

# **Konzeptionelle Arbeitsgrundlage**

## **ABK-Heimverbund Eifel**

Stand Aug. 2006

Diese konzeptionelle Arbeitsgrundlage wird kontinuierlich entsprechend der Weiterentwicklung unserer Arbeit ergänzt.

## **0 Institution**

Das ABK-Hilfswerk ist ein gemeinnütziger e.V. und rechtlich selbstständiger Träger freigemeinnütziger sozialer Arbeit. Unsere Aufgabenstellung besteht darin, geistig oder seelisch behinderten jungen Erwachsenen, die zudem massive Verhaltensauffälligkeiten aufweisen, Eingliederungshilfe nach SGB XII, §§53 ff zu gewähren.

Die andersartige Ausgangssituation und die unterschiedlichen Entwicklungsmöglichkeiten geistig- oder seelisch Behinderter und die sich daraus ergebenden Unterschiede in der Zielsetzung machen es notwendig, diese beiden Klientelgruppen getrennt voneinander zu fördern.

## **1 Organisationsstruktur**

Dem Verein steht als oberstes Weisungsgremium der aus der Mitgliederschaft gewählte Vorstand vor.

Da der Vorstand diese Aufgabe ehrenamtlich wahrnimmt, wird die Geschäftsführung gleichberechtigt durch den Pädagogischen Leiter sowie den Verwaltungsleiter ausgeübt.

Bei Nichtanwesenheit/-erreichbarkeit des Pädagogischen Leiters wird er in dieser Funktion zum jetzigen Zeitpunkt vom Leiter des Aufnahmehauses sowie der für den Sozialdienst zuständigen Mitarbeiterin vertreten.

Weisungsbefugnisse gegenüber allen im pädagogisch-therapeutischen Bereich tätigen MitarbeiterInnen gehen bei Nichterreichbarkeit des Pädagogischen Leiters auf diese über. Der Verwaltungsleiter wird bei Nichtanwesenheit/-erreichbarkeit in dieser Funktion vom Pädagogischen Leiter vertreten.

Unseren fünf Wohnheimen und der Trainingswerkstatt steht jeweils ein/e Leiter/in vor, der/die in dieser Funktion gegenüber Verwaltungsleiter und Pädagogischem Leiter verantwortlich ist. Analog gilt dies ebenfalls für den zuständigen Mitarbeiter der AWG, den übergreifenden Sozialdienst und die in der Beschulung (Unterricht/Sport) übergreifend tätigen Mitarbeiter.

Die LeiterInnen (bzw. StellvertreterInnen) der Wohnheime/Werkstatt sind dem Pädagogischen Leiter bzw. Verwaltungsleiter gegenüber verantwortlich hinsichtlich:

- Umsetzung und Einhaltung der konzeptionellen Vorgaben
- Beachtung der verwaltungsmäßig vorgegebenen Rahmenbedingungen

Die in den/der Wohnheimen/Werkstatt tätigen MitarbeiterInnen sind jeweils den dortigen LeiterInnen bzw. bei Nichtanwesenheit/-erreichbarkeit deren StellvertreterInnen direkt unterstellt.

Die vielschichtigen Aufgabenstellungen, die sich aus der äußerst schwierigen Persönlichkeitsstruktur der BewohnerInnen ergeben, erfordern besonders professionelle, engagierte und belastbare MitarbeiterInnen.

Professionelles Handeln im Sinne von bewusstem, zielgerichtetem und agierendem Einsatz der MitarbeiterInnen ist gefordert.

Insbesondere die zentrale Funktion der MitarbeiterInnen als Vorbild- und Identifikationsmodell erfordert ein hohes Maß an entsprechender Bereitschaft, die eigene Person/Persönlichkeit professionell in den pädagogischen Prozess einzubringen (d. h. bewusst, zielgerichtet, motivierend, methodisch fundiert agierend und selbstkritisch).

Neben den allgemeinen Anforderungen fachlicher, methodischer, sozialer und persönlicher Art, erfordert unsere Arbeit insbesondere:

- eine für BewohnerInnen einschätzbare, verlässliche und konsequente Grundhaltung, die eine zwangsläufig Grenzen beinhalten, positiv-emotionale Bereitschaft zur Zusammenarbeit erkennen lässt
- die Fähigkeit/Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen
- die Einsicht, eigene Bedürfnisse dem pädagogischen Auftrag unterzuordnen

## **2 Der Personenkreis der seelisch Behinderten**

### **2.1 Klientel**

Unsere Klienten sind junge Männer und Frauen mit „Heimkarrieren“ und/oder häufigen Psychiatrieaufenthalten. Vereinzelt sind in der Vita unserer Klienten auch Strafvollzugserfahrungen zu verzeichnen.

