



SCHLOSSGARTEN
Riggisberg

Konzept Beratungsstelle Integration



Konzept Beratung	V 2.0	Status: freigegeben	Seite 1 von 31
Verantwortlich: your	Erste Freigabe durch GL am:	05.2020	Letzte Änderung:

Inhaltsverzeichnis

1	Abkürzungsverzeichnis	3
2	Auftrag	4
3	Zielsetzung und Aufgaben der Beratungsstelle Integration	4
4	Grundhaltungen.....	7
5	Arbeitsmethoden	8
6	Grundlagen und Beschreibungen	10
7	Betriebsinterne Schnittstellen.....	11
8.1	Grundlagen	12
8.2	Bewohnenden Rat	12
8.2	UN BRK.....	14
8.3	Teilhabe, Teilnahme, Teilgabe.....	14
8.4	Selbstwirksamkeit.....	16
8.5	Recovery	17
8.6	Ressourcen Aktivierung	19
8.7	Förderung der Resilienz.....	22
8.8	Psychosoziale Beratung.....	24
9	Abgrenzungen	27
10	Literatur- und Quellenverzeichnis	28
11	Anhänge	30

Konzept Beratung		V 2.0	Status: freigegeben	Seite 2 von 31
Verantwortlich: your	Erste Freigabe durch GL am:	05.2020	Letzte Änderung:	

1 Abkürzungsverzeichnis

ABI	Departement Arbeit, Beschäftigung & Integration
AL A&B	Abteilungsleitung Arbeit & Beschäftigung
BP W&E	Bezugsperson Wohnen & Entwicklung
BePaSe	Beziehung, Partnerschaft, Sexualität
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BL	Bereichsleitung
Bsp.	Beispiel
BW Rat / Foren	Bewohnenden Rat / Bewohnenden Foren
Bzw.	Beziehungsweise
Etc.	et cetera
DL ABI	Departementsleitung Arbeit, Beschäftigung & Integration
GL	Geschäftsleitung
LAB	Labor
MA	Mitarbeiter/In
MmB	Menschen mit Beeinträchtigung, Bewohner/In, Klient/Innen
PrA	Praktische Ausbildung (niederschwelliges Berufsbildungsangebot)
SE	Supported Employment
Stv.	Stellvertretung
Schlogari	Schlossgarten Riggisberg
UK	unterstützte Kommunikation
UN BRK	Abkommen der UNO Behindertenrechtskonvention
W&E	Departement Wohnen & Entwicklung
WB	Weiterbildung

2 Auftrag

In der Strategie 2018+ ist in der Kernstrategie Bildung und Empowerment im Handlungsfeld F (Dept. Arbeit, Beschäftigung, Integration) genannt: «*Wir bauen unsere Dienstleistungen im Bereich Bildung, Beratung, Assistenz und Coaching auf bzw. aus und arbeiten hier mit externen Anbietenden zusammen*».

Zudem ist unter Punkt E folgendes Handlungsfeld aufgeführt: «*Wir verstärken die Befähigung, Bildung und Ausbildung von MmB, damit sie die Möglichkeit haben, den institutionellen Rahmen des Schlogari in Richtung selbständiges Wohnen und/oder Arbeit im 2. und 1. Arbeitsmarkt verlassen zu können bzw. den institutionellen Rahmen nicht in Anspruch nehmen zu müssen*». Die Beratungsstelle ist im Dept. Arbeit, Beschäftigung und Integration angesiedelt.

Die konkreten Handlungsfelder dazu lauten:

- Entwicklung eines strukturierten Lehrgangs (auf der Grundlage des Konzepts A&B), welcher MmB (wieder-)befähigt, im 2. oder 1. Arbeitsmarkt zu bestehen. Unterstützendes Ausbildungs-, Trainings-, Coaching- und weiteres Supportangebot.
- Schaffung von Arbeitsplätzen für MmB im lokalen Gewerbe. Weiterer Ausbau und Konsolidierung des Job-Coaching-Angebots inkl. der Arbeitstrainings.
- Angebot von Arbeitsplätzen zum Training und zur Qualifizierung.
- Prüfung Gründung «Bildungszentrum Schlogari» mit dem Ziel (u.a.) der Wissensvermittlung sowie für weitere Unterstützungsangebote für MmB. Betrieb des Bildungszentrums in Kooperation mit etablierten Bildungsanbietenden, in Umsetzung der UN BRK, z.B. Peer to Peer, Recovery.
- Gezielte Personal- bzw. Potentialentwicklung für MmB.
- Weiterentwicklung und Ausbau der Mitbestimmung und der Mitentwicklungsmöglichkeiten.

Im April 2019 hat die GL beschlossen, die obengenannten konkreten Handlungsfelder umzusetzen mit der konkreten Schaffung einer entsprechenden Beratungsstelle Integration. Sie beauftragte die Departementsleitung ABL mit dem Aufbau und der Umsetzung der Beratungsstelle Integration ab Frühling 2020.

3 Zielsetzung und Aufgaben der Beratungsstelle Integration

Die Beratungsstelle Integration hat die Aufgabe, für die MmB ein Dreh- und Angelpunkt mit verschiedenen Angeboten zu sein. MmB, welche dies wünschen und wählen, sollen gemäss Strategie Selbstwirksamkeitsstrategien auf- und ausbauen, um damit ihr Leben bewusster gestalten können.

Untenstehend werden die Aufgaben der Beratungsstelle Integration konkret beschrieben. Dies bedeutet nicht, dass für diese Aufgaben die alleinige Verantwortung bei den Mitarbeitenden der Beratungsstelle Integration liegt, sondern dass diese Mitarbeitenden Hüter*innen

Konzept Beratung	V 2.0	Status: freigegeben	Seite 4 von 31
Verantwortlich: your	Erste Freigabe durch GL am:	05.2020	Letzte Änderung:



und Treiber*innen dieser strategischen Schwerpunkte im Schlossgarten Riggisberg sind. Alle Mitarbeitenden sind in der konkreten Umsetzung gefordert.

Konzept Beratung	V 2.0	Status: freigegeben	Seite 5 von 31
Verantwortlich: your	Erste Freigabe durch GL am:	05.2020	Letzte Änderung:

Folgende konkreten Aufgaben und Ziele der Beratungsstelle Integration wurden definiert:

- **Die UN BRK** wird konsequent weiter umgesetzt und implementiert. Die Umsetzung erfolgt in Schulungen und Workshops, mit der Teilnahme an nationalen Aktionen sowie der Herausforderung, diese Themen in Gesprächen immer wieder aufzugreifen. Die Teilhabe, Teilgabe und Teilnahme von MmB am gesellschaftlichen Leben werden weiter gefördert, damit diese zu einer Selbstverständlichkeit werden.
- MmB werden begleitet auf ihrem **Recovery-Weg**. Im Schlossgarten Riggisberg ist dieses Commitment zur Ausrichtung auf den Recovery-Weg verankert. Die Begleitung von MmB während und zwischen der Ausbildungen «Recovery - Wege entdecken» ist Aufgabe der Beratungsstelle Integration.
- Die **Selbstwirksamkeit bei MmB**, welche die Angebote der Beratungsstelle Integration nutzen, soll gesteigert werden. Die Förderung von Selbstwirksamkeit setzt sich der Schlogari insgesamt zum Ziel.
- **Ressourcenaktivierung und -erfassung:** Ziel ist das Umdenken von der Defizitorientierung zur Ressourcenorientierung. Mittels Gesprächen und Fragebogen werden die Ressourcen der MmB gezielt erhoben, um z.B. bedürfnisorientierte Arbeits- und Beschäftigungsstellen für MmB zu kreieren, aber auch, um die MmB gezielt in allen Lebensbereichen zu fördern. Arbeit mit den Ressourcen steht immer in einem ganzheitlichen Kontext und in Verbindung zum Lebensumfeld. Die Ressourcenaktivierung stärkt die Lebendigkeit aller involvierten Personen.
- Die **Förderung der Resilienz** als bewusstes Thema wird bei einzelnen MmB und im gesamten Schlossgarten Riggisberg weitergeführt. Arbeit mit den Ressourcen ist nie isoliert, sondern stärkt die Resilienz.
- Die **unterstützte Kommunikation** soll bekannter gemacht werden und MmB und Bezugspersonen werden begleitet und beraten. UK unterstützt MmB und MA in der gemeinsamen Kommunikation miteinander, wenn die verbale Kommunikation bei den MmB eingeschränkt ist. Die UK wird im internen WB Angebot für MA thematisiert.
- **BW Rat stärken und ausbauen** - gemeinsam mit den MmB: Der BW Rat und die obligatorischen WB dazu bestehen bereits. Die Zusammenarbeit im BW Rat und die entsprechende Handhabung im Umgang damit hat sich die letzten Jahre kontinuierlich verbessert, die Umsetzung der UN BRK soll jedoch noch verstärkt und vertieft werden. Der BW Rat soll MmB vermehrt befähigen, z.B. gewisse Teile der Sitzungen selber leiten zu können, aktiv an WB wie an LABs teilnehmen zu können usw. Die Stärkung des BW-Rats geht einher mit der Stärkung der BW-Foren.
- Die verschiedenen Arten von **Fallbesprechungen** finden gemäss Konzepten statt. Anfragen, Koordination, Moderation, Protokoll und Durchführung erfolgen durch die Beratungsstelle Integration.
- **Die Peers** sind ausgelastet und tragen zur Zuversicht auf ein selbstbestimmtes Leben der MmB bei.
- **Die Psychosoziale Beratung** hat das Ziel und die entsprechende Methodik zur gezielten Ressourcenaktivierung.
- Es finden **Schulungen** (z.B. Lehrgang ABI) und Workshops für MmB statt.
- **SE (Supported Employment):** Coaching und Support erfolgen bei den bedarfsorientierten Stellen im Schlogari für MmB. Zudem besteht ein Angebot an Coaching und

