

sozialpsychiatrische informationen

Sonderdruck

Pe(e)rpektiven – Expertise durch Erfahrung

Autorin:
Dominika Kühne
Seite 12–15

Koproduktive Projektarbeit im Empowerment College Erfahrungen einer Peer-Mitarbeiterin

Zusammenfassung Der Artikel beleuchtet aus persönlicher Sicht als frisch ausgebildete EX-IN-Genesungsbegleiterin die koproduktive Projektarbeit im »Empowerment College Bremen« bei FOKUS und reflektiert die Kongruenz von Theorie und Praxis in der Projektarbeit. Dabei werden sowohl die Bereicherungen als auch die Herausforderungen und Stolperfallen betrachtet. Um ein ganzheitlicheres Bild zeichnen zu können, fließen auch Einschätzungen von Teamkollegen zu koproduktiver Zusammenarbeit ein.

ISSN 0171 - 4538

Verlag: Psychiatrie Verlag GmbH, Ursulaplatz 1,
50668 Köln, Tel. 0221 167989-11, Fax 0221 167989-20
www.psychiatrie-verlag.de, E-Mail: verlag@psychiatrie.de

Erscheinungsweise: Januar, April, Juli, Oktober

Abonnement: Print für Privatkunden jährlich 44 Euro einschl. Porto, Ausland 44 Euro zzgl. 15 Euro Versandkostenpauschale. Das Abonnement gilt jeweils für ein Jahr. Es verlängert sich automatisch, wenn es nicht bis zum 30.9. des laufenden Jahres schriftlich gekündigt wird. **Bestellungen nimmt der Verlag entgegen.**

Redaktionsanschrift: beta89, Günther-Wagner-Allee 13, 30177 Hannover

Redaktionssekretariat: Sandra Kieser
Fax 0221 167989-20
www.psychiatrie-verlag.de, E-Mail: si@psychiatrie.de

Redaktion:

Peter Brieger, München
Michael Eink, Hannover
Hermann Elgeti, Hannover
Eva-Maria Franck, Hildesheim
Uwe Gonther, Bremen

Sandra Kieser, Berlin
Silvia Krumm, Ulm
Klaus Nuißl, Regensburg
Thelke Scholz, Bremervörde
Annette Theißing, Hannover

Samuel Thoma, Berlin
Dyrk Zedlick, Leipzig

Koproduktive Projektarbeit im Empowerment College

Erfahrungen einer Peer-Mitarbeiterin

Autorin: Dominika Kühne



Zusammenfassung Der Artikel beleuchtet aus persönlicher Sicht als frisch ausgebildete EX-IN-Genesungsbegleiterin die koproduktive Projektarbeit im »Empowerment College Bremen« bei FOKUS und reflektiert die Kongruenz von Theorie und Praxis in der Projektarbeit. Dabei werden sowohl die Bereicherungen als auch die Herausforderungen und Stolperfallen betrachtet. Um ein ganzheitlicheres Bild zeichnen zu können, fließen auch Einschätzungen von Teamkollegen zu koproduktiver Zusammenarbeit ein.

Das dreijährige Projekt »Empowerment College Bremen« (EC Bremen), gefördert durch die Aktion Mensch, startete im August 2020 bei FOKUS, dem Zentrum für Bildung und Teilhabe der Initiative zur sozialen Rehabilitation e.V. Es besteht aus einem dreiköpfigen Team: Jörn Petersen, dem Leiter des Projektes, der das vorhergehende EU-Projekt »Empowerment College« bereits erfolgreich geleitet hat, Christopher Lins, dem Projektkoordinator, der über langjährige Erfahrungen als Mitarbeiter im Betreuten Wohnen sowie als Teamleiter verfügt, und mir, Dominika Kühne, der Projektmitarbeiterin.

Der Einfachheit halber bezeichne ich im Folgenden Menschen, die mit ihrer Erfahrungsexpertise arbeiten, als »Peer«, Menschen, die mit ihrer Ausbildungsexpertise arbeiten, als »Profi«, ohne weiter auf die Frage, was wen inwiefern zum Profi oder Erfahrenen macht, einzugehen.

Vorab ein paar Worte zu meiner Person

Ich schloss im September 2020 meine EX-IN-Fortbildung ab, bin erstmalig als Genesungsbegleiterin im psychosozialen Bereich und in einem Projekt tätig und verfüge über langjährige persönliche Erfahrungen im Umgang und in der Bewältigung psychischer Erkrankungen.