Die auftretenden Verhaltensauffälligkeiten stehen als Problematik deutlich im Vordergrund und sind teils durch Milieuschädigung (Elternhaus, Verwahrlosung), fehlgeleitete Sozialisation, Hospitalismusschäden oder aufgrund psychischer Dysfunktionen bedingt und/oder verstärkt worden.

Unsere Bewohner sind nicht in genügendem Maße in der Lage, den Anforderungen eines „normalen“ selbstständigen Lebens zu entsprechen. Sie haben Schwierigkeiten, ihre Rolle in der Gesellschaft so auszufüllen, wie diese, ggf. sie selber, es erwarten. Aufgrund ihrer Verhaltensauffälligkeiten bedürfen sie erheblicher Hilfen und Trainingsfelder, um eine soziale und berufliche Eingliederung zu erreichen.

Unsere Bewohner sind nennenswert und nicht nur vorübergehend in folgenden Fähigkeiten beeinträchtigt:

- mit sich selbst und anderen Menschen sozial und emotional angemessen umzugehen
- die jeweilige Gegenwart und Wirklichkeit auch in Bezug auf eine realistische Selbsteinschätzung wahrzunehmen, zu werten, zu verarbeiten und dementsprechend gegenwarts- und realitätsbezogen zu handeln.

Diese Beeinträchtigungen in der sozialen- und emotionalen Entwicklung stellen sich in der Hauptsache als Defizite in folgenden Bereichen dar:

- Wahrnehmung
- Antrieb, Motivation und Interesse
- Konzentration, Ausdauer und Belastbarkeit
- Selbsthilfefähigkeit
- Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl
- Kritikfähigkeit und Frustrationstoleranz

- Anpassung, Flexibilität und Entscheidungsvermögen
- Kontakt, Kommunikation und Interaktion
- Bewältigung von allgemeinen Alltagssituationen

Somit sind die hier zu fördernden BewohnerInnen am ehesten zu dem Personenkreis zu zählen, der vom LVR im LT 16 beschrieben wird.

## 2.2 Aufnahmekriterien

Die Entscheidung über die Aufnahme einer/s neuen Bewerberin/s wird abhängig gemacht von der Bereitschaft des Aufzunehmenden, der Beurteilung der individuellen Genese des Krankheits- und/oder Behinderungsbildes, der lebensgeschichtlichen Einbettung und den Beschreibungsmerkmalen auf der Handlungsebene.

Darüber hinaus darf im Vorhinein nicht grundsätzlich ausgeschlossen sein, dass der/die Bewerber/in zu einer selbstständigen/selbstständigeren Lebensführung befähigt werden kann.

Daraus ergeben sich für uns, was die Neuaufnahme von BewohnerInnen angeht, folgende konkrete Fragestellungen:

- Sind es primär die Verhaltensauffälligkeiten, die bisher einer gesellschaftlichen Eingliederung im Wege standen?
- Welcher Art ist die Motivation zu uns zu kommen?
- Welche Möglichkeiten der Entwicklung lässt perspektivisch der jetzige Stand der Behinderung zu?
- Kann unsere Einrichtung den individuellen Bedürfnissen dieses Menschen gerecht werden, d.h. ist die in der Einrichtung bestehende oder zu schaffende „soziale Situation“ Möglichkeit und Hilfe zur positiven persönlichen Entwicklung, oder stellt sie für ihn eine Über- bzw. Unterforderung dar?

Es finden Aufnahme:

- Personen mit schweren Verhaltensstörungen/Persönlichkeitsstörungen, soweit diese Störungen aus der Prognose heraus mit sozialtherapeutischen Mitteln angegangen werden können.
- Zusätzlich Suchterkrankte können nur nach abgeschlossener therapeutischer Behandlung Aufnahme finden.