Konzept Beratung	V 2.0	Status: freigegeben	Seite 6 von 31
Verantwortlich: your	Erste Freigabe durch GL am:	05.2020	Letzte Änderung:

Beratung zu diversen Fragestellungen für MA, welche Arbeitsstellen anbieten (Umgang mit MmB in der Gruppe, Zielformulierungen, Auf- und Ausbau von Ressourcen, Trainingseinheiten für den 2. Arbeitsmarkt usw.).

- Es bestehen vermehrt **Kooperationen und Vernetzungen** mit dem lokalen Gewerbe und sozialen Partnerorganisationen. Die beschäftigten MmB erhalten einen ihren Wünschen und Ressourcen angepassten Arbeits- und Beschäftigungsplatz.
- **Erzählcafés** werden regelmässig von einer ausgebildeten Person angeboten.
- **PrA Ausbildung:** Es wird geprüft, ob die Insos PrA Ausbildung (die PrA ist ein niederschwelliges Berufsbildungsangebot für meist jüngere Menschen, welches auf ihren Ressourcen aufbaut) im Schlogari angeboten werden kann.
- **Es wird ein Case Management** bezüglich externer Arbeiten, Vernetzung im Dorf und in der Region (angesiedelt im SE) aufgebaut.
- **Anfragen und Besichtigungen:** Aller Anfragen und Besichtigungen erfolgen durch die Beratungsstelle Integration, dazu gehören insbesondere die Beantwortung und Protokollierung von Anfragen, die Durchführung und Protokollierung von Besichtigungen und danach der Verweis auf das weitere Vorgehen (Eingang Dossier, Überprüfung Dossier, Eintritt vorbereiten, Bettenbelegung).

4 Grundhaltungen

Basis der Arbeit der Beratungsstelle Integration sind die Leitlinien Ethik, welche im Schlossgarten Riggisberg verankert sind sowie die weiteren übergeordneten Grundlagen.

In der Beratungsstelle Integration arbeiten alle Mitarbeitenden mit folgenden Grundhaltungen:

- Alle Menschen sind geprägt von ihrer Lebensgeschichte.
- Alle Menschen verfügen über ein individuelles Muster von Wahrnehmungsfähigkeiten, Denken, Fühlen, Intellekt und bewusstem/unbewusstem Erleben. Damit erkennen sie die Welt und wirken auf sie zurück, mit ihren Persönlichkeitsmerkmalen und ihrem sozialen Verhalten.
- Alle Menschen sind einzigartig, einmalig, eigenständig und selbstverantwortlich. Diese Einmaligkeit unterliegt dauernden Entwicklungen und Wandlungen. Impulse zu solchen Wandlungen können zwar von aussen angeregt werden. Der Prozess selber kann letztlich nur vom Individuum ausgehen und darf nicht fremdbestimmt sein.

Konzept Beratung	V 2.0	Status: freigegeben	Seite 7 von 31
Verantwortlich: your	Erste Freigabe durch GL am:	05.2020	Letzte Änderung:

Wir orientieren uns:

- an den Ressourcen und der Entwicklungsorientierung der MmB: Jeder Mensch hat körperliche, geistige, psychosoziale und existenzielle (spirituelle) Ressourcen. Wir nehmen diese achtsam wahr und schaffen Möglichkeiten, dass jede/r Einzelne ihre/seine vorhandenen und potentiellen Fähigkeiten nutzen und leben kann.
- an der Selbstbestimmung der MmB und unterstützen sie auf dem Weg in die Selbstwirksamkeit.

Dokumentation und Kommunikation:

Die Dokumentation im Lobos wird von den Mitarbeitenden vorgenommen, um den Informationsfluss zu gewährleisten. Einträge werden mit den MmB vorbesprochen, z.B. wenn es sich um besondere Themen handelt, welche die Privatsphäre der MmB betreffen. Es können gemeinsame Sitzungen mit den BP stattfinden.

5 Arbeitsmethoden

Die Arbeitsweise sowie die verwendeten Konzepte und Modelle stehen im Einklang mit den Konzepten und Grundlagen des Schlossgarten Riggisberg. Die professionelle Arbeit basiert auf folgenden handlungsleitenden Konzepten/Modellen (nicht abschliessende Liste):

- Personenzentrierter Ansatz nach C. Rogers,
- Normalitätsprinzip nach E. Böhm,
- Motivierende Gesprächsführung nach Rollnick & Miller,
- Selbstmanagement nach Schmid,
- Taxonomiestufen nach Bloom (Kognitiver Bereich), Dave (aktionaler Bereich) und Krathwohl (Emotionaler Bereich),
- Transaktionsanalyse nach E. Berne,
- Neues Zürcher Ressourcenmodell nach Storch & Krause,
- Empowerment Ansatz,
- Ressourcenorientierung,
- Training Emotionaler Kompetenzen,
- Resilienz Förderung.

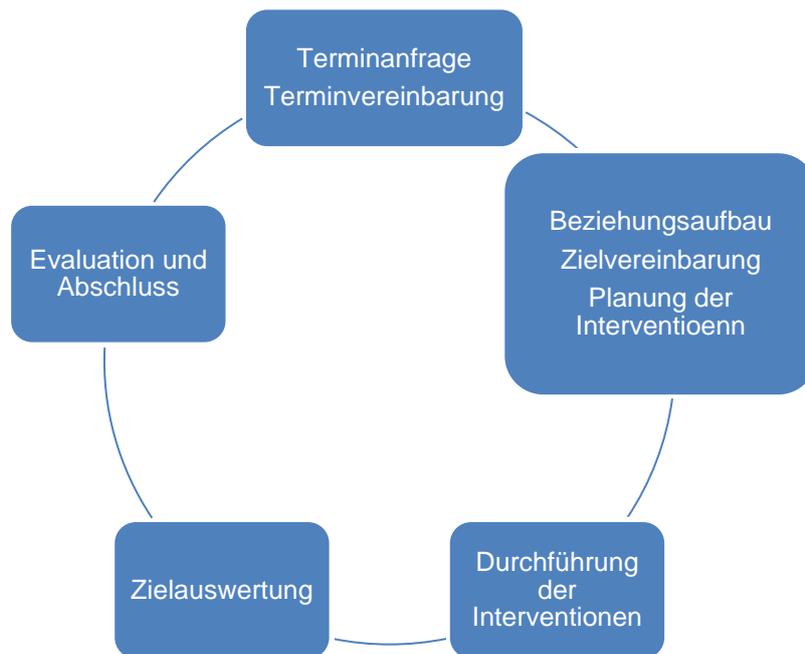
Die Methodenvielfalt zeigt das breitgefächerte Spezialwissen in der Beratungsstelle auf. Die Mitarbeitenden der Beratungsstelle sind für ihre Spezialgebiete (z.B. Fallbesprechungen, Peer, Job Coaching usw.) spezifisch ausgebildet. Mitarbeitende, welche psychosoziale Beratung anbieten, haben einen fundierten Abschluss in der psychosozialen Beratung (CAS, MAS Stufe) und bringen Praxiserfahrungen mit.

Konzept Beratung		V 2.0	Status: freigegeben	Seite 8 von 31
Verantwortlich: your	Erste Freigabe durch GL am:	05.2020	Letzte Änderung:	

Die Beratungen sind systematisch aufgebaut:

1. Terminanfrage durch MmB oder MA des Dept. W&E oder/und ABI oder anderer Departemente,
2. Terminvereinbarung,
3. Beziehungsaufbau und Situationsanalyse,
4. Zielvereinbarung,
5. Planung der Beratungen,
6. Durchführung,
7. Zielauswertung,
8. Evtl. Formulierung von neuen Zielvereinbarungen,
9. Evaluation, Abschluss.

10.