Die Idee eines Empowerment Colleges passt sehr gut zu mir, denn Empowerment ist eine mir seit frühester Kindheit innewohnende Kraft. Sie ist ein inneres Feuer, ein Antrieb, selbst in sehr prekären Situationen nicht

zu resignieren, sondern für mich und meine Bedürfnisse einzustehen und Dinge zu meinem Wohl zu verändern, was mir auch vielfach gelungen ist. Es ist eine Kraft, die immer wieder neu erweckt werden muss, dann kann sie der Schlüssel zu Veränderung und Recovery sein. Ich hoffe, dass im Lauf des Projektes dieser Funke von mir auf viele der Teilnehmer*innen überspringen kann.

Für die Arbeit als Peer habe ich mich bewusst entschieden – ich will mit meinen gemachten Erfahrungen arbeiten, sodass ich die Rolle der Peer sofort und gerne angenommen habe. Ich sehe meine Arbeit als einmalige Chance. Nur so kann ich in einem Bereich arbeiten, in den ich ohne das koproduktive Konzept niemals hereingekommen wäre, da ich ein abgebrochenes Studium und wenig Berufserfahrung mitbringe. Diese Rolle in dem enorm vielfältigen Betätigungsfeld individuell auszugestalten, ist jedoch für mich ein dynamischer Prozess, der noch andauert.

Ich war nach einer prekären Kindheit und Jugend und der daraus resultierenden Symptomatik und Instabilität vorher lange berentet, wobei es immer mein Ziel gewesen war, wieder auf dem ersten Arbeitsmarkt arbeitsfähig zu werden. Als ich so weit war, dass in meinem Leben Raum und Stabilität für eine Beschäftigung entstanden ist, begann ich im Einzelhandel, im Hofladen einer Bio-Hofmolkerei, zu arbeiten. In diesem Familienbetrieb konnte ich alles, was ich außerhalb meiner traumatischen Erfahrungen und deren Folgen sonst noch bin und kann, einbringen und wurde dafür wertgeschätzt.

Der Wunsch, meine Erfahrungen und vor allem meinen Recoveryweg hin zu einem gelingenden Leben weiterzugeben und damit auch diesen Anteil beruflich zu nutzen, veranlasste mich, parallel die EX-IN-Fortbildung zu absolvieren. Dadurch erhielt ich die Gelegenheit, meinen jetzigen Job im Empowerment College Bremen einzugehen.

Bisherige Erfahrungen mit dem Konzept Empowerment College in Bremen

Das jetzige Projekt ist eine Weiterführung des bereits 2016 bis 2018 von FOKUS geleiteten erfolgreichen europäischen Projektes Empowerment College (Förderung durch Erasmus+, Bewertung der nationalen Agentur: »Good practice«).

Im EU-Projekt arbeiteten Institutionen sechs verschiedener EU-Länder zusammen, darunter auch IMROC (britische nationale Agentur zur Implementierung von Recovery in Organisationen) mit Julie Repper und Jane Rennison. Sie sind Mitbegründerinnen der Recovery College Bewegung (RC) in Großbritannien.

Das erste RC in Großbritannien eröffnete 2009 und ist heute nicht nur im eigenen Land weitverbreitet (85 RC, Anfossi 2017), darüber hinaus exportierte IMROC das Konzept in viele andere Länder der Welt, wie beispielsweise Hongkong, Italien, Japan, Israel und 16 weitere Länder (Wistley 2019). Mittlerweile haben die RC bis zu einhundert Kurse, klar definierte QM-Standards, werden fortwährend evaluiert und sind erfolgreich

in die dortige gesundheitliche Versorgung integriert. Den Kern des Konzeptes bildet die Arbeit mit der Methode des erfahrungsbasierten Lernens, ähnlich, wie wir es in Deutschland von den EX-IN-Kursen kennen. Allerdings ist die Zielgruppe erweitert. Nicht nur Psychiatrieerfahrene sind eingeladen, sondern Angehörige, professionell in der psychiatrischen Versorgung Tätige und Menschen außerhalb der psychosozialen Systeme, wie zum Beispiel Anwohner*innen als zusätzliche vierte Zielgruppe.

In den niedrigschwelligen Kursen entsteht durch diese heterogene Zusammensetzung ein Austausch unterschiedlicher Perspektiven ohne die üblichen Rollenstrukturen, ähnlich wie im Trialog. Allerdings sind die Kurse Bildungsangebote auf der Grundlage erfahrungsbasierten Lernens und wissenschaftlicher Fakten, mit inhaltlichen Vorträgen, Gruppenarbeiten und didaktischer Methodenvielfalt, um Lernprozesse zu unterstützen. Die Dozent*innen arbeiten im Tandem, bestehend aus Peer und Profi, alle Inhalte werden koproduziert.

Bereits im EU-Projekt wurde das UK-Konzept von den europäischen Partner*innen überarbeitet; Kurse, Ausbildung der Dozent*innen und Qualitätssicherungsinstrumente wurden konzipiert, erprobt und evaluiert (Möhlenkamp, Petersen 2019).

Im Zuge dessen fiel auch die Entscheidung, die hiesigen Colleges nicht »Recovery«, sondern »Empowerment College« zu nennen.

Diese Entscheidung beruhte auf dem Grundsatz, Empowerment zu fördern, gemäß der ersten beiden Empfehlungen der DGPPN in der zweiten Auflage ihrer S3-Leitlinie (DGPPN 2018): »Die Selbstbefähigung psychisch kranker Menschen zur Autonomie und der Durchsetzung ihrer Rechte, Selbstermächtigung, Inklusion und individueller und eigenverantwortlicher Gestaltung all ihrer Lebensbereiche sowie bei ihrem individuellen Recovery Weg, zu unterstützen und zu fördern.« (Prestin 2020)

Damit liegt der Fokus bei der Entwicklung und Gestaltung der Rahmenbedingungen und der Inhalte des EC, bei weiterhin bestehender Ausrichtung an Recoveryprinzipien, stärker auf den Zielen:

- der Autonomieförderung;
- der Stärkung des Selbst (Selbstverantwortung, Selbstbestimmung, Hilfe zur Selbsthilfe Selbstwirksamkeit, Selbstannahme);
- der Förderung von Inklusion;

- der Emanzipation;
- der Entstigmatisierung;
- einer politischen und strukturellen Emanzipation und Solidarisierung von benachteiligten Gruppen

als wichtige Grundlagen zu einem individuell erfüllenden Leben.

Wir verstehen Empowerment auch als Prozess, in dem sich Menschen ihrer aktuellen Situation, ihrer eigenen Rechte und Möglichkeiten möglichst differenziert bewusst werden, um sich erweiterte Handlungsspielräume erarbeiten oder gegebenenfalls auch erstreiten zu können. Wissen durch Bildung verleiht nicht in allen Fällen äußere Macht, vertreibt aber oft das Gefühl der Ohnmacht und der Hilflosigkeit und ersetzt es durch Hoffnung und Selbstwirksamkeit. Dies ist jedoch nur möglich, wenn es einen Zugang zu all den Informationen gibt, sowohl faktisch als auch intellektuell und individuell auf die aktuellen Ressourcen zugeschnitten. Dies ist für Psychiatrieerfahrene oft eine große Hürde, die das EC ausräumen will (Pauge, Pany 2020).

Das nachfolgende Projekt EC Bremen hat nun das Ziel, auf Grundlage der Ergebnisse und Erfahrungen des EU-Projektes, ein College in Bremen aufzubauen und in dem hiesigen Netz langfristig zu etablieren (Petersen, Kerbe 2020).

Koproduktives Arbeiten bei FOKUS

FOKUS schaut auf eine langjährige Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Peers zurück. Diese war immer ein wichtiger Baustein in der Förderung von Inklusion. So gab es bei der Initiative zur sozialen Rehabilitation e.V. seit 1988 bereits ABM-Stellen für Psychiatrieerfahrene und dem Vereinsvorstand gehörten schon damals Peers an. Die EX-IN-Fortbildung gab den Arbeitsstellen jedoch eine andere Form. Durch die von FOKUS in vielen Städten durchgeführten EX-IN-Kurse gab es ab 2007 immer wieder nicht geförderte Arbeitsstellen für Peers als EX-IN-Trainer*innen. Im Lauf der folgenden Jahre war es möglich, durch mehr Modell- und Stiftungsmittel weitere Peers einzustellen. In den letzten drei Jahren bekam Peermitarbeit bei FOKUS eine neue Qualität. Die neu geschaffene Doppelführungsspitze ermöglicht es, andere Bedingungen zu schaffen, in denen gute Arbeitsbedingungen für alle und Mitarbeiter*innenfürsorge ein besonderer Schwerpunkt sind. Aktuell arbeiten bei Fokus sieben Peers und sieben Profis.

Mit dem Anstieg an Peermitarbeiter*innen, wird mehr Vernetzung untereinander und damit gegenseitige Unterstützung möglich (Leitung FOKUS).

Diese Gegebenheiten kamen auch mir zugute, als ich meine Arbeit aufnahm. Wir Peers sind sehr unterschiedlich in unserem Rollenverständnis, denn unsere Erfahrungen mit Krisen und Genesung qualifizieren uns für unsere Arbeit. Diese sind jedoch individuell, genau wie die Verarbeitung und die daraus gezogenen Schlussfolgerungen bei jedem Menschen individuell sind. Doch manche Anfangshürden als Peermitarbeiter*in sind sehr ähnlich.

Erfahrungen im Projekt

Christopher Lins und ich starteten beide ohne große koproduktive Vorerfahrungen in unser Projekt. Er hatte in dem vorhergehenden Inklusionsprojekt »Türen öffnen« bei FOKUS erste Erfahrungen mit dieser Form der Zusammenarbeit gesammelt. Jörn Petersen blickt auf vielfache langjährige Zusammenarbeit mit Peers in unterschiedlichen Bereichen und leitete bereits auch das EU-Projekt mit. Für mich war es, bis auf mein EX-IN-Praktikum, die erste Zusammenarbeit mit Profis. Sowohl die Erfahrung als auch die Unvoreingenommenheit des Neuen haben ihre Vor- und Nachteile.

Wir starteten pandemiebedingt später und unter erschwerten Bedingungen. Trotzdem haben wir für das erste Semester im Juni/ Juli 2021 ein vielfältiges Angebot an Kursen zusammengestellt, nicht zuletzt auch dank der externen Dozent*innen, die unsere Vision teilen. So haben wir Kurse zum Thema »Einsamkeit« und »Stigma« entwickelt, bieten auch Kurse zum Thema »Psychose als besondere Erfahrung«, »Transgender«, »Träume, Wünsche, Ziele«, »Körper als Ressource« und weitere an. Im folgenden Semester im Oktober/November 2021 kommen weitere hinzu. Wir hoffen, dass wir auch viele Teilnehmende gewinnen – nicht nur aus der Gruppe der Betroffenen, sondern auch Profis und Menschen außerhalb des psychosozialen Systems, die von den Kursen genauso stark profitieren können.

Für mich persönlich bedeutete die Pandemiesituation, dass meine während des EX-IN-Praktikums auf einer DBT-Station entdeckte Stärke, eine Brücke zwischen akut Betroffenen und professionell Tätigen zu sein, und eine gemeinsame Ebene aufzu-

bauen, seltener zum Tragen kommen konnte. Ich konnte mich weniger auf dem mir vertrauten Gebiet bewegen und auch das Sammeln von Erfahrungen im Dozieren und mein Wissen sowie meine Erfahrungen zu vermitteln, fiel den Umständen angepasst aus.

Als Team haben wir die Pandemiebedingungen genutzt, um uns intensiver auf die lokale Anpassung der Standards und Richtlinien des EU-Projektes, auf das »wer und wie wollen wir als EC Bremen sein« zu konzentrieren, bevor wir nach außen agieren, was meiner Meinung nach ein wichtiger Prozess vorab ist. Auch die Definition und Ausgestaltung unserer Rollen, für uns persönlich und im Team und das gegenseitige Kennenlernen in der Zusammenarbeit ist ein wichtiger Prozess, für den nun mehr Raum blieb. Koproaktive Arbeit, wie wir sie gestalten und was damit zusammenhängt, kam noch dazu.

Das besondere für mich an unserem Projekt ist, dass nicht nur die an den Kursen teilnehmenden Gruppen heterogen zusammengesetzt sind und die Kurse von einem Trainer-Team aus Peer und Profi doziert werden, was eine Brücke, Nahbarkeit, eventuell Vorbildfunktion, aber auch differenziertere und praxisnahe Vermittlung der Themen ermöglicht. Wirklich alles, von der Entwicklung der Standards über Finanzierung, Kursentwicklung bis zur Ausarbeitung der Visitenkarten, der Kursbroschüre, Webseite und den an die Dozent*innen ausgegebenen Formularen, erfolgt koproaktiv und in demokratischer Abstimmung.

