

„Heute stehe ich im Mittelpunkt!“



Personenzentriertes Denken und Handeln in der Praxis

mit vielen Denkanstößen und Methoden zum anwenden

Herausgeber*innen:

WINKklusion
Gemeinsam  einfach machen.

ZUKUNFTS 
PLANUNG
Netzwerk
Persönliche Zukunftsplanung e.V.

Zum Autor:

Tobias Zahn ist als Trainer und Multiplikator in Persönlicher Zukunftsplanung* und personenzentriertem Denken und Handeln im deutschsprachigen Raum tätig. Er leitet den Verein WINKlusion, moderiert Zukunftsfeste, organisiert und veranstaltet Weiterbildungen, Fachtagungen und Workshops mit agilen Menschen, Teams und Organisationen.



WINKlusion ist ein Verein für Inklusion, personenzentriertem Handeln und Persönlicher Zukunftsplanung*. Er ist der schweizerische Teil des deutschsprachigen Netzwerks Persönliche Zukunftsplanung e.V. und versteht sich als Vermittler*in, Brückenbauer*in und Ermöglicher*in von frischen und frechen Ideen.

Der Verein **Persönliche Zukunftsplanung e.V.** ist ein Netzwerk von Menschen und Organisationen aus Deutschland, Österreich, Italien, Luxemburg und der Schweiz. Ein Ziel ist das Teilen und Anreichern der vielfältigen Erfahrungen in der Persönlichen Zukunftsplanung und im personenzentrierten Denken und Handeln als planender Mensch, Moderator*in, Selbstvertreter*in, Angehörige*r und Fachperson.

Gedankt sei allen von Herzen und Verstand, die ihr Wissen, ihr Know-how und ihre Erfahrungen in unserem Netzwerk teilen.



Impressum

Titel

„Heute stehe ich im Mittelpunkt“
Personenzentriertes Denken und Handeln in der Praxis

Autor*innen

Tobias Zahn, Winterthur und viele andere

Gestaltung

Tobias Zahn und viele andere

Grafik Titelseite

Wundergestalten Olivia Schuff

Herausgeber*innen

WINKlusion, Winterthur, CH
Netzwerk Persönliche Zukunftsplanung e.V., Lübeck, D

April 2021

Mit freundlicher Unterstützung von
CURAVIVA.CH

«Jeder Mensch hat Begabungen – ausnahmslos! Es gibt für jede Person auf der Welt einen Platz, an dem sie gebraucht wird.»

Beth Mount (Fachtagung «Zukunftsplanung bewegt ...», Nov. 2013)



Auftakt

Beth Mount bringt es auf den Punkt: Grosses Ziel und Aufgabe von professionellen und freiwilligen Unterstützer*innen ist es, den passenden Platz für die Person zu finden.

Dies widerspricht zuweilen der gängigen Praxis, begleitete Personen in Institutionen an die Struktur und das Angebot anzupassen. Doch auch innerhalb einer Institution gibt es unzählige Möglichkeiten, die Lebensqualität der Bewohner*innen oder Mitarbeiter*innen zu steigern. Diese Zusammenstellung von Gedanken, Leitlinien und Methoden soll Sie inspirieren personenzentrierter zu arbeiten. Und vielleicht tun Sie es schon und können mit Hilfe dieser Impulse Ihr Handeln und Ihre Haltung verorten und als Argumentationsgrundlage nutzen.

Bei dieser humanistisch geprägten Denk- und Handlungsweise gilt der Grundsatz, dass alle Beteiligten z.B. Personal, Angehörige, Führung gestärkt und empowert sein müssen, damit personenzentriertes Arbeiten Erfolg hat.

Beim personenzentrierten Denken und Handeln geht es immer darum, mit einer Person (Klient*in/Hauptperson) in eine gegenseitige aktive, positive Beziehung zu treten. Fokus dabei ist, die Person zu fragen «Wer bist Du?» und «Was willst Du im Leben?». Ausgangspunkt ist das gemeinsame Erforschen von Wünschen, Träumen, der Biografie und dem Ringen darum, das passende Leben und den passenden Ort zu finden, an dem der Mensch Teilhabe erlebt, Wahlmöglichkeiten hat, Lebensqualität empfindet und einem inklusiven Leben näher kommt.

Personenzentriertes Denken und Arbeiten läuft in ergebnisoffenen Prozessen, d.h. weder Hauptpersonen, Begleitpersonen und Angehörige oder Freunde wissen, was am Ende dabei herauskommt. Diese Prozesse sind präzise, flexibel und verantwortungsvoll erarbeitet und durchgeführt.

Achtung: Die im hinteren Teil beschriebenen Methoden dienen nur als Hilfsmittel oder Werkzeug um die Aspekte des Lebens sichtbar zu machen. Sie ersetzen nie Haltung, Beziehung und Zugewandtheit.

Die Methoden dürfen nie als Alibiübungen dienen, um Personenzentrierung abzuhaken und in alte machtgefällige Rollen und Strukturen zurück zu fallen.

Viel Spass beim Ausprobieren!

Tobias Zahn



Inhalt

Auftakt

1	Intro & Selbsttest	3
2	Ausgangspunkte	
2.1	Menschenrechte und UN-BRK	4
2.2	Der Nordstern eine Vision von Inklusion	4
2.3	Evolutionäre Phasen in der Behindertenhilfe	6
3	Grundlagen Personenzentriertes Denken	7
3.1	Personenzentriertes Denken - Was ist das?	7
3.2	Voraussetzungen der Begleitpersonen	8
3.3	Personenzentriertes Denken - Wie geht das?	9
4	Praxis Personenzentriertes Handeln	10
4.1	Sammlung wertvoller Ergebnisse und Materialien	
5	Personenzentrierte Gesprächsführung	11
6	Methoden für das personenzentrierte Arbeiten und Handeln	13
6.1	Mein Element	14
6.2	Das kann ich gut – Eine Geschichtenübung	16
6.3	Meine Stärken	17
6.4	„Was ich <u>besonders</u> gut kann ...“ – <u>9 gute Dinge über mich</u>	18
6.5	Kartensets – Ideen und Anregungen	19
6.6	Mein persönliches Lebensqualität-Mandala	22
6.7	„Was läuft gut – Was läuft nicht gut“ ¹	25
6.8	Eine Seite über mich ... - was ihr über mich wissen solltet	26
6.9	Passende Unterstützung finden	28
6.10	Unterstützungskreise – ich bin nicht alleine...	30
7	Blick zurück nach vorn: Ein persönliches Audit	33
8	Persönliche Zukunftsplanung und personenzentriertes Arbeiten	34
9	Anhang	35
9.1	Gute Beispiele – Good Practice	
9.2	Weiterbildungen, Workshops, Seminare	
9.3	Fussnoten	
9.4	Literaturangaben	
9.5	Weitere empfohlene Literatur, Material und Links	
9.6	Links	



*„Stell dir eine Gesellschaft vor, in der wirklich jede Person respektiert und alles von Geburt an mit ihr abgestimmt wird ...
... in der ihre spezifischen Interessen, Fähigkeiten und Herausforderungen kreative Ressourcen in dieser Gesellschaft darstellen.“*

Judith Snow

1 Intro² & Selbsttest

Bevor Sie sich dieser Broschüre zuwenden ein paar Fragen, deren Antworten die personenzentrierte Haltung deutlich machen.

Denken Sie an eine Person, die Sie begleiten und lassen Sie sich inspirieren:

- ⊕ Was ist die Person für ein Typ Mensch?
- ⊕ Was weiß ich schon über das Anliegen, das Wertesystem und die Motivation der Person?
- ⊕ Was spekuliere ich über ihr Anliegen, das Wertesystem und die Motivation?
- ⊕ Was wüsste ich noch gerne über ihr Anliegen, das Wertesystem und die Motivation?
- ⊕ Wo sieht sie ihren Lebensstern und eventuell auch die größte Herausforderung im Leben?
- ⊕ Wo sehe ich ihr Lebensstern und eventuell ihr größtes Problem im Leben?
- ⊕ Was würde ich an ihrer Stelle tun, um die Lebensqualität zu verbessern?
- ⊕ Wie Sorge ich dafür, dass ich ergebnisoffen und interessiert in das Gespräch gehe?
- ⊕ Fühle ich mich meinem Plan/ Ablauf/ äußerem Druck verpflichtet – oder dem Klienten?
- ⊕ Wieviel Raum und Zeit gebe ich der Person für eigene Ideen/ Fragen?

oder die Anleitung zum Fehlstart:

- ⊘ Welche innere Haltung bräuchte ich, um später in der Zusammenarbeit grösser und wichtiger als die Person zu erscheinen? Durch welche Gesten/ Worte/ „Sitzordnung“ Sorge ich dafür, dass diese Haltung auch eindeutig überkommt?
- ⊘ Mit welchem Verhalten Sorge ich am sichersten dafür, dass die Person meine Langeweile und Frustration an seinen/ihren Themen spürt?
- ⊘ Wie gelingt es mir am besten, die Person im gesamten Prozess in meine (Denk-)Richtung zu beeinflussen?
- ⊘ Wie schaffe ich es, ihr meine Werte und Themen überzustülpen und zu ihrem zu machen?
- ⊘ Wie muss ich eine Frage stellen, damit sie möglichst erwartbar und einsilbig antwortet?
- ⊘ Wie kann ich verhindern, dass sie selber auf jene Lösungen kommt, für die ich doch eigentlich bezahlt werde?

² Quelle: «Mein Kompass», LmBH Leben mit Behinderung Hamburg, 2020

2 Ausgangspunkte

2.1 Ausgangspunkt 1: Menschenrechte und UN-Behinderten-Rechts-Konvention

Im Jahr 1966 einigten sich die Vereinten Nationen auf zwei völkerrechtlich verbindliche Konventionen, die wirtschaftliche, politische, soziale, kulturelle und bürgerliche Rechte formulieren. Beispiele sind das Recht auf Arbeit, soziale Sicherheit oder die Meinungsäusserungs- und Informationsfreiheit.

Weitere Konventionen beziehen sich auf Personengruppen, die besonderem Schutz bedürfen, der Frauen (1979), der Kinder (1989) und der Menschen mit Behinderung (2008).

Die UN-Behindertenrechtskonvention wurde am 15. April 2014 von der Schweiz ratifiziert. Mit ihrem Beitritt zum Übereinkommen verpflichtet sie sich, 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. (zit. www.edi.admin.ch³).

Die Personenzentrierung stellt ein wertvolles ethisches Konzept und Werkzeuge zur Verfügung, um diese Rechte von Menschen im Alltag spürbar werden zu lassen.

2.2 Ausgangspunkt 2: Vision von Inklusion * Der Nordstern

Was ist Inklusion? So kann Inklusion auf den Punkt gebracht werden:

- ⊕ Gleiche Rechte für Menschen, die verschieden sind.
- ⊕ Niemand wird ausgegrenzt, weil er anders ist.
- ⊕ Vielfalt ist willkommen und wertgeschätzt.
- ⊕ Umfassende Teilhabe aller Menschen in ihrer Verschiedenheit und Verbundenheit.

Der Nordstern beschreibt Felder von Lebensbereichen, welche in individueller Ausprägung Lebensqualität bedeuten. Diese Vision von Inklusion und bildet die Basis des personenzentrierten Denkens und Handelns.

Mitarbeiter*innen aus Institutionen und Organisationen, die Menschen unterstützen wollen, aus engen Rahmen- oder Lebensbedingungen heraus zu kommen, brauchen phantasievolle Pläne und starke Bündnisse. Diese Bündnisse werden kreative Handlungen ermöglichen und Wege eröffnen, damit Energie, Fähigkeiten und Gaben der Menschen ins öffentliche Leben einfließen können. Die Mitarbeiter*innen arbeiten stetig daran, ihre Antworten auf die folgenden Fragen zu reflektieren und zu verbessern:

- ⊕ Wie können wir Menschen dabei unterstützen, Verbindungen, Mitgliedschaften und Freundschaften aufzubauen und zu erhalten?
- ⊕ Wie können wir den Ruf von Menschen verbessern, um ihnen neue soziale Rollen zu ermöglichen?
- ⊕ Wie können wir die aktive Teilhabe von Personen am öffentlichen Leben erhöhen?

³ <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/ebgb/recht/international0/uebereinkommen-der-uno-ueber-die-rechte-von-menschen-mit-behinde.html>

- ⊕ Wie können wir Menschen dabei unterstützen, ihre Fähigkeiten und Talente zu entwickeln und einzusetzen?
- ⊕ Wie können wir Wahlmöglichkeiten und die Kontrolle über das eigene Leben erhöhen?

Lebensqualität ist ein individueller Wert und geprägt von vielen Faktoren, wie persönlicher Empfindung und Erfahrung eines Menschen. Eine Hauptaufgabe personenzentrierter Handlung ist wertvolle Erfahrungen zu ermöglichen, damit Lebenserfahrungen reichhaltig werden und daraus passende Lebensziele und gute Entscheidungen getroffen werden.