Folgende Personen können keine Aufnahme finden:

- Akut psychisch Erkrankte, da für die Unterbringung und Förderung dieses Personenkreises in unserer Einrichtung jegliche Voraussetzungen fehlen
- Epileptiker (Anfallsleidende), die prognostisch ständiger umfassender medizinischer Betreuung bedürfen
- Körperbehinderte, sofern diesbezüglich Beeinträchtigungen nicht in Einklang zu bringen sind mit baulichen Wohnheim-/Arbeitsplatzbeschaffenheiten

Aufnahme finden junge Erwachsene im Alter von 18 bis ca. 30 Jahren. Aufnahmegespräche finden unter Zugrundelegung der bereits beschriebenen Aspekte statt. Den BewerberInnen wird im Anschluss an das/die Aufnahmegespräch(e) die Möglichkeit zum Besuch des

Aufnahmehauses „Schöne Aussicht“ gegeben, sowie das Angebot unterbreitet, sich mit dortigen BewohnerInnen (unbeaufsichtigt) auszutauschen.  
Die Möglichkeit eines „Probewohnens“ ist grundsätzlich nicht gegeben!

### **3 Zielvorstellungen**

Ziel unserer Arbeit ist es, unseren Klienten adäquate Hilfestellungen bei der Bewältigung ihrer lebenspraktischen Problematik zu geben.

Diese Hilfestellungen zielen auf:

- Erwerb und Erhalt der individuellen Selbstständigkeit (Individualisierung)
- Soziale Eingliederung in das Gemeinwesen (Sozialisation)
- Eingliederung in die Arbeitswelt

#### **3.1 Wohnen und Freizeit**

Dem seelisch behinderten Menschen während seines Aufenthaltes bei uns „Wohnmöglichkeit“ zu bieten, muss mehr bedeuten, als einen (Wider-) Einstieg in Wohnheim und Trainingswerkstatt zu begleiten und zu sichern. Vielmehr wird uns dadurch die Möglichkeit gegeben, mit der/m Bewohner/in schrittweise ein Programm der Lebensbewältigung zu erarbeiten.

In und durch die Situation „Wohnen“ soll Leben sowohl in der räumlichen, wie auch in der sozialen Situation erkennbar sinnvoll gestaltet werden, d.h.:

- Vertraut werden mit „Wohnen“ im Sinne von „Hingehören“, von Wohnkultur und daraus sich entwickelnd ein Gefühl der Wärme, Behaglichkeit und Atmosphäre (umfassend für die Gestaltung eines Zimmers oder eines Hauses).
- Arbeiten in der Vielzahl der sich wiederholenden Situationen des häuslichen (Wohn-) Alltags bewältigen lernen. Sie sollen lernen, haushaltspraktische Aufgaben zu bewältigen, das allgemeine und das eigene Maß an Ordnung zu wahren, Gemeinschaftsaufgaben –wie z.B. beim Hausputz, der Gartenpflege- zu erkennen und mit zu übernehmen, einzukaufen, ggf. Preisvergleiche anzustellen, gemeinsame Mahlzeiten zu planen und zuzubereiten, etc..
- Zusammenleben lernen, sich selbst und andere besser zu verstehen, mit sich selbst und anderen angemessener umzugehen, Kontakte zu finden, das Miteinander einzuüben, Konflikte in der Gemeinschaft zu erkennen und auf geeignete Weise zu lösen. Aus der Gemeinschaft des Wohnens soll Erfahrung und Gewinn gezogen werden. Dies bedeutet aber auch für den Einzelnen in einer solchen Lebensgemeinschaft auf Zeit, dass sein Beitrag zum Wohle aller gefordert ist.
- Erfahren von Lebensqualität.  
Für den in die Gesellschaft integrierten Menschen klingen Begriffe wie Entspannung, Geselligkeit, Bildung und Hobby wie Selbstverständlichkeiten. Der seelisch behinderte Mensch muss aber zumeist seine kulturellen Grundbedürfnisse erst (wieder) entdecken und durchsetzen. Eine Hilfestellung besteht darin, ihn mit Möglichkeiten der Freizeitgestaltung bekannt zu machen.  
Hierzu gehören verbindliche und regelmäßige Sportangebote als Möglichkeit der aktiven und gesundheitsfördernden Form der Freizeitgestaltung, sowie allgemeine Unternehmungen bzw. Ferienmaßnahmen, die sich an den Bedürfnissen der BewohnerInnen und den Erfordernissen des pädagogischen Auftrages orientieren. Den Einzelnen diesbezüglich zu motivieren, sein Interesse zu fördern, sowie eine selbstständige Weiterführung des Erfahrenen zu initiieren, gehört zu unseren wesentlichen Aufgaben.