Koproaktives Arbeiten ist für alle Beteiligten eine Herausforderung, die viel Kommunikation und Achtsamkeit fordert. Gutes Gelingen ist ein Prozess mit immerwährender Reflexion. Doch auch eine einmalige Chance. Unser Team besteht aus drei starken Persönlichkeiten mit ausgeprägten eigenen Meinungen, was viele Prozesse nicht einfacher macht, aber definitiv wertvoller. Hier kommt nicht nur das erfahrungs- und ausbildungsbasierte Wissen zusammen, sondern auch die geschlechtsspezifische Sicht, berufliche Vorerfahrungen und Sozialisation, was die Diversität der Sichtweisen erhöht. Die Vielfältigkeit der bei der Entscheidungsfindung betrachteten Aspekte ist weitaus größer bei dieser Konstellation und Art der Zusammenarbeit.

In unserem Team haben wir dem Zusammenfinden auf den verschiedenen Ebenen –

Rollenfindung, persönliche Ebene, Projektgestaltung, Koproduktion – eher einen natürlichen Lauf gelassen, ohne viele spezielle Räume dafür zu öffnen. Diese Prozesse liefen parallel ab, sodass es für uns alle drei schwer einzuschätzen ist, wie groß der Anteil unserer jeweiligen Persönlichkeit und wie groß der der Peer-Profi-Konstellation war, der dabei eine Rolle spielte. Wir nehmen die Teamfindungsprozesse aber eher als unabhängig von der Peer-Profi-Konstellation wahr. Bei inhaltlicher Arbeit, der Entwicklung von Kursen beispielsweise, nehmen wir gezielt die Sichtweise der Betroffenen, Angehörigen, Profis ein, doch erleben wir dieses als personell flexibel und dynamisch.

Es ist eine Gratwanderung, der Besonderheit der koproaktiven Zusammenarbeit an sich genug Raum zu geben, um Fragen, Unsicherheiten und Missverständnisse zu klären, es aber nicht zu groß werden zu lassen. Einerseits, weil dann weniger Raum für inhaltliches Arbeiten bleibt, andererseits, weil die permanente Auseinandersetzung mit diesen Rollen auch zum Verharren in diesen führen und der Inklusion damit im Weg stehen kann.

Meine persönlichen Herausforderungen

Meine erste Hürde war gleich zu Beginn, dass ich nicht nur im sozialpsychiatrischen, sondern auch im intellektuellen Umfeld neu war und die vorherrschenden Gepflogenheiten kennenlernen musste. Jedes Umfeld hat seine eigenen Gesetze und ich hatte keine Vorlaufzeit, durch ein Studium beispielsweise, mich langsam mit diesen vertraut zu machen. Auch der Glaube an mich und meine Fähigkeiten steht noch auf wackeligen Füßen, sodass ich anfangs sehr schnell an mir gezweifelt und meine Eignung, die neuen beruflichen Anforderungen ausfüllen zu können, infrage gestellt habe. Ich war und bin bei neuen Aufgaben viel auf Feedback von außen angewiesen, um meine Selbstwahrnehmung mit der Außenwahrnehmung abzugleichen.

Mir fiel, neben dem oben bereits erwähnten Zurechtfinden in dem intellektuellen Umfeld und den gegebenen strukturellen Unterschieden, auch die persönliche Definition und Ausgestaltung meines Arbeitsbereiches und meines persönlichen Profils als Peer anfangs schwer. Projektarbeit fühlt sich für mich sehr frei in dieser Hinsicht an, was viel Raum für Persönlichkeit bietet. Ohne festen äußeren Arbeitsrahmen fühlte ich mich an-

fangs aber manches Mal auch verloren. Ich lerne aber immer mehr, diese Freiheit zu nutzen und zu genießen. Meine Trauma- und Recoveryerfahrung im Austausch mit Profis für mich als gleichwertig anzusehen, ist etwas, das noch weiter ausbaufähig ist.

Meine Kollegen betrachten und behandeln mich von Anfang an als Kollegin mit den gleichen Rechten und Pflichten, mein Erfahrungshintergrund stand nie gesondert im Fokus. Das kam mir sehr entgegen, denn auch ich wollte als Kollegin und Mitarbeiterin gesehen werden und bestehen, ohne Sonderstatus. Es bedeutete für mich, die anfängliche starke Unsicherheit auszuhalten und mit mir selbst auszumachen, bis zu einem Punkt, an dem ich meine Eignung für den Job infrage stellte. Alles war neu und ich hatte anfangs kein Erlebnis von Selbstwirksamkeit, das so wichtig für mich ist. Es war für mich ein großer Schritt, das im Team anzusprechen, obwohl es aus meiner Sicht notwendig war, da es sich auf meine Arbeit und die Zusammenarbeit auswirkte. Meine Befürchtungen, ich bekäme dadurch nun doch den Status einer Person, um die man sich kümmern muss und die man schonen muss, blieben unbegründet.

Ein weiterer Punkt der Koproduktion, bei dem ich zunächst unsicher war, war die praktische Arbeit mit meiner Biografie. Werden mich meine Teamkollegen anschließend mit anderen Augen sehen, wenn ich bei der inhaltlichen Zusammenarbeit meine persönlichen, teilweise heftigen Erfahrungen ausschnittsweise schildere, um meinen Standpunkt zu erklären? Ändert es unseren Umgang miteinander? Im Gespräch mit meinem Teamkollegen erfuhr ich, dass auch auf seiner Seite Unsicherheit herrschte, das Geschilderte angemessen zu würdigen und gleichzeitig mit der Information sachlich so weiterzuarbeiten, dass es für mich in Ordnung ist. Mit anderen Augen betrachtet er mich dadurch nicht. Auch wenn es in unserer Zusammenarbeit kein Problem war, kam uns doch die Frage, ob es sinnvoll wäre, solche Dinge vorab gezielt anzusprechen und zu klären.

Ich bin jedoch nicht nur eine wandelnde Erfahrung, genauso wenig, wie Profis eine wandelnde Ausbildung sind. Der Teamfindungsprozess war deshalb auch ein gegenseitiger Kennenlernprozess, wer wir sind und wie wir gut miteinander arbeiten können. Neben der fachlichen Kompetenz, durch Erfahrung oder Ausbildung erworben, sind wir Menschen mit individuellen Eigen-

heiten, Stärken und Schwächen, Charaktereigenschaften und Vorerfahrungen, die wir auch in unsere Arbeit mit hineinbringen. Es ist oftmals schwer zu trennen, welchen Anteil bei unterschiedlichen Ansichten die Konstellation Peer-Profi hat und welchen die Persönlichkeit. So bin ich zum Beispiel eine sensible, temperamentvolle, emanzipierte und direkte Frau, was die Zusammenarbeit mit mir – Peer oder nicht – für manche sicherlich zu einer Herausforderung macht.

Fazit

Koproduktion heißt für mich, dass meine Erfahrungen und meine Meinung als Peer in der Zusammenarbeit genauso viel Gewicht haben und genauso wichtig und richtig sind, wie die der Profis. Wir begegnen uns

menschlich auf Augenhöhe, unser Wissen, unsere Erfahrungen und unsere individuellen Sichtweisen ergänzen einander und es entsteht etwas Neues, Eigenes.

Es ist ein Prozess für alle Beteiligten, von dem die Zielgruppen aller Bereiche genauso profitieren wie die koproduktiven Teams. Ein Miteinander.

Literatur

MÖHLENKAMP, M.; PETERSEN, J. (2019): Das Empowerment College: Recovery und Bildung. In: Zuaboni, G. u. a. (Hg.): Recovery und psychische Gesundheit, S. 77–88. Köln: Psychiatrie Verlag
 Pauge, M.; Pany, M. (2020): Stigmoprävention und Selbstermächtigung durch Bildung. Kerbe, 38 (4), S. 19–22

DGPPN (Hg.) (2018): S3-Leitlinie (2) Psychosoziale Therapien bei schweren psychischen Erkrankungen. Berlin

Prestin, E. (2020): (Selbst-)Ermächtigung in der Psychiatrie. Kerbe, 38 (4), S. 4–6

Petersen, J. (2020): Recovery und Empowerment Colleges in Deutschland – Ein neuer Schub für beteiligungsorientierte Bildungskonzepte in der Sozialpsychiatrie. Kerbe, 38 (4), S. 22–25

Die Autorin

Dominika Kühne

Projektmitarbeiterin Empowerment College Bremen, EX-IN-Genesungsbegleiterin, FOKUS, Initiative zur sozialen Rehabilitation e. V.
 Gröpelinger Heerstraße 246A
 28237 Bremen
 kuehne@izsr.de; college@izsr.de