**Aufgabe:
«Wertvolle und wertgeschätzte Erfahrungen ermöglichen!»**

Inklusion findet statt, wenn alle Menschen in diesen fünf Bereichen wertvolle + wertgeschätzte Erfahrungen machen können⁴:



Link zum übersetzten Original (Volltext): https://www.winklusion.ch/wp-content/uploads/2018/10/5_wertgesch_Erfahrungen_A4_zum_Drucken.pdf

Eine kleine Übung:

Notieren Sie Ihre gegenwärtigen Erfahrungen und Aspekte zu den fünf Bereichen. Beschreiben Sie z.B. alle Zugehörigkeiten wie Vereine, Familie, Freundeskreise, Yogakurs. Vergleichen Sie Ihre aktuelle Sicht mit der Person, die Sie begleiten. Fragen Sie sie am besten selbst oder deren Freunde und Familie.

⁴ www.inclusion.com und www.winklusion.ch

2.3 Ausgangspunkt 3: Evolutionäre Phasen in der Behindertenhilfe⁵

Hans Meissner (www.inclusion.com) beschreibt evolutionäre Phasen der Behindertenhilfe. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick von historischen, gegenwärtigen und zukünftigen Unterstützungssystemen für Menschen. Ziel des personenzentrierten Arbeitens ist die inklusive und letztendlich die kommunale Unterstützung.

Übung: Erkunden Sie «Ihr» professionelles System! Denken Sie über den Standort und die Entwicklung Ihrer Organisation nach. An welchen Prinzipien machen sie ihre Meinung fest?

Evolutionäre Phasen der Behindertenhilfe (Meissner 2014)

	Institutionelle Versorgung	Professionelle Betreuung	Integrative Unterstützung	Kommunale Unterstützung
Organisationsprinzip	System-zentriert	Wirkungs-orientierung durch rationale Steuerung	Personen-zentriert	BürgerInnen und Gemeinschafts-zentriert
Beziehung zwischen Person und Organisation	Funktionale Angebote und Dienst-leistungen, Programm-gesteuert	Befähigungs-pfade , Koordination regulierter Abläufe, Angebots-gesteuert	Individualisierte, bedarfsgerechte Unterstützung, Personen-gesteuert (Aushandlung)	Selbst- oder Co-dirigiert Subsidiäre & ergänzende Angebote & Ressourcen,
Beziehung zwischen Person und Professionellem	ExpertIn-Betroffener (Macht über)	Profis-NutzerIn/KlientIn (Macht über)	UnterstützerIn – Person (Co-Entwicklung, Macht mit)	Ressource – autonomer BürgerIn (ergänzende Hilfen – Macht im Kollektiv)
Primäre und emergente Wirkungen	Platzierung, Betreuung und Pflege Aktivitäten in speziellen Settings	Geeignetes Ausmaß an Unterstützung, KundInnen-zufriedenheit, Kostenreduktion und Vergleichbarkeit	Individualisierte Unterstützung die zu Arbeit, Wohnen und Beziehung führt	BürgerInnenschaft, Ausfüllen wertgeschätzter Rollen in vielfältigen Gemeinschaften

Folgende (unvollständige) Kriterien, sagen etwas über den Grad der personenzentrierten Arbeit einer Institution oder Organisation aus.

Diese sieben Punkte sind für gute personen- und sozialraumorientierte Unterstützungs-Organisationen zentral⁶:

1. Agile Leitung mit Visionen
2. Gemeinsame Werte
3. Gute Ergebnisse für die unterstützten Personen
4. Sozialraumorientierung
5. Beziehungsorientierung
6. Wertgeschätzte und gestärkte Mitarbeiter*innen
7. Lernende Personen und Organisation
8. Partnerschaften und starke Bündnisse
9. ...
10. ...

Träume dir dein Leben schön
und mache aus diesen Träumen
eine Realität.

Marie Curie

⁵ Hans Meissner, Creating Blue Spaces, PP Fachtagung “Zukunftsplanung bewegt ...”, 2016

⁶ (vgl. Sanderson, H.; Williams, R., 2009, Doose, S., 2020)

3 Grundlagen

3.1 Personenzentriertes Denken – was ist das?

Wissen Sie, was den Menschen, die Sie unterstützen wirklich wichtig ist?

Personenzentriertes Denken bezieht sich auf eine grundsätzliche Haltung in der direkten Arbeit mit Menschen und erfordert einen individuellen und wertschätzenden Blick auf den

Menschen in seinem Lebensalltag. Hierfür werden die drei Komponenten Empathie, Wertschätzung und Kongruenz als Grundlagen angesehen (vgl. Pörtner, M., 1996).

Mit Hilfe der Methoden des personenzentrierten Denkens werden Wege aufgezeigt, wie Menschen so unterstützt werden können, dass die Unterstützung erfolgreich ist.

Dabei wird nach unterschiedlichen Betrachtungsweisen von der Hauptperson und den Begleitpersonen gefragt.

Drei (3) wesentliche Faktoren, die den Menschen gesund erhalten.

Der Mensch versteht, was mit ihm selbst und um ihn herum passiert.

Verstehbar

Der Mensch hat das Gefühl, selbst aktiv auf dieses Geschehen einwirken und sich daran beteiligen zu können.

Bewältigbar

Gute Gesundheit

Sinnvoll

Der Mensch kann in diesem Geschehen (Leben, Arbeit, Freizeit ...) einen Sinn sehen.

Quelle: T. Zahn und unbekannt

Bei dieser Denkweise erhält die zu unterstützende Person die Erlaubnis, eigene Ziele und Träume, abweichend von der Meinung der Begleitpersonen umzusetzen. Dabei wird gelernt, ganz grundsätzlich zu unterscheiden, was wichtig für die zu unterstützende Person ist und was der Person selbst wichtig ist: Was ist der Person und ihrem Umfeld wichtig, was wird an der Person geschätzt, wie kann die Person gut unterstützt werden und was braucht sie, um sich sicher zu fühlen?

Der personenzentrierte Ansatz ist kein Instrument an sich, sondern konkretisiert sich vor allem in der Haltung gegenüber dem Menschen. (vgl. Schartmann D., 2019)

Personenzentriertes Denken (vgl. Emrich C., 2012)

Die Person, um die es geht, steht im Mittelpunkt:

- ⊕ mit ihren Wünschen und Träumen
- ⊕ mit ihren Zielen und Plänen
- ⊕ mit ihren Fähigkeiten und Gaben
- ⊕ mit ihren Bedarfen an Unterstützung

Dadurch verändert sich die eigene Sichtweite und Haltung im Umgang mit Menschen.

Es geht darum Menschen dabei zu unterstützen:

- ⊕ Selbst über das eigene Leben zu bestimmen
- ⊕ Den eigenen Lebensstil zu finden
- ⊕ Mehr Lebensqualität zu gewinnen
- ⊕ Sich neue Lebensbereiche zu erschliessen
- ⊕ Neue Rollen auszuprobieren.



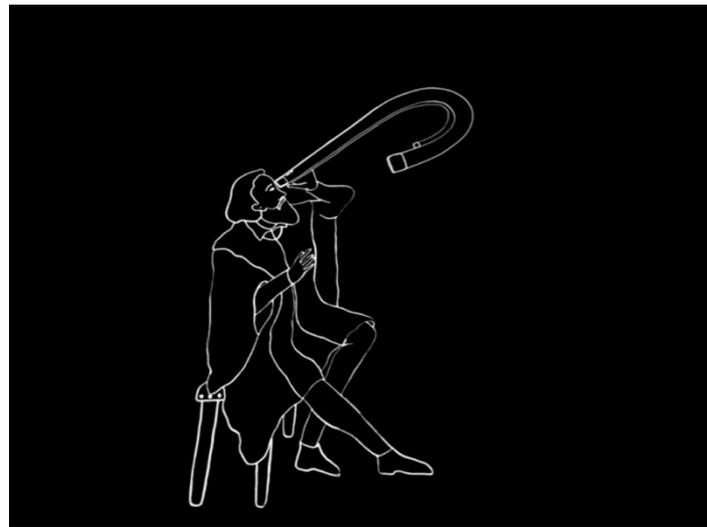
Die Ansätze personenzentrierten Denkens wurden innerhalb der letzten 40 Jahre in den englischsprachigen Ländern entwickelt (vgl. O'Brien, J.; O'Brien, C.L., 2000), um Menschen mit Behinderung zu unterstützen, ein selbstbestimmtes Leben im Gemeinwesen zu führen. Seit Mitte der 1990er Jahre sind diese Ansätze im deutschsprachigen Raum unter dem Begriff «Persönliche Zukunftsplanung» bekannt und angewendet. (vgl. von Lübke K. 1994; Doose S. 2020).

3.2 Voraussetzungen der Begleitpersonen

Personenzentriertes Denken und Handeln braucht Voraussetzungen der Begleitpersonen. Offene Augen für eine wertschätzende und präzise Wahrnehmung der Person, Offene Ohren für die Worte, Tonlagen, Bedenken, Träume – die Fähigkeit des einfühlsamen Zuhörens und einen offenen Mund für eine Sprache die verstanden wird und zur gemeinsamen Sprache wachsen kann.

In der anthroposophischen Pädagogik (Fischer A., 2006), werden Fragen gestellt, die Haltung in personenzentrierten Prozessen beispielhaft beschreiben:

- ⊕ Wie finden wir einen gemeinsamen Weg, damit ich dich kennenlernen kann?
- ⊕ Was willst du mir mitteilen? Was kann ich von dir lernen?
- ⊕ Wie kann ich deine Äusserungen und Handlungen so verstehen, dass mir ihr Sinn und deine Bedürfnisse deutlich werden?
- ⊕ Was sind für dich wichtige Werte in deiner Biografie? Was willst du verwirklichen?
- ⊕ Wie kann ich dich in deinem Sinne unterstützen und begleiten? Wo brauchst du Hilfe und Unterstützung? Was willst Du selber tun?



«Bevor ich zu einem Agenten für Veränderung werden kann, muss ich mich zunächst selbst als Ziel für Veränderung begreifen!»

(Williams & Sanderson 2009)



3.3 Personenzentriertes Denken – Wie geht das?

Wenn Sie eine Person wie z.B. Ihre Bewohner*innen oder Mitarbeiter*innen personenzentriert unterstützen wollen, können Sie sich gut an diesem Leitfaden orientieren. Dieser Leitfaden kann für Sie eine gute Orientierung bieten, wenn Sie für sich überprüfen wollen, ob Sie schon personenzentriert arbeiten und wenn Sie lernen möchten, wie das geht. Personenzentriertes Arbeiten geht nur **mit** der Person, unabhängig von Unterstützungsbedarf und Beeinträchtigung. Das Ziel ist, die Person zu ermächtigen, das eigene Leben in die Hand zu nehmen, sowie die kleinen und grossen Entscheidungen mit oder ohne Unterstützung zu treffen.

Leitfaden für Personenzentriertes Denken und Handeln in Institutionen + Organisationen

1. Arbeiten Sie aufmerksam mit der Person, schauen Sie genau hin, wie es ihm/ihr geht und fragen Sie nach.
2. Überlegen Sie mal, was Sie an der Person konkret gerne mögen! Sagen und zeigen Sie es ihm oder ihr immer wieder mal.
3. Erkunden Sie gemeinsam, wie eine passgenaue und hilfreiche Unterstützung aussehen kann. Fragen Sie, wie Sie dabei helfen können.
4. Lassen Sie die Person eigene Wünsche und Ziele entwickeln – auch wenn diese Wünsche von Ihren eigenen Vorstellungen abweichen.

Ideen zur Vorgehensweise:

Um eine Person gut unterstützen zu können, müssen Sie sie gut kennenlernen. Nehmen Sie diese Arbeitshilfe zur Hand. Mit Hilfe der Materialien und Methoden können Sie die Person besser kennenlernen – finden Sie **gemeinsam** heraus⁷:

- ⊕ Wer ist die Person?
- ⊕ Wie und wo lebt sie?
- ⊕ Was will sie arbeiten?
- ⊕ Was waren die Kindheitsträume?
- ⊕ Wie verbringt die Person ihre Freizeit?
- ⊕ Welche Wünsche, Ziele und Fähigkeiten hat sie?
- ⊕ Was ist ihr wichtig, welche Interessen hat sie?
- ⊕ Welche Kontakte hat die Person? Welche Menschen sind ihr wichtig?
- ⊕ Was läuft für die Person gut und was nicht?
- ⊕ Welche Unterstützung braucht und wünscht sich die Person?
- ⊕ .
- ⊕ .
- ⊕ .



⁷ (vgl. Emrich, C., 2012)

4 Praxis Personenzentriertes Handeln

Im folgenden Teil lernen Sie die genauen Beschreibungen und Arbeitshinweise für die jeweiligen Methoden und Materialien für das Personenzentrierte Handeln kennen.

