifische Aufgabe für das Team zu übernehmen.
- ❖ Die Organisationsstruktur verändert sich – das hat Auswirkungen auf alle anderen Bereiche des Unternehmens.
- ❖ **Wir lernen gemeinsam – miteinander und vor allem voneinander!**
- ❖ **Wir haben viel geschafft!**

Was wird in diesem Prozess gebraucht?

- ❖ Rahmenbedingungen, die Ängste nehmen
- ❖ motivierte Mitarbeitende, bereit für die Übernahme von Verantwortung
- ❖ Vorgesetzte, die abgeben können (und wollen)
- ❖ Zeit, Geld und entsprechende Möglichkeiten
- ❖ eine unterstützende Fehlerkultur
- ❖ Regelmäßige Wiederholungen, verschiedene Formate und Wege
- ❖ Humor, Ehrlichkeit, Geduld und Teamwork
- ❖ ...



Quellen: pixabay

Workshop - Ablauf

1. Vorstellungsrunde

2. Input

3. Fragen und Diskussion

1. Welchen Mehrwert erhoffen Sie sich durch Partizipation?
2. Welche Herausforderungen sehen Sie bei der Umsetzung vor Ort?
3. Was könnte bei der Bewältigung dieser und dem Finden einer Lösung helfen?
4. Was brauchen Sie dazu?

4. Formulieren von Thesen

*...jetzt freuen wir uns auf
einen spannenden Austausch...*

Christina Reinhardt
Referentin Personenzentrierte Komplexleistungen
Tel. 0172 798 32 01 / Email christina.reinhardt@bodelschwingh-hof.de

Diakonie für den Landkreis Gotha
Bodelschwingh-Hof Mechterstädt e.V.
Gleicher Weg 1-10
99880 Hörssel, OT Mechterstädt