### **3.2 Arbeit**

Um das Ziel einer selbstständigen, eigenverantwortlichen Lebensführung zu erreichen, ist es notwendig, die/den Bewohner/in an den Aspekt „Arbeit“ heranzuführen. In der Zeit des Aufenthaltes bei uns soll eine Weichenstellung in Richtung Einstieg bzw. Wiedereinstieg in den „normalen“ Arbeitsmarkt erfolgen.

Es ist wahrscheinlich überflüssig zu betonen, dass es nicht Aufgabe einer sozio-therapeutischen Übergangseinrichtung sein kann, „Dauerarbeitsplätze“ bereitzustellen, sondern hier nur die grundsätzlichen Voraussetzungen für den Erwerb und Erhalt eines solchen Arbeitsplatzes erlangt werden können.

Von daher muss eine durchzuführende Arbeitstherapie folgende Schwerpunkte aufweisen:

- Feststellung und Förderung von Neigungen und vorhandenen Fähigkeiten
- Training von Arbeitshaltung, behutsam sich steigender Belastung und Ausdauer
- methodische Heranführung an gegenständliche Tätigkeiten im Sinne eines Arbeitsprozesses
- Kennen lernen unterschiedlicher Arbeitsabläufe
- Umgang mit unterschiedlichen Werkzeugen und Werkstoffen
- Lernen von Kooperation und eigenverantwortlichem Arbeiten
- Sammeln von realitätsnahen Erfahrungen durch externe Praktika

Parallel zur Heranführung an den Lebensbereich Arbeit gehört eine Erweiterung der persönlichen Handlungskompetenz im Sinne einer zielgerichteten Aufarbeitung schulischer Defizite im Rahmen von Gruppen- und Einzelförderung.

Um das Trainingsfeld realitätsnah zu gestalten, muss eine an den „normalen“ Arbeitsmarkt orientierte praxisnahe Struktur geboten werden (Arbeitsanforderungen, -zeiten, Vorgesetzte, Entlohnung, Urlaub, etc.).

## **4 Therapeutischer Arbeitsansatz**

### **4.1 Das Modell Handlungsorientierte Pädagogik**

Bei der Mehrzahl unserer Klienten geht aus uns zur Verfügung stehenden Unterlagen hervor, dass

- a) das Behinderungs- und/oder Krankheitsbild nicht eindeutig diagnostiziert werden konnte und/oder
- b) das Behinderungs- und /oder Krankheitsbild sich im Laufe der Jahre verändert und/oder
- c) vormalig initiierte Therapieformen (Gesprächstherapie, pädagogische Ansatzpunkte, etc.) nicht zu einer Stabilisierung der Persönlichkeit und damit einhergehender Resozialisierung führten.

Die aus unserer Arbeit gewonnene Erfahrung, dass die ausschließlich verbalen Appelle an den Klienten nicht ausreichen, Verhaltensänderungen zu initiieren, führte zu unserer handlungsorientierten Vorgehensweise.

Dabei wird der/die Klient/in auf der Ebene des selbstverantwortlichen Handelns, also dem aktiven Sektor des Verhaltens angesprochen. Hierbei wird gezielt auf Realsituationen zugesteuert, die der/die Klient/in bewältigen lernen muss, um in und mit der Gesellschaft leben zu können. Dies bedeutet folglich eine pädagogisch-therapeutische Grundhaltung, die ein wesentlich aktiveres Verhalten des/der Klienten/in wie aber auch der pädagogischen MitarbeiterInnen zur Voraussetzung hat. Bezogen auf das Individuum wird die Fähigkeit zu

konsequent lebensgerechtem Wollen angestrebt, welches sich in der Praxis aus den durch eigeninitiatives Handeln erwerbbareren Erfolgserlebnissen bekräftigen lässt.

Spiel und Sport als entlastendes Handeln, Beschulung als Aufarbeitung individueller Defizite und Hinführung zu zielgerichtetem Lernen. Beschäftigungstherapie als eine Mischung aus Spielen, Üben und Arbeiten und die Tätigkeit in unseren Arbeitsgruppen konfrontieren den/die Klienten/in dabei konkret mit der Tatsache, dass aus seinem/ihrer Aktiven Handeln Erfolgs- oder Misserfolgserlebnisse erwachsen können.

