



# „Hier stehe ich im Mittelpunkt!“

Personenzentriertes Denken und Handeln  
in der Unterstützten Beschäftigung

von Ulla Sievers und Karin Kremeike

## Themenheft 2

Fachkompetenz Unterstützte Beschäftigung



# **„Hier stehe ich im Mittelpunkt!“**

Personenzentriertes Denken und Handeln  
in der Unterstützten Beschäftigung

von Ulla Sievers und Karin Kremeike

Ein Themenheft im Rahmen des Projektes  
„Fachkompetenz in Unterstützter Beschäftigung“



### **Zur Autorin**

Ulla Sievers ist als Trainerin und Multiplikatorin in der Persönlichen Zukunftsplanung und im Personenzentrierten Denken bundesweit tätig. Seit über zehn Jahren beruflich in Integrations- und Inklusionsprojekten für Menschen mit Behinderungen aktiv und engagiert. Sie wohnt in ihrer Lieblingsstadt Lüneburg, hat zwei Kinder und ist Jahrgang 1976.



### **Zur Co-Autorin**

Karin Kremeike ist Ergotherapeutin und Familientherapeutin. Sie hat langjährige Erfahrungen in der Arbeit an einer Förderschule und in der beruflichen Rehabilitation psychisch kranker Menschen. Seit 2011 tätig als Qualifizierungstrainerin in der Unterstützten Beschäftigung Lüneburg. Sie gibt Fortbildungen und Teamtrainings in der Berufshilfe.

## **Impressum**

### **Titel**

„Hier stehe ich im Mittelpunkt!“  
Personenzentriertes Denken und Handeln in der Unterstützten Beschäftigung

### **Autorinnen**

Ulla Sievers und Karin Kremeike

### **Gestaltung**

Jörg Schulz (BAG UB)

### **Foto, Graphiken und ClipArts**

Foto Umschlag: Unterstützte Beschäftigung Spectrum Arbeit GbR  
Graphiken ohne Quellenangabe von Ulla Sievers  
Nutzung der Microsoft ClipArts erfolgt gemäß den Lizenzbestimmungen von Microsoft

### **Herausgeber**

Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V.  
Schulterblatt 36  
20357 Hamburg

### **Druck:**

elbepartner - Breitschuh & Kock GmbH

2. Auflage Hamburg, Juni 2014

## Inhaltsverzeichnis

	<b>Auf einen Blick: alles Wichtige zur Broschüre.....</b>	<b>7</b>
<b>1</b>	<b>Grundlagen Personenzentrierten Denkens .....</b>	<b>9</b>
1.1	Personenzentriertes Denken – was ist das? .....	9
1.2	Personenzentriertes Denken – wie geht das? .....	10
<b>2</b>	<b>Praxis Personenzentrierten Denkens.....</b>	<b>13</b>
2.1	Sammlung der Materialien .....	13
2.2	Wertschätzung zeigen .....	14
2.3	Träume, Hoffnungen und Ängste .....	15
2.4	Fähigkeiten erkunden.....	17
2.5	Wichtige Menschen in meinem Leben .....	18
2.6	Sammlungen über mich .....	19
2.7	Was läuft gut? Was läuft nicht gut? .....	22
2.8	Wichtig der Person / für die Person .....	25
2.9	Reflektion mit „4 und 1 Frage“ .....	27
2.10	Vom persönlichen Profil zu einem „Personenzentrierten Plan“ .....	28
2.11	Mein Weg zum Arbeitsplatz.....	29
2.12	Verabschiedung.....	30
<b>3</b>	<b>Arbeitsmaterialien für Personenzentriertes Handeln .....</b>	<b>31</b>
	Übersicht über die Materialien: .....	31
<b>4</b>	<b>Anhang .....</b>	<b>61</b>
4.1	Fußnoten .....	61
4.2	Literaturangaben .....	61
4.3	Literatur und Materialtipps .....	62
4.4	Empfehlenswerte Internetseiten.....	63

„Hier stehe ich im Mittelpunkt!“

## **Auf einen Blick: alles Wichtige zur Broschüre**

### **Um was geht es in dieser Broschüre?**

Sie werden in dieser Broschüre Grundlagen und Methoden des Personenzentrierten Denkens für die praktische Umsetzung in der Unterstützten Beschäftigung kennenlernen. Ziel ist es, die Unterstützung von TeilnehmerInnen der Unterstützten Beschäftigung personenzentrierter zu gestalten. Insofern ist diese Broschüre ein Leitfaden für alle Fachkräfte, die mit Personen arbeiten, die Unterstützung benötigen.

### **Aufteilung der Broschüre**

Die Broschüre ist in drei Teile aufgeteilt, Sie erhalten hier folgende Informationen:

1. **„Die Basis“** im ersten Teil: Informationen zum Personenzentrierten Denken
2. **„Die Praxis“** im zweiten Teil: viele verschiedene Methoden und Materialien des Personenzentrierten Denkens mit Beschreibungen und Anwendungshinweisen
3. **„Die Arbeitsmaterialien“** im dritten Teil: Kopiervorlagen und Arbeitsmaterialien

### **Wichtiger Hinweis**

Diese Arbeitshilfe ist als Basis für die Erlernung und Verinnerlichung der personenzentrierten Methoden zu verstehen. Grundsätzlich ist es sehr empfehlenswert die Inhalte und Methoden im Rahmen von Fortbildungen vertiefend zu erlernen. Dort werden entsprechende Fähigkeiten und Handlungswege entwickelt, welche die Unterscheidung der Sichtweisen und die Reflektion der eigenen Rolle eröffnen. In der Folge entsteht eine deutlich erhöhte Aufmerksamkeit dafür, wie Personen noch personenzentrierter unterstützt werden können.

### **Danke!**

Ich danke all diesen Personen, deren Tipps und Anregungen dieser Broschüre zu Gute gekommen sind: Carolin Emrich, Susanne Göbel, Sven Hoppe, Sabine Klein, Marie-Luise Köhler, Karin Kremeike, Benjamin und Karin Koroll, Inken Kramp, Wiebke Kühl, Julie Lunt, Anika Naß und Birgit Nickel. Insbesondere möchte ich Dr. Stefan Doose und Helen Sanderson nennen und danken, die diese Broschüre mit ihrem großem Wissen und Ideen bereichert haben.

Der Unterstützten Beschäftigung Lüneburg von spectrum arbeit, im Speziellen den Teilnehmern des Projekttag Daniel, Dima, Jan, Nico, Sascha und Thomas danke ich im Besonderen, weil sie durch ihre Beiträge diese Broschüre so lebendig gemacht haben.

Einen ganz besonders herzlichen Dank geht an Bine – danke für die gemeinsame Zeit!

„Hier stehe ich im Mittelpunkt!“



# 1 Grundlagen Personenzentrierten Denkens

Im ersten Teil erhalten Sie Informationen zu den Grundlagen und Hintergründen des Personenzentrierten Denkens im Kontext der Unterstützten Beschäftigung.

## 1.1 Personenzentriertes Denken – was ist das?

**Wissen Sie, was den Menschen, die Sie unterstützen eigentlich 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 seiner Situation. 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 Fachkräften gefragt. Bei dieser Denkweise erhält die zu unterstützende Person die Erlaubnis, eigene Planungen abweichend von der Meinung der Fachkräfte 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?

### **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 Sichtweise 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 30 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. Im deutschsprachigen Raum wurden die Ansätze unter dem Begriff „Persönliche Zukunftsplanung“ seit Mitte der 1990er Jahre bekannt (vgl. VON LÜBKE, K., 1994; DOOSE, S., 2011).

## 1.2 Personenzentriertes Denken – wie geht das?

Wenn Sie eine Person wie z.B. Ihre KundInnen oder MitarbeiterInnen 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.

### Leitfaden für Personenzentriertes Denken in der Unterstützten Beschäftigung

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.
5. Differenzieren Sie immer nach verschiedenen Sichtweisen. Mindestens nach der Sichtweise der Person und nach Ihrer eigenen.
6. Reflektieren Sie Ihre eigene Rolle – mit der Person und im Team.

### Erfahrungsbericht aus der Praxis:

Aus der praktischen Arbeit berichtet Karin Kremeike, wie sie das Personenzentrierte Denken als Qualifizierungstrainerin bei der Unterstützten Beschäftigung in Lüneburg umsetzt. Sie erzählt von ihren Erlebnissen und Erfahrungen:

*„Wenn ich an personenzentriertes Arbeiten denke, freue ich mich, die Veränderung der aktuellen Projekttagsgruppe zu beobachten, besonders deren Entwicklung von Selbstbewusstsein, Eigenfürsorge und Verantwortung. Sie sind großartig auf dem Weg zu sozial kompetenten jungen ArbeitnehmerInnen. Der Beginn der Zusammenkunft vor einem Jahr war noch von großen Schwierigkeiten geprägt, was sich in unsicherem, trotzigem, teilweise aggressiven oder auch kindlichem SchülerInnenverhalten zeigte. Manche waren es gewohnt, sich von vornherein Anweisungen zu verweigern.*

*Ein Jahr später kommen nun einige dieser TeilnehmerInnen, die bereits eine Arbeitsstelle haben, in ihrem Urlaub als Gast zum Projekttag. Sie sind ihrer alten Gruppe noch sehr verbunden und berichten stolz über ihre Rolle als ArbeitnehmerIn. Die Gruppe hat viele Fragen an diese ExpertInnen, z.B. wie die Verhandlungen um ihren Arbeitsvertrag waren, zu Tipps im Umgang mit dem Chef, ob man als ArbeitnehmerIn auch noch Hilfe bekommt wie vorher in der Unterstützten Beschäftigung (UB). In diesen Situationen wird sichtbar, wie Menschen sich entwickeln, wenn es gelingt, ihre ganz ureigenen Anliegen mit ihnen zu entdecken und Wege zu finden, diese zu unterstützen. Wenn diese Ziele jeweils entdeckt worden sind, braucht es auf dem Weg dorthin allerdings auch consequen-*

*te wertschätzende Konfrontation ihres Verhaltens, um das gewünschte Vorhaben erreichen zu können.*

*Im Moment erlebe ich mit einem Teilnehmer gerade seine mühselige innere Auseinandersetzung mit der Ablösung vom Elternhaus. Er ist noch sehr hin- und hergerissen zwischen dem Wunsch, sich einerseits weiter gut von seiner Familie versorgen zu lassen – z.B. morgens geweckt zu werden, an Termine erinnert und zum Praktikum gebracht zu werden – und andererseits die Möglichkeit zu erlangen, mit Arbeitshilfen seine Angelegenheiten zu üben, wie selbständig ein Merkheft führen, allein mit dem Bus zum Praktikum zu fahren. Er hätte dann die große Chance, als Lagerhelfer angestellt zu werden. Von dem Gehalt würde er gern einen Führerschein machen und seinen Traum verwirklichen, mit einem Auto zu seiner Arbeitsstelle zu fahren.*

*Aktuell habe ich ihm angekündigt, dass er an seinem Geburtstag nur Urlaub bekommt, wenn er den Urlaubsantrag rechtzeitig abgibt, wie es die Regel ist. Die Projekttagsgruppe sprach sich auch gegen eine Sonderregelung für ihn aus. Das hat ihn sehr beschäftigt. Durch Gruppencoaching hat er sich von der Gruppe Tipps geholt, wie er es schaffen kann, den Urlaubsantrag rechtzeitig von seinem Chef unterschreiben zu lassen. Jetzt will er ihn gleich, sobald er nach Hause kommt, in seine Arbeitshose stecken. Er hat in seinem Handy den Alarm auf 8.00 Uhr aktiviert, als Erinnerung, dann sofort zu seinem Chef zu gehen. Diese Selbständigkeit ist für ihn allerdings noch eine ungewohnte Herausforderung an Eigenaktivität, die er manchmal zu anstrengend findet. Wenn er dann aber im Projekttag den Bericht seines Freundes hört, der gerade seine Führerscheinprüfung bestanden hat und eine Anstellung im Bauhof bekommt, findet er wieder Mut, doch weiter zu üben. Um ihn darin zu unterstützen, finden immer wieder gemeinsame Gespräche mit dem Teilnehmer, dem Paten im Betrieb und seinen Eltern statt.*

*Auch wenn seine Zerrissenheit manchmal schwer auszuhalten ist: die Entscheidung, welchen Weg er gehen wird, liegt ganz klar bei ihm. In einem halben Jahr wissen wir mehr.“ [Karin Kremeike]*

### **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 heraus:

- 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?