Achtung: Die hier beschriebenen Methoden dienen nur als Hilfsmittel oder Werkzeug um wichtige Themen des Lebens zusammen herauszufinden. Sie ersetzen nie Haltung, Beziehung und Zugewandtheit.

4.1 Sammlung wertvoller Ergebnisse, Erkenntnisse und Materialien - Portfolio

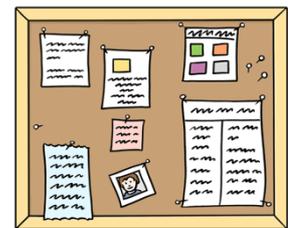
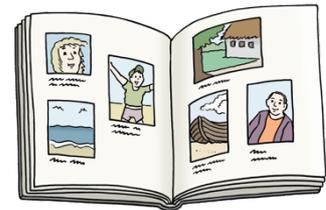
Wie, wo, was, wer und für wen?

Beim personenzentrierten Arbeiten muss es darum gehen, dass die unterstützte Person ein Verständnis für ihr Leben entwickelt und dieses zunehmend selbst in die Hand nimmt.

Die Sammlung der Ergebnisse, Erkenntnisse, Ziele usw. soll deshalb immer möglichst mit der Person und für den Menschen verständlich gestaltet werden.

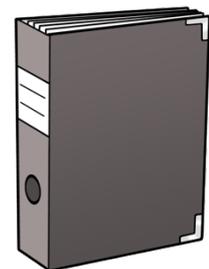
Diese Sammlung ist also auch im Besitz der Person selbst, denn es bildet das eigene Leben in ihrer Biografie, Gegenwart und möglichen Zukünften ab.

Im Gegensatz zu «Akten» über eine Person, die manchmal veraltete Diagnosen, Verhaltensweisen der Kindheit und vor allem defizitorientierte Beurteilungen enthalten, weisen personenzentrierte Sammlungen immer in eine Richtung, die der Verbesserung der Lebensqualität der Person dient.



Egal in welcher Reihenfolge oder mit welcher Systematik Sie die Materialien dieser Arbeitshilfe nutzen wollen, ist es wichtig sich mit der Person gemeinsam zu überlegen, in welcher Form diese Unterlagen dokumentiert werden sollen.

Eine Möglichkeit dieser Sammlung und zugleich Dokumentation ist ein Portfolio anzulegen. Das Portfolio findet überall dort Anwendung, wo Menschen etwas zu einem bestimmten Thema sammeln und in einem Buch, einem Ordner, einer Kiste oder einer Mappe bündeln. Es stellt die Kompetenzen der Person in den Vordergrund und gibt die Möglichkeit den Prozess der Lernschritte und Lernerfolge anschaulich zu dokumentieren (vgl. Doose, S., 2020). In ein Portfolio können zum Beispiel Fotos, Collagen, Kunstwerke, «eine Seite über mich», Sammlungen über Wünsche und Stärken, Briefe, Interviews, Postkarten, Pläne und diverse Arbeitsblätter aufgenommen werden.



Die Gestaltung des Portfolios ist sehr unterschiedlich und reicht vom Lebensalben über bunte Pop-Star-Designs, Ich-Bücher bis hin zum Aktenordner.

Eine andere Form kann z.B. ein Körperumriss sein, auf dem alle Ergebnisse nach und nach aufgeklebt werden können: Stärken, Fähigkeiten, Baustellen, mein Netzwerk, Herzensangelegenheiten, Träume, Ziele, Mein Leben usw.. Das menschengrosse Plakat kann z.B. im eigenen Wohnraum aufgehängt werden als Erinnerung und Motivator.

Digitale Sammlungen können als Fotodokumentationen in Kombination mit Arbeitsblättern und Vereinbarungen gesammelt werden. Die passende App unterstützt die Person dabei, die eigenen Ziele im Auge zu behalten und nächsten Schritte zu gehen. Varianten mit Kalendern und Hinweistönen können dabei hilfreich sein.

Die Sammlungen sind, sorgfältig dokumentiert, Basis von Gesprächen, zukünftigen Vereinbarungen (z.B. Entwicklungsgesprächen), Lebens- und Zukunftsplanungen und für die Entwicklung von individueller Lebensqualität der unterstützten oder assistierten Person. Sie sind -wie personenzentrierte Prozesse an sich- nie in Stein gemeißelt, sondern veränderbar.

5 Personenzentrierte Gesprächsführung⁸

Die personenzentrierte Gesprächsführung ist der anspruchsvolle Teil, weil viele Informationen, Erfahrungen und vielleicht mehrere Personen mit unterschiedlichen Wahrnehmungen zusammenkommen.

Sowohl Einzelgespräche wie Gruppensettings (z.B. Unterstützer*innenkreise) bedingen von der Moderation grösst mögliche Unvoreingenommenheit, Unabhängigkeit und Klarheit in Fragen und Aussagen. Personenzentrierte Gespräche gehen vom Grundsatz von Rogers aus, dass die Person das Beste oder Passende kennt, es aber verschüttet ist, mit Scham besetzt oder in ihren Augen lächerlich wirkt. Die Kunst der moderierenden Person besteht darin, den Weg zu bereiten, dass scheinbar Unaussprechliches ausgesprochen werden darf und kann.

Wesentlich bei der personenzentrierten Gesprächsführung ist die positive zuhörende innere Haltung, die Sie Ihrer/m Gesprächspartner*in gegenüber haben. Wenn Sie unterstützende Aussagen und Fragen nutzen und dafür kontrollierende und negative Aussagen weglassen, können Sie eine personenzentrierte Gesprächsführung erlernen oder routinierter anwenden. Sie können gemeinsam Wege finden, Varianten für Probleme sehen und dabei die passende Unterstützung für die Person erarbeiten.

Tragen Sie hier für sich persönlich ein, ob Sie diese (oder ähnliche) Aussagen nutzen. Notieren Sie kurz in welchen Situationen es dazu kommt. Falls Sie diese noch nicht genutzt haben, schreiben Sie auf, wann diese Fragen/Aussagen passen würden. Im Anschluss können Sie diese Fragebögen gemeinsam im Team oder zu zweit reflektieren. Überlegen Sie, worauf Sie in Zukunft achten wollen.

⁸ Angelehnt an Doose S.; Emrich C.; Göbel S., 2020

Unterstützende Äußerungen	Ja	Nein
Mich würde interessieren, was Sie in dieser Situation tun wollen ...		
Was wäre aus Ihrer Sicht der nächste Schritt?		
Ich frage mich, was Ihre Gedanken dazu sind...		
Benötigen Sie dabei irgendwelche Unterstützung?		
Ich frage mich, was eine Möglichkeit wäre, damit anzufangen ...		
Ich kann Ihnen sagen, was ich in dieser Situation machen könnte, wenn es Sie interessiert.		
Es ist gut, Ihre Sicht / Ideen / Gefühle dazu hören.		
Ich habe überlegt, ob Sie mal daran gedacht haben ...		
Was würden Sie empfehlen?		
Ich habe bemerkt, dass , wie sehen Sie das?		
Ich würde gerne hören, was Sie denken / wie Sie sich dabei fühlen...		
Ich möchte gerne hören, was Ihre Ideen sind.		
Ich hätte einige Ideen wie Sie Möchten Sie die Ideen hören?		
Ich erinnere mich an eine Idee, die jemand in einer ähnlichen Situation hatte. Möchten Sie die Idee hören?		
Wenn ich Sie beim Lösen dieses Problems unterstützen kann, sagen Sie es mir.		
Ich weiß, dass andere Menschen andere Sichtweisen / Meinungen / Gefühle zu diesem Thema haben. Soll ich sie Ihnen erzählen?		

Kontrollierende Äußerungen	Ja	Nein
Erinnern Sie sich mal an das letzte Mal, als Sie...		
Ich habe Ihnen doch gesagt...		
Sagen Sie nicht, ich hätte Sie nicht gewarnt!		
Nehmen Sie doch meinen Ratschlag an.		
Ich werde Ihnen zeigen, wie das geht und dann machen Sie es so!		
Wir haben doch schon alles ausprobiert, wie soll das gehen?		
Passen Sie auf, Sie müssen... sollten ...		
FALSCH! Lassen Sie mich das machen/zeigen		
Konzentrieren Sie sich doch endlich mal!		
Ich weiß es aus meiner Erfahrung wirklich besser		
Das klingt ja ganz gut, aber ...		
Das sind einfach Erfahrungswerte		
Wenn Sie richtig zugehört hätten, ...		

Jetzt geht's los!!

6 Methoden für das personenzentrierte Arbeiten und Handeln (Auswahl)

6.1 Mein Element

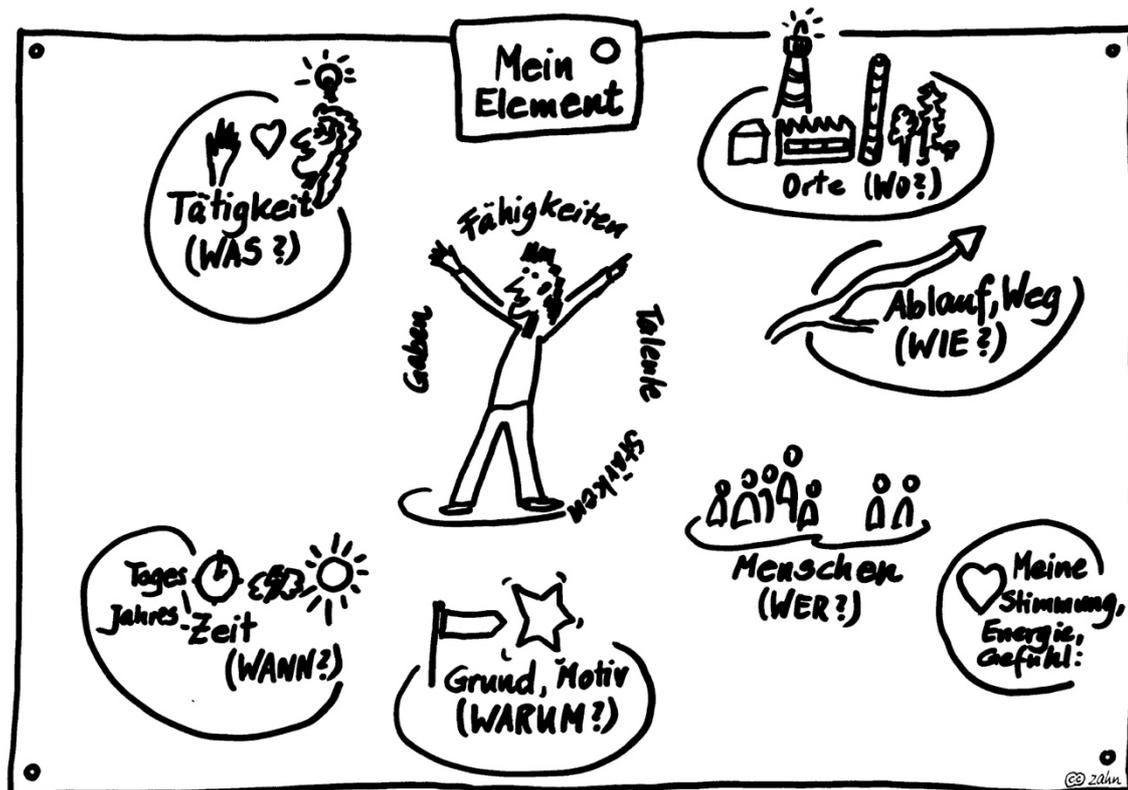
Die Methode «Mein Element» erforscht das Zusammentreffen von Fähigkeiten, Talenten, Gaben und Kompetenzen zu Umgebungsbedingungen.

Die Frage lautet: Wann, wo, wie, mit wem treffe ich auf Situationen, in denen ich meine Fähigkeiten voll ausschöpfen und einsetzen kann?

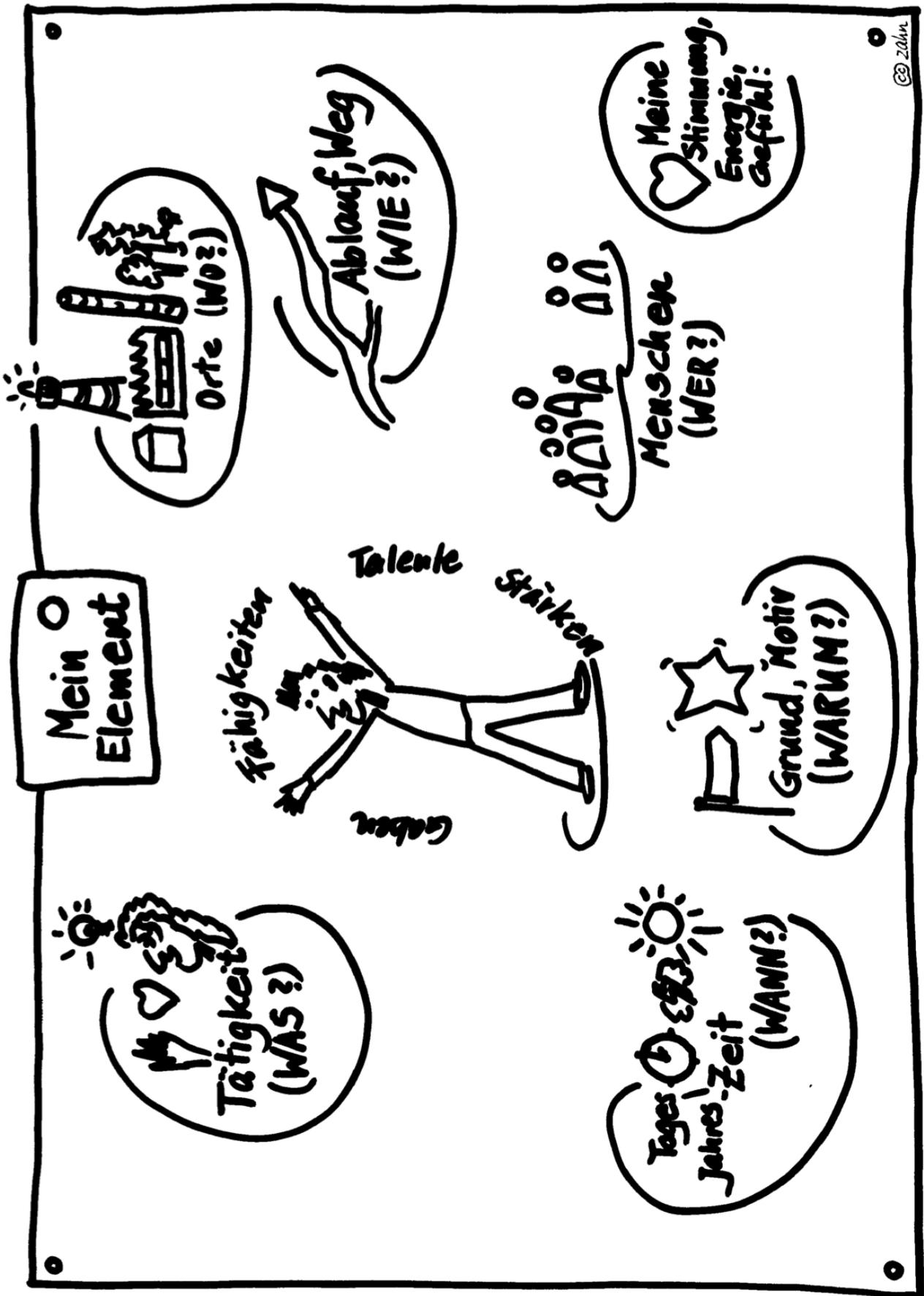
Wenn die beiden Faktoren Fähigkeiten und passende Umgebung (Situation) zusammentreffen entsteht Flow bzw. Lebensqualität.

Vorgehensweise:

1. Zur Einstimmung das Video «Pinguinprinzip» anschauen (<https://www.youtube.com/watch?v=Az7IjfnISAs>)
2. Erinnern Sie sich an eine Situation in dem Sie in Ihrem Element warst.
3. Erforschen Sie diese Situation mit den Aspekten und Fragen von der Zeichnung «Mein Element». Schreiben Sie alle Details auf, die Ihnen zu der Situation einfallen z.B. Wo war das?
4. Wie könnte ich diese Qualitäten in meinen Alltag übertragen, damit Sie öfters in ihrem Element sind, denn «im Element sein» bedeutet «Lebensqualität»
5. Erzähle mindestens einem Menschen von «Ihrem Element» z.B. Freund*in, Kolleg*in



Schreibe hier auf, was Du nach dieser Forschungsreise zu «deinem Element» ab heute mehr tun willst, anders machst oder aufhörst:



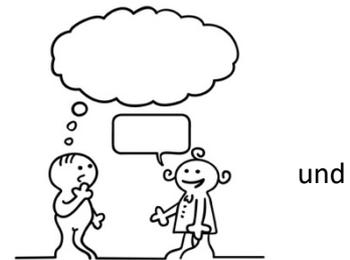
6.2 Das kann ich gut – Eine Geschichtenübung⁹

Geschichte erzählen:

Überlege Dir eine Geschichte, die Du selber erlebt hast. Es kann eine Geschichte aus dem Urlaub, von der Arbeit, von der Familie oder der Freizeit sein. Es ist ganz egal, ob Du die Geschichte schon mal jemandem erzählt hast und ob jemand diese Geschichte kennt oder nicht. Wichtig ist nur, dass Du in dieser Geschichte etwas getan hast, was Dir selber gefällt.

Auswertung:

- Eine schöne Geschichte aus der Vergangenheit in der Kleingruppe erzählen
- Gruppenteilnehmer*innen schreiben dabei die Fähigkeiten Stärken auf
- Nachfragen aus der Gruppe
- Erzähler*in sagt selbst, welche Fähigkeiten er / sie in der Situation hatte
- Gruppenteilnehmer*innen lesen die aufgeschriebenen Fähigkeiten und Stärken vor
- Tauschen, bis alle eine Geschichte erzählt haben



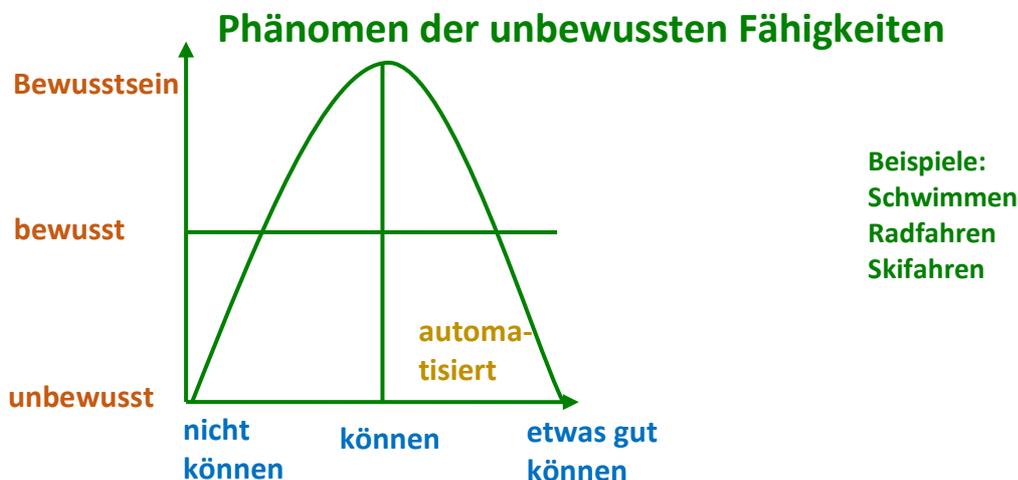
Wie geht's weiter?

Es können bis zu 7 Geschichten erzählt und ausgewertet werden, um auf die Fähigkeiten und Stärken zu kommen. Um selber herauszufinden, was ich kann und auch was ich nicht kann. Die Auswahl und Reihenfolge der Stärken und Fähigkeiten trifft jeder für sich selbst, sie könnte so aussehen:

- | | |
|-----------------|--|
| a. allerliebste | oder exzellent, gigantisch, perfekt, erstklassig ... |
| b. liebste | oder echt gut, akribisch, toll, nachahmenswert ... |
| c. gut usw. | oder passt, fein, kompetent, fähig ... |

Hintergrund:

Jeder Mensch hat 600-800 Erinnerungen an Erlebnisse. Mit Hilfe der Geschichtenübungen sollen diese bewusst gemacht werden.



⁹ Richard Nelson Bolles, Durchstarten zum TraumJob, Campusverlag, 2007, bearbeitet Ulla Sievers + Tobias Zahn

6.3¹⁰

Meine Stärken - Das kann ICH gut!

WINklusion
Gemeinsam einfach machen.



ZUKUNFTS PLANUNG
Netzwerk
Persönliche Zukunftsplanung e.V.



Schreiben Sie Ihre Fähigkeiten, Gaben, Talente in dieses Blatt. So genau und so viele wie möglich. Wenn Sie stecken bleiben, fragen Sie Ihre*n Nachbarn, Tante, Kollegin ...



6.4 „Was ich besonders gut kann ...“ – 9 gute Dinge über mich¹¹

Mein Name:

...beim Arbeiten			
...mit Menschen			
...in der Freizeit			

Bitte beschreiben Sie möglichst genau, was Sie besonders gut können.
Am besten sind konkrete Beispiele aus Ihrem Alltag!

Und nun?  Teilen Sie Ihre Fähigkeiten mit anderen Menschen!

¹¹ Göbel/Emrich/Zahn – Illustrationen: Stefan Albers, Atelier Fleetinsel, 2013

6.5 Ideen und Anregungen zum Einsatz verschiedener Kartensets aus der Persönlichen Zukunftsplanung*

Alle hier vorgestellten Karten dienen grundsätzlich dazu, mit der Person ins Gespräch zu kommen. Sie sind eine gute Hilfestellung in der personenzentrierten Arbeit, weil sich das Gespräch konkret auf ein Thema beziehen kann. Diese Kartensets können in der Gruppe, im Team, in der Beratung oder auch im Erstgespräch eingesetzt werden.

Lebensstilkarten (von Prof. Dr. Stefan Doose) ¹²

Die Lebensstilkarten sind eine hervorragende Möglichkeit, um ganz einfach ins Gespräch zu kommen. Diese Karten können dazu genutzt werden folgende Fragen zu stellen:

1. **Wie ist mein Lebensstil in einem bestimmten Bereich?**
2. **Was möchte ich an meinem Lebensstil ändern?**
3. **Passt das zu mir?**
4. **Wie war das früher?**
5. **Wie soll der werden?**

AUF IDEEN KOMMEN



Wie? Wann am besten?

Traumkarten (von Prof. Dr. Stefan Doose)

Um herauszufinden, welche Wünsche und Träume eine Person hat, sind diese Karten eine ideale Hilfestellung. Dazu können diese Fragen genutzt werden:

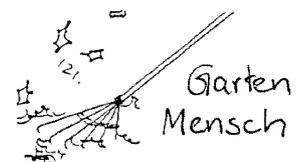
1. **Welche kleinen und großen Wünsche habe ich?**
2. **Möchte ich mir ein Geschenk wünschen?**
3. **Was möchte ich gar nicht?**
4. **Was sind meine wichtigsten Wünsche?**



Hutkarten (von Prof. Dr. Stefan Doose)

Damit die Personen auch mal etwas Neues ausprobieren können, gibt es die Hutkarten. Sie eignen sich sehr gut dafür, folgende Fragen zu stellen:

1. **Welcher Hut passt zu mir?**
2. **Welchen Hut möchte ich gerne ausprobieren?**
3. **Welcher Hut passt gar nicht zu mir?**
4. **Welchen Hut hätte ich gerne?**



NEUE Traumkarten¹³: „Wunschwege Traumkarten Edition 2020“



¹² Bestellbar unter: www.agspak-buecher.de/Kartenset-Persoeliche-Zukunftsplanung

¹³ Anfragen unter: wunschwege@lmbhh.de

„Ich-Kann-Karten“

Von der Hamburger Arbeitsassistentz wurden sehr empfehlenswerte Kartensets und Materialien zur beruflichen Orientierung entwickelt. Speziell gibt es z.B. die „Ich-kann“-Karten, die für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten zur beruflichen Orientierung entwickelt worden sind. Diese Karten sind auf der DVD in der Broschüre „Talente“ zu finden.



„Skill-Cards“

Sehr gut gestaltet sind für das Thema „Fähigkeiten und Stärken“ auch die Karten mit dem Namen „Skill-Cards“ (www.skillcards.at). Das sind schön Bildkarten in kleinem stabilem Format, welche verschiedene Befähigungen und Talente in Richtung Arbeit/Beruf darstellen. Auf der Rückseite haben die Karten eine von vier Farben, welche bestimmten Berufsbildern und Berufsgruppen zugeordnet sind. Dadurch können Tendenzen zu bestimmten Berufsgruppen und Arbeitsmöglichkeiten erschlossen werden. Es gibt dazu eine entsprechende Anleitung, wie die Karten genutzt werden können.

Varianten zum Einsatz verschiedener Kartensets aus der Persönlichen Zukunftsplanung*¹⁴

Kartenspiel

Die Karten liegen verdeckt in einer beliebigen Reihenfolge auf dem Tisch. Alle bekommen eine Spielfigur und müssen ihre Figur immer anhand der gewürfelten Zahl vorziehen. Die Karte muss dann beantwortet werden.

Zweiergespräch (im Interview) mit freier Wahl der Karten:

Jeder sucht sich selber eine beliebige Anzahl von Karten aus und dann erzählt jeder dem anderen etwas über seine Karte. Die Partner können sich auch gegenseitig etwas dazu fragen.

Offenes Gruppengespräch

Die Karten liegen verdeckt in der Mitte vom Tisch. Eine/r zieht eine Karte, sucht sich eine Person aus und befragt diese zu dieser Karte. Z.B. „Möchtest Du gerne mal Frühstück am Bett?“ Diese Person zieht dann die nächste Karte usw.

Hutkarten mit echten Hüten

In kleinen Gruppen suchen sich die Personen passende oder/und nicht passende Hutkarten aus. In der Gruppe geht jede/r Einzelne nach vorne und sucht sich einen echten passenden Hut aus, setzt ihn auf den Kopf + stellt die Karte vor.

Ratespiel

In der Gruppe oder zu zweit ordnen andere Mitglieder der Gruppe einer Person Karten zu und erraten, ob sie damit richtig liegen. Also welcher Hut, Wunsch, Lebensstil passt zu der Person, welcher nicht?

Themenkarten zur Gesprächsführung in der Zielplanung /im Erstgespräch

Es werden für das Gespräch gezielt entsprechende Karten aus allen Kartensets vorab ausgewählt. Dabei können z.B. Ziele, Träume und Probleme erörtert werden.

¹⁴ Zusammenstellung: Ulla Sievers, Lüneburg, 2012 + Tobias Zahn, Winterthur, 2021

6.6 Mein persönliches Lebensqualität-Mandala

Methodischer Aufbau:

Dieses Mandala ist ein Themenblatt, mit dem erkundet werden soll, was die für die eigene Lebensqualität wichtigsten Bereiche in meinem Leben sind. Dieses Mandala ist nicht nur ein guter Denkraum für die persönliche Zukunftsplanung, sondern auch ein treffendes Sinnbild für den Prozess.

So kann man mit dem Mandala arbeiten:

1. Oben auf das Blatt/das Flipchart kommt zuerst der **Name der Hauptperson**, um die sich alles dreht, der planenden Person, z.B.: *Stefan*
2. In den **ersten Kreis** kommen bis zu 8 Begriffe von **wichtigen Bereichen, die für die Hauptperson Lebensqualität** ausmachen. Also Wörter, die einem in den Kopf kommen, wenn man beispielsweise gefragt wird: *Was ist Dir wichtig im Leben? Was macht Dich glücklich? Was macht Dich zufrieden? Was tust Du gerne?* Diese Worte drücken nun für eine Person verschiedene wichtige Bereiche von Lebensqualität aus, z.B. *Freunde, Reisen und Kreativität*.
3. In den **zweiten Kreis des Mandalas** werden nun die **aktuellen Aktivitäten** oder Personen geschrieben, die für den jeweiligen Bereich wichtig sind. So könnte beispielsweise zu dem oberen Bereich *Freunde* die Namen von Freunden oder Aktivitäten, die man mit Freunden unternimmt (z.B. Uwe, Martina, Nils,...., gemeinsame Spielabende, Kochen, zusammen verreisen, klönen, ins Theater gehen....), bei *Reisen* Orte stehen, zu denen man gerne reist, die Art der Reise (z.B. die jährliche Gruppenreise an den Bodensee) oder bei *Kreativität* Aktivitäten, die dazugehören (z.B. selber malen, eigene Geschichten ausdenken, Seidenmalgruppe).
4. In den **dritten Kreis** kommen nun die **zukünftigen Aktivitäten**, die man gerne in diesem Bereich einmal oder mal wieder tun würde. So könnten z.B. im Bereich *Freunde* Dinge stehen, die man gerne in Zukunft mit Freunden unternehmen möchte (z.B. Dorit und Martin besuchen, Klara besser kennen lernen und einmal gemeinsam ausgehen...) oder bei *Reisen*, eine Reise, die man gerne machen möchte (z.B. Christopher in den USA zu besuchen und gemeinsam mit ihm eine Tour zu machen).
5. In die **äusseren Wolken** kommen nun die ersten Schritte, die man macht, um die **zukünftigen Aktivitäten umzusetzen** z.B. Morgen rufe ich Peter an und frage ihn, ob wir einen Spieleabend machen.

Variationen:

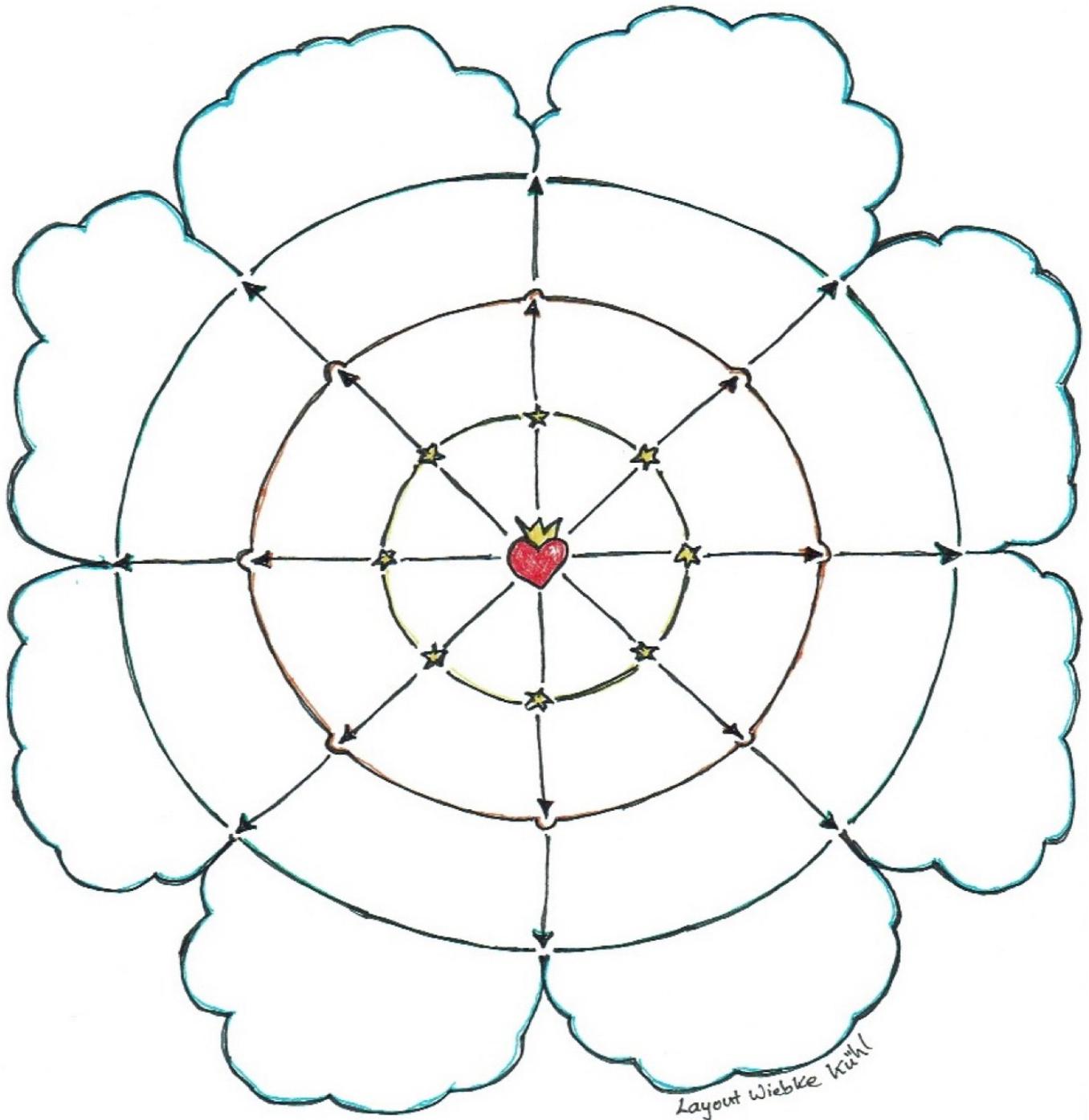
Das Mandala kann als Vorlage auf einem DIN A4 Zettel stehen, mal kann es auch groß auf ein Plakatpapier an der Wand hängen. Man kann eine Tastversion mit Plusterstiften machen. Man kann hineinschreiben oder Begriffe durch Symbole zeichnerisch darstellen, mit Brillestreifen aufkleben, Collagen machen oder Fotos von den wichtigen Aktivitäten benutzen. Es ist mehr als ein Denkraum gedacht, der verschieden umgesetzt werden kann.

Arbeitsblatt: Am besten auf A3 ausdrucken oder auf leeres Plakat/Flipchart aufzeichnen.

Mein Lebensqualitäts-Mandala

Name:

Heute ist der:



6.7 „Was läuft gut – Was läuft nicht gut“¹⁵

Diese Methode will schnell und effizient die unterschiedlichen Sichtweisen von beteiligten Personen auf ein Thema z.B. „Was ist XY wichtig? oder ein Verhalten sichtbar machen. Die befragten Personen sollen die beiden Fragen vor der Zusammenführung unbedingt für sich selbst beantworten und aufschreiben, damit eine Unabhängigkeit der Aussagen gewährleistet werden kann. Nach der Sichtung der Blickwinkel werden die untenstehenden Fragen besprochen. Hier geht es immer um geteilte Verantwortung, d.h. wer kann welchen Beitrag leisten, um die Lebensqualität der Person zu verbessern.

Frage/Thema:

Was läuft gut?



Was läuft nicht gut?



Die Person selbst meint ...

Name

Sichtweise von anderen

Name (Funktion, Rolle)

Sichtweise von anderen

Name (Funktion, Rolle)

1. Was können wir dafür tun, dass die Dinge, die gut laufen so bleiben?

2. Was können wir dafür tun, dass die Dinge, die nicht gut laufen besser werden?

¹⁵ Sievers 2012, Zahn 2021, vgl. Sanderson/Lewis, 2012

6.8 Eine Seite über mich ... - was ihr über mich wissen solltet¹⁶

zusammengefasst von Prof. Dr. Stefan Doose, Wiebke Kühl, Tobias Zahn

Das Wichtigste in Kürze – was sollten andere über die Person wissen?

Stellen Sie sich vor, ihr Kind kommt in den Kindergarten oder ins Krankenhaus. Welche Informationen sollten die pädagogischen oder pflegerischen Fachkräfte unbedingt haben, um das Kind gut unterstützen zu können? Welche Informationen sollten Kolleginnen und Kollegen haben, die mit Ihnen zusammenarbeiten? Welche Informationen sollten die Altenpflegerinnen und Altenpfleger im neuen Seniorenheim haben, in das ihre demente Mutter zieht, um etwas über ihr Leben und ihre Vorlieben zu erfahren und sie gut unterstützen zu können? Verschiedene Anlässe – ein Anliegen: Auf eine wertschätzende, personen-zentrierte Weise zusammenzufassen, was der Person wichtig ist und wie sie gut unterstützt werden kann.

Eine Seite über mich (One Page Profile)

Helen Sanderson Associates, eine Beratungsorganisation aus Großbritannien, hat über diese Frage nachgedacht und die Methode „eine Seite über mich“ (one page profile) entwickelt. Ziel ist es, wichtige Informationen auf einer Seite zusammenzufassen. Diese „Seite über mich“ kann je nach Anlass verschiedene Formen annehmen und sich im Laufe der Zeit ändern.

Drei Fragen und ein Foto

Typischer Weise umfasst die „Seite über mich“ die Antworten auf 3 Fragen und ein Foto der Person. Diese Fragen sind eine Zusammenfassung aus der Arbeit mit anderen personen-zentrierten Methoden, können aber auch für sich bearbeitet werden. Die Fragen lauten:

1. **Was mir wichtig ist...** In diesem Punkt wird aus der Sicht der Person zusammengetragen, was ihr im Leben (Freizeit, Arbeit, Leben usw.) wichtig ist und unbedingt beachtet werden sollte.

2. **Was andere an mir mögen und schätzen...** In diesem Punkt werden aus Sicht von anderen Menschen (z.B. Familie, Freunde und Freundinnen, Unterstützer*innen, Mitbewohner*innen) Eigenschaften aufgelistet, die sie an der Person schätzen. Es können Antworten sein auf die Frage „Was bringt die Person in diese Welt, was sonst nicht da wäre?“

3. **Wie man mich gut unterstützen kann...** Dies ist für viele eine ungewohnte, aber sehr wichtige Frage. Wie sieht gute Unterstützung für die Person aus? Was braucht sie, damit sie sich wohl fühlt und gesund ist? Dabei geht es beispielsweise um folgende Aspekte: Welche Unterstützung wünschen Sie sich? Es kommt oft auf Details an, ob etwas genau passend ist oder nicht.

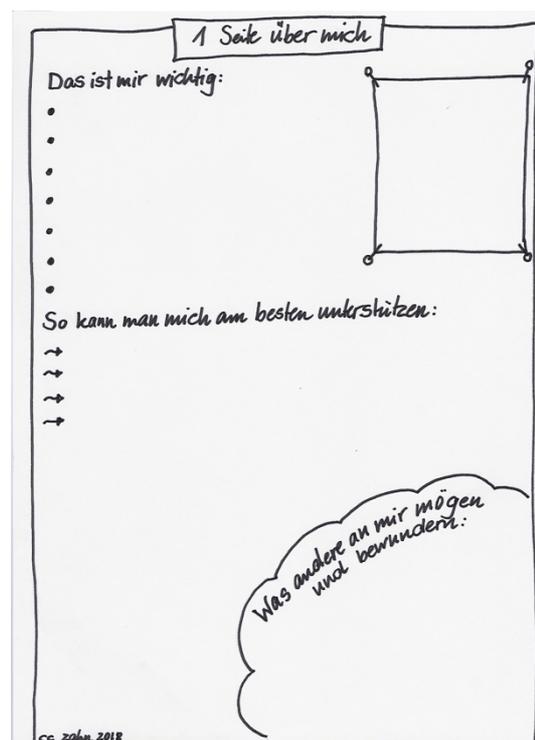
Material:

Vorlagen oder einfach Papier und Stifte
 Ein oder mehrere Fotos

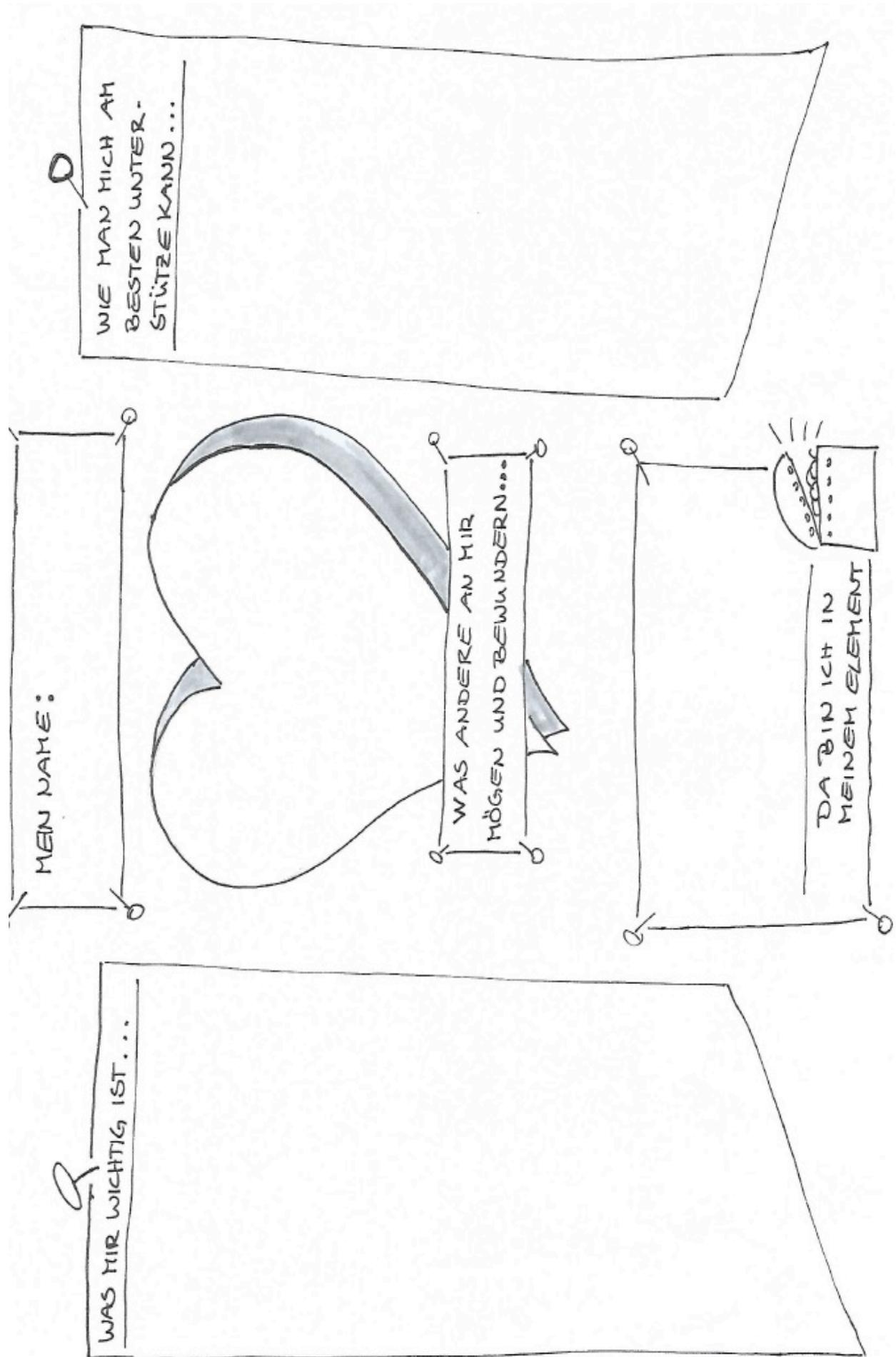
Loslegen!

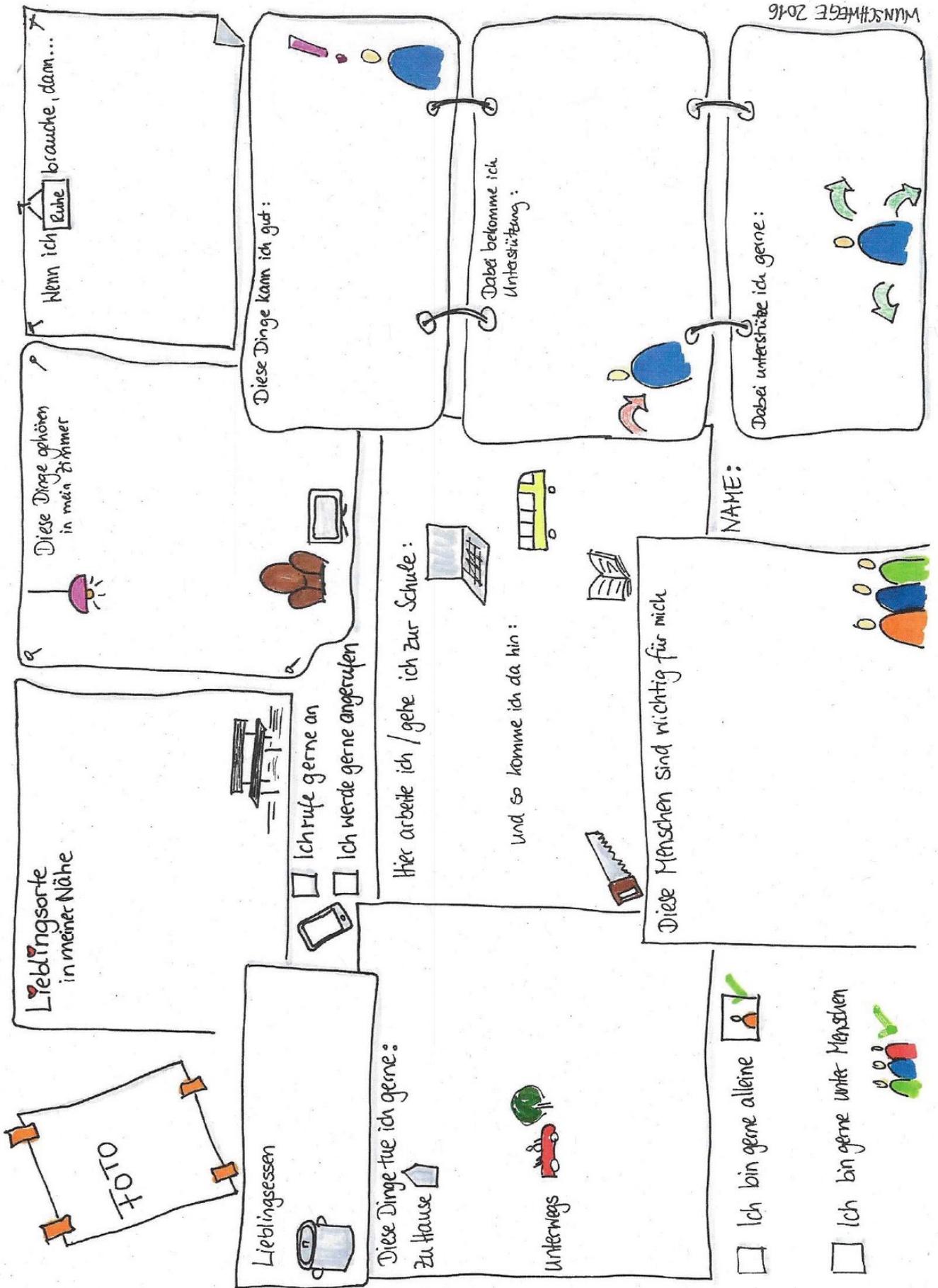
Vorgehensweise:

- Die Person selbst fragen
- Person soll Foto selbst aussuchen
- Wenn dies nicht möglich -> viele **verschiedene** Personen fragen z.B. Angehörige, Freund*innen, Unterstützer*innen, Begleiter*innen, Nachbarn ...
- Bei Frage 2 immer unterschiedliche Menschen fragen



¹⁶ <http://helensandersonassociates.co.uk/>





6.9 Passende Unterstützung finden – Anleitung und Beispiele

Bei dieser Methode geht es darum, für unterschiedliche Aktivitäten die passenden (bezahlten) Unterstützer*innen zu finden:

1. In welchen Bereichen wünscht oder benötigt die Person Unterstützung?
2. Welche Fähigkeiten benötigen die Unterstützer*innen für diese Aufgabe?
3. Wie sollte die Unterstützer*in sein?
 Über welche persönlichen Charaktereigenschaften sollte sie verfügen?
4. Was sind die gemeinsamen Ziele und Interessen?

Diese Methode trägt dazu bei, eine gute persönliche Passung zwischen den Bedürfnissen der Person und den Fähigkeiten und Eigenschaften der Unterstützer*innen zu finden. Dies ist ein zentraler Punkt für die Lebensqualität von Personen, die auf Unterstützung angewiesen sind. Diese Methode kann gut zur Erstellung einer „Aufgaben- und Stellenbeschreibung“ und Auswahl von (professionellen) Unterstützungspersonen genutzt werden. Eine gute Passung erhöht nicht nur die Zufriedenheit der unterstützten Person, sondern in der Regel auch die der professionellen Unterstützer*innen, was wiederum zu einer geringeren Fluktuation des Personals beiträgt.

Hier ein paar (unvollständige) Beispiele:

Bereich der gewollten Unterstützung	Benötigte Fähigkeiten der Unterstützer*in	Erforderliche persönliche Eigenschaften der Unterstützer*in	Gemeinsame Interessen
Arbeitssuche	<i>Kennt viele Betriebe, kompetenter Ansprechpartner</i>	<i>Kontaktfreudig, freundlich, beharrlich</i>	<i>Vermittlung eines Arbeitsplatzes</i>
Begleitung zum Fußballspiel	<i>Kennt den Weg, Hat Fußballkenntnisse</i>	<i>begeisterungsfähig</i>	<i>Fußballfan (am besten YB)</i>
Haushalt	<i>Kennt sich in Haushaltsdingen aus, kann sauber putzen</i>	<i>Freundlich, gründlich, schnell</i>	<i>Sauberkeit, Ordnung</i>
Kochen lernen	<i>Kann Rezepte leicht erklären. Kennt gesunde und leckere Lebensmittel</i>	<i>Nimmt mir nichts ab, auch wenn es schneller geht. Kann Vorgänge oft erklären = Geduld</i>	<i>Leckeres und gesundes Essen. Weltküche</i>

Literatur

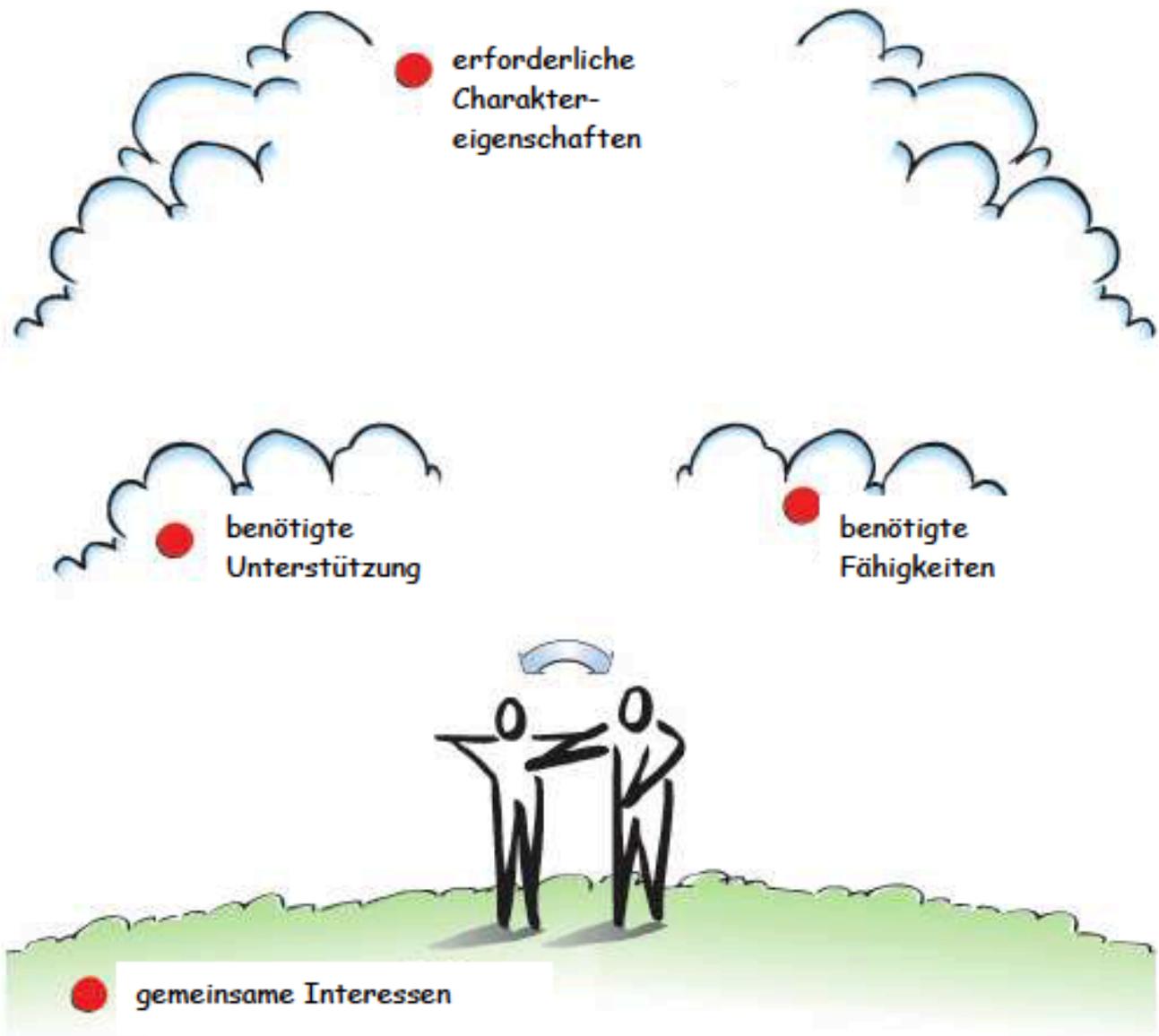
SANDERSON, Helen & GOODWIN, Gill (Hrsg.) (2010): Minibuch Personenzentriertes Denken. Deutsche Übersetzung Stefan Doose, Susanne Göbel, Oliver Koenig. HSA The Learning Community: Stockport.

Minibuch Personenzentriertes Denken. Deutsche Übersetzung -> Bestellbar bei www.winklusion.ch

Passende Unterstützung finden – Arbeitsblatt

(ausdrucken oder besser auf Flipchart oder A3 selbst aufzeichnen)

Beginnen Sie immer mit der genauen Beschreibung der „benötigten Unterstützung“!



6.10 Unterstützungskreise – ich bin nicht alleine...¹⁷

*„Gemeinsam Knoten lösen, um neue Verknüpfungen zu finden.“
Ulrike Lotz-Lange*



Was ist ein Unterstützungskreis?

Ein Unterstützungskreis besteht aus allen Menschen, die eine Person bei ihrer Zukunftsplanung unterstützen wollen.

Beim personenzentrierten Arbeiten werden die oft üblichen „Helferkreise“ um alle die Personen erweitert, die hilfreich sein könnten, um der Person eine bessere Lebensqualität zu ermöglichen.

Dies können Familienmitglieder, Freunde, Bekannte, Begleiter*innen, Fachleute, aber auch andere hilfreiche Menschen sein. Der „neue“ Personenkreis trägt mit Erfahrungen, Ideen und eigenen Unterstützungsfeldern bei, das passende Leben zu finden und in Gang zu bringen.

Übliche Helferkreise sind durch das Ungleichgewicht der Anzahl der Fachpersonen oft nicht hilfreich, um Gespräche auf „Augenhöhe“ zu führen. Eine Annäherung an ausgewogene Personenkreise ist Voraussetzung für personenzentrierte Gespräche.

Wie finde ich die passenden Personen für den Unterstützungskreis?

Viele haben zunächst Hemmungen andere Menschen um Unterstützung zu fragen. Aber viele Menschen empfinden es als Ehre dabei zu sein und ihren Beitrag leisten zu können. Also trauen Sie sich ruhig alle Menschen anzusprechen, von denen Sie denken, dass sie hilfreich sein könnten. Dabei können Menschen auf ganz verschiedene Arten und Weisen hilfreich sein: Einige haben viele Ideen und großes Fachwissen. Andere sind uns vom Herzen nahe und eine moralische Unterstützung, wenn es schwierig wird. Wiederum andere können gut anpacken, wenn es darauf ankommt oder kennen viele andere Menschen in der Region. Es kommt also auf die richtige Mischung an. Ergebnisse aus der Netzwerkforschung zeigen übrigens, dass wir neue Ideen und Verbindungen über Leute bekommen, die wir oft nur locker kennen. Der Unterstützungskreis muss sich also nicht auf die engsten Vertrauten beschränken, sondern lebt davon andere offene, ideenreiche und engagierte Menschen mit einzubeziehen. Mitunter können oder wollen nicht immer alle zum Unterstützungskreis eingeladenen Personen kommen. Seien Sie nicht traurig über die, die nicht da sind, sondern freuen Sie sich über die, die kommen. Manche Unterstützungskreise sind groß mit über 16 Personen, manche sind klein und bestehen aus einer Handvoll Leuten. Die Anzahl ist nicht das entscheidende Kriterium. Manchmal bildet sich im Laufe der Zeit eine Kerngruppe heraus, die immer kommt und Personen, die zu bestimmten Treffen und Themen hinzustoßen. Gemeinsam ist, dass von einem echten Unterstützungskreis eine große Kraft ausgehen kann.

*“Willst du schnell gehen, geh allein.
Willst du weit kommen, geh gemeinsam mit anderen.”
Sprichwort aus Kenia*

Die Methode „Kreise wichtiger Menschen“ oder „Circle of friends“ können Ihnen helfen mit der Person, Unterstützerinnen und Unterstützer für den Unterstützungskreis zu identifizieren.

Welche Aufgaben kann ein Unterstützungskreis haben?

¹⁷ Boban, Ines: Moderation Persönlicher Zukunftsplanung in einem Unterstützungskreis, DOOSE, Stefan: Moderation

Person stärken, ermutigen und unterstützen

Der Unterstützungskreis hat die Aufgabe die Person und ihre Familie bei der Zukunftsplanung zu stärken, zu ermutigen und zu unterstützen – sowohl hinsichtlich dem Sammeln von Ideen, dem Schmieden eines Plans als auch hinsichtlich der konkreten Realisierung von Vorhaben.

Lebendiges Bild von der planenden Person mit ihren Stärken und Möglichkeiten bekommen

Eine der ersten Aufgaben ist es, ein gutes Bild von der planenden Person und ihrer Situation zu bekommen und zusammenzutragen, wer die planende Person ist, was sie ausmacht, was ihr wichtig ist und was sie benötigt, damit es ihr gut geht.

Vision von einer guten Zukunft der Hauptperson entwerfen

Eine weitere Aufgabe ist es, ein lebendiges Bild von einer guten Zukunft zu entwerfen: Wie kann beispielsweise eine gute Situation im Kindergarten, in der Schule, im Freizeitbereich oder in der Familie geschaffen werden? Diese Vision einer guten Zukunft sollte sich auf einen nicht allzu fernen Zeitpunkt wie z.B. in ein bis fünf Jahren beziehen und mit möglichst vielen bedeutsamen Details versehen sein. Unsere Seele denkt in Bildern und diese Bilder einer guten Zukunft entwickeln oft eine erstaunliche Sogwirkung für positive Veränderungen, auch wenn es dann im Detail anders kommen darf.

„Vision als eine Art zu sehen was geht, zu sehen was sein könnte.“ Anonymus

Konkrete Ziele der planenden Person für die nächste Zeit herausfinden

Eine wichtige Aufgabe des Unterstützungskreises ist es, wichtige konkrete Ziele für die nächste Zeit zu identifizieren. Dabei geht es um Ziele, die für die Person bedeutsam sind, die sie begeistern und für sie zur Teilhabe in der Gemeinschaft führen. Jede Person sollte, soweit es ihr in ihrer Entwicklung schon oder noch möglich ist, die Ziele selbst mitbestimmen können.

„Erfolgreich zu sein, setzt zwei Dinge voraus:
Klare Ziele und den brennenden Wunsch sie zu erreichen.“
Johann Wolfgang von Goethe

Die Umsetzung der Ziele mit einem Aktionsplan planen

Eine zentrale Aufgabe des Unterstützungskreises ist es nun zu überlegen, was konkret von wem getan werden muss, um diese Ziele zu erreichen. Hieran können sich alle Unterstützer*innen beteiligen, indem sie konkrete Aufgaben im Rahmen ihrer Möglichkeiten übernehmen.



Foto: Mathias Spalinger

«Kreise wichtiger Menschen» oder «Circle of friends»¹⁸

Bedeutung der Kreise

Im Mittelpunkt der Kreise befindet sich die Person, um die es geht.

Um diese Person herum gibt es unterschiedliche „Freundeskreise“:

Kreis 1: Die engsten Vertrauten, die lebenslangen Partner-innen der Person z.B. Familie, Angehörige (keine bezahlten Personen)

Kreis 2: Die besten Freundinnen und Freunde der Person und die freiwillig gewählten Angehörigen.

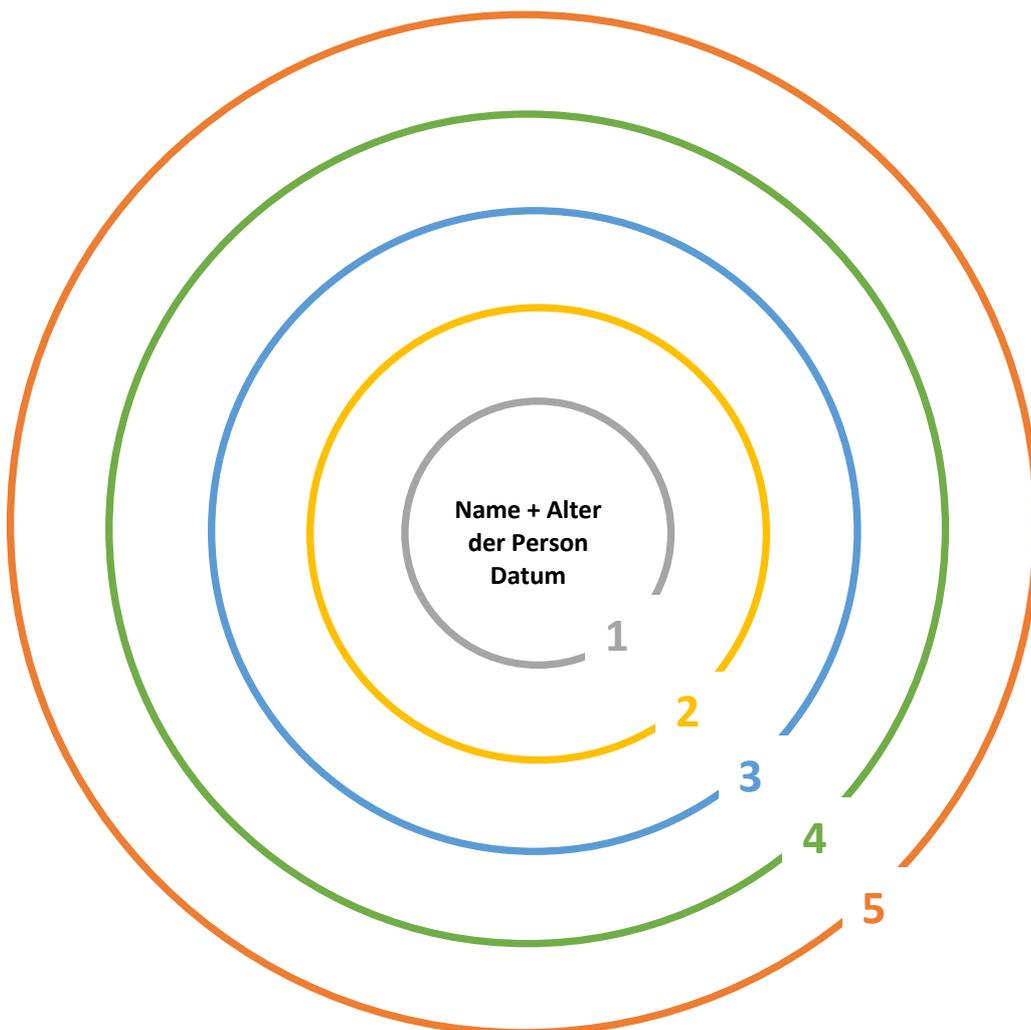
Kreis 3: Der Bekanntenkreis und Gruppen, an denen die Person teilnimmt (gute Kumpel)

Kreis 4: Menschen, die dafür bezahlt werden, im Leben der Person zu sein

Kreis 5: Menschen, die wichtig sein könnten und im weiteren Umfeld zu finden sind und mit der die Person eher zufällig in Kontakt kommt z.B. Nachbarin, Verkäuferin vom genutzten Kiosk, Stadtpräsident, Arbeitgeber, Tankstellenbesitzer

Kernfragen

- Welche Menschen gibt es im Leben der Person im Mittelpunkt?
- Was verbindet diese Menschen mit der Person im Mittelpunkt? z.B. Interessen, Aktivitäten, Beziehung, Rollen
- Kreis 1: Wer ist mit der Person bis zum Tod verbunden, wer fühlt sich die Person verantwortlich



¹⁸ „Common Sense Tools: MAPS and CIRCLES for Inclusive Education“, Marsha Forest, Jack Pearpoint
Deutsche Bearbeitung: Susanne Göbel 2003 Ergänzt: Nicolette Blok 2015/Tobias Zahn 2016

7 Blick zurück nach vorn

Wenn wir personenzentriert arbeiten ...

- ⊕ erklären wir, wie Entscheidungen getroffen werden.
- ⊕ erzählen wir Menschen von allen Orten und Stellen, an denen sie Unterstützung bekommen können.
- ⊕ „packen“ wir Menschen nicht in Angebote, die sie nicht möchten.
- ⊕ respektieren wir die Ansichten und Kulturen der Menschen.
- ⊕ unterstützen wir die Menschen dabei, ihre Fähigkeiten und Talente zu entdecken, einzusetzen und zu feiern.
- ⊕ wird niemand „abgestempelt“.
- ⊕ stehen die Menschen bei allen Dingen, die sie betreffen im Zentrum.
- ⊕ hören wir aufmerksam zu und achten auf mehr als nur auf Worte.
- ⊕ wissen wir die Erfahrungen und Kenntnisse der Menschen und ihrer Familien zu schätzen.
- ⊕ unterstützen wir die Menschen dabei, immer dabei zu sein, wenn es um sie geht. Dabei achten wir darauf, dass sie beteiligt werden – und nicht nur dabei sind.
- ⊕ treffen wir uns mit der Person zu einer Zeit, die ihr passt.
- ⊕ geben wir klare und leicht verständliche Informationen.

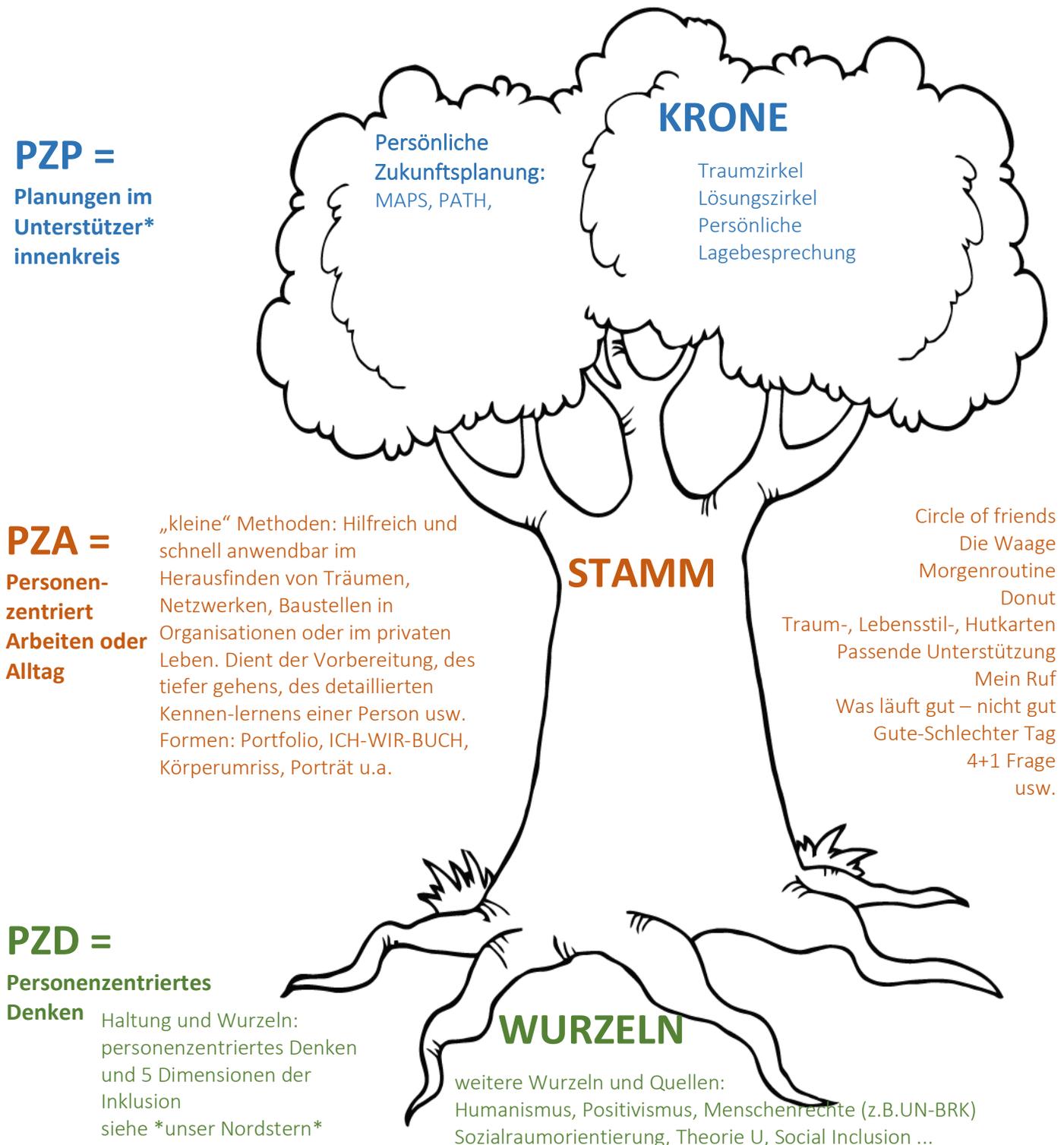


Quelle: Burke, Christine (2006): Building community through circles of friends. London: Foundation for People with Learning Disabilities, S. 27. Bild: wundergestalten, Olivia Schuff

8 Persönliche Zukunftsplanung und personenzentriertes Arbeiten

Die Persönliche Zukunftsplanung ist sowohl Überbegriff einer Vielfalt von Methoden in der inklusiven Praxis als auch die Bezeichnung der «grossen» Methoden, die immer im Unterstützer*innenkreis Anwendung finden. Ohne entsprechende Haltung ist Persönliche Zukunftsplanung nur das Abarbeiten von Methoden, die den Menschen wenig hilft, ihr passendes Leben zu finden und Schritte in diese Richtung zu gestalten.

Zur Orientierung hier eine Übersicht:



9 Anhang

9.1 Gute Beispiele – Good Practise

<https://zukunftsplanungblog.wordpress.com/>

9.2 Weiterbildungen, Workshops, Seminare, Fachtagungen zum Thema ...

... finden Sie unter www.winklusion.ch oder www.persoeliche-zukunftsplanung.eu oder Sie fragen direkt an bei: kontakt@winklusion.ch

9.3 Fussnoten

1. «Mein Kompass», LmBH Leben mit Behinderung Hamburg - Wunschwege, 2020
2. <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/ebgb/recht/international0/uebereinkommen-der-uno-ueber-die-rechte-von-menschen-mit-behinde.html>
3. www.inclusion.com und www.winklusion.ch
4. Hans Meissner, Creating Blue Spaces, PP Fachtagung "Zukunftsplanung bewegt ...", 2016
5. Vgl. Sanderson, H.; Williams, R., 2009, Doose, S., 2020
6. Vgl. Emrich, C., 2012
7. Angelehnt an Doose S.; Emrich C.; Göbel S., 2020
8. Angelehnt an Doose S.; Emrich C.; Göbel S., 2020
9. Richard Nelson Bolles, Durchstarten zum TraumJob, Campusverlag, 2007, bearbeitet Ulla Sievers + Tobias Zahn
10. Susanne Göbel 2008*zahn
11. Göbel/Emrich/Zahn
12. www.agspak-buecher.de/Kartenset-Persoeliche-Zukunftsplanung
13. wunschwege@lmbhh.de
14. Zusammenstellung: Ulla Sievers, Lüneburg, 2012 + Tobias Zahn, Winterthur, 2021
15. Sievers 2012, Zahn 2021, vgl. Sanderson/Lewis, 2012
16. <http://helensandersonassociates.co.uk/>
17. Boban, Ines: Moderation Persönlicher Zukunftsplanung in einem Unterstützungskreis - "You have to dance with the group!". <http://bidok.uibk.ac.at/library/boban-moderation.html> Doose, Stefan: Moderation. Wie können Zukunftsplanungstreffen und Unterstützungskreise moderiert werden? In: Orientierung (2008), H.1, 31-35
18. „Common Sense Tools: MAPS and CIRCLES for Inclusive Education“, Marsha Forest, Jack Pearpoint **Deutsche Bearbeitung:** Susanne Göbel 2003 Ergänzt: Nicolette Blok 2015/Tobias Zahn 2016

9.4 Literaturangaben

- ⊕ Doose Stefan, «I want my dream», 11. Aufl., 2020, AG Spak
- ⊕ Sievers Ulla, Kremeike Karin, «Hier stehe ich im Mittelpunkt», 2013, BAG UB
- ⊕ Sanderson, Helen, Williams Richard, «What are we learning about person-centred organisations?», 2009
- ⊕ Emrich Carolin, Sievers Ulla, «Plans Du noch oder lebst Du schon?» PP Fachtag Diakonie Himmelstür, 2012

9.5 Weitere Empfohlene Literatur, Materialien und Links

- ⊕ Ines Boban, Andreas Hinz, (2020). Inklusion und Partizipation in Schule und Gesellschaft, Beltz Juventa
- ⊕ Fietkau Sandra (2017). Unterstützer*innenkreise für Menschen mit Behinderung im internationalen Vergleich. Beltz Juventa
- ⊕ Andreas Hinz, Robert Kruschel (2015). Zukunftsplanung als Schlüsselement von Inklusion. Praxis und Theorie von personenzentrierter Planung. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt
- ⊕ Andreas Hinz, Robert Kruschel (2013). Bürgerzentrierte Planungsprozesse in Unterstützernetzen (mit DVD). Praxishandbuch Zukunftsfeste. Düsseldorf: Verlag Selbstbestimmtes Leben
- ⊕ Helen Sanderson, Gill Goodwin (2013). Minibuch Personenzentriertes Denken. Stockport: HSA The Learning Community
- ⊕ Erklärfilm Zukunftsplanung: <https://www.youtube.com/watch?v=23jALmhelrY>
- ⊕ Stefan Doose: Lebensstilkarten, Traumkarten, Hutkarten bei AG Spak
- ⊕ Traumkarten Wunschwege Edition, 2020 bei wunschwege@lmbhh.de
- ⊕ Skillcards bei www.skillcards.at
- ⊕ Doro Ottermann: Tagebuch «mein Jahr»
- ⊕ «Meine Zukunft in Listen» Knesebeck-Verlag
- ⊕ Aktionsplan UN-BRK Schweiz
<https://www.aktionsplan-un-brk.ch/de/aktionsplan-un-brk-11.html>

9.6 Links zum Netzwerk

www.winklusion.ch Netzwerkverein Schweiz

www.persoeliche-zukunftsplanung.eu Netzwerk Persönliche Zukunftsplanung e.V.

www.inclusion.com Unsere Verbündeten und Quellen aus Nordamerika

In dieser Präsentation werden Bilder benutzt.
Wenn die Bilder so oder so ähnlich aussehen:
dann sind die Bilder von:



Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Bremen e.V.
Illustrator Stefan Albers, Atelier Fleetinsel, 2013