Das leibliche und seelische Antriebspotential des/der Klienten/in anzusprechen, zu reizen, zu stärken und zu ordnen, ist bei dieser Vorgehensweise von großer Bedeutung, da er/sie gerade in diesen Bereichen zumeist einen fehlgeleiteten Entwicklungsprozess erfahren hat. Diese (aktive) Methode bietet zudem den Vorteil, dass sie einem Verfallen des/der Klienten/in in eine „Mitleidsuchende Haltung“ vorbeugt. Bedingt durch das Zulassen von Konfliktsituationen kommt es zum Ausleben von Aggressionen, die zum einen unkontrolliert, zum anderen bewusst von ihm/ihr gesteuert sind. Hier setzt das Training von Konfliktlösungsalternativen ein, damit Aggressionen nicht als alleiniges Auslassventil für eine aufgestaute Unzufriedenheit genutzt werden. Die ebenfalls typischen Symptome wie extremes Vermeidungsverhalten, Regression und Ausweichen, gilt es umzulenken in eine positive Motivation, die eine Heranführung an die Realität ermöglicht. Mit einer Kombination aus Erlebnisanalyse (Gespräche), Verhaltensanalyse (Beobachtungen, Bereitstellungen von Reizsituationen) und dem Angebot handlungsorientierter Tätigkeitsfelder („Pflichtarbeit“, Basteln und Werken in der Freizeit, Sport und Gruppenaktivität) wird versucht, den/die Klienten/in aus seiner/ihrer egozentrischen Isolierung herauszulösen, um ihn/sie einer größeren Gemeinschaftsfähigkeit und Selbstzufriedenheit zuzuführen.

#### 4.2 Darstellung des Stufenmodells

Unsere Wohnheime sind stufenähnlich konzipiert.

Die erste Stufe stellt **das Aufnahmehaus „Schöne Aussicht“** mit 16 Plätzen dar. Der Schwerpunkt der Arbeit liegt in der Beobachtung und dem Erkennen von Fähigkeiten, Neigungen, sowie der individuellen Problematik des/der neuen Bewohners/in und der Entwicklung erster therapeutischer Maßnahmen. Diese sind Ausgangspunkt für den nachfolgenden Hilfeplan, der bis zum Austritt aus dem ABK halbjährlich überprüft, erweitert und aktualisiert wird. Die im Aufnahmehaus lebenden 16 jungen Männer und Frauen werden zunächst sehr stark, was den Wohn- und Freizeitbereich, aber auch den Arbeitsbereich anbelangt, an das Haus gebunden. Die ersten sechs Wochen nach der Aufnahme stellen für den/die BewohnerIn eine Orientierungs- und für die MitarbeiterInnen eine wichtige Beobachtungsphase dar.

Schon im Aufnahmegespräch wird der/die zukünftige KlientIn auf die Bedeutsamkeit dieser Orientierungs-/Beobachtungsphase hingewiesen und darüber in Kenntnis gesetzt, dass er/sie in dieser Zeit Beschränkungen (Ausgang, familiäre Kontakte, etc.) ausgesetzt ist.

Mit dem Tage der Aufnahme geht auch der Eintritt in die hausinterne „Küchengruppe“ anbei. Er/Sie lernt den Tagesablauf kennen und wird an verschiedene hauswirtschaftliche Tätigkeiten, wie z.B. Tische decken, spülen, Mithilfe bei der Essenszubereitung, Einkauf etc. herangeführt. Dabei steht er/sie (zusammen mit drei anderen BewohnerInnen) in engem Kontakt zu dem für die Küchengruppe verantwortlichen Mitarbeiter.

Nach ca. vier Monaten erfolgt der Wechsel in die (ebenfalls vier BewohnerInnen umfassende) hausinterne „Gartengruppe“. Die Arbeit dort besteht aus allgemeinen gärtnerischen Arbeiten sowie der Hege, Pflege und Versorgung der Nutztiere. Wie auch in der „Küchengruppe“ arbeitet er/sie auch dort unter Anleitung eines für diese Gruppe verantwortlichen Mitarbeiters, erlebt jedoch, dass die Anforderungen, die an ihn/sie gerichtet

sind, eine Steigerung (Intensität, Zeitumfang) erfahren. Der Schwerpunkt der therapeutischen Arbeit in beiden Gruppen liegt in der Heranführung an eine geregelte Tagesstruktur, der Verbesserung des Durchhaltevermögens, der Vermittlung von Sozialkompetenz, sowie der Entwicklung und Festigung von Fertigkeiten. Zeichnet sich ab, dass der/die BewohnerIn ein bestimmtes Maß an psychischer Stabilität, Durchhaltevermögen bei der Arbeit sowie positive Veränderungen des Sozialverhaltens erreicht hat, erfolgt nach ca. acht Monaten ein neuer Anforderungsschritt; er/sie bewirbt sich in der ABK-internen **Trainingswerkstatt** und absolviert dort ein Vorstellungsgespräch. Nach dem Wechsel in die Trainingswerkstatt ist er/sie zunächst in der Beschäftigungstherapie tätig. Dort wird er/sie zunächst in Form von Spiel/Arbeit an die Anforderungen der Trainingswerkstatt herangeführt, lernt das dortige Regelwerk kennen und bekommt Gelegenheit, Neigungen zu entdecken und zu entwickeln. Der/Die BewohnerIn erlebt nunmehr realitätsnah die Trennung von Arbeit und Wohnen. Der zweite Schritt in der Trainingswerkstatt besteht in einer Hospitation („Schnupperphase“) in allen übrigen angebotenen Arbeitsbereichen, als da sind: Hauswirtschaft, (Wäschepflege, Nähen, Putzen), Küche, Metall, KFZ, Holz, Maler/Anstreicherei, Gartenpflege, Landschaftsbau.

Mit diesem Angebote decken wir zwangsläufig zwar nur einen Teil der späteren Einsatzmöglichkeiten ab, doch liegt der Schwerpunkt des Arbeitstrainings (wie vorab beschrieben) in erster Linie in der Entwicklung einer angemessenen Arbeitshaltung und erst in zweiter Linie in der Entwicklung handwerklicher Fertigkeiten in einem speziellen Handwerk. Es ist unser gewolltes Ziel, die tatsächliche Berufsfindung außerhalb des ABK-Hilfswerkes zu betreiben und zu begleiten (Praktika, Fördermaßnahmen der Agentur für Arbeit, bzw. Ausbildungsverhältnisse in umliegenden Firmen und Betrieben).

Die zweite Ebene des Wohnens stellen die beiden **Nachfolgehäuser „Haus Heimbach“ und „Aachener Hof“**, mit jeweils 15 Plätzen dar.

Eine Verlegung in eines dieser Häuser erfolgt unter folgenden Gesichtspunkten:

- Mindestmaß an Bereitschaft, notwendige pädagogische Maßnahmen mit zu tragen
- Erfolgreiche Integration in die Trainingswerkstatt
- Positive Entwicklung des Sozial-/Freizeitverhaltens

Vorrangiges Kriterium für die Verlegung sind die o. g. individuellen Fortschritte. Ein nachrangiges Kriterium stellt die Aufenthaltsdauer dar.

Zielsetzung der Nachfolgehäuser ist es, fußend auf den Erkenntnissen des Aufnahmehauses über Ressourcen und Problematiken des/der Bewohners/in (festgehalten in Hilfeplänen und Berichten), seine/ihre Persönlichkeitsentwicklung und Stabilisierung weiter voranzutreiben und ihn/sie zu einer erweiterten Handlungskompetenz in folgenden Bereichen zu führen:

- Eigenverantwortung im persönlichen Bereich
- Eigenverantwortung im lebenspraktischen Bereich
- Aktivere Freizeitgestaltung
- Teilnahme am gesellschaftlichen Leben auch außerhalb des Wohnheimes (Vereine, VHS, etc.)

Die dritte Ebene stellt das Kleinstwohnheim **„Haus Rollesbroich“** mit 7 Plätzen dar. Aufnahme finden dort BewohnerInnen, die vor der selbstständigen Lebensführung noch eine besonders intensive Förderung erfahren. Die Zielsetzung besteht vor allem darin, die bis dahin entwickelte Eigenverantwortung und soziale Kompetenz tragfähiger zu gestalten und auf den Auszug in eine eigene Wohnung vorzubereiten.

Für BewohnerInnen, die diesen Schritt auch dann noch nicht gehen können oder wagen wollen, steht als vierte Ebene eine AWG zur Verfügung, die derzeit zwei Einzelwohnungen umfasst. Hier kann, noch immer im Rahmen einer ABK-Betreuung, praktisch erfahrbar gemacht werden, was das selbstständige Wohnen in einer eigenen Wohnung nach jahrelangem Heimaufenthalt beinhaltet. Oft erleben unsere BewohnerInnen z.B., dass Selbstständigkeit auch mit Einsamkeit einhergehen kann. Hier zeigt sich, ob die bis dahin stufenweise erworbenen Kompetenzen tragfähig genug sind, um Selbstständigkeit leben zu können.

## 5 Therapiestruktur

Eine durchschnittliche Aufenthaltsdauer von ca. sechs Jahren in unserer Einrichtung zugrunde legend, erscheint aus der Sicht des/der Bewohners/in die alleinige Zielprojektion des „Austritts“ als zu abstrakt und wenig greifbar. Dem/Der BewohnerIn müssen daher eine Vielzahl von kleineren Zwischenzielen gesetzt werden.

Vergleichbar wäre dies mit dem System einer Schule. Dort wird zwar auch auf einen Schulabschluss (vgl. Verlassen des ABK) hingearbeitet, jedoch ist dieser lange Weg in Abschnitte aufgeteilt. So fußt z.B. die erfolgreiche Absolvierung der Jahrgangsklassen (vgl. die einzelnen Ebenen des beschriebenen Modells) u. a. auf der erfolgreichen Bewältigung von Klassenarbeiten. D. h. innerhalb einer bestimmten Ebene im Stufenmodell müssen eine Vielzahl von Zwischenzielen im Hinblick auf einen Defizitabbau gesteckt werden. Dies alles mit der Intention, einer Orientierungs- und Perspektivlosigkeit und daraus resultierend, einer Mutlosigkeit des/der Bewohners/in angesichts des noch vor ihm/ihr Liegenden vorzubeugen. Da das Ziel des „Austritts“ ein selbstständiges Leben innerhalb der Gesellschaft beinhaltet, ergibt sich daraus die unseres Erachtens logische Konsequenz, Fortschritten bei der Bewältigung von Defiziten einen zunehmenden Selbstständigkeitsspielraum für den/die BewohnerIn als Anreiz gegenüberzustellen. Jedoch ein Mehr an Selbstständigkeit nicht nur dem/der BewohnerIn gegenüber, der/die sich noch in einer hierarchisch niedrigeren Stufe befindet, sondern auch dem/der auf gleicher Stufe befindlichen BewohnerIn gegenüber, welche/r aber im Hinblick auf einen Defizitabbau noch nicht so erfolgreich war. Die Vorteile eines solch „pädagogisch kontrollierten Belohnungssystems“ überwiegen gegenüber den Nachteilen. Die Erfahrung hat gezeigt, dass zwar alle BewohnerInnen vorgeben, „ich will verlegt werden“ oder „ich will aus dem ABK raus“, dann aber manche, weil das Ziel im Hinblick auf die Zeitdauer zu weit gesteckt ist, auf dem Wege dorthin die Motivation verlieren. Hinzu kommen aufgrund von negativen Vorerfahrungen die Ängste vieler BewohnerInnen vor dem „Anderen“ und dem, was sie dort erwartet.

Nicht übersehen werden darf auch, dass es BewohnerInnen gibt, die aufgrund geringer oder sich verringernder Bedürfnisse, welche sie auch innerhalb der Einrichtung befriedigt sehen, wenig Motivation zeigen, Defizite abzubauen und sich positiv fortzuentwickeln. Wenn jedoch eine Motivation im Hinblick auf „draußen“ oder im Hinblick darauf, die nächst höhere Ebene des Modells zu erreichen, aus was für Gründen auch immer, nicht ausreichend stark entwickelt ist, so ist vielleicht die Aussicht, einen größeren Selbstständigkeitsspielraum zu erlangen, Antriebsfeder, Fortschritte zu erzielen.

In der Konsequenz heißt dies, „Parkverhalten“ muss für eine/n BewohnerIn in Ermangelung von Selbstständigkeit negativ behaftet sein.

Nachteilig auf BewohnerInnen könnte sich ein unkontrolliert greifendes „Belohnungssystem“ auswirken. Dann z.B., wenn das Verhalten des/der Bewohners/in X gegenüber dem/der tiefer im System angesiedelten BewohnerIn Y bei diesem/r ein tief greifendes Gefühl der Minderwertigkeit hervorrufen würde. Dem entgegentreten soll, was als „pädagogisch kontrolliertes Belohnungssystem“ zu verstehen ist. Ein System nämlich, welches die

Möglichkeit offen lässt, bei Bedarf eine/n BewohnerIn auch „pädagogisch anzuheben“ und nicht nur, wenn sich definitiv Fortschritte zeigen.

Voraussetzung für das Greifen eines solchen Systems ist die Transparenz desselben sowohl für das pädagogische Personal als auch für die BewohnerInnen. Die MitarbeiterInnen müssen über den Stand der Entwicklung eines/r Bewohners/in jederzeit im Bilde sein und dies dem/der BewohnerIn gegenüber auch dokumentieren können. Gelingt dies, so ist auch ein großer Schritt in Richtung der pädagogischen Forderung nach „Individualisierung“ getätigt.

## **6 Anforderungsprofil Mitarbeiterschaft**

Die vielschichtigen Aufgabenstellungen, die sich aus den äußerst schwierigen Persönlichkeitsstrukturen der BewohnerInnen ergeben, erfordern besonders professionelle, engagierte und belastbare MitarbeiterInnen.

Professionelles Handeln im Sinne von bewusstem, zielgerichtetem und agierendem Einsatz der MitarbeiterInnen ist gefordert.

Insbesondere die zentrale Funktion der MitarbeiterInnen als Vorbild- und Identifikationsmodell erfordert ein hohes Maß an entsprechender Bereitschaft, die eigene Person/Persönlichkeit professionell in den pädagogischen Prozess einzubringen (d.h. bewusst, zielgerichtet, motivierend, methodisch fundiert agierend und selbstkritisch).

Neben den allgemeinen Anforderungen fachlicher, methodischer, sozialer und persönlicher Art, erfordert unsere Arbeit insbesondere:

- eine für BewohnerInnen einschätzbare, verlässliche und konsequente Grundhaltung, die eine zwangsläufig Grenzen beinhaltende, positiv-emotionale Bereitschaft zur Zusammenarbeit erkennen lässt
- die Fähigkeit/Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen
- die Einsicht, eigene Bedürfnisse dem pädagogischen Auftrag unterzuordnen

Als sehr belastend auf unsere Arbeit wirkt sich mangelnde Kommunikation und Kooperation zwischen den MitarbeiterInnen aus. Fehlende Absprachen zwischen KollegInnen treffen letztlich aber die BewohnerInnen. Diese erleben das Handeln der MitarbeiterInnen als widersprüchlich und/oder als nicht transparent, was dazu führt, dass sie einerseits die Lücken, die dieser Umstand bietet, nutzen, um eine/n MitarbeiterIn gegen den/die andere/n „auszuspielen“, zum anderen für sie aber auch der notwendige Orientierungsrahmen fehlt. Ebenso negativ wirkte es sich aus, wenn:

- das Team aus „Einzelkämpfern“ besteht und jede/r einzelne MitarbeiterIn nur noch nach persönlichen Kriterien arbeitet
- es zur Bildung von „Interessengemeinschaften“, d.h. zu Aufspaltungen innerhalb des Teams kommt
- ein übersteigertes Harmoniebedürfnis des Teams die Aufgabenstellung (Zielsetzung) überlagert

Alles dies sind Entwicklungen, die konstruktiv-kooperatives Arbeiten verhindern.

Gründe für solcherart fehlgeleitete Entwicklungen sind wohl in der Schwierigkeit zu finden, Begrifflichkeiten wie „Akzeptanz“ und „Toleranz“ mit Leben zu füllen. D.h., „wie weit bin ich bereit, meine Einstellungen, Ansichten, Erwartungen, etc. darzustellen, mich mit anderen

darüber auseinanderzusetzen und sie ggf. zu verändern. Fehlt diese Bereitschaft, so bleiben „Konflikte“ zwischen MitarbeiterInnen nicht aus, was wiederum unzweifelhaft BewohnerInnen zum Schaden gereicht.

Um sinnvoll miteinander und nicht gegeneinander zu arbeiten, sind die Auseinandersetzung im Team und die Findung eines Konsenses bezüglich der pädagogischen Arbeit unumgänglich.