(vgl. EMRICH, C., 2012)

## Das Milchreisprinzip als Hilfestellung im Personenzentrierten Denken Personenzentriertes Denken in der Organisation:

Das Milchreisprinzip

Mögen Sie Milchreis? Manche Menschen mögen keinen Milchreis und kochen ihn auch nicht. Das Kind von diesen Menschen würde ihn deshalb gar nicht erst kennen lernen und ihn in der Folge möglicherweise nie mögen. Es sei denn, dieses Kind isst den Milchreis an einem anderen Ort und lernt ihn so kennen!

Wenn Sie also aus Ihrer Sicht der Person Vorschläge machen, dann wird die Person sich daran orientieren. Sie können von Ihren eigenen Erfahrungen und Einstellungen berichten – die Auswahl Ihrer Vorschläge ist automatisch eingeschränkt. Durch den Einbezug weiterer Sichtweisen (z.B. FreundInnen, Team, Eltern) kann die Person neue und andere Dingen kennenlernen und ausprobieren, die sie zuvor nicht kannte.

Es gibt Kriterien, die etwas über den Grad der personenzentrierten Arbeit einer Organisation aussagen. Um sich orientieren zu können, werden hier sieben wichtige Kernelemente für personenzentrierte Organisationen beschrieben (vgl. SANDERSON, H.; WILLIAMS, R., 2009, DOOSE, S., 2012):

Kernelemente für  
personenzentrierte  
Organisationen

1. Leitung mit Visionen
2. Gemeinsame Werte
3. Gute Ergebnisse für die Unterstützten
4. Sozialraumorientierung
5. Wertgeschätzte und gestärkte MitarbeiterInnen
6. Lernende Personen und Organisation
7. Partnerschaft

Personenzentrierung kann in Organisationen dann gut eingeführt werden, wenn die MitarbeiterInnen und NutzerInnen der Organisation Möglichkeiten des gemeinsamen Austausches haben. Denn bei der Entwicklung von personenzentrierten Angeboten müssen alle Mitglieder einbezogen werden, um NutzerInnen, MitarbeiterInnen und Geschäftsführung eine gleichberechtigte Beteiligung zu ermöglichen. Als Beispiel: Ein Träger der Unterstützten Beschäftigung, der zukünftig personenzentriert arbeiten will, muss diese Entscheidung und das weitere Vorgehen auf allen Ebenen besprechen und Beteiligungsmöglichkeiten anbieten. Außerdem muss er die MitarbeiterInnen und Führungskräfte qualifizieren lassen.

## 2 Praxis Personenzentrierten Denkens

Im zweiten Teil lernen Sie die genauen Beschreibungen und Arbeitshinweise für die jeweiligen Methoden und Materialien für das Personenzentrierte Denken kennen. Hier finden Sie immer die Beschreibungen und Anwendungshinweise der Materialien und Methoden. Die entsprechenden Arbeitszettel und Kopiervorlagen finden Sie im dritten Teil der Broschüre.

### 2.1 Sammlung der Materialien

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., 2011a).

In ein Portfolio können zum Beispiel Fotos, Praktikumszeugnisse, Bewerbungsunterlagen, Collagen, Kunstwerke, eine Seite über mich, Sammlungen über Wünsche und Stärken, Briefe, Interviews, Postkarten, Pläne und Arbeitszettel aufgenommen werden. Auch ein Flyer oder Visitenkarten der Unterstützten Beschäftigung bzw. des Trägers, der Arbeitsagentur oder der Praktikumsbetriebe werden aufgenommen. Ebenso gehören Dokumentationen über Projektstage oder Persönliche Zukunftsplanungen<sup>1</sup> dazu.

Portfolio



#### Wo, wie und wann wird das Portfolio geführt?

Es hat sich bewährt, das Portfolio im Rahmen des Projekttages schon in der Einstiegsphase der Unterstützten Beschäftigung einzuführen. Regelmäßig sollte Zeit für die Bearbeitung des Portfolios sein. Das Portfolio wird damit zu einem ständigen Begleiter bis zur Beendigung der Begleitung z.B. durch einen Übergang in eine feste Arbeitsstelle.

Die Gestaltung des Portfolios ist sehr unterschiedlich und reicht vom Eis-Hockey-Design über bunte Pop-Star-Designs bis hin zum Aktenordner. Es hat sich bewährt bestimmte Registerblätter anzulegen, z.B. „Praktika“, „Projekttag“, „Über mich“, „Individualität“.

Wichtig ist es, dass immer zeitnah die Gelegenheit besteht, die gesammelten Dokumente einzusortieren, damit der aktuelle Bezug bestehen bleibt. Das Portfolio könnte in der Folge Grundlage für Gespräche (mit anderen Beteiligten), die Entwicklung von Zielen, das Schreiben von Berichten, die Erstellung von Plänen und die Durchführung von Planungen sein.

Praxistipp

## 2.2 Wertschätzung zeigen

„Die Welt ist voller Schätze und es ist dringend nötig,  
dass sie jemand findet.“ [Astrid Lindgren]

Wenn eine Person Wertschätzungen erfährt, fühlt sie sich anerkannt und gesehen. Wertschätzung setzt positive Energie frei und stärkt das Selbstwertgefühl. Sich „Selbst“ und „Andere“ wertzuschätzen bedeutet, den anderen und sich selbst als wertvoll anzuerkennen. Wertschätzung zu geben und zu empfangen ist eine grundlegende Entscheidung des Umgangs miteinander, für die sich jeder Mensch bewusst entscheiden kann. Wertschätzungen zu zeigen, hilft den Personen, ein gesundes Selbstbild von sich zu entwickeln. TeilnehmerInnen der Unterstützten Beschäftigung bzw. Personen, die auf diesem Weg begleitet und beraten werden, müssen sich auch immer wieder damit auseinandersetzen, was nicht gut klappt. Gerade deshalb ist es für diese Personengruppe besonders wichtig, etwas wirklich Gutes über sich zu hören. Veränderungen kosten Energie und Wertschätzungen geben Kraft. Es tut allen Menschen gut, positiv und wertschätzend übereinander und miteinander zu sprechen.

Praxistipp

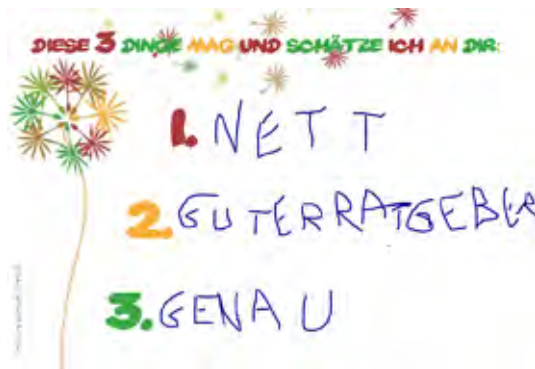
### Wertschätzungen ausdrücken

Probieren Sie es ganz praktisch aus – begegnen Sie TeilnehmerInnen, KundInnen oder KollegInnen bewusst wertschätzend. Denken Sie daran, dass nicht nur Worte, sondern auch Gesten und kleine Aufmerksamkeiten eine schöne Wertschätzung sein können. Erwarten Sie dabei aber keine Reaktion oder ein Dankeschön. Finden Sie die Worte, die Sie gut sagen können und die zu Ihnen passen.

#### Beispiele für verbale Wertschätzungen:

- „Danke, dass ich Sie heute bei der Arbeit unterstützen durfte.“ (zur Teilnehmerin)
- „Ich freue mich über Ihren Anruf.“ (zum Mitarbeiter der Rehaberatung)
- „Ich freue mich über Deine Offenheit.“ (zur Kollegin in der UB)

Sie können zum Beispiel auch diese Postkarten verwenden. Füllen Sie diese mal im Team oder am Projekttag aus. Nutzen Sie auch den angehängten Fragebogen zur Selbstreflexion und zur Annäherung an das Thema.



Praktisches Arbeitsmaterial „Wertschätzung“ auf den Seiten 32 bis 33.

## 2.3 Träume, Hoffnungen und Ängste

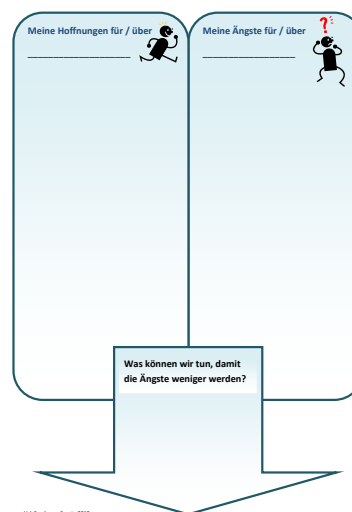
*„Ein Traum ist unerlässlich, wenn man die Zukunft gestalten will.“  
[Victor Hugo]*

Im Personenzentrierten Denken wird ganz ausdrücklich nach den Träumen, Hoffnungen und Ängsten gefragt, denn diese erzählen etwas Wichtiges über die Person und ermöglichen ein sehr gutes Kennenlernen der Person. Man kann viel über die Person erfahren, z.B. was ihr wichtig ist, welche Ziele sich aus den Wünschen ableiten lassen könnten und wo aber auch Ängste bestehen. Wichtig ist es dabei, die Träume und Hoffnungen einfach anzunehmen und nicht zu bewerten. Ängste und Sorgen sollten aufgenommen und besprochen werden. Die TeilnehmerInnen der Unterstützten Beschäftigung haben sicherlich viele Wünsche und Träume, die Schritt für Schritt in Ziele umgesetzt werden können. Wichtig ist dabei herauszufinden, was der Kern des Traums ist und was dahinter steckt.

### Erstellung von Sammlungen zum Thema Wünsche und Träume

Praxistipp

1. Nehmen Sie sich mindestens einen Projekttag lang Zeit und lassen Sie die Person bzw. die Gruppe mal zu den Wünschen „träumen“. Begrenzen Sie die TeilnehmerInnen nicht in ihren Ideen. Sie können aber vorgeben, ob die Wünsche und Träume sich auf das ganze Leben oder nur auf die „Arbeit“ beziehen sollen.
2. Nutzen Sie die vorgegeben Arbeitszettel im Anhang, Geschichten, Phantasieereien und die Traumkarten (vgl. Materialverzeichnis). Stellen Sie leere Wolken, Ordner, Kisten, Kartons und Kreativmaterial zur Verfügung, wie z.B. Zeitschriften, Kataloge, Umsonstpostkarten, Aufkleber, Sticker, Fotos, Schuhkartons, Stifte, Pinsel, Farben, alte Bastelreste (Stoffe, Wolle etc.), Scheren, Kleber sowie Plakate oder Papierrollen. Sorgen Sie für eine angenehme Atmosphäre, vielleicht mit Musik, Getränken oder Keksen.



Praktisches Arbeitsmaterial „Wünsche und Träume“ auf der Seite 34.

Praxistipp

## Dokumentation von Hoffnungen und Ängsten

Nehmen Sie sich auch Zeit für das Thema Ängste und Sorgen, nutzen Sie dazu den Arbeitsbogen und füllen Sie diesen mit der Person aus. Sie können die Fragen z.B. beim Einstieg in die Unterstützte Beschäftigung nutzen oder beim Praktikum.

Praxistipp

## Mein Wunschplan

Sie können mit den TeilnehmerInnen einen Wunschplan erarbeiten, um aus den Wünschen realistische Ziele und gangbare Schritte abzuleiten.

Paula Tannenberger (Name von der Redaktion geändert) ist seit einiger Zeit in der UB und hat sich aus ihren vielen Wünschen zwei ausgesucht, die sie gerne umsetzen möchte. Ihre Wünsche gehen in Richtung „Freiheit und die Welt entdecken...“ Für sie war es wichtig herauszufinden, wie sie diese Wünsche in kleine Schritte umformulieren kann. Mit Hilfe der Qualifizierungstrainerin entwickelte sie folgenden Wunschplan:

**VOM WUNSCH ZUM ZIEL – MEIN WUNSCH-PLAN**

**1. Meine zwei Wünsche, die ich umsetzen möchte:**

1. Europa-Rundreise
2. Führerschein

**2. Was ist der Kern meiner beiden Wünsche? Was steht dahinter?**

Zu 1: frei sein, herum kommen, Menschen und Länder kennenlernen, ich mag gerne Zug fahren!

Zu 2: ganz praktisch, ich muss zur Arbeit kommen!

**3. Was muss ich tun, um diese Wünsche umzusetzen?**  
 Geld sparen! Mir aussuchen, was ich zuerst machen möchte. Mich informieren, was wie viel Geld kostet. Andere Leute fragen, wie sie das so sehen. Meine Eltern fragen, ob die mir Geld geben.

4. Ziele	Welche Schritte muss ich gehen?	Wen kann ich um Hilfe fragen?
Führerschein	Fahrschule anrufen	Nachbar, der ist Fahrlehrer
Führerschein	Geld sparen, Zeitung austragen	Bei der Zeitung nachfragen
Urlaub	Günstige Jugendreisen finden	Meine Eltern, in der UB

Praktisches Arbeitsmaterial „Wünsche und Träume“ auf den Seiten 34 bis 36.



## 2.4 Fähigkeiten erkunden

Im Personenzentrierten Denken wird nach den Fähigkeiten und Stärken der Person gefragt, weil diese im Vordergrund stehen. Dieser ressourcenorientierte Ansatz ist die Basis für das Personenzentrierte Denken. Von diesem Standpunkt aus können Ziele und Maßnahmen entwickelt und geplant werden. Wobei hier die Kombination zwischen Wünschen und Fähigkeiten maßgeblich ist. Es geht also darum zu wissen, was die Stärken und Fähigkeiten einer Person sind. Das folgende Beispiel veranschaulicht, was damit gemeint ist.



Nils Blümer (Name von der Redaktion geändert), 18 Jahre alt, ist freundlich und hilfsbereit. Das erste Praktikum erfolgte wunschgemäß in der Küche. Er war dort jedoch aufgrund seiner Orientierungsschwäche und durch seine autistischen Züge überfordert. Wir erstellten mit ihm zusammen eine Sammlung über seine Wünsche, Fähigkeiten und das was ihm wichtig ist. Dann fand ein Planungstreffen<sup>1</sup> für ihn statt. Es stellte sich überraschend heraus, dass Nils Blümer gerne Bücher mochte und auch PC-Kenntnisse hatte. Die Idee: Nils Blümer machte sein nächstes Praktikum in einer Bücherei.

Beispiel

Das Ergebnis der Planung hatte einen hervorragenden Erfolg. Sehr schnell erlernte Nils Blümer die selbständige Ausleihe und Annahme von Büchern, er übernahm auch das komplette Mahnwesen. Das sehr erfolgreiche Praktikum dauerte ein Jahr lang. Phasenweise hat er die Bücherei alleine geführt, da der Leiter öfter längerfristig erkrankt war. Ohne die Sammlung und das intensive Kennenlernen von Fähigkeiten und Stärken von Nils Blümer und insbesondere auch von den anderen Unterstützern, wären wir nie auf die Idee gekommen, ihn in eine Bücherei zu vermitteln. Dieses eine Jahr war für ihn wunderbar und eine sehr gute Erfahrung. Heute – einige Jahre später – arbeitet Nils Blümer in einem Haus für Menschen mit Behinderungen und betreibt eine eigene Internetseite auf der er Rezepte veröffentlicht und seine Bilder zeigt. Demnächst will er ein eigenes Kochbuch herausbringen.

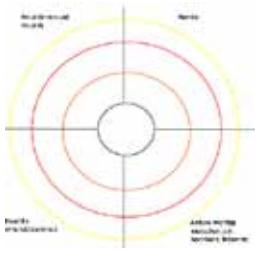
### Sammlung über Fähigkeiten auf verschiedenen Wegen:

Praxistipp

1. Arbeitsbögen: Nutzen Sie als Idee den Arbeitsbogen auf S. 37.
2. Karten: Es gibt hervorragende Karten zum Thema Fähigkeiten (vgl. S. 38 und S. 39).
3. Wertschätzungen: Die Person kann andere Personen darum bitten, ihr zu sagen, was sie an ihr mögen. Durch diese Sichtweisen werden neue Fähigkeiten bekannt.
4. Collagen: Mit Hilfe kreativer Materialien wie z.B. Zeitschriften und Aufklebern kommen die Personen selbst sehr gut darauf, was sie gut können.

Praktisches Arbeitsmaterial „Fähigkeiten und Stärken“ auf den Seiten 37 bis 39.

## 2.5 Wichtige Menschen in meinem Leben



Der „Kreis der wichtigen Menschen in meinem Leben“ ist eine Methode<sup>2</sup>, mit der eine Person dabei unterstützt werden kann, die wichtigen Menschen in ihrem Leben herauszufinden (vgl. SANDERSON, H.; GOODWIN, G., 2010). Das kann sehr hilfreich sein, um herauszufinden, welche Kontakte der / die TeilnehmerIn aus der Unterstützten Beschäftigung überhaupt hat und wer ihr wichtig ist. Im weiteren Schritt könnten diese Personen auch angefragt werden z.B. in Bezug auf ihre Sichtweisen zu der Person (Was kann sie gut? Was mögen sie an ihr? Was glauben Sie, wie die Person unterstützt werden möchte? etc.). Auch können über diese Personengruppe neue Kontakte geknüpft werden z.B. zu Praktikumsbetrieben oder um gemeinsam einen Wunsch zu erfüllen, etwa zusammen zum Sport oder ins Kino zu gehen.

Praxistipp

### Anwendung des Arbeitsbogens

1. Diese Methode eignet sich NICHT für ein Gruppenangebot. Am besten ist es, wenn Sie das Arbeitsblatt von (S. 40) zu zweit erarbeiten können. Diese Arbeit benötigt eine gute Vertrauensgrundlage und eignet sich nicht für die Einstiegsphase.
2. Die Person schreibt alle Menschen, die sie kennt, auf einen weißen DIN A4 - Zettel.
3. Nun werden diese Namen auf den Kreis übertragen – nach folgendem Muster:  
Zunächst wichtig zu beachten – es gibt vier Bereiche:
  - a. Familie
  - b. Freundinnen und Freunde
  - c. Bezahlte UnterstützerInnen, also z.B. der / die QualifizierungstrainerIn
  - d. KollegInnen, NachbarInnen, Bekannte...
  - In die Mitte kommt der Name oder ein Foto von der Person
  - In den nächsten Kreis kommen die Menschen, die sehr wichtig sind und denen die Person vertraut.
  - In den nächsten Kreis kommen die Personen, mit denen die Person gerne zusammen ist.
  - In den äußersten Kreis kommen die Personen, die die Person kennt und die wichtig sein könnten.
4. Wichtig ist, dass die Arbeit gut begleitet und reflektiert wird. Gerade, wenn sich herausstellt, dass der/die Teilnehmende möglicherweise wenig Menschen hat, die ihm/ihr nahe stehen. Das könnte ein erster Ausgangspunkt für eine mögliche Veränderung sein.

Praktisches Arbeitsmaterial „Wichtige Menschen“ auf Seite 40.

## 2.6 Sammlungen über mich

„Das war mal richtig schön. Freie Gestaltung trotz Struktur – das hat mir gefallen. Da kam Verborgenes wieder herauf. Die Sammlung kommt in meine Schatztruhe.“ [Karina Schneider (Name von der Redaktion geändert), 27 Jahre alt, Teilnehmerin der Unterstützten Beschäftigung]

Für TeilnehmerInnen aus der Unterstützten Beschäftigung kann es sehr hilfreich sein, Sammlungen über sich selbst anzulegen. Besonders bewährt hat sich die Erstellung „einer Seite über mich“. Helen Sanderson Associates, eine Beratungsorganisation aus Großbritannien, hat die Methode<sup>3</sup> „eine Seite über mich“ entwickelt (vgl. SANDERSON, H; GOODWIN, G., 2010). 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 verändern. In diesen Sammlungen wird auf eine wertschätzende und sehr personenzentrierte Weise zusammengefasst, was der Person wichtig ist, wie er/sie gut unterstützt werden kann und was andere Menschen an der Person wertschätzen.

**Was wir an Olivia mögen und bewundern**

- spontan
- mutig
- freundlich
- sieht gut aus
- kocht lecker

**Wie kann ich gut unterstützt werden**

1. Um genug Pausen zu machen, brauche ich klare Absprachen. Sonst arbeite ich ohne Pause und bin total kaputt.
2. Wenn ich arbeite, brauche ich Spaß, es kann gerne lustig sein!
3. Für Gespräche brauche ich Zeit. Das geht nicht so auf dem Flur.
4. Wenn jemand möchte, dass ich koche – das mache ich immer gerne – Ihr müsst nur Bescheid geben!

**Was mir wichtig ist:**

- \* Beisammen sein und Spaß haben mit meiner Familie und meinen Freunden.
- \* Ich möchte jeden Tag einen geregelten Ablauf haben. Mir ist dabei die Arbeit echt wichtig.
- \* Ich möchte gerne, dass alle freundlich mit mir sind. Ich mag es nicht, wenn es in der Luft knistert.
- \* Ich möchte gerne genug Zeit am Tag haben, um meine Hobbies zu machen. Das sind meine Tiere und Kochen.
- \* Bei meiner Arbeit brauche ich eine Bildtafel um immer genau zu wissen, was als nächstes kommt.

Der Verfasser ist der Autorin bekannt

### Wann können die Sammlungen eingesetzt werden:

Diese Sammlungen eignen sich besonders gut für den Einstieg und ein erstes Kennenlernen. Sie erleichtern die Einstiegsphase für alle Beteiligten und können zur Vorstellung und zum Ankommen in der Gruppe genutzt werden. Weiterhin können sie für das Kennenlernen mit neuen KollegInnen oder PraktikantInnen eine gute Hilfestellung sein. Diese Seiten können auch sehr gut auf die Arbeit ausgerichtet werden. Auch unter KollegInnen ermöglicht diese Seite ein besseres Kennenlernen.

Praxistipp

### Eine Seite über mich – was gehört dazu?

Typischerweise umfasst die „Seite über mich“ die Antworten auf drei Fragen und ein Foto der Person. Die Fragen lauten:

#### Was mir wichtig ist...

An diesem Punkt wird aus der Sicht der Person zusammengetragen, was ihr im Leben (zu Hause, bei der Arbeit und in der Freizeit) wichtig ist und unbedingt beachtet werden sollte.

Dafür kann vorbereitend so ein Arbeitsblatt in der Gruppe oder auch alleine ausgefüllt werden.



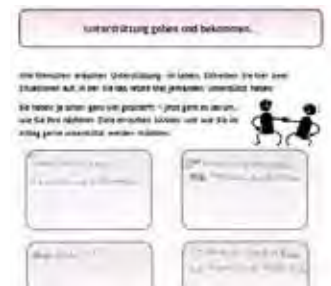
#### Was andere an mir mögen und schätzen...

In diesem Punkt werden aus Sicht von anderen Menschen (z.B. Familie, FreundInnen, Fachkräfte und KollegInnen) Eigenschaften aufgelistet, die sie an der Person schätzen. Die Person darf aus den Vorschlägen der anderen die Dinge auswählen, die sie gerne auf ihrer Seite haben möchte. Dazu kann z.B. im Vorwege diese Postkarte verteilt oder/und verschenkt werden.



#### 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? Gehen Sie dabei aber immer von den schon vorhandenen Ressourcen der Person aus. Auch dieses Arbeitsblatt könnte im Vorherein bearbeitet werden.



Praxistipp

### Ergänzungen und Adaptionen für die Praxis:

Die Sammlungen können je nach Bedarf beliebig ergänzt werden. Dabei sollten aber die oben genannten drei Grundfragen immer Berücksichtigung finden. Es können auch unterschiedliche Materialien verwendet werden. In den folgenden Dokumentationen sind z.B. folgende Fragen gestellt worden:

1. Name, Foto
2. Das ist mir wichtig
3. Das mögen andere an mir
4. So möchte ich unterstützt werden
5. Stärken und Fähigkeiten
6. Wünsche und Träume für das Leben
7. Wünsche und Träume für das Berufsleben
8. Wichtige Menschen in meinem Leben
9. Weitere Schritte

*„Das ist ein richtiger Lebensabschnitt für mich. Das hat mir viel gebracht. Ich werde das öfter mal ansehen und nachschlagen. Auf jeden Fall wird die Sammlung einen Ehrenplatz bekommen.“ [Marlena Linsner (Name von der Redaktion geändert), 22 Jahre alt, Teilnehmerin der Unterstützten Beschäftigung]*



### Anleitung für die Erstellung „Eine Seite über mich“

Praxistipp

- Grundsätzlich – diese Sammlungen können auf verschiedenen Wegen erstellt werden: vom Formular über ein Plakat bis hin zu einem Leporello. Auch Schatzkisten, Schuhkartons, Ordner und Leinwände sind gute Möglichkeiten.
- Besorgen Sie ganz viele verschiedene (Bastel)materialien, die möglichst verschiedene Personengruppen ansprechen werden. Manche TeilnehmerInnen wollen einfach nur ein Formular ausfüllen und andere wollen mit vielen Zeitschriften, Postkarten und Aufklebern eine echte Schatzsammlung erstellen.
- Gehen Sie individuell auf die Wünsche und Bedürfnisse des Teilnehmers bzw. der Teilnehmerin ein, was die Gestaltung der Sammlung betrifft.
- Diese Sammlungen können sehr gut in einer Gruppe von bis zu 10 TeilnehmerInnen erstellt werden. Es bietet sich an, die Gruppe an vier Terminen jeweils zwei Stunden zu den Themen arbeiten zu lassen und diese dann immer parallel zu übertragen und ggf. auch kreativ zu gestalten.
- Fragen Sie den/die TeilnehmerIn, wie er/sie die Seite über sich erstellen will. Welche Materialien, welche Farben etc. sollen genutzt werden.
- Wenn der/die TeilnehmerIn eine Pause braucht, geben Sie ihm/ihr diese. Die Arbeit geht teilweise sehr nah und braucht Zeit.
- Es gibt keine Tabus, von daher darf ALLES gesagt, genannt, geschrieben, geklebt oder gemalt werden.
- Zur Unterstützung nutzen Sie während der Erstellung oder auch vorab die hier angehängten Arbeitsmaterialien ab S. 41 und die Kartensets ab S. 38.

Praktisches Arbeitsmaterial „Sammlungen über mich“ auf den Seiten 41 bis 44.

## 2.7 Was läuft gut? Was läuft nicht gut?

Diese Methode<sup>4</sup> eignet sich sehr gut dafür, schnell einen Überblick über eine bestimmte Situation aus verschiedenen Blickwinkeln zu erhalten. Es geht darum, auf einem Plakat aus verschiedenen Sichtweisen (z.B. der Person, des/der QualifizierungstrainerIn und des Betriebs) zusammenzutragen, was für die Person gut und was nicht gut läuft. Jede Person bzw. Gruppe hat auf dem Plakat einen eigenen Abschnitt, in dem nur ihre Sichtweise aufgezeichnet wird, was gerade gut oder schlecht läuft.

Die Person selbst erhält dadurch konkrete Rückmeldungen, Erwartungen und Fragen zu einer bestimmten Situation oder einem Problem aus unterschiedlichen Perspektiven. Damit kann zum Beispiel eine Konfliktlösung oder Lösungssuche in einer schwierigen Situation sehr gut unterstützt werden.



vgl. SANDERSON, H.; GOODWIN, G., 2010

Praxistipp

### Wann und wie anwenden?

Diese Methode hilft sicherzustellen, dass die Sichtweisen der verschiedenen Personen wahr- und ernstgenommen werden. Außerdem können damit Handlungsbedarfe erkannt und Aktionen geplant werden. Die verschiedenen Sichtweisen der Beteiligten werden aufgezeigt und können in der Folge die Unterstützung verbessern.

**Sie können dieses Arbeitsblatt in allen möglichen Situationen ausprobieren.**

#### Beispiele für die Person:

Arbeit: Was läuft gut / nicht gut beim Jobcoaching oder im Betrieb?

Freizeit: Was läuft gut / nicht gut bei der Freizeitgestaltung?

Wohnen: Was funktioniert gut / nicht gut bei der Wohnungssuche / beim Auszug?

#### Beispiele für das Team und die Organisation:

In der UB: Was läuft gut / nicht gut beim Projekttag, bei der Berufsbegleitung?

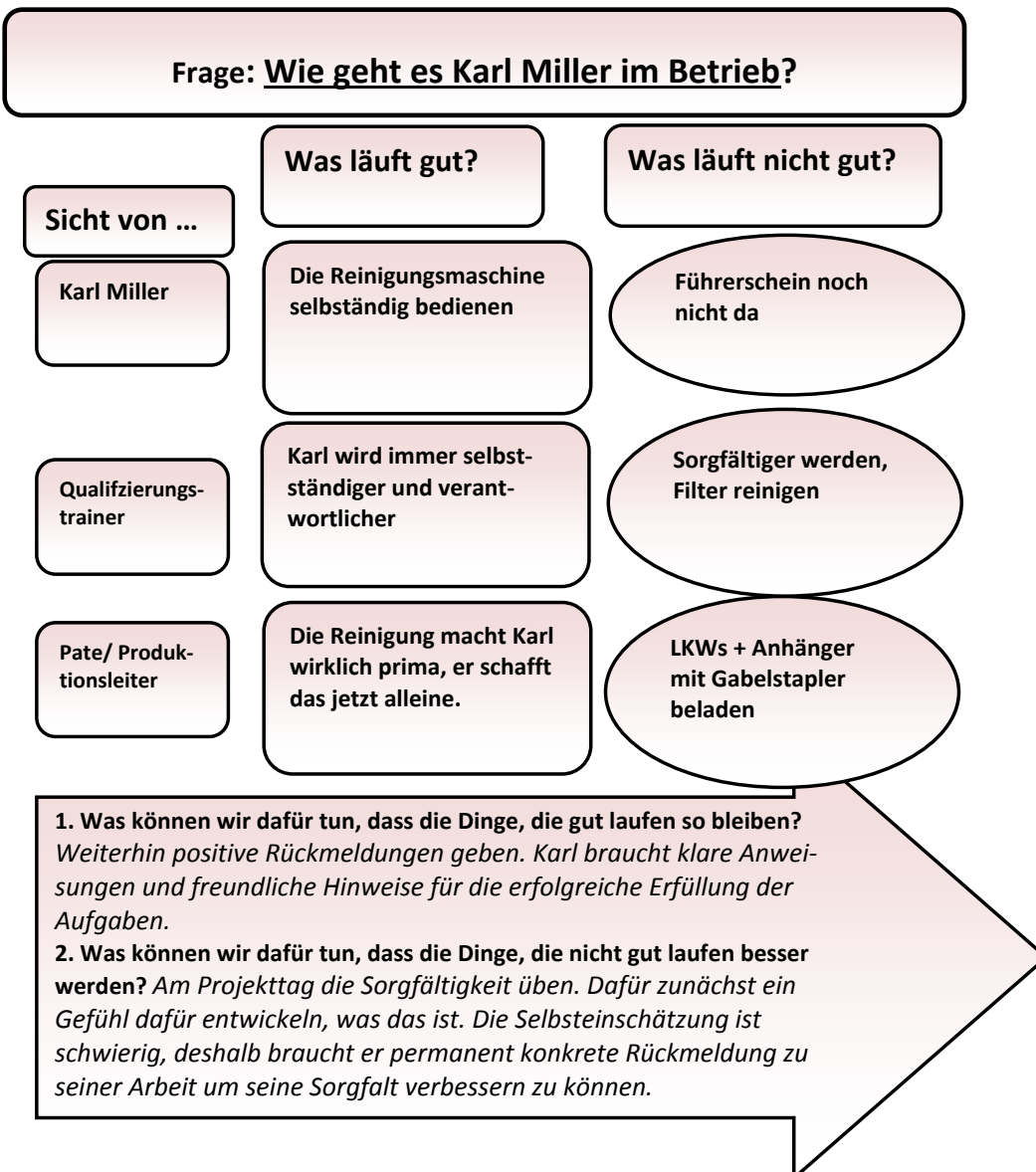
Für das Team: Was funktioniert gut / nicht gut im Team, in der Zusammenarbeit?

Für die Organisation: Was läuft gut / nicht gut bei der Umsetzung der UB?

Für den Kostenträger: Was läuft gut / nicht gut bei der Beratung zur UB?

Karl Miller (Name von der Redaktion geändert) besucht die Unterstützte Beschäftigung seit neun Monaten und macht im Moment ein Praktikum. Ziel ist für ihn, einen Arbeitsvertrag zu erhalten und von dem Gehalt einen Führerschein bezahlen zu können. Gemeinsam mit seinem Qualifizierungstrainer und dem Betriebsleiter hat Karl Miller diesen Arbeitszettel ausgefüllt. Jeder hat zunächst aus seiner Sicht aufgeschrieben, was gut und was nicht gut für Karl läuft. Erst danach wird darüber gesprochen und gemeinsam nach Antworten auf die beiden Fragen „Was können wir dafür tun, dass die Dinge, die gut laufen, so bleiben?“ und „Was können wir dafür tun, dass die Dinge, die nicht gut laufen, besser werden?“ gesucht.

Wichtig ist hierbei, dass es nicht um das geht, was die Person ansonsten im Leben alles kann bzw. nicht kann. Es geht um das, was bei der Person bezogen auf die Fragestellung gut läuft bzw. nicht gut läuft.



### Neue Varianten...

Die UB-Teilnehmerin Kirsten Demlow (Name von der Redaktion geändert) hatte die Unterlagen mitgenommen und zu Hause alleine ausgefüllt. Da sie das Prinzip anders deutete, nutzte sie das Arbeitsblatt in einer neuen Art und Weise.

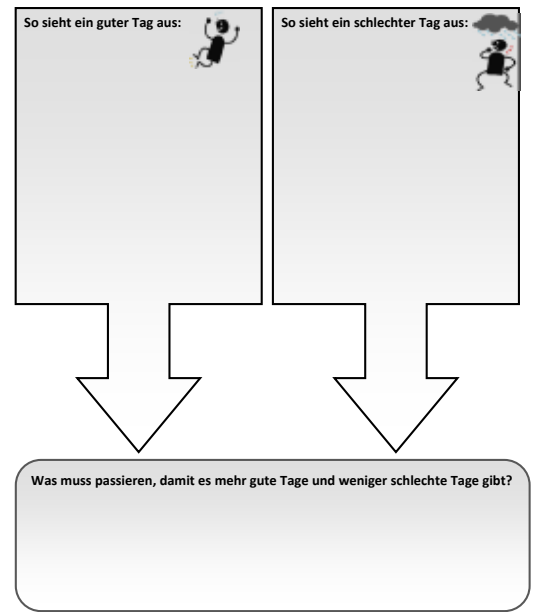
Frau Demlow hat die Sichtweisen vorne nicht mit Personen besetzt sondern mit den Themen Praktikum, Freizeit und zu Hause. Dadurch ergibt sich ein gutes Bild davon, wie was in ihrem Leben gerade läuft.



Das ist ein gutes Beispiel dafür, dass die hier vorgestellten Arbeitsblätter auf vielfältige Weise genutzt und in der Praxis auf die jeweilige Situation angepasst werden können.

Eine weitere Alternative ist die Methode „guter Tag / schlechter Tag“ (vgl. SANDERSON, H.; LEWIS, J., 2012). Diese Methode fragt danach, wie ein typischer Tag aussieht, wenn er für die Person gut verläuft bzw. nicht gut verläuft. In der Folge können Sie gemeinsam überlegen, was dafür getan werden muss, damit es immer mehr gute Tage gibt.

Diese Methode kann auch auf die Arbeit bzw. das Praktikum adaptiert werden. Dabei würde dann die Fragestellung lauten: „So sieht ein guter / schlechter Tag im Betrieb aus“.



Den Arbeitsbogen finden Sie auf S. 46.

Praktisches Arbeitsmaterial „Was läuft gut / nicht gut“ auf den Seiten 45 bis 46.

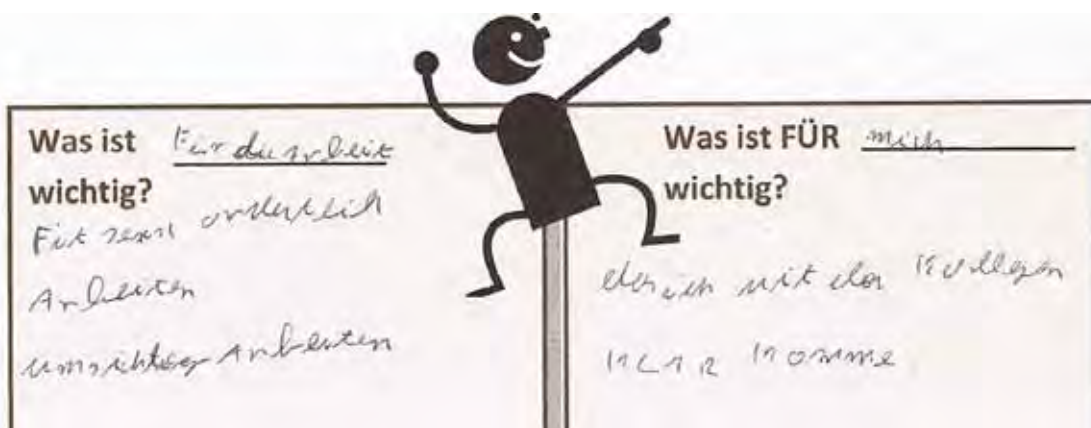


## 2.8 Wichtig der Person / für die Person

Mit diesem Arbeitsblatt<sup>5</sup> (vgl. SANDERSON, H.; GOODWIN, G., 2010) wird einerseits erkundet, was der Person selbst wichtig ist und andererseits, was für die Person wichtig ist. Diese Methode hilft eine Sachlage oder ein Verhalten so zu analysieren, dass man wirklich genau weiß, was dabei für die Person selbst wichtig ist. Außerdem kann sie sehr gut zur Reflektion beitragen. In der Unterstützten Beschäftigung eignet sich diese Methode besonders gut in Konfliktsituationen und bei Probleme oder offenen Fragen. Gerade wenn unterschiedliche Positionen vorhanden sind, kann dieses Arbeitsblatt sehr aufschlussreich sein, da hiermit neben den verschiedenen Sichtweisen auch nach Lösungen gesucht wird. Dabei werden mehrere wichtige Fragen erkundet:

### 1. Was ist der Person selbst wichtig?

Bei der ersten Frage geht es darum, möglichst genau herauszufinden, was der Person im Leben bzw. in einem Lebensbereich – also hier z.B. in der Unterstützten Beschäftigung – selbst wichtig ist. Was ist ihr im Leben wichtig? Welche Werte sind ihr für sie bedeutsam? Was macht sie glücklich? Was sollte in ihrem Leben unbedingt vorkommen, was sollte vermieden werden? Dies kann sich auf die Beziehungen zu anderen Menschen, auf den Tages- und Wochenablauf, auf positive Routinen und Abläufe oder auf bestimmte Dinge beziehen. Bei der Beantwortung soll so weit wie möglich die Sichtweise der Person selbst dokumentiert werden.



### 2. Was ist für die Person wichtig?

Mit der zweiten Frage soll herausgefunden werden, was die Person braucht, um sicher, gesund und glücklich zu sein. Was braucht die Person, um gesund zu bleiben oder zu werden? Welche Unterstützung benötigt sie, um zum Beispiel an einer Aktivität teilhaben zu können? Was benötigt sie für ihr seelisches Wohlergehen? Diese Frage kann z.B. der / die QualifizierungstrainerIn oder RehabilitatorIn gemeinsam mit der Person selbst gut beantworten.

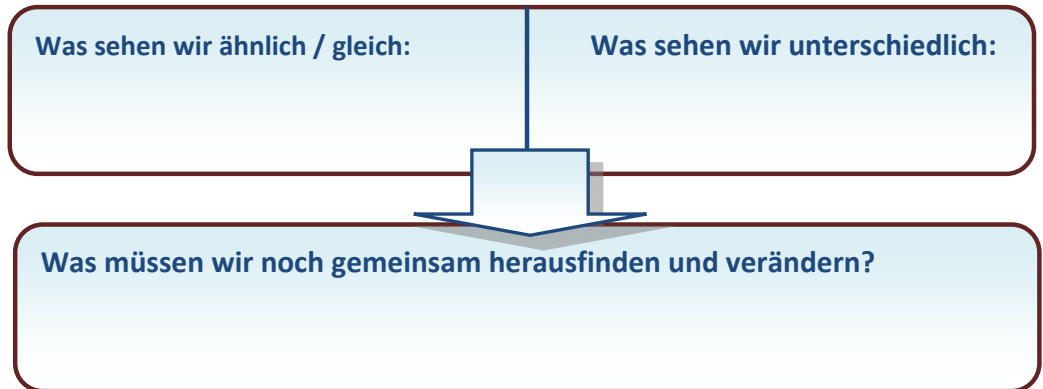
**Ziel ist es, beide Fragen gleichermaßen zu beachten und in eine gute Balance zu bringen.**

### 3. Was sehen wir ähnlich / gleich?

Manchmal sind nach Beantwortung der beiden Fragen noch einige Punkte unklar und müssen weiter beobachtet oder erkundet werden. Hier wird das zusammengefasst, bei dem in beiden Sichtweisen Gemeinsamkeiten entdeckt worden sind.

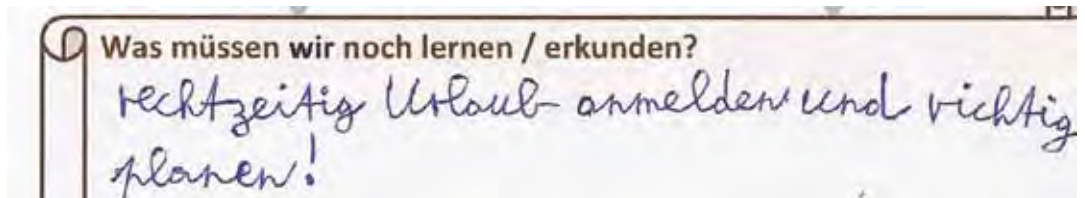
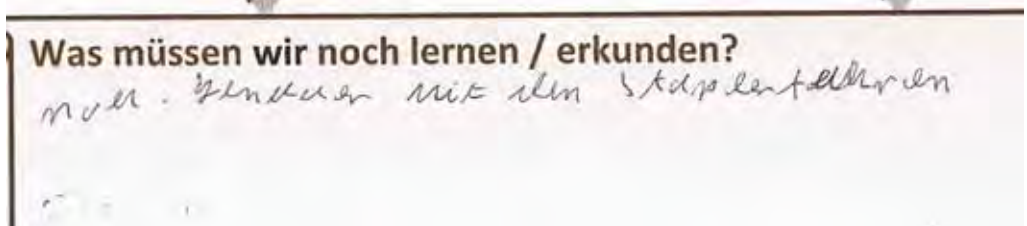
### 4. Was sehen wir unterschiedlich?

An diesen Ort kommen die Unterschiede, die bemerkt worden sind. Wo gibt es Meinungsverschiedenheiten und Diskrepanzen, wo passt es nicht zusammen?



### 5. Was müssen wir noch gemeinsam herausfinden und verändern?

Hier werden die Punkte aufgeschrieben, die jetzt konkret gemeinsam besprochen, genauer untersucht und verändert werden sollen. Hier ist es wichtig darauf zu achten, dass nicht die Person, um die es geht, diese Aufgabe alleine übernimmt. Es geht an diesem Punkt um eine gute Beziehungskooperation zwischen den beteiligten Personen. Beide überlegen gemeinsam, welche Lösungswege es gibt bzw. wie diese herausgefunden werden können.



Praktisches Arbeitsmaterial „Wichtig der / für die Person“ auf der Seite 47.

## 2.9 Reflektion mit „4 und 1 Frage“

Diese Methode<sup>6</sup> (vgl. SANDERSON, H.; LEWIS, J., 2012) kann sehr gut zur Reflektion in der Unterstützten Beschäftigung eingesetzt werden. Damit können sehr anschaulich Erfahrungen und Meinungen dokumentiert werden, ohne dass sie in der Diskussion verloren gehen. Zudem fragt sie danach, was gut gelaufen ist und was nicht gut gelaufen ist. Sie hilft die Person oder die Gruppe, die begleitet wird, besser kennenzulernen. Für die Person selbst trägt diese Methode dazu bei, Situationen und Fragen zu klären und das weitere Vorgehen zu bestimmen. Gemeinsam wird besprochen, was zukünftig verändert und was dafür getan werden muss.

### Anwendung:

Die Methode „4 und 1 Frage“ kann sowohl für eine Einzelperson als auch für eine Gruppe wie z.B. ein Team angewandt werden.

**In großen Gruppen** werden die ersten vier Fragen auf jeweils ein Flip-Chart-Papier übertragen. Alle Mitglieder der Gruppe gehen dann von Plakat zu Plakat und tragen ihre Ideen und Meinungen dazu ein. Erst danach kommen die Auswertung und die 5. Frage, wie es weitergehen soll.

### Beispiele:

Wie verlief der Projekttag?

Wie sind die Erfahrungen mit dem Einsatz des Persönlichen Budgets?


Praxistipp


**Für Einzelpersonen** eignet es sich mehr, den Arbeitsbogen von S. 48 zu nutzen. Die Person füllt den Bogen zunächst für sich aus, hinterher kann er je nach Situation alleine oder auch in der Gruppe besprochen werden.

### Beispiele:

- Wie gefällt es Ihnen hier bisher in der Unterstützten Beschäftigung?
- Wie verläuft das Praktikum? Wie geht es Ihnen?

Praktisches Arbeitsmaterial „4 und 1 Frage“ auf der Seite 48.

Auf einen Blick 4 und 1 Frage 

<p>1. Was haben wir versucht?</p>	<p>2. Was haben wir gelernt?</p>
<p>3. Worüber sind wir erfreut?</p> 	<p>4. Worüber sind wir besorgt?</p> 
<p>5. Ausgehend von dem was wir wissen – was sind die nächsten Schritte?</p>	

Sanderson, Goodwin, 2010

## 2.10 Vom persönlichen Profil zu einem „Personenzentrierten Plan“

Aus den bis hier bearbeiteten Methoden und angefertigten Materialien der Person kann ein Personenzentrierter Plan<sup>7</sup> erstellt werden (vgl. SANDERSON, H.; LEWIS, J., 2012). Dafür müssen Sie gemeinsam die Unterlagen sammeln (z.B. in einem Portfolio S. 13) und dann entscheiden, wofür der Plan benötigt wird. Pläne sind immer unterschiedlich, weil es um die jeweilige Person und ihre Bedarfe geht. Es kann Pläne zu der Frage geben, wie die Person genau unterstützt werden möchte. Es können Pläne dazu erstellt werden, was jetzt als Nächstes passieren soll oder auch als eine Zusammenfassung der vorhandenen Informationen über die Person. Ein Plan kann auch ein Ergebnis eines Planungstreffens<sup>8</sup> sein oder die Vorbereitung dafür.

Ein praktisches Beispiel für die Erstellung und Nutzung eines Persönlichen Plans in der Unterstützten Beschäftigung finden Sie auf der nächsten Seite „Mein Weg zum Arbeitsplatz“.

 **Persönlicher Zukunftsplan**  
für \_\_\_\_\_

Stärken, Fähigkeiten	persönliche Ziele, Träume
berufliche Vorerfahrungen	mögliche Arbeitsplätze
Was funktioniert für mich / Was funktioniert nicht für mich	Wer kann helfen? Welche Mittel/ Ressourcen stehen zur Verfügung?

von Dornik, Emrich, Göbel 2011, Teil 30



### Personenzentrierter Ansatz für einen Plan...



Praktisches Arbeitsmaterial „Personenzentrierte Pläne“ auf den Seiten 49 bis 51.

## 2.11 Mein Weg zum Arbeitsplatz

Einen Arbeitsplatz zu finden, der gut zu mir passt und mir gefällt – das ist für die TeilnehmerInnen ein sehr wichtiges Ziel. Dafür kann dieses Planungs-Format<sup>9</sup> sehr hilfreich sein, da es von den Stärken und den Erfahrungen der Person ausgeht und eine gute Übersicht über die zukünftigen Schritte bietet. Eine wichtige Voraussetzung und Grundlage für die Erstellung dieses Plans ist die Bearbeitung der Arbeitsbroschüre.

### Ablauf des Plans:

Praxistipp

Erarbeiten Sie den Plan „Mein Weg zum Arbeitsplatz“ am Projekttag gemeinsam in der Gruppe. Es ist für die planende Person gut zu hören, was die Gruppe an ihr mag. Die Gruppe sagt auch, was sie zu den Plänen der Person meint und gibt Tipps.

1. Pro Projekttag kann pro Person ein Plan erstellt werden.
2. Nutzen Sie am besten ein Flipchart-Papier und bunte Eddings. Sie können natürlich auch das hier angehängte Formular auf S. 51 nutzen und ggf. auf DIN A3 kopieren.

### Ablauf

1. Was kann ich gut aus meiner Sicht?
2. Was kann ich gut aus der Sicht der anderen Personen?
3. Welche Praktika habe ich bereits gemacht und was habe ich dabei gelernt?
4. Was habe ich vor? Mein Plan!
5. Wie ist der Zeitrahmen?
6. Tipps der Gruppe

Mein Weg zum Arbeitsplatz – Name: Mr. Bauer

Was kann ich gut?

Was kann ich gut aus der Sicht der anderen Personen?

Praktika	Was habe ich gelernt
5. Jahre	Teamarbeit, miteinander zusammenarbeiten, Arbeitserfahrung, viel lernen
Praktikum	mit Bsp. in Arbeit nicht

Was habe ich vor?

**MEIN PLAN**

1. Praktikum bis Ende 18
2. in der Werkstatt nicht arbeiten
3. AT mit einbringen
4. im Förderplangespräch anprechen

Zeitlinie:

Monate: 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 → JUB-Ende

Tipps der Gruppe:

- Termin für Förderplangespräch vereinbaren
- AT einbringen - gemeinsam zur Arbeit - Arbeitsfähigkeit fördern

Praktisches Arbeitsmaterial „Mein Weg zum Arbeitsplatz“ auf der Seite 51.

## 2.12 Verabschiedung

Wenn der Abschied der Person aus der Unterstützten Beschäftigung naht, dann geht ein wichtiger Lebensabschnitt zu Ende. Der Bezugspunkt verlagert sich weg von der Bezugsgruppe. Oft ist es hilfreich, wenn der Kontakt zu dem Projekt bzw. der Gruppe nicht verloren geht. Daher ist es wirklich wichtig, dass es einen gut organisierten Abschied gibt, bei dem die Person etwas in die Hand bekommt, was sie an die zurückliegende Zeit in der Unterstützten Beschäftigung auf positive Weise erinnert. Zum einen kann dies das erstellte Portfolio sein, zum anderen gibt es zwei verschiedene Abschiedsbögen, die Sie mit der Gruppe ausfüllen können.

*Ein Jahr später kommen nun einige dieser TeilnehmerInnen, die bereits eine Arbeitsstelle haben, in ihrem Urlaub als Gast zum Projekttag. Sie sind ihrer alten Gruppe noch sehr verbunden und berichten stolz über ihre Rolle als ArbeitnehmerIn. Die Gruppe hat viele Fragen an die Experten, z.B. wie die Verhandlungen um ihren Arbeitsvertrag waren, zu Tipps im Umgang mit dem Chef, ob man als ArbeitnehmerIn auch noch Hilfe bekommt wie vorher in der UB.*

*In diesen Situationen wird sichtbar, wie Menschen sich entwickeln, wenn es gelingt, ihre ganz ureigenen Anliegen mit ihnen zu entdecken und Wege zu finden, diese zu unterstützen. [Karin Kremeike]*

Praxistipp

### Fragen für den Abschied:

1. Phase: Die Person füllt für sich selbst einen Fragebogen aus:
  - Ich bin seit .... hier.
  - Das waren .... Monate.
  - Als ich anfang habe ich gedacht....
  - Ich habe folgende Praktika gemacht....
  - In der Zeit habe ich gelernt....
  - Am besten fand ich beim Praktikum...weil....
  - Jetzt arbeite ich als... / gehe ich zu....
  - Als Freundinnen / Kolleginnen habe ich gefunden....
2. Phase: Jedes Gruppenmitglied füllt für die Person einen Fragebogen aus:
  - Ich kenne dich jetzt schon ... Monate / Jahre.
  - Wir waren immer am ... im Projekttag.
  - Was ich mit dir erlebt habe: ...
  - Weißt du noch: ...
  - Ich finde an dir gut: ...
  - Ich finde du hast in der Zeit gelernt: ...
  - Ich wünsche dir für dein Leben: ...

Praktisches Arbeitsmaterial „Abschied nehmen“ auf den Seiten 52 bis 55.

### 3 Arbeitsmaterialien für Personenzentriertes Handeln

In diesem Kapitel finden Sie die Kopiervorlagen und Arbeitsmaterialien passend zum zweiten Teil.

#### Übersicht über die Materialien:

3.1	Praktische Übung zur Wertschätzung.....	32
3.2	Postkartenvorlagen „3 Dinge, die ich an Dir mag“ .....	33
3.3	Meine Wünsche und Träume.....	34
3.4.	Meine Hoffnungen und Ängste .....	35
3.5	Vom Wunsch zum Ziel – mein Wunschplan .....	36
3.6	Was ich gut kann – 9 gute Dinge über mich .....	37
3.7	Ideen und Anregungen zum Einsatz verschiedener Kartensets .....	38
3.8	Wichtige Menschen in meinem Leben .....	40
3.9	Eine Seite über mich .....	41
3.10	Was ist mir wichtig, damit es mir gut geht? .....	42
3.11	Unterstützungsspiel in zwei Varianten.....	43
3.12	Unterstützung geben und bekommen.....	44
3.13	Was läuft gut? Was läuft nicht gut? .....	45
3.14	Guter Tag – schlechter Tag .....	46
3.15	Wichtig der Person / für die Person .....	47
3.16	Auf einen Blick 4+1 Frage .....	48
3.17	Persönlicher Zukunftsplan.....	49
3.18	Personenzentrierter Ansatz für einen Plan .....	50
3.19	Mein Weg zum Arbeitsplatz.....	51
3.20	Zum Abschied von.....	52
3.21	Zu meinem Abschied .....	54
3.22	Fragebogen „So sind wir im Umgang miteinander“ .....	56
3.23	Fragebogen „So sehe ich meine/n QualifizierungstrainerIn“ .....	57
3.24	Personenzentrierte Gesprächsführung .....	58

### 3.1 Praktische Übung zur Wertschätzung

Nutzen Sie diese Übung zunächst im Team. Einen besonders schönen Effekt hat es, wenn Sie sich als KollegInnen gegenseitig „wertschätzen“. Denken Sie also an eine Person, z.B. an eine/n Kollegen / Kollegin oder eine/n TeilnehmerIn, den / die Sie gerne mögen.

**1. Warum mögen Sie diesen Menschen?**

---

---

**2. Was kann diese Person besonders gut/besser als andere/besser als Sie?**

---

---

**3. Wo engagiert sich die Person und bringt sich besonders ein?**

---

---

**4. Wann oder wie überrascht(e) die Person Sie positiv?**

---

---

**5. Wofür sind Sie dankbar, wenn Sie an die Person denken?**

---

---

**6. Im Fazit: Was wertschätzen Sie an dieser Person? Und jetzt füllen Sie eine dieser Postkarten für diese Person aus und überreichen diese bei Gelegenheit...**

---

---





### 3.2 Postkartenvorlagen „3 Dinge, die ich an Dir mag“

Bild: macroart, Fotolia

**DIESE 3 DINGE MAG UND SCHÄTZE ICH AN DIR:**

1.

2.

3.

Persönliche Zukunftsplanung  
spectrum arbeit GbR  
www.zukunftsplanung-lueneburg.de

---

---

---




Foto: Vidady, Fotolia

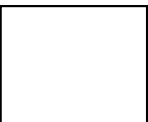
**DIESE 3 DINGE MAG UND SCHÄTZE ICH AN DIR**

Persönliche Zukunftsplanung  
spectrum arbeit GbR  
www.zukunftsplanung-lueneburg.de

---

---


---




### 3.3 Meine Wünsche und Träume



### 3.4. Meine Hoffnungen und Ängste

**Meine Hoffnungen für / über** 

---

**Meine Ängste für / über** 

---

**Was können wir tun, damit die Ängste weniger werden?**

vgl. SANDERSON, H.; LEWIS, J., 2012

### 3.5 Vom Wunsch zum Ziel – mein Wunschplan


## VOM WUNSCH ZUM ZIEL – MEIN WUNSCH-PLAN

1. Meine zwei Wünsche, die ich umsetzen möchte:



2. Was ist der Kern meiner beiden Wünsche? Was steht dahinter?


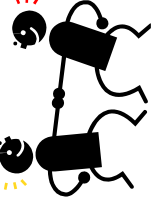

3. Was muss ich tun, um diese Wünsche umzusetzen?



4. Ziele	Welche Schritte muss ich gehen?	Wen kann ich um Hilfe fragen?

### 3.6 Was ich gut kann – 9 gute Dinge über mich

## Was ich gut kann ... – 9 gute Dinge über mich

<p>...beim Arbeiten</p> 			
<p>...mit Menschen</p> 			
<p>...in der Freizeit</p> 			

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

nach einer Idee von Doose, S.; EMRICH, C.; GÖBEL, S., 2011, Teil 10

### 3.7 Ideen und Anregungen zum Einsatz verschiedener Kartensets

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. Die Kartensets können bei „Mensch zuerst“ bestellt werden (siehe Literatur und Materialtipps auf Seite 62)

#### Lebensstilkarten

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?



#### Traumkarten

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

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?



#### „Skill-Cards“

Sehr gut gestaltet sind für das Thema „Fähigkeiten und Stärken“ auch die Karten mit dem Namen „Skill-Cards“. 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.

## „Ich-Kann-Karten“

Von der Hamburger Arbeitsassistenz 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.



### 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.

### 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.

### 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.

### Themenkarten zur Gesprächsführung z.B. in der Zielplanung oder im Erstgespräch

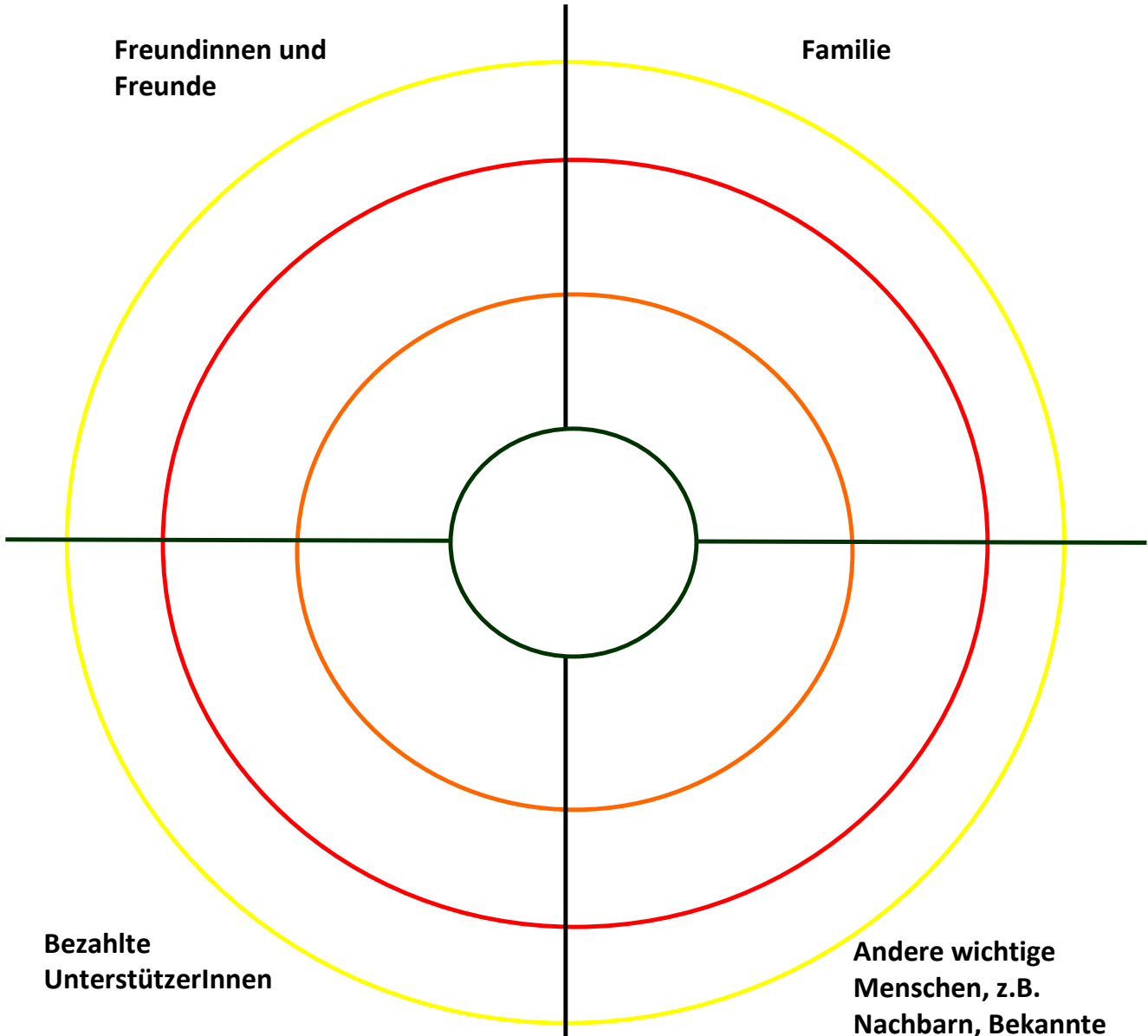
Es werden für das Gespräch gezielt entsprechende Karten aus allen Kartensets vorab ausgewählt. Dabei können z.B. Ziele, Träume und Probleme erörtert werden.

### 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?



### 3.8 Wichtige Menschen in meinem Leben



## Wichtige Menschen in meinem Leben



 Das bin ich (Foto)[ in der Mitte] 

 Menschen, die mir sehr wichtig sind und denen ich vertraue [orangefarbener Ring] 

 Menschen mit denen ich sehr gerne zusammen bin [roter Ring] 

 Menschen, die ich kenne und die wichtig sein könnten [gelber Ring] 


vgl. SANDERSON, H.; GOODWIN, G., 2010



### 3.9 Eine Seite über mich

Wie man mich am besten unterstützen kann...

Foto und Name



Was andere an mir mögen und bewundern...

Was mir wichtig ist...

vgl. SANDERSON, H.; GOODWIN, G., 2010

### 3.10 Was ist mir wichtig, damit es mir gut geht?

Was ist mir wichtig, damit es mir gut geht?



In der Freizeit, mit Menschen

- 1) \_\_\_\_\_
- 2) \_\_\_\_\_
- 3) \_\_\_\_\_

Bei der Arbeit, Praktikum

- 4) \_\_\_\_\_
- 5) \_\_\_\_\_
- 6) \_\_\_\_\_



Beim Wohnen, zu Hause

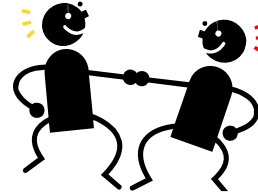


- 7) \_\_\_\_\_
- 8) \_\_\_\_\_
- 9) \_\_\_\_\_

### 3.11 Unterstützungsspiel in zwei Varianten

#### Unterstützungsspiel in zwei Varianten

Alle Menschen geben und brauchen Unterstützung im Leben. Um zu erfahren, was das bedeutet, können Sie dieses Spiel spielen.



*Hinweise für Fachkräfte:*

*Das Spiel kann in zwei Varianten gespielt werden:*

1. Dabei habe ich schon mal Unterstützung erhalten
2. Diese Unterstützung habe ich schon mal jemandem gegeben

*Die Teilnehmenden spielen alle mit, wer mit „Ja“ antwortet, steht auf, wer mit „Nein“ antwortet, bleibt sitzen. (Variante 1: „Ja“ grüne Karte; „Nein“ rote Karte; Variante 2 „Schilder mit „Ja“ und „Nein“ im Raum aufhängen und die Gruppe muss dort hingehen)*

*Spielen Sie am besten beide Varianten an verschiedenen Projekttagen, um sich dem Thema anzunähern. Achten Sie dabei darauf, dass es hinterher immer Zeit zur Reflektion gibt, fragen Sie auch gezielt nach, wie es den Teilnehmenden ergangen ist.*

1. Variante: Wer brauchte schon mal Unterstützung ...
2. Variante: Wer hat schon mal Unterstützung gegeben ...
  - beim Versorgen von Haustiere?
  - bei den Vorbereitungen für eine Geburtstagsparty?
  - bei der Bedienung eines Handys oder Computers?
  - beim Klamotteneinkauf?
  - bei(m) Fragen in einem fremden Land?
  - beim Lesen eines Fahrplans?
  - beim Einkaufen in einem großen Kaufhaus (z.B. wo sind die Toiletten?)
  - bei der Bedienung eines Navis?
  - wer brauchte schon mal Gehhilfen? / Wer hat schon mal jemandem geholfen, der Gehhilfen hatte oder im Rollstuhl saß?
  - beim Flicken bei einer Fahrradpanne?
  - Wer hatte schon mal Liebeskummer und brauchte zur Unterstützung eine Freundin/Freund zum Reden? / Stand zum Reden zur Verfügung?
  - beim Zimmer aufräumen?
  - dabei schwere Sachen zu tragen?
  - dabei sich in einer fremden Stadt zu Recht zu finden?
  - dabei vom Bahnhof zum Flughafen zu kommen?
  - beim Geschenke ausdenken für Geburtstage oder Weihnachten?
  - beim Kochen?
  - beim Bettenbeziehen?
  - beim Suchen des Schlüssels? (Fahrradschlüssels?)

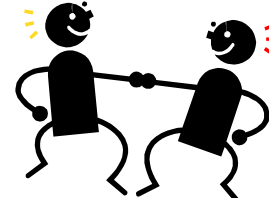
angelehnt an eine Idee von Wiebke Kühl und Sabine Klein

### 3.12 Unterstützung geben und bekommen...

## Unterstützung geben und bekommen...

Alle Menschen brauchen Unterstützung im Leben. Schreiben Sie hier zwei Situationen auf, in der Sie das letzte Mal jemanden unterstützt haben:

- Beispiele:*
- 1. Ich habe meiner Nachbarin beim Rad flicken geholfen.*
  - 2. Mein Kollege hat seinen Schlüssel verloren, ich habe ihn gefunden.*



1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

Sie haben ja schon ganz viel geschafft – jetzt geht es darum, wie Sie Ihre nächsten Ziele erreichen können und wie Sie im Alltag gerne unterstützt werden möchten.

- Beispiele:*
- 1. Ich möchte gerne, dass mein Qualifizierungstrainer mich vor den Besuchen im Betrieb anruft, dann können wir besser sprechen.*
  - 2. Ich mag es nicht, wenn jemand lästert – spricht mich direkt an!*

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_

### 3.13 Was läuft gut? Was läuft nicht gut?

Frage: \_\_\_\_\_

Sicht von ...

Was läuft gut? 

Was läuft nicht gut? 

Person, um die es geht  
Name \_\_\_\_\_

Empty rounded rectangular box for notes.

Empty oval box for notes.

Sichtweise von anderen  
Name / Funktion \_\_\_\_\_

Empty rounded rectangular box for notes.

Empty oval box for notes.

Sichtweise von anderen  
Name / Funktion \_\_\_\_\_

Empty rounded rectangular box for notes.


Empty oval box for notes.


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?

vgl. SANDERSON, H.; GOODWIN, G., 2010

### 3.14 Guter Tag – schlechter Tag

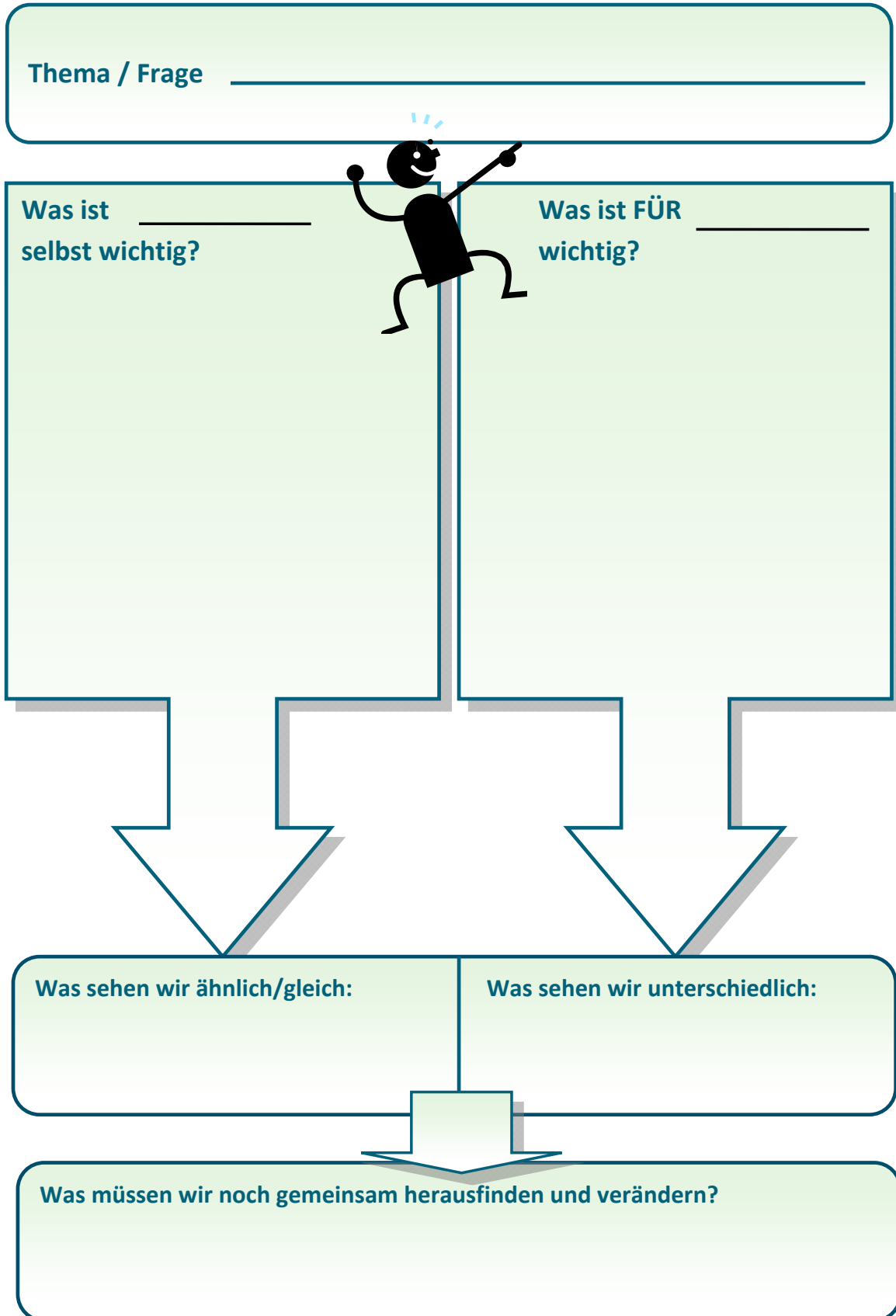
**So sieht ein guter Tag aus:** 

**So sieht ein schlechter Tag aus:** 

**Was muss passieren, damit es mehr gute Tage und weniger schlechte Tage gibt?**

vgl. SANDERSON, H.; GOODWIN, G., 2010

### 3.15 Wichtig der Person / für die Person



vgl. SANDERSON, H.; GOODWIN, G., 2010

### 3.16 Auf einen Blick 4+1 Frage

Auf einen Blick 4 und 1 Frage



1. Was haben wir versucht?

2. Was haben wir gelernt?

3. Worüber sind wir erfreut?



4. Worüber sind wir besorgt?



5. Ausgehend von dem was wir wissen – was sind die nächsten Schritte?

vgl. SANDERSON, H.; GOODWIN, G., 2010



### 3.17 Persönlicher Zukunftsplan



# Persönlicher Zukunftsplan

für \_\_\_\_\_

**Stärken, Fähigkeiten**

**persönliche Ziele, Träume**

**berufliche Vorerfahrungen**

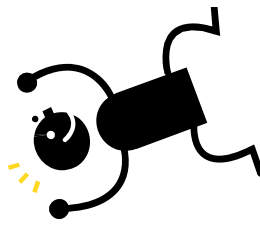
**mögliche Arbeitsplätze**

**Was funktioniert für mich / Was funktioniert nicht für mich**

**Wer kann helfen? Welche Mittel/ Ressourcen stehen zur Verfügung?**

### 3.18 Personenzentrierter Ansatz für einen Plan

# Personenzentrierter Ansatz für einen Plan...



**1. Wer ist die Person?**

**Was ist ihr wichtig? Wie möchte sie unterstützt werden? Was mögen andere an der Person?**



**2. Was läuft gut, was nicht?**

**Welche Probleme gibt es, die gelöst werden müssen?**



**3. Wo wollen wir sein/hin? Was sind die Ziele und Wünsche?**



**4. Was haben wir bereits versucht und ausprobiert? Was haben wir dadurch gelernt?**




**5. Was müssen wir als nächstes tun? Was ist klar? Welche Lösungen gibt es? Was soll ausprobiert werden? Wer übernimmt welche Verantwortung? Was machen wir, wenn das so nicht klappt?**

### 3.19 Mein Weg zum Arbeitsplatz

Mein Weg zum Arbeitsplatz – Name: \_\_\_\_\_

Was kann ich gut?


Meine Sicht



Sicht der anderen UB- TN

Praktika	Was habe ich gelernt

Was habe ich vor?



1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_

Zeitleiste:

Jetzt      ...      ...      ...      ...      ...      ...      ...      ...      ...      UB-Ende

Tipps der Gruppe

Arbeitsblatt nach einer Idee von Unterstützte Beschäftigung Spectrum Arbeit GbR, Lüneburg

### 3.20 Zum Abschied von...

Zum Abschied von: \_\_\_\_\_



Ich kenne dich jetzt schon \_\_\_\_\_ Monate/Jahre

Wir waren immer am \_\_\_\_\_ im Projekttag

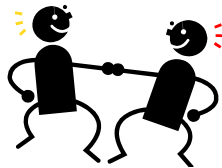
Was ich mit Dir erlebt habe...

---

---

---

Weißt Du noch...

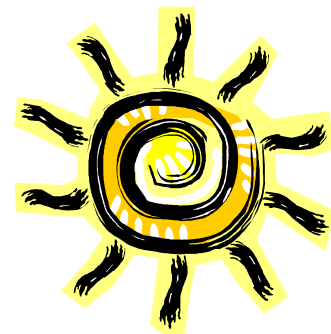


---

---

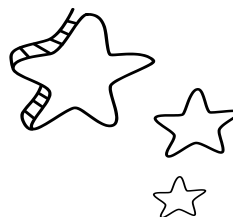
---

Ich finde an Dir gut:



Ich finde, Du hast in der Zeit gelernt:

- 
- 
- 



Ich wünsche Dir für Dein Leben:

- \*
- \*
- \*

Falls Du mich später einmal treffen oder anrufen willst, hier ist meine Adresse:

Name: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Telefon: \_\_\_\_\_



### 3.21 Zu meinem Abschied

Zum meinem Abschied: \_\_\_\_\_ 

Ich bin seit \_\_\_\_\_ in der \_\_\_\_\_

Das waren \_\_\_\_\_ Monate



Als ich anfang habe ich gedacht...

---

---

Ich habe folgende Praktika gemacht...

---

---

In der Zeit habe ich gelernt:

☆

☆

☆



Am besten fand ich das Praktikum bei:

---

weil

---

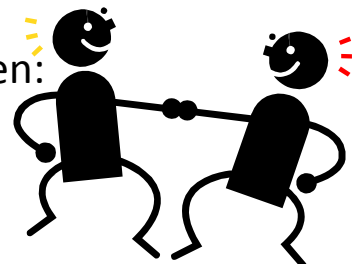
---

---

Jetzt arbeite ich / gehe ich zu...

- 
- 

Als FreundInnen/KollegInnen habe ich gefunden:



- \*
- \*
- \*





### 3.22 Fragebogen „So sind wir im Umgang miteinander“

## Fragebogen „So sind wir im Umgang miteinander...“

**Für die Fachkräfte und Leitungen:**

*Stellen Sie den Fragebogen im Team der UB oder der Organisation vor. Dann füllt zunächst jedes Teammitglied für sich den Fragebogen aus. Im weiteren Schritt diskutieren Sie gemeinsam die Fragestellungen und überlegen, ob sich daraus Veränderungen für Ihr Team ergeben könnten. Beispiel: „Wir wollen darauf achten, dass wir im Team wertschätzend miteinander umgehen“. Im Weiteren können Sie diesen Fragebogen (und ggf. die Ergebnisse aus dem Team) mit den Teilnehmenden im Projekttag nach demselben Verfahren besprechen.*

So sind wir im Umgang miteinander (Fachkräfte, Leitung & Teilnehmende)	ja 	nein 
Wir gehen respektvoll und wertschätzend miteinander um		
Meinungen und Verhaltensweisen werden hinterfragt		
Jede/r kann seine/ihre Meinung und Ideen einbringen		
Bei uns fühlen sich alle willkommen		
Bei wichtigen Entscheidungen, sind alle beteiligt		
Uns ist bewusst, welchen konkreten Unterstützungsbedarf die KollegInnen und Teilnehmenden haben		
Wir lassen uns gegenseitig zu Wort kommen und achten beim Sprechen darauf, dass wir niemanden verletzen oder herabwürdigen.		
Wir nutzen leichte Sprache, so dass wir uns alle verstehen können.		
Bei uns können alle KollegInnen und Teilnehmenden davon ausgehen, dass sie für ihre Fragen, Sorgen und Anregungen ein offenes Ohr finden		
Jede/r Kollege/In und Teilnehmende ist über wichtige Entscheidungen rechtzeitig informiert		
Es ist uns bewusst, dass jede/r Mensch eine andere Sichtweise auf Personen und Sachverhalte haben darf		
Unserer Organisation ist ein offener und wertschätzender Austausch wichtig		
Unsere Organisation fördert kritische Nachfragen		
Diskriminierungen werden klar zurückgewiesen		
Uns ist Vielfalt wichtig, wir schätzen und zeigen das		

manche Fragen aus: Inklusion vor Ort, Der Kommunale Index für Inklusion – Ein Praxishandbuch, 2011





### 3.23 Fragebogen „So sehe ich meine/n QualifizierungstrainerIn“

#### Fragebogen „So sehe ich meine/n Qualifizierungstrainer/In“

Für die Fachkräfte:

Stellen Sie den Fragebogen im Projekttag vor. Dann füllt zunächst jede/r für sich den Fragebogen aus. Die Reflektion sollte dann in Zweiergesprächen erfolgen. Für das Team und die Leitung ergibt sich auch hierüber ein Aufschluss über den Grad der bislang vorhandenen Personenzentrierung in der UB vor Ort.

Mein Name: \_\_\_\_\_  
 Datum: \_\_\_\_\_  
 Mein/e QualifizierungstrainerIn: \_\_\_\_\_

<i>So sehe ich meine/n QualifizierungstrainerIn:</i>	ja 	nein 
• setzt sich für mich ein		
• lässt mich eigene Entscheidungen treffen		
• hat Zeit		
• sagt seine/ihre Meinung		
• bespricht Dinge mit mir		
• behält Geheimnisse für sich		
• kann gut erklären		
• hört mir zu		
• geht achtsam mit mir um		
• kennt mich		
• mag mich		

Ergänzungen:

---

### 3.24 Personenzentrierte Gesprächsführung

## Personenzentrierte Gesprächsführung

*Wesentlich bei der personenzentrierten Gesprächsführung ist die positive zuhörende innere Haltung, die Sie Ihrem Gesprächspartner gegenüber haben. Wenn Sie unterstützende Aussagen und Fragen nutzen und dafür kontrollierende und negative Aussagen weglassen, können Sie eine wirklich sehr personenzentrierte Gesprächsführung erlernen. Diese wird Sie im Umgang mit anderen Menschen im positiven Sinne weiterbringen. Sie können gemeinsam Lösungen für Probleme finden 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.

Unterstützende Äußerungen	ja	nein	Situation / Bemerkung
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 ...			

angelehnt an DOOSE, S.; EMRICH, C.; GÖBEL, S., 2011, Teil 27

Unterstützende Äußerungen	ja	nein	Situation / Bemerkung
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?			

angelehnt an DOOSE, S.; EMRICH, C.; GÖBEL, S., 2011, Teil 27

Kontrollierende Äußerungen	ja	nein	Situation / Bemerkung
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...			

angelehnt an DOOSE, S.; EIMRICH, C.; GÖBEL, S., 2011, Teil 27

## 4 Anhang

### 4.1 Fußnoten

1. An moderierten Zukunftsplanungen nimmt ein individuell eingeladenen Unterstützterkreis (z.B. Eltern, FreundInnen, Bekannte, Fachkräfte) teil. Ziel ist, die Wünsche und Ziele der planenden Person für die Gegenwart und die Zukunft umzusetzen. Die Ergebnisse werden in einem Aktionsplan dokumentiert; der Prozess wird kontinuierlich begleitet.
2. vgl. Sanderson/Goodwin, 2010
3. vgl. Sanderson/Goodwin, 2010
4. vgl. Sanderson/Goodwin, 2010
5. vgl. Sanderson/Goodwin, 2010
6. vgl. Sanderson, Lewis 2012
7. vgl. Sanderson, Lewis 2012
8. siehe Fußnote 1
9. Dieser Plan wurde in der Unterstützten Beschäftigung in Lüneburg entwickelt und wird erfolgreich genutzt.

### 4.2 Literaturangaben

- BOSCH, Erik (2011): Respektvolle Begegnung: Selbstbestimmt Leben, Bosch und Suykerbuyk Trainingszentrum B.V., Arnhem
- DOOSE, Stefan (2011): „I want my dream!“ Persönliche Zukunftsplanung. Neue Perspektiven und Methoden einer personenzentrierten Planung mit Menschen mit Behinderungen. Broschüre mit Materialenteil. 9. völlig überarbeitete und erweiterte Auflage Kassel: Mensch zuerst
- DOOSE, Stefan; EMRICH, Carolin; GÖBEL, Susanne (Hrsg.) (2011): Materialien zur Persönlichen Zukunftsplanung. In: Doose, Stefan 2011
- DOOSE, Stefan; EMRICH, Carolin; GÖBEL, Susanne (2004): Käpt'n Life und seine Crew. Ein Planungsbuch zur Persönlichen Zukunftsplanung, Kassel: Netzwerk People First Deutschland
- DOOSE, Stefan (2011a): Was ist personenzentriertes Denken? in: Online Handbuch vom Deutschen Institut für Menschenrechte, Inklusion als Menschenrecht: <http://www.inklusion-als-menschenrecht.de/gegenwart/materialien/persoeliche-zukunftsplanung-inklusion-als-menschenrecht/zukunftsplanung-methoden-personen-zentrierten-denkens/>
- DOOSE, Stefan (2011b): Methoden des Personenzentrierten Denkens in: New Path to Inclusion <http://trainingpack.personcentredplanning.eu/index.php/de/2011-12-15-15-08-24/important-to-for-de>
- DOOSE, Stefan (2012a): „Personenzentrierung - Methoden personenzentrierten Denkens, Persönlicher Zukunftsplanung und Sozialraumorientierung“ [Powerpointpräsentation], Veranstaltungsreihe „Horizonte erweitern und Mut machen“ Leben mit Behinderung Hamburg, 29. Mai 2012 unter: <http://www.lmbhh.de/Fachbeitraege-Veranstaltungsreihen-Fachi.130.0.html>
- DOOSE, Stefan (2012b): „Neue Wege zur Inklusion – Die WfbM und Wohnheime vor neuen Herausforderungen“ [Powerpointpräsentation], Lebenshilfe Forchheim, 28. Juni 2012
- EMRICH, Carolin; SIEVERS, Ulla (2012): „Planst Du noch oder lebst Du schon?“ Personenzentriertes Denken in der Teilhabeplanung [Powerpointpräsentation], Fachtag Diakonie Himmelsthür, Wildeshausen, 8. Mai 2012
- EMRICH, Carolin; GROMANN, Petra; NIEHOFF, Ulrich (2006): Gut Leben. Persönliche Zukunftsplanung realisieren – ein Instrument. Marburg: Lebenshilfe-Verlag

- LÜBKE, Klaus von (1994): Nichts Besonderes. Zusammen-Leben und Arbeiten von Menschen mit und ohne Behinderung. Essen: Klartext-Verlag
- MONTAG STIFTUNG JUGEND UND GESELLSCHAFT (Hrsg.) (2011); „Inklusion vor Ort“, Der kommunale Index für Inklusion - ein Praxishandbuch, Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V. Berlin
- O'BRIEN, John; O'BRIEN, Connie Lyle (Hrsg.) (1999): A little book about Person Centered Planning. Toronto: Inclusion Press
- PÖRTNER, Marlies (1996); „Ernstnehmen, Zutrauen, Verstehen“ Stuttgart. Klett-Cotta
- SANDERSON, Helen; GOODWIN, Gill (2010): Personenzentriertes Denken. Stockport, Erstveröffentlichung: 2006, dt. 2010
- SANDERSON, Helen; LEWIS, Jamie (2012): A Practical Guide to Delivering Personalisation: Person-Centred Practice in Health and Social Care
- SANDERSON, Helen; WILLIAMS, Richard (2009): „What are we learning about person-centred organisations?“

### 4.3 Literatur und Materialtipps

Folgende Materialien sind über „Mensch zuerst“ [www.persoeliche-zukunftsplanung.de](http://www.persoeliche-zukunftsplanung.de) bestellbar (Anmerkung der Redaktion: Zur Zeit der Drucklegung dieses Themenheftes sind einige Materialien vergriffen. Zudem befindet sich die Organisation des Verkaufs über „Mensch zuerst“ in einer Umstrukturierungsphase. Sobald diese abgeschlossen ist, können Sie auf der Internetseite [www.bag-ub.de](http://www.bag-ub.de) unter dem Navigationspunkt „Persönliche Zukunftsplanung“ erfahren, wo Sie dann die Materialien beziehen können.)

- „Personenzentriertes Denken – Neue Methoden“ von Helen Sanderson Associates, 2010
- „Käpt'n Life und seine Crew“ Ein Planungsbuch zur Persönlichen Zukunftsplanung, von Stefan Doose, Carolin Emrich und Susanne Göbel
- „I want my dream!“ Persönliche Zukunftsplanung. Neue Perspektiven und Methoden einer personenzentrierten Planung mit Menschen mit Behinderungen von S. Doose, C. Emrich und S. Göbel
- „Hutkarten“, „Traumkarten“, „Lebensstilkarten“ und „Arbeitsassistentenkarten“ von Stefan Doose

Diese Materialien wurden von der Hamburger Arbeitsassistenten erstellt und sind bestellbar unter: [www.hamburger-arbeitsassistenten.de](http://www.hamburger-arbeitsassistenten.de)

- bEO – Berufliche Erfahrung und Orientierung, Methoden und Materialien zur Berufsorientierung, 2007
- kukuk plus - Kommunikation – Konfliktbewältigung – Kooperation – Kundenkontakt. Ein Bildungsangebot für Menschen mit Lernschwierigkeiten zum Thema Schlüsselqualifikationen. Ein Beitrag zur beruflichen Handlungskompetenz, 2010
- Talente - Materialien zur Förderung von Frauen mit Lernschwierigkeiten im Prozess beruflicher Orientierung, 2008

Weitere empfehlenswerte Materialien und Literatur

- BOBAN, Ines (2007b): Moderation persönlicher Zukunftsplanung in einem Unterstützerkreis – „You have to dance with the group!“ Zeitschrift für Inklusion 2007, Ausgabe 1. Im Internet unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/boban-moderation.html>
- EMRICH, Carolin; GROMANN, Petra; NIEHOFF, Ulrich: Gut Leben. Persönliche Zukunftsplanung realisieