

Professionelles Handeln im Ambulant unterstützten Wohnen zwischen Selbstbestimmung, Verantwortung und Fürsorge

Datum: 12.11.2016, 14:00 Uhr bis 15:30 Uhr (Nürnberg)

Anwesende:

Leiterinnen des Workshops:

- Prof. Dr. Carola Gröhlich (Fakultät Sozialwissenschaften, Technische Hochschule Georg Simon Ohm, Nürnberg)
- Corinna Putz (Teamleitung Ambulante Dienste, Rummelsberger Offene Angebote)

20 Teilnehmende:

- Mitarbeiter/-innen, Unterstützer/-innen, Assistent/-innen
- Klient/-innen

Protokollantin: Dorothee Birkle

I Gliederung

1	Herausforderungen des Ambulant unterstützten Wohnens	2
2	Aktivphase der Teilnehmer/-innen	2
2.1	Arbeiten auf gleicher Augenhöhe	2
2.2	Erforderliche Fähigkeiten von Mitarbeitern im ambulant unterstützten Wohnen	3
3	Erforderliche fachliche Kompetenzen und persönliche Fähigkeiten von Mitarbeiter/-innen im Hinblick auf Ausbildung und Studium	4
II	Abschriften der Ergebnisse der Fotodokumentation	4

1 Herausforderungen des Ambulant unterstützten Wohnens

Als Einstieg in die Thematik des Workshops erklärt Frau Gröhlich, dass das ambulant unterstützte Wohnen sowohl mit Herausforderungen als auch mit deutlichen Chancen verbunden ist. Professionelle stehen häufig im Spannungsfeld zwischen der Ermöglichung von Selbstbestimmung der Klient/innen und der Fürsorgepflicht für die Klient/-innen. Frau Putz ergänzt aus ihrer praktischen Arbeit, dass gerade die Zusammenarbeit mit körperlich und geistig behinderten Menschen ein individuelles Eingehen auf den Einzelfall erfordert, wobei von professioneller Seite Kreativität gefordert ist, um eine Verselbständigung der Klientin/des Klienten zu ermöglichen.

Durch zwei praktische Beispiele kommen die Referentinnen zum Schluss, dass der ambulante Bereich andere Herausforderungen als der stationäre Bereich mit sich bringt. Dies bedeutet auch, dass andere Fähigkeiten und Kompetenzen von Professionellen nötig sind und wirft die Frage auf, welche Inhalte Bestandteile für die Ausbildung wichtig sind.

2 Aktivphase der Teilnehmer/-innen

Im Folgenden werden die Teilnehmer/-innen dazu aufgefordert, sich in fünf Gruppen einzuteilen und jeweils zu einer von den zwei Fragestellungen „Wie kann eine Arbeit auf gleicher Augenhöhe zwischen Leistungsempfänger/-innen und Mitarbeiter/-innen gelingen?“ und „Welche Fähigkeiten benötige ich als Mitarbeiter/-in, um im ambulant unterstützten Wohnen gute Arbeit leisten zu können“, erste Assoziationen aufzuschreiben und dann im Austausch mit der Gruppe drei Kernpunkte herauszuarbeiten.

2.1 Arbeiten auf gleicher Augenhöhe

Die erste Gruppe kristallisiert drei Kernziele heraus, die eine übergreifende Grundhaltung darstellen: Die Grundlage für das Arbeiten auf gleicher Augenhöhe ist, dass Klient/-innen und Mitarbeiter/-innen jeweils die Selbstbestimmung des anderen anerkennen. Diese Grundhaltung der Mitarbeiter/-innen ist auch mit der Annahme verbunden, dass die Klientin/der Klient als Experte ihrer/seiner Lebenswelt gilt. Weiter sei es wichtig, Menschen stets so zu behandeln, wie man selbst behandelt werden möchte.

Im Einzelfall müssen vereinbarte Ziele zwischen Klient/innen und Mitarbeiter/innen aber auch immer wieder auf die individuelle Situation abgestimmt werden. So können beispielsweise Verhaltensregeln sinnvoll sein. Sie sollten jedoch flexibel vereinbart werden und auf Basis einer Zielsetzung entstanden sein.

Die zweite Gruppe knüpft an der Zielorientierung an. Es ist entscheidend, dass Ziele gemeinsam erarbeitet werden, wobei diese nicht starr festgeschrieben, sondern prozesshaft immer wieder

ausgehandelt werden sollen. Weiter ist eine transparente Kommunikation zwischen Mitarbeiter/-innen und Klient/-innen notwendig. Nur so kann gewährleistet werden, dass keine Missverständnisse entstehen und Klarheit bezüglich der Ziele und Absprachen besteht. Auf Seiten der Mitarbeiter/-innen ist zum Austausch auf Augenhöhe auch ein hohes Maß an Motivation erforderlich. Es wird als die Aufgabe der Mitarbeiter gesehen, sich stets weiterzuentwickeln und die eigene innere Haltung zu überprüfen und zu reflektieren.

Die dritte Gruppe stellt heraus, dass gegenseitiges Vertrauen eine Basis für eine gelingende Mitarbeiter-Klienten-Beziehung ist. In dieser Beziehung spielt das Aushandeln von Nähe und Distanz immer wieder eine Rolle. Zentral ist aber auch das Schaffen einer fehlerfreundlichen Kultur. Fehler sind sowohl auf Seite der Klient/-innen als auch auf Seiten der Mitarbeiter/-innen erlaubt.

Das Arbeiten auf Augenhöhe spielt aber auch gerade dann eine Rolle, so ein Teilnehmer, wenn die Klientin/der Klient durch das persönliche Budget zur Arbeitgeberin/zum Arbeitgeber wird. Auch hier tritt ein Hierarchieverhältnis auf, dessen Ausgestaltung diskussionswürdig ist. Dabei ist es zentral, die Klientin/den Klienten stärker im Bereich „eigenverantwortliches Verhalten“ zu schulen, damit er die Freiheiten, die das Budget bietet, auch optimal nutzen kann.

2.2 Erforderliche Fähigkeiten von Mitarbeitern im ambulant unterstützten Wohnen

Die Ergebnisse der vierten Gruppe stellen sich wie folgt dar: Arbeiten im ambulanten Bereich erfordert ein hohes Maß an Strukturiertheit und gute Organisation. Dabei ist die Reflexionsfähigkeit eine wichtige Eigenschaft der Mitarbeiter/-innen. Diese äußert sich zum einen im ständigen Ausloten eines optimalen Nähe-Distanz-Verhältnisses, zum anderen geht es darum, professionelle Unterstützung z.B. durch Supervision und Teamsitzungen in Anspruch zu nehmen. Als zentrale Softskills für die Arbeit nennt die Gruppe Empathie, Wertschätzung und Authentizität.

Auch die fünfte Gruppe sieht die Werte Empathie und Toleranz als wesentliche Eigenschaften von Mitarbeiter/-innen an. Dabei ist es zentral, dass die einzelne Mitarbeiterin/der einzelne Mitarbeiter unbewusste Moralvorstellungen reflektiert, um zu gewährleisten, dass mögliche Vorurteile oder Meinungen nicht unbewusst auf die Klientin/den Klienten übertragen werden. Zudem kann auch Humor ein zentraler Bestandteil der Arbeit sein und sich besonders positiv auf die Beziehungsarbeit auswirken.

3 Erforderliche fachliche Kompetenzen und persönliche Fähigkeiten von Mitarbeiter/-innen im Hinblick auf Ausbildung und Studium

Als abschließende Übung leitet Frau Gröhlich die Teilnehmer/-innen dazu an, ihre Gedanken zu drei Fragestellungen zu notieren. Diese wurden im Rahmen des Workshops nicht mehr ausgewertet und sind in der Tabelle 1 aufgelistet.

Tabelle 1					
Anzahl der Nennungen	„Welche persönlichen Fähigkeiten bringen Mitarbeiter/-innen mit, um im Sinne der Selbstbestimmung professionell arbeiten zu können?“	Anzahl der Nennungen	„Welche Inhalte sollten in Ausbildung/Studium aufgegriffen werden, um im ambulanten unterstützten Wohnen professionell arbeiten zu können?“	Anzahl der Nennungen	„Welche fachlichen Kompetenzen bringen Mitarbeiter/-innen aus Ausbildung/Studium mit, um im Sinne der Selbstbestimmung professionell arbeiten zu können?“
2	Motivation	2	Organisation, Planung und Struktur	3	fachliches Wissen (über verschiedene Behinderungsbilder und deren Anforderungen)
2	Authentizität	1	Öffentlichkeitsarbeit	1	Geduld
3	wertfreie Haltung/Toleranz	3	Entscheidungsfähigkeit, selbständiges und selbstverantwortliches Arbeiten	2	Toleranz/Akzeptanz
1	Empathie,	1	mehr Praxis (Studium)	1	Flexibilität
1	Wertschätzung	1	Wichtigkeit von Selbstbestimmung hervorheben	5	Teamfähigkeit/Zusammenarbeit
1	Psychohygiene, (eigene Grenzen anerkennen)	1	Reflexionsfähigkeit	1	Methodeneinsatz
1	Lust/Leidenschaft	1	Umgang mit Behörden, Rechte der Klienten kennen	1	Hintergrundwissen (Diagnose)
1	fachliches Wissen	1	Empathie	1	Planung/Organisation
1	Grenzen festsetzen	1	Zuverlässigkeit	1	qualifizierte Pflege
1	Teamfähigkeit	1	viel Geduld	1	regelmäßige Fortbildung
1	Kreativität	1	Menschenrechte	1	Hilfestruktur kennen
		1	Differenzierung im Menschenbild vom „Betreuten“ zum Mensch	1	kollegiale Beratung
		1	Demut		
		1	Erkundung der eigenen Moral-Gesellschaftsbilder		
		1	Fehler machen dürfen		

II Abschriften der Ergebnisse der Fotodokumentation

Gruppe 1

- Mitarbeiter und Klienten sind selbstbestimmt.
- So wie ich behandelt werden möchte, gehe ich auch mit anderen um.
- Klient als Experte seiner Lebenswelt
- Verhaltensregeln aufstellen → aber veränderbar, Zielsetzung überprüfen

Gruppe 2

- Klarheit/Teamleitung/Vermittlung
- Kennenlernen/Motivation
- Gemeinsame Ziele/Wandeln

Gruppe 3

- Vertrauen
- Fehler machen lassen
- Nähe – Distanz wahren

Gruppe 4

- Softskills/Empathie/Wertschätzung
- Organisationstalent/Strukturiertheit
- Professionalität (sich abgrenzen, Reflexion)

Gruppe 5

- Empathie
- Toleranz
- Humor

„Welche persönlichen Fähigkeiten bringen Mitarbeiter/-innen mit, um im Sinne der Selbstbestimmung professionell arbeiten zu können?“

- Motivation
- Wertfreie Haltung
- Empathie, Toleranz, Wertschätzung
- Psychohygiene, eigene Grenzen, Achtung gegenüber sich
- Lust/Leidenschaft
- Motivation/fachliches Wissen/Grenzen festsetzen/Toleranz
- Teamfähigkeit
- Kreativität
- Authentizität
- Authentisch

„Welche Inhalte sollten in Ausbildung/Studium aufgegriffen werden, um im ambulant unterstützten Wohnen professionell arbeiten zu können?“

- Organisation und Struktur
- Planung, Organisation
- Öffentlichkeitsarbeit
- Entscheidungsfähigkeit
- Mehr Praxis (Studium)
- Wichtigkeit von Selbstbestimmung hervorheben
- Reflexionsfähigkeit
- Klare Struktur
- Umgang mit Behörden → Rechte der Klienten
- Empathie/ Zuverlässigkeit /Selbstständigkeit / viel Geduld
- Menschenrechte
- Selbständig und selbstverantwortlich Arbeiten
- Differenzierung im Menschenbild vom „Betreuten“ zum Mensch
- Demut
- Erkundung der eigenen Moral- Gesellschaftsbilder
- Fehler machen dürfen

„Welche fachlichen Kompetenzen bringen Mitarbeiter/-innen aus Ausbildung/Studium mit, um im Sinne der Selbstbestimmung professionell arbeiten zu können?“

- Fachliches Wissen
- Geduld
- Toleranz
- Flexibilität
- Zusammenarbeit
- Teamfähigkeit
- Methodeneinsatz/Hintergrundwissen (Diagnose)
- Grundwissen über Anforderungen eines Behinderungsbildes
- Teamarbeit/Planung – Organisation
- Qualifizierte Pflege
- Fachwissen über verschiedene Behinderungsbilder
- Regelmäßige Fortbildung
- Wie und wo gibt es Hilfen

- Akzeptanz
- Teamarbeit
- Team und kollegiale Beratung