Konzept Beratung		V 2.0	Status: freigegeben	Seite 9 von 31
Verantwortlich: your	Erste Freigabe durch GL am:	05.2020	Letzte Änderung:	

6 Grundlagen und Beschreibungen

Die Arbeit in der Beratungsstelle Integration stützt sich oder verweist auf nachfolgend aufgeführte externe und interne Grundlagen:

Externe Grundlagen:

- UN BRK
- Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (BehiG)
- Kantonales Behindertenkonzept des Kantons Bern
- Praxisempfehlungen zur Anstellung von Peers in Institutionen
- Vorgaben und Unterlagen PrA, INSOS

Interne Grundlagen:

- Leitlinien Ethik
- Konzept Wohnen
- Konzept BePaSe
- Konzept Sucht
- Konzept Palliatve Care
- Konzept Arbeit & Beschäftigung (inkl. Supported Employment)
- Konzept Aktivierung
- Konzept Unterstützte Kommunikation
- Knigge: «So wollen wir zusammenleben»
- Gesprächsbogen Recovery
- Weitere interne Konzepte und Grundlagen des Schlossgarten Riggisberg.

Es wird sichergestellt, dass die Umsetzung der Konzepte in Kooperation mit dem Dept. W&E gewährleistet ist.

Das Beratungsangebot ist in den Basisdienstleistungen enthalten. In der Umsetzung des «Berner Modells» werden die Angebote in Zusatz – Dienstleistungen (Kostenpflichtig) umgewandelt.

Weitere Grundlagen, welche nicht bereits in Konzepten oder Unterlagen des Schlossgarten Riggisberg definiert sind, werden nachfolgend beschrieben.

Konzept Beratung		V 2.0	Status: freigegeben	Seite 10 von 31
Verantwortlich: your	Erste Freigabe durch GL am:	05.2020	Letzte Änderung:	



7 Betriebsinterne Schnittstellen

An Schnittstellen kann es zu Konflikten und Kommunikationsproblemen kommen. Um einen möglichst reibungslosen Ablauf der Prozesse zu gewährleisten, sind eine klare Kommunikation unter den Beteiligten und eine transparente Zusammenarbeit zwischen den Departementen von zentraler Relevanz.

Zum Dept. W& E:

- Fallbesprechungen finden interdisziplinär statt. MA aus allen Dept. diese einberufen.
- Einträge LOBOS.
- Austausch per Mail oder telefonisch.
- Interdisziplinärer Austausch.

Zum Dept. ZD:

- Roundtables, Fallberatungen, Interventionen.
- Schriftlicher Austausch: Protokollierung der Gespräche, Einträge im Lobos, Erstellung von Vereinbarungen.
- Interdisziplinärer Austausch.

Konzept Beratung	V 2.0	Status: freigegeben	Seite 11 von 31
Verantwortlich: vour	Erste Freigabe durch GL am:	05.2020	Letzte Änderung:



8.1 Grundlagen der Beratung

8.2 Bewohnenden Rat

Was ist der BW Rat?

Der BW Rat ist das Gremium und die Stimme von und für die MmB, damit der direkte Austausch mit der Direktion und Geschäftsleitung stattfinden kann. Hier werden Informationen, Wünsche und Anliegen aller Belange und Departemente des Schlossgartens - W&E, Arbeit&Beschäftigung, Gesundheit, BGM, Ferien, Freizeit, Weiterbildung usw. - gegenseitig ausgetauscht. Verschiedene Fragen, Anliegen und Wünsche von beiden Seiten sollen im Nachgang zur Sitzung des BW Rats wiederum in weiteren Gremien (GL-Sitzung, BL-Sitzung oder BW Foren auf den Abteilungen, Teamsitzungen A&B usw.) besprochen werden. Pro Bereich werden 3 bis max. 5 MmB als Vertreter/innen für ein Jahr gewählt. Dabei ist darauf zu achten, dass möglichst alle Abteilungen des Dept. W&E vertreten sind.

Wie oft trifft sich der BW Rat?

Jeweils im Januar werden die Delegierten der verschiedenen Bereiche und Abteilungen gewählt. ALLE MmB sind zu diesen Wahlen eingeladen: MmB, welche sich wählen lassen möchten und MmB, die «nur» wählen möchten. Es ist wichtig, dass von allen Bereichen genügend MmB an diese Versammlung kommen.

Im Verlaufe des Jahres finden 4-6 BW Ratssitzungen statt. Bei Bedarf können von beiden Seiten zusätzliche Sitzungen einberufen werden.

Die Traktanden der Sitzungen des BW Rats werden ca. 10 Tage vor der Sitzung per interner Post an alle Delegierten verteilt und per E-Mail an die BL gesandt. Das Protokoll der Sitzung wird nach max. 7 Arbeitstagen allen Delegierten per interner Post zugestellt, als Info der GL und den BL, sowie den AL A&B und W&E. Im Anhang des Protokolls werden immer die zu besprechenden Themen in den BW Foren aufgelistet.

Was sind die Aufgaben der Delegierten des BW Rats?

Die Wahl als delegierte Person ist eine auftragene, vertrauensvolle Aufgabe, welche durch die Delegierten wahrzunehmen ist.

Die gewählten Delegierten haben folgende Aufgaben:

- Die Delegierten nehmen regelmässig und aktiv an den Sitzungen des BW Rats teil.
- Die Delegierten bringen Anliegen, Wünsche und Themen aller MmB aus den jeweiligen Abteilungen an den Sitzungen ein.
- Die Delegierten sind verantwortlich, dass die Infos aus den BW Ratssitzungen zu den MmB der Abteilungen fliessen.
- Die Delegierten thematisieren die besprochenen Themen des BW Rats an den regelmässig stattfindenden BW Foren.
- Die Delegierten arbeiten bei Projekten (z.B. Kinoabende usw.), Zusammenkünften (z.B. BW Rat einer anderen Institution), mit.

Konzept Beratung		V 2.0	Status: freigegeben	Seite 12 von 31
Verantwortlich: your	Erste Freigabe durch GL am:	05.2020	Letzte Änderung:	

Persönliche Anliegen und Fragen, welche nicht allgemeiner Art sind (persönliche Themen der MmB) gehören nicht an den BW Rat, sondern in persönliche Gespräche mit der Bezugsperson oder auf die Abteilungsforen.

Was sind die Aufgaben der MA, welche den BW Rat begleiten?

- Die MA unterstützen die MmB soweit nötig, damit diese ihre Aufgaben wahrnehmen können. Dies kann auf sehr unterschiedlichen und kreativen Wegen erfolgen, z.B. Notizen erstellen, Sitzungen gemeinsam vorbereiten, Flip Chart erstellen usw.
- Die MA achten darauf, dass die zu besprechenden und behandelnden Themen in die BW Foren einfließen.
- Die Ressourcen und die Selbständigkeit der Delegierten des BW Rates werden gestärkt; d.h. es geht nicht darum, dass die MA die Arbeit der Delegierten übernehmen.
- Auf den Abteilungen werden die Traktanden sichtbar aufgehängt und den MmB zugänglich gemacht.
- An den BW Foren werden die Anliegen und Wünsche, welche an der Sitzung des BW Rates besprochen werden sollen, gesammelt.
- An den BW Foren werden ebenfalls die Themen besprochen, welche im BW Rat besprochen wurden (siehe jeweils Protokoll). Verweis: Konzept BW Foren.

Was sind die Aufgaben der Sitzungsleitung des BW Rates?

- Die Traktanden werden rechtzeitig verschickt.
- Die Sitzung wird vorbereitet, durchgeführt, geleitet und protokolliert.
- Anliegen der Delegierten werden thematisiert und weiter behandelt.
- Es wird eine laufende Pendenzenliste geführt.
- Die Informationen sind transparent und ehrlich.
- Die Themen werden ernsthaft und zuverlässig bearbeitet.

Konzept Beratung		V 2.0	Status: freigegeben	Seite 13 von 31
Verantwortlich: your	Erste Freigabe durch GL am:	05.2020	Letzte Änderung:	

8.2 UN BRK

«Menschen mit Behinderungen haben die gleichen Rechte wie alle anderen Menschen auch. Dies steht in der UN – Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, die auf der ganzen Welt gilt» (Schlossgarten Riggisberg, 2019).

Das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Behindertenrechtskonvention BRK) wurde am 13. Dezember 2006 in New York von der Generalversammlung der UNO verabschiedet. Es ist am 3. Mai 2008 in Kraft getreten und zählt heute 175 Vertragsstaaten, mit einer Besonderheit: Es ist das erste internationale Übereinkommen, dem die Europäische Union beigetreten ist. Die BRK ist das erste internationale Spezialübereinkommen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Die UN BRK wurde von der Schweiz am 15. April 2014 ratifiziert und ist am 15. Mai 2014 in Kraft getreten. Mit ihrem Beitritt zum Übereinkommen verpflichtet sich die Schweiz, Hindernisse zu beheben, mit denen Menschen mit Behinderungen konfrontiert sind, sie gegen Diskriminierungen zu schützen und ihre Inklusion und ihre Gleichstellung in der Gesellschaft zu fördern (Eidgenössisches Departement des Innern, 2019).

Die Konvention schafft keine Sonderrechte für Menschen mit einer Behinderung, sondern bestätigt die Geltung der Grundrechte aller Menschen, auch derjenigen mit einer Behinderung. Das Ziel der Konvention ist es, dass Menschen mit einer Beeinträchtigung die gleichen Chancen und Möglichkeiten haben im Leben wie Menschen ohne Beeinträchtigung. Gleichberechtigung in Bildung, Wohnen, Arbeit, Gesundheit, Mobilität, Sicherheit etc. steht im Zentrum.

Das schweizerische Bundesgesetz definiert Menschen mit Behinderungen folgendermassen:

«In diesem Gesetz bedeutet *Mensch mit Behinderungen (Behinderte, Behindertes)* eine Person, der es eine voraussichtlich dauernde körperliche, geistige oder psychische Beeinträchtigung erschwert oder verunmöglicht, alltägliche Verrichtungen vorzunehmen, soziale Kontakte zu pflegen, sich fortzubewegen, sich aus- und weiterzubilden oder eine Erwerbstätigkeit auszuüben» (Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG) Art. 2).

8.3 Teilhabe, Teilnahme, Teilgabe

In der UN BRK wird Gleichberechtigung in Form von Teilhabe, Teilnahme und Teilgabe von Menschen mit Beeinträchtigungen angestrebt.

- **Teilhabe** meint, dass Menschen mit Beeinträchtigungen am öffentlichen Leben ungehindert teilnehmen können.
- **Teilnahme** meint, dass keine Diskriminierung an der Teilnahme (zum Beispiel durch bauliche Schranken) vorhanden sein darf.
- **Teilgabe** meint, dass Menschen mit Beeinträchtigungen Ressourcen und Stärken haben, von der die Gesellschaft profitieren kann.

Konzept Beratung	V 2.0	Status: freigegeben	Seite 14 von 31
Verantwortlich: your	Erste Freigabe durch GL am:	05.2020	Letzte Änderung:



SCHLOSSGARTEN
Riggisberg

Der Schlossgarten Riggisberg setzt sich aktiv dafür ein, dass die UN BRK umgesetzt wird, Menschen mit einer Beeinträchtigung ihre Rechte wahrnehmen können und Schranken abgebaut werden.

Konzept Beratung	V 2.0	Status: freigegeben	Seite 15 von 31
Verantwortlich: your	Erste Freigabe durch GL am:	05.2020	Letzte Änderung:

8.4 Selbstwirksamkeit

Was meint die Stärkung der Selbstwirksamkeit der MmB? Ausgangspunkt ist folgende Definition und folgendes Verständnis von Selbstwirksamkeit: *«Selbstwirksamkeit bedeutet, dass Menschen durch eigenes Tun Erfahrungen erwerben und sich zutrauen, ihr Leben selbst beeinflussen, lenken und gestalten können. Im institutionellen Kontext meint dies, dass MmB von MA begleitet werden müssen, welche ihnen Zutrauen schenken und sie auf dem Weg zur Selbstwirksamkeit positiv begleiten. Das erfordert von den MA in der Institution eine entwicklungsfördernde Haltung, Methodenkompetenz und eine hohe Professionalität. Ausserdem benötigt es Angebote, die das Erleben der Selbstwirksamkeit ermöglichen, begleiten und evaluieren mit den MmB»* (Definition Ursula von Bergen).

Unter Selbstwirksamkeit (Englisch: self-efficacy beliefs) versteht die kognitive Psychologie die Überzeugung einer Person, auch schwierige Situationen und Herausforderungen aus eigener Kraft erfolgreich bewältigen zu können (Psychomeda, 2019).

Gemäss Bandura (1997) beginnen Menschen erst dann zu handeln, wenn sie davon überzeugt sind, die Handlung vollziehen zu können. Bandura hat in den 1960er-Jahren erforscht, wie das menschliche Denken und Handeln durch Lernen beeinflusst werden kann.

Selbstwirksamkeit steht also in einem engen Zusammenhang mit Methoden und Haltungen wie Resilienz-Aufbau, Recovery und Ressourcenaktivierung. Je mehr ein Mensch seine Ressourcen stärkt und seine Resilienz fördert, desto höher ist die Chance, ins Handeln zu kommen, sich etwas zuzutrauen und sich selbstwirksam zu erleben.

Konzept Beratung	V 2.0	Status: freigegeben	Seite 16 von 31
Verantwortlich: your	Erste Freigabe durch GL am:	05.2020	Letzte Änderung:

8.5 Recovery

Der Begriff Recovery stammt aus dem Englischen und meint *Wiederherstellung, Wiedererlangung*. Seit den 1990er-Jahren wurde der Recovery-Gedanke im Zusammenhang mit Gesundheitswegen psychisch erkrankter Menschen entwickelt.

«Recovery ist keine Gegenbewegung zu Klinikaufenthalten oder zur Medikation, sondern eine Gegenbewegung gegen zu viel Fürsorge, gegen erlernte Hilflosigkeit, gegen erlernte Passivität, gegen Perspektivenlosigkeit. Recovery will Betroffene befähigen, das Leben mit Unterstützung wieder selbst in die Hand nehmen zu können» (Ihde-Scholl, 2013, S. 91).

Bei einer psychiatrischen Erkrankung tritt meistens eine massive Veränderung im Leben ein (Pro Mente Sana, 2019). Recovery zielt darauf ab, ein hoffnungsvolles und aktives Leben führen zu können, trotz der Symptome, Veränderungen und markanten Ereignisse, welche eine Erkrankung mitbringt.

Lange Zeit bestand das Stigma in der Gesellschaft, dass eine psychische Erkrankung unüberwindbar und unheilbar ist. Mit dem Recovery-Ansatz wird aufgezeigt, dass ein Weg der Gesundheit möglich ist (vgl. Knuf, 2016). Das Recovery-Konzept unterstützt das Erleben von Selbstwirksamkeit und Handlungsfähigkeit. Wird über eine gewisse Zeit eine mangelnde Selbstwirksamkeit erlebt, entsteht ein unguter Kreis: Die betroffene Person ist weniger engagiert, hat dadurch noch weniger positive Erlebnisse, zieht sich noch mehr zurück und erreicht dadurch tatsächlich weniger Ziele. Viele psychisch erkrankte Menschen kennen Rückschläge, Rückschritte und erleben wenig Erfolgserlebnisse.

Der Recovery-Weg wird meist nicht allein und ohne Zutun begangen. Peers, Beratungsstellen, Selbsthilfegruppen und psychiatrische Kliniken bieten spezifische Recovery-Schulungen für die MmB an und begleiten diese auf dem anspruchsvollen Weg.

Recovery ist nicht eine einheitliche Methode, welche aus einem Lehrbuch entnommen werden kann. Es ist vielmehr eine Sammlung von Konzepten, Methoden und Haltungen, welche aus den langjährigen Psychiatrie Erfahrungen zusammengestellt wurden und immer wieder angepasst werden. Den genannten Definitionen zufolge bedeutet Recovery nicht, zu einem «prä-morbiden» Zustand zurückzukehren. Stattdessen geht es um persönliches Wachstum und um die Überwindung der häufig negativen, persönlichen und gesellschaftlichen Auswirkungen davon.

Hoffnung (mit Hoffnung ist auf dem Recovery-Weg ein starkes Zutrauen gemeint) und Motivation sind Voraussetzungen, um den Recovery-Weg zu gehen. Knuf (2016) beschreibt, dass die MmB oftmals einen Erwachungspunkt erleben; Eine Wende, in der sie die Motivation und Bereitschaft haben, aus dem gewohnten Verhalten auszubrechen und einen Veränderungsprozess zu initiieren und anzugehen. Diese Hoffnung muss fassbar sein; am besten an einem Ort, an dem man vertrauensvoll aufgenommen wird und sich selbst sein kann, in einer Umgebung, in der man auf seinem Weg begleitet wird. Die Energie, welche eine psychische Erkrankung bindet und auch die Wirkungen allfälliger Medikamente, sind nicht zu unterschätzen.

Voraussetzung, um in den Recovery-Prozess einzusteigen ist, dass ein betroffener Mensch sich bewusst wird, wo seine eigene Belastungsgrenze ist. Es bedeutet nicht zwingend, dass

Konzept Beratung	V 2.0	Status: freigegeben	Seite 17 von 31
Verantwortlich: your	Erste Freigabe durch GL am:	05.2020	Letzte Änderung:



der betroffene Mensch einer Diagnose/den Diagnosen vollumfänglich zustimmen kann. Wichtig ist die Erkenntnis, dass der betroffene Mensch in Krisenzeiten auf Unterstützung von aussen (Mediziner*innen, Medikamente, psychosoziale Beratung usw.) angewiesen ist. Des Weiteren muss die Annahme des Ist-Zustandes bewusst geschehen, ohne Verurteilung. Dies setzt eine gewisse kognitive Fähigkeit voraus und verdient, bei ehrlicher Annahme, einen grossen Respekt (vgl. Amering & Schmolke, 2012).

Nutzen von Recovery für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung:

Recovery hat als Ziel, den Betroffenen ein erfülltes Leben, eine vollständige Inklusion in die Gesellschaft und die Hoffnung auf Gesundung zu bringen in der Auseinandersetzung mit der eigenen Erkrankungsgeschichte. Betroffene sollen mit Recovery den Weg in ein erfülltes Leben finden und die Integration in der Gesellschaft erleben können (vgl. Pro Mente Sana, 2019).

Konzept Beratung	V 2.0	Status: freigegeben	Seite 18 von 31
Verantwortlich: your	Erste Freigabe durch GL am:	05.2020	Letzte Änderung:

8.6 Ressourcen Aktivierung

In diesem Kapitel wird verdeutlicht, warum es Sinn macht, Ressourcen zu aktivieren und mit welchen Methoden die Ressourcenaktivierung angegangen werden kann.

MmB zu ihren Ressourcen zu führen, bringt sie ins Handeln, Tun und unterstützt sie, selbstwirksam zu werden. Das (Wieder-) Erleben, selbst aktiv und wirksam für sein Leben einzustehen, sich für die eigenen Bedürfnisse und Anliegen einzusetzen, Ziele zu erreichen usw., erhöht die eigene Ressourcenkompetenz und gibt Zuversicht, den angefangenen Weg weiter zu gehen.

Definition Ressourcen:

Eine Ressource ist die Fähigkeit, durch die sich eine Person ein Ziel, ein Bedürfnis oder einen Wunsch erfüllen kann. Durch die eingesetzte Ressource kann eine andere Ressource aktiviert werden. Nicht immer stehen alle Ressourcen zur gleichen Zeit zur Verfügung. Manchmal sind Ressourcen verschüttet und müssen wieder aktiviert werden. Je nach Kontext werden Ressourcen auch Stärken oder Fähigkeiten genannt.

Ressourcen werden grob in interne (in der Person angelegte Fähigkeiten), externe Ressourcen (soziale Fähigkeiten ausserhalb der Person) und interpersonelle Ressourcen (zwischen den Menschen) eingeteilt (vgl. Wälte & Borg-Laufs, 2018). Je mehr aktive interne, externe und interpersonelle Ressourcen eine Person hat, desto vielfältiger kann die Person ihre Wünsche und Ziele erreichen.

Ressourcen werden je nach Lebenssituation und Kontext eingesetzt und genützt. Oftmals werden Ressourcen von anderen Personen nicht gleich bewertet wie durch die betroffenen Personen selbst (Differenz Selbst- und Fremdbeurteilung).

Weshalb Ressourcenaktivierung:

Wie oben beschrieben, sollen psychisch erkrankte Menschen möglichst selbstbestimmt leben und eine hohe Selbstwirksamkeit erfahren können. Zum integrierten Leben in der Gesellschaft werden interne, externe und interpersonelle Ressourcen benötigt. Ressourcenaktivierung gehört zu einem der wichtigsten Wirkfaktoren in der Begleitung und in der psychosozialen Beratung von Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung.

Ein Entwicklungs- oder Veränderungsprozess ist ohne interne Ressourcen des betroffenen Menschen nicht möglich. Es ist deshalb eminent, dass sich professionell Tätige mit (eigenen) Ressourcen auskennen und Wissen und/oder Erfahrung haben, die Ressourcen der MmB zu aktivieren (vgl. Knuf, 2016). Eine ressourcenaktive Arbeit stärkt MmB und die MA. Das Selbstbewusstsein beider Seiten wird gestärkt; der Blick wird auf das Machbare und auf die positiven Seiten fokussiert.

Ressourcenorientiertes Arbeiten ist eine positive Haltung gegenüber MmB und den MA selbst. Ressourcenaktivierung kann nicht «von oben» verschrieben werden, sondern ist eine persönliche Entscheidung eines jeden Mitarbeitenden.

Konzept Beratung	V 2.0	Status: freigegeben	Seite 19 von 31
Verantwortlich: your	Erste Freigabe durch GL am:	05.2020	Letzte Änderung:



Arbeit mit den früheren oder aktuellen Ressourcen setzt auf bereits Vorhandenes, auf das die MmB bauen können. Das kann Sicherheit und Zuversicht vermitteln, auch wenn die Ressourcen manchmal wieder «entdeckt» werden müssen. Es kann von einer höheren Motivation und von einem fließenden Prozess ausgegangen werden in der Zusammenarbeit mit Ressourcen.

Ressourcenaktivierung gehört zum erfolgreichen Recovery- und Resilienz-Weg dazu – ohne Ressourcenaktivierung ist Recovery nicht möglich.

Wie erfolgt die Ressourcenaktivierung:

Ressourcen können auf vielseitige Weise aktiviert werden. Es gibt gezielte Methoden und Fragestellungen, welche Ressourcen in der Einzelarbeit zum Vorschein bringen. Professionell Tätige können jedoch auch auf einer Wohngruppe oder an einem Arbeitsplatz ein «ressourcenorientiertes Klima» (Knuf, 2016, S. 32) schaffen. Es benötigt von Mitarbeitenden eine hohe Sensibilität und Reflexionsfähigkeit, um in einer ressourcenorientierten Haltung zu sein und zu bleiben.

Oft sind Ausbildungslehrgänge für sozial Tätige und Erfassungsbogen von MmB defizitorientiert. Es wird beleuchtet, was die MmB für Diagnosen und Einschränkungen haben, in welchen Settings sie bereits (gescheitert) sind etc. Versicherungen zahlen Geld für (die) Defizite.

Professionell Tätige oder Angehörige können auf nachfolgende Indikatoren achten, welche auf eine ressourcenorientierte Arbeit hindeuten.

In der Arbeit mit psychisch erkrankten Betroffenen:

- wird gemeinsam gelacht,
- finden Gespräche statt, welche nicht problemorientiert sind,
- wird in Teams nicht nur von den schwierigen Ausgangslagen, sondern von Chancen gesprochen,
- werden keine Arbeiten übernommen, welche die MmB selbst erledigen können,
- werden MmB dahin geführt, ihre Ressourcen zu aktivieren und die entsprechenden Arbeiten selbst zu übernehmen, auch wenn dafür Mut aufgebaut werden muss (vgl. Knuf, 2016).

Die Arbeit mit Ressourcenerfassung oder mit gezielten Fragestellungen (wie unten beschrieben) setzt eine gewisse reflexive und kognitive Fähigkeit der MmB voraus. Entsteht eine Überforderung, weil MmB (zum Beispiel auf Grund mangelnder Sprachkenntnisse oder Ausdrucksmöglichkeiten) die Art der Arbeit nicht verstehen, wird die Unwirksamkeit gestärkt. Das heisst, es werden mehr Defizite gefördert als Ressourcen gestärkt. Professionell Tätige müssen deshalb die Fähigkeit haben, ihr Gegenüber differenziert einschätzen oder bei begonnener Arbeit die Richtung und Art der Tätigkeit korrigieren zu können.

Die Ressourcen können zum Beispiel mit einer einfachen Tabelle (siehe unten) erfasst werden in einer gemeinsamen Arbeit zwischen der professionell tätigen Person und MmB. Die

Konzept Beratung		V 2.0	Status: freigegeben	Seite 20 von 31
Verantwortlich: your	Erste Freigabe durch GL am:	05.2020	Letzte Änderung:	



MmB und die professionell Tätigen füllen die Tabelle je selbst aus und vergleichen anschliessend die Resultate. Mit der Tabelle kann im weiteren Prozessverlauf gearbeitet werden. Es sollen dazu möglichst grosse Papierbögen verwendet werden, damit der Prozess auf demselben Papier weiterbearbeitet werden kann.

Neu entdeckte oder/und aktivierte Ressourcen können eingetragen werden. Wenn an verschiedenen Daten an der Liste gearbeitet wird, können für die Lesbarkeit verschiedene Farben eingesetzt werden. So entsteht mit der Zeit ein bunter Strauss an Ressourcen, welche sich die MmB selbst in Erinnerung rufen können. Mit einer Verschriftlichung der Ressourcen haben die MmB etwas in den Händen, dass ihnen beim Lesen und Weiterbearbeiten Mut macht und ihre Selbstwirksamkeit stärkt.

Ressourcendiagnostik:

Personelle Ressourcen (Eigenschaften, um Ziele zu erreichen, Einsatzbereitschaft, Kompetenzen usw.):	Lebensbedingungen (soziales Umfeld, Rolle, Beziehungen, Beruf, Erfahrungen, usw.):
Energieressourcen (Zugang zu anderen Ressourcen wie Geld, Wissen, Zeit):	Objektressourcen (Nahrung, Kleidung, Wohnraum, technische Geräte usw.):

Tabelle 1: Ressourcendiagnostik in Anlehnung an Hobfoll (1989) und Wälte & Borg-Laufs (2018, S. 121)

«Wer einem Menschen helfen möchte, seine Probleme zu lösen, dem bleibt gar nichts anderes übrig, als sich mit den Fähigkeiten zu beschäftigen» (Knuf, 2016, S. 24). Im Umgang mit chronisch erkrankten Menschen fällt es nicht immer leicht, das Augenmerk auf die Ressourcen zu legen und in einem positiven Austausch zu sein. Die professionell Tätigen sind deshalb aufgefordert, auf ein entwicklungsförderndes Klima in ihrer Arbeit zu achten. «Der Mensch gilt – in seiner gesellschaftlichen Bedingtheit – als grundsätzlich ressourcenhaltig, von Beginn bis ans Ende des Lebens. Frauen, Männer, Kinder oder ganze Bevölkerungsgruppen sind nicht sozial schwach, sondern haben eine schwache Ressourcenausstattung» (Blank, 2012, S. 5).

8.7 Förderung der Resilienz

Resilienz kann als Immunsystem der Seele bezeichnet werden. Der Begriff wurde ursprünglich in der Physik¹ angewendet. Resilienz ist ein aus dem Lateinischen stammender Begriff; «resilire» bedeutet «zurückspringen» (Duden online, o.J.).

Seit vielen Jahren widmet sich die Forschung dem Thema Resilienz. Der Umgang mit Erschütterungen und wie Menschen mit diesen Krisen umgehen, wurde untersucht. Menschen, welche den Holocaust in Lagern im 2. Weltkrieg überlebt hatten und danach trotzdem ein erfülltes Leben lebten, wurden zum Thema Resilienz untersucht. Verschiedene Fragen und Faktoren wurden in der Resilienz-Forschung untersucht: Aufgrund von welchen Faktoren konnten die Überlebenden nach dem Krieg ein normales Leben führen? Wieso wurden sie nicht krank, nach alledem, was sie erlebt und gesehen hatten? Was machte für sie das Leben weiterhin lebenswert?

Ebenso hat Werner (1993) mit der Kauai-Längsstudie aufgezeigt, dass Kinder trotz schwerer Startbedingungen zu stabilen, lebensstüchtigen und mitfühlenden Erwachsenen heranwachsen. Sie begleitete in einer Langzeitstudie über vier Jahrzehnte hinweg 698 Kinder, die auf der Insel Kauai geboren wurden.

Das Fundament der Resilienz wird bereits sehr früh in der menschlichen Entwicklung beobachtet bzw. entwickelt, nämlich die stabile, verlässliche Beziehung vom Säugling zu einer primären Bezugsperson. Resilienz ist ein dynamisches Gebilde und keine starre, immerwährende und gleichbleibende Kraft. Unterschiedlichen Ereignissen wird mit unterschiedlicher Resilienz begegnet. Resilienz ist ein lösungsorientiertes Konzept und orientiert sich an den Ressourcen der Menschen. Es gibt Menschen, die mit einem gesunden Mass an Resilienz aufwachsen und ins Erwachsenenleben übertreten. Andere müssen sich die Resilienz als Erwachsene antrainieren (vgl. Amering & Schmolke, 2012).

Bei der Resilienz wird der Fokus auf das Positive gelenkt, auf die Suche nach Lösungen, kreativ und flexibel. Als resiliente Person weiss man, dass die unangenehme Phase, in der man steckt, vorbeigehen wird (vgl. Johnstone, 2015).

Welche Faktoren zeichnen Resilienz aus

Berndt spricht bei Resilienz von sieben Säulen (Berndt, 2015):

Haltungen:

1. Optimismus;
2. Akzeptanz (Vergeben können, gewisse Gelassenheit);
3. Ziel- und lösungsorientierte Lebensweise.

Handlungen:

4. Die Opferrolle verlassen (Selbstregulierung);
5. Verantwortung übernehmen;

¹ Fähigkeit eines Materials, unter Einwirkung von Druck und Belastung sich verformen zu lassen und anschliessend dennoch in die ursprüngliche Form zurückzufinden.

Konzept Beratung	V 2.0	Status: freigegeben	Seite 22 von 31
Verantwortlich: your	Erste Freigabe durch GL am:	05.2020	Letzte Änderung:



6. Netzwerke nutzen (Peer-Arbeit, Recovery);
7. Zukunftspläne skizzieren.

Andere Quellen weisen auf andere Resilienz Faktoren hin. In der Beratungsstelle Integration werden die oben genannten Haltungs- und Handlungsfaktoren übernommen, weil die MmB durch die Handlungen in Aktion gebracht werden können.

Mit dem Wissen dieser sieben Säulen können Angebote für die MmB kreiert und Haltungs- veränderungen angegangen werden. Unabdingbar ist, dass die Beratungs- oder Betreuungsperson sich mit dem Thema Resilienz beschäftigt und diese Haltungen internalisiert hat. Es erfordert Achtsamkeit, eine hohe Fachkompetenz und ein konstruktives Selbstmanagement von Fachpersonen, um Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung auf dem Resilienz-Weg zu begleiten.

Nutzen von Resilienz für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung:

Eine psychiatrische Diagnose ist kein Hindernis, Resilienz zu entwickeln (vgl. Amering & Schmolke, 2012). Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung scheinen eher Zyklen eines Zustandes zu erleben und haben viele Faktoren (Medikamente, Psychotherapie, erhöhte Sensibilität usw.), die das Resilienz-Training beeinflussen. Aus den genannten Gründen ist in der Begleitung von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen das Faktum Zeit mit zu berücksichtigen.

Resilienz-Training und -Aufbau gehören zum Recovery-Prozess. «Resilienz bringt Energie und kann ein Motor für Recovery sein» (vgl. Amering & Schmolke, 2012, S. 50).

Wie oben beschrieben, ist Resilienz ein dynamischer Prozess, zwischen Anpassung und Bewältigung im Leben jedes einzelnen Menschen. Die Entwicklungsphasen der Resilienz nehmen im Alter nicht ab. Damit ist gemeint, dass die Resilienz bis ins hohe Alter trainiert werden kann (vgl. Johnstone, 2015).

Interventionen zur Prävention und zum Training zur Stärkung der Resilienz sind eine hilfreiche Unterstützung in der Begleitung von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. Resilienz ist eine Fähigkeit, die erlernt und trainiert werden kann. Es gibt individuelle Strategien zum Aufbau von Resilienz. Dies bedeutet, dass es nicht EIN Konzept des Resilienz-Trainings gibt, sondern dieses immer im Kontext mit der betroffenen Person stehen muss (vgl. Amering & Schmolke, 2012).

Besonders im Betreuungs- und Beratungsalltag, in welchem krisenerschütterte Personen der Fachperson gegenüberstehen, ist eine einfühlsame Begleitung zentral. Erforderlich ist von Begleit-, Betreuungs- und Beratungspersonen die Fähigkeit, sich mit der gegenüberstehenden Person auseinanderzusetzen, Gespräche zu führen und sich gemeinsam auf einen Weg zu begeben.

Eine gesunde Lebensweise unterstützt den Resilienz-Aufbau. So können im Betreuungsalltag oder in einer Beratungssequenz immer wieder Angebote für kleine Schritte gemacht werden, z.B. eine gesunde Ernährung, genügend Wasser oder Tee trinken, Verzicht auf Genussmittel /Suchtmittel, regelmässiger Sport, Achtsamkeitsübungen und genügend Schlaf.

Konzept Beratung		V 2.0	Status: freigegeben	Seite 23 von 31
Verantwortlich: your	Erste Freigabe durch GL am:	05.2020	Letzte Änderung:	

All dies stärkt und fördert die Resilienz (vgl. Johnstone, 2015). Diese Elemente gehören in einer Betreuung zum Tagesablauf und sind mit wenig Aufwand und etwas Kreativität einbaubar.

8.8 Psychosoziale Beratung

«Psychosoziale Beratung (auch Bio-psychosoziale Beratung genannt) umfasst jede professionell-unterstützende Form der Interaktion mit Klienten in den psychosozialen Arbeitsfeldern» (Wälte & Borg-Laufs, 2018, S. 6). Beratung ist eine Tätigkeit, die von Menschen für Menschen ausgeführt wird. Die Beratung in den sozialen Feldern hat keine «eigene» Methode aufzuweisen, sondern bedient sich von verschiedenen anverwandten Disziplinen (vgl. Schweizerische Gesellschaft für Beratung SGfB, 2014). Sie bedient sich erforschter Verfahren, Techniken und Abläufen verwandter Berufe.

Folgende Fähigkeiten und Fertigkeiten bringen beratende Personen unter anderem mit:

- Persönliche Integrität,
- Kenntnisse und Fähigkeiten in der Kommunikation und in der Nonverbalen Kommunikation,
- Kenntnisse methodischer Konzepte und Ansätze,
- systemische Kenntnisse,
- Empathie und Sensibilität.

In Abgrenzung zu allgemeiner Beratung, welche vielseitige Interaktionsformen (zum Beispiel Gespräche, Coaching usw.) mit MmB umfasst, meint die bio-psycho-soziale Beratung professionell unterstützende Formen von Interaktionen in den psychosozialen Arbeitsfeldern, unter Berücksichtigung der biologischen Situation.

«Sie [die Beratung im psychosozialen Bereich] unterstützt die Eigenbemühungen einer Person, ihre Verhaltens- und Erlebensmuster weiter zu entwickeln und die persönliche Befindlichkeit, die Interaktion mit dem Beziehungsumfeld sowie die Bewältigung anstehender Lebensaufgaben zu verbessern» (Schweizerische Gesellschaft für Beratung SGfB, 2010, zitiert in Schweizerische Gesellschaft für Beratung SGfB, 2014, S. 2).

Die bio-psycho-soziale Beratung berücksichtigt die Diagnostik, die Biografie und die aktuelle Lebenssituation der MmB.

In der bio-psycho-sozialen Beratung werden die Störungen, Anliegen und/oder Probleme der MmB systematisch erfasst, um gemeinsam einen geeigneten Prozess zu lancieren und durch Massnahmen in der Beratung die Muster, Haltungen und Glaubenssätze der MmB zu verändern. In dieser ganzheitlichen Beratung wird davon ausgegangen, dass Menschen lernen wollen und grundsätzlich motiviert (wenn auch ambivalent) sind, ihren Zustand zum Besseren verändern. Die Aufträge an die MmB werden so formuliert, dass eine Dynamik entstehen kann, damit die betroffenen Personen in eine aktive Position kommen. Die Ziele sind nicht von vornherein formuliert; es ist die Aufgabe der beratenden Person, mit Fragestellungen an die MmB, das Ziel oder die Ziele zu klären.

Konzept Beratung		V 2.0	Status: freigegeben	Seite 24 von 31
Verantwortlich: your	Erste Freigabe durch GL am:	05.2020	Letzte Änderung:	



In der bio-psycho-sozialen Beratung wird die Wechselwirkung zwischen Körper, Psyche und der sozialen Situation der MmB deutlich gemacht. Veränderungen in einem der oben genannten Wirkfaktoren beeinflussen die anderen Faktoren. Tritt beispielsweise eine Verbesserung eines körperlichen Leidens ein, hat das eine unmittelbare Wirkung auf die Psyche und oftmals verändert sich somit auch die Sicht auf die soziale Situation. Was zuvor als dramatisch erachtet worden ist, wird stabilisiert und somit weniger dramatisch.

Konzept Beratung	V 2.0	Status: freigegeben	Seite 25 von 31
Verantwortlich: vour	Erste Freigabe durch GL am:	05.2020	Letzte Änderung:

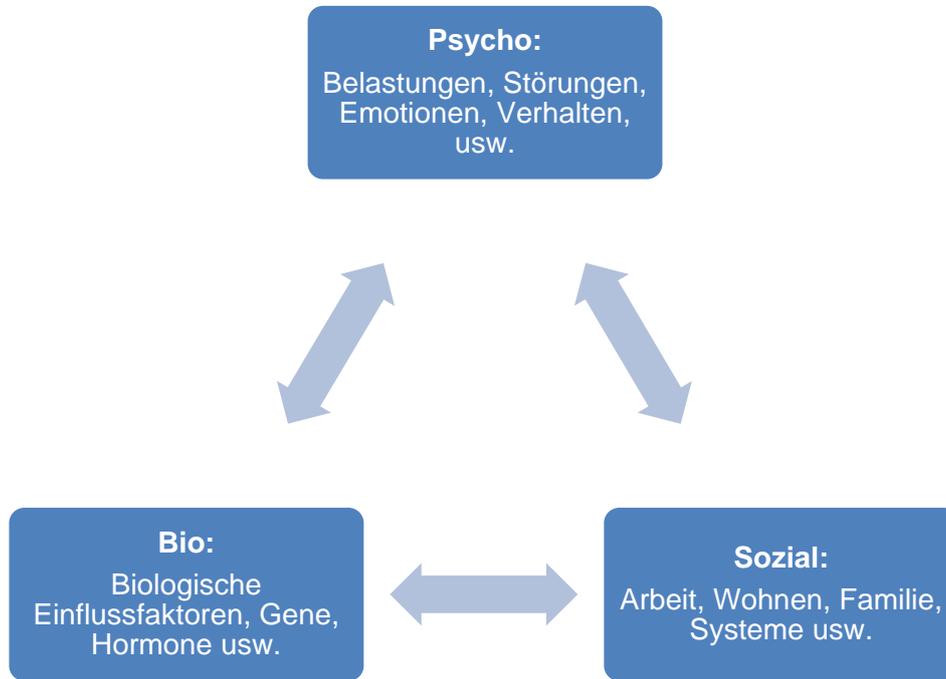


Abbildung 1: Bio-psycho-soziales Beratungsmodell (vgl. Engel und Heim, 1970)

Ebenso können sich soziale Interaktionen, welche in die Normalität eingebunden sind, positiv auf die Psyche auswirken, und somit können tägliche Abläufe bewältigt werden. Damit kann neuer Mut geschöpft werden. Das Ziel der Beratungen ist stets mit der Stärkung der Ressourcen verbunden. Je mehr Ressourcen vorhanden sind, desto stärker kann die Resilienz aufgebaut und desto besser kann mit neuen Krisen umgegangen werden (siehe oben Resilienz und Ressourcen).

Die bio-psycho-soziale Beratung ist eine Form von professioneller Beratung, welche Wissenskompetenzen (z.B. gesetzliche Grundlagen, Faktenwissen über psychiatrische Erkrankungen) und Handlungskompetenzen (z.B. Methoden der Gesprächsführung, Kommunikationsmethoden, Methodenkoffer in der Anwendung) verbindet.

Beratung ist eine gelernte und bewusste Interaktion mit den MmB und nicht eine naturgegebene Fähigkeit. Die bio-psycho-soziale Beratung setzt einen grossen Alltagsbezug zum Lebensumfeld der MmB voraus. Schwerpunktthemen sind zum Beispiel Problembewältigung, Entwicklungsförderung, (Wieder-)Entdecken eigener Ressourcen oder Kompetenzen. Diese Beratung meint nicht «Heilung von Störungen bzw. Wiederherstellung der Gesundheit» (Wälte & Borg-Laufs, 2018, S. 25).

Konzept Beratung	V 2.0	Status: freigegeben	Seite 26 von 31
Verantwortlich: vour	Erste Freigabe durch GL am:	05.2020	Letzte Änderung:

Die bio-psycho-soziale Beratung kann unter folgenden Annahmen und Haltungen der beratenden Person stattfinden (vgl. Wälte & Borg-Laufs, 2018):

- Beratung ist eine Dienstleistung und setzt eine hohe Reflexionsfähigkeit voraus.
- Beratung ist Beziehungsarbeit.
- Beratung findet in einer wertschätzenden Atmosphäre gegenüber dem Lebensentwurf und den Zielen der MmB statt.
- Die beratende Person ist sich bewusst, dass Beratung ein dynamischer Prozess ist. Störungen (Anliegen, Krisen, Belastungen usw.) gehören dazu und der Beratungsprozess ist in Bewegung.
- Das komplette Bild einer Person kann in einer Beratung nicht umfänglich erfasst werden, aber wichtige Faktoren, mit welchen gearbeitet werden kann.
- In der Beratung ist das Ziel eine Stärkung der MmB, dementsprechend sollen Ressourcen gestärkt werden.

9 Abgrenzungen

- **Abgrenzung zur Psychotherapie:** Die Beratungsstelle Integration grenzt sich klar von der therapeutischen Behandlung ab; es findet in der Beratungsstelle Integration keine Therapie statt.
- **Abgrenzung zu BP W&E. Folgende Themen werden nicht in der Beratungsstelle Integration behandelt:** Alltagsbewältigung, Medikamenten-Einnahme/Abgabe, Tagesstruktur, Ferien/Freizeit, Teilnahme an Anlässen, Kontaktpflege zu Beiständen oder/und Angehörigen (ausgenommen sind Kontakte welche SE oder PrA betreffen), Palliative Care, Körperpflege und Erscheinungsbild.
- **Freiwilligkeit des Angebots für MmB:** Das Angebot der Beratungsstelle Integration soll freiwillig in Anspruch genommen werden. Das Angebot steht allen MmB und MA des Schlogari zur Verfügung.
- Keine Schnittstellen zur Seelsorge.
- Keine Schnittstellen zur Praxis.

Konzept Beratung	V 2.0	Status: freigegeben	Seite 27 von 31
Verantwortlich: your	Erste Freigabe durch GL am:	05.2020	Letzte Änderung:

10 Literatur- und Quellenverzeichnis

- Amering, M., & Schmolke, M. (2012). *Recovery: das Ende der Unheilbarkeit*. Köln: Psychiatrie-Verlag.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: Worth Publishers.
- Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG). Bundesgesetz über die Beseitigung von Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen vom 13. Dezember 2002 (SR 151.3).
- Berking, M. (2011). *Training emotionaler Kompetenzen*. Berlin: Springer-Verlag.
- Berndt, C. (2015). *Resilienz: Das Geheimnis der psychischen Widerstandskraft Was uns stark macht gegen Stress, Depressionen und Burn-out*. München: Deutscher Taschenbuch Verlag.
- Beyeler, R. (2015). *Das Konzept der Achtsamkeit in der Beratung der Sozialen Arbeit: Einführung, Theorie sowie praktische Übungen*. Saarbrücken: AV Akademikerverlag.
- Blank, B. (2012). *Die Interdependenz von Ressourcenförderung und Empowerment: Der Ressourcenbegriff der AdressatInnen*. Leverkusen: Verlag Barbara Budrich.
- Eidgenössisches Departement des Innern. (2019, April 5). Übereinkommen der UNO über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Abgerufen 5. April 2019, von <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/aktuell/recht1/international0/uebereinkommen-der-uno-ueber-die-rechte-von-menschen-mit-behinde.html>.
- Engel, G. L., & Heim, E. (1970). *Psychisches Verhalten in Gesundheit und Krankheit*. Bern: Hans Huber Verlag.
- Evokation. (o. J.). In *Duden online*. Abgerufen von <https://www.duden.de/rechtschreibung/Resilienz>.
- Gesundheits- und Fürsorgedirektion des Kantons Bern. (2018). *Handbuch Berner Modell zur Umsetzung von Art. 5–11 Integrationsgesetz*. Abgerufen von https://www.gef.be.ch/gef/de/index/migration_integration/migration_integration/migranten/berner_modell.assetref/dam/documents/GEF/SOA/de/Migration_Integration/Migration/Ansprechstellen/BM_Handbuch_BernerModell_Umsetzung_IntG_de.pdf.
- Glaser, S. (2015). Plädoyer gegen Empowerment? Zwischen Ansprüchen, gelebter Praxis, Kritik und neuen Ideen. *soziales_kapital*, 14(0), 30–42.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *The American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Ihde-Scholl, T. (2013). *Ganz normal anders: Alles über psychische Krankheiten, Behandlungsmöglichkeiten und Hilfsangebote*. Zürich: Beobachter-Edition.
- Johnstone, M. (2015). *Resilienz: Wie man Krisen übersteht und daran wächst*. München: Kunstmann Antje GmbH.
- Knuf, A. (2016). *Empowerment und Recovery*. Köln: Psychiatrie-Verlag GmbH.
- Miller, W. R., & Rollnick, S. (2015). *Motivierende Gesprächsführung: Motivational Interviewing: 3. Auflage des Standardwerks in Deutsch*. Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag.
- Participa. (2019, April 5). Berner Modell: Änderungen. Abgerufen von: <https://www.participa.ch/berner-modell/aenderungen/>.

Konzept Beratung	V 2.0	Status: freigegeben	Seite 28 von 31
Verantwortlich: your	Erste Freigabe durch GL am:	05.2020	Letzte Änderung:

- Pro Mente Sana. (2019, Februar 20). Recovery und Peer - Pro Mente Sana. Abgerufen von <https://www.promentesana.ch/de/angebote/recovery-und-peer.html>.
- Psychomeda. (2019, März 2). Selbstwirksamkeit - Lexikon der Psychologie | Psychomeda. Abgerufen von <https://www.psychomeda.de/lexikon/selbstwirksamkeit.html>.
- Reddemann, L. (2016). *Imagination als heilsame Kraft: Ressourcen und Mitgefühl in der Behandlung von Traumafolgen*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Resilienz. (o. J.). In *Duden online*. Abgerufen von <https://www.duden.de/rechtschreibung/Resilienz>.
- Rogers, C. R. (2018). *Entwicklung der Persönlichkeit: Psychotherapie aus der Sicht eines Therapeuten*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Schweizerische Gesellschaft für Beratung SGfB. (2010). *Beratungsformat Psychosoziale Beratung*. Möriken: Schweizerische Gesellschaft für Beratung SGfB.
- Schweizerische Gesellschaft für Beratung SGfB. (2014). *Psychosoziale Beratung*. Abgerufen von <https://www.sgfb.ch/images/pdf/40d.pdf>.
- Spitzer, M. (2006). *Nervenkitzel: neue Geschichten vom Gehirn*. Berlin: Suhrkamp.
- Stamm, M., & Halberkann, I. (2015). Resilienz – Kritik eines populären Konzepts. In S. Andresen, C. Koch, & J. König (Hrsg.), *Vulnerable Kinder: Interdisziplinäre Annäherungen* (S. 61–76). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Theunissen, G. (2013). *Empowerment und Inklusion behinderter Menschen: Eine Einführung in Heilpädagogik und Soziale Arbeit*. Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag.
- von Bergen, U. (2019), *Selbstwirksamkeit stärken*, MAS Thesis
- Wälte, D., & Borg-Laufs, M. (2018). *Psychosoziale Beratung: Grundlagen, Diagnostik, Intervention*. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.
- Werner, E. E. (1993). Risk, resilience, and recovery: Perspectives from the Kauai Longitudinal Study. *Development and Psychopathology*, 5(4), 503–515. <https://doi.org/10.1017/S095457940000612X>.
- Zarbock, G., Ammann, A., & Ringer, S. (2012). *Achtsamkeit für Psychotherapeuten und Berater: Mit Online-Materialien*. Weinheim: Beltz.

Konzept Beratung	V 2.0	Status: freigegeben	Seite 29 von 31
Verantwortlich: your	Erste Freigabe durch GL am:	05.2020	Letzte Änderung:

11 Anhänge

Systematische Ressourcenerfassung für Beratungsgespräche:

<input type="checkbox"/> Bogen von eintretender Person erfasst <input type="checkbox"/> Im persönlichen Gespräch erfasst; <input type="checkbox"/> Gefragt, wer schreiben soll; <input type="checkbox"/> Analyse zur Kontrolle gegeben.
Zeitpunkt:
Durchführung: Beratungsstelle Integration Name MA:
Datum:

Angaben Bewohnende/r (MmB)

Vorname:	Name:
Geburtsdatum:	Abteilung:
Zustimmung der MmB mit Unterschrift: _____	Datum:

1. Potentiale Ressourcen:	<ul style="list-style-type: none"> • Brachliegende Fähigkeiten, die sich eine Person selber zuschreibt. Sind diese aktiviert, erlebt sich BW als handlungsfähig und aktiv. • Potentiale Ressourcen sind Mittel, welche die Person einsetzt, um ihre Ziele zu erreichen. • Mögliche Fragen: <ul style="list-style-type: none"> - Was ist Ihnen wichtig? - In welchen Bereichen haben Sie Veränderungserwartungen?
2. Lebensziele:	<ul style="list-style-type: none"> • Was für Lebensziele haben Sie? • Was für Lebensträume haben Sie?
3. Interessen, Fertigkeiten, Freizeitbeschäftigung:	<ul style="list-style-type: none"> • Wie war dies früher? • Wie ist dies heute?
4. Berufe, Arbeitsstellen, Beschäftigungen:	<ul style="list-style-type: none"> • Wie war dies früher? • Wie ist dies heute?
5. Welche Tätigkeiten möchten Sie ausführen oder erlernen?	

6. Umfeld, Kontakte, Familie, Freunde, Vorbilder:	<ul style="list-style-type: none"> • Wie ist Ihr Umfeld? • Welche Kontakte haben Sie? • Wie ist Ihre Familie? • Wer sind Ihre Freunde? • Haben Sie Vorbilder?
7. Wie sieht eine ideale Tagesstruktur für Sie aus?	
8. Was bezeichnen Sie als Ihre Stärken?	<ul style="list-style-type: none"> • Was können Sie besonders gut?

Wieso eine Ressourcenanalyse?

1. Mittels der Analyse wird erfasst, welche Ressourcen die Person hat.
Dies dient einerseits der Abteilung, um in Kontakt zu treten, z.B. indem der Resilienz-Aufbau gestärkt wird, Ziele mit der Person definiert werden usw.
2. So kann für die Person rascher eine passende Stelle bei Arbeit & Beschäftigung aufgebaut oder gefunden werden.
3. In der Beratung kann mit den angegebenen Ressourcen gearbeitet werden und die psychosoziale Beratung und Begleitung ausgebaut werden.

Grundlagen:

Wälte, D., & Borg-Laufs, M. (2018). Psychosoziale Beratung: Grundlagen, Diagnostik, Intervention. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.

Flückiger Ch. & Wüsten G., (2015). Ressourcenaktivierung, Ein Manual für Psychotherapie, Coaching und Beratung, 2. Aktualisierte und erweiterte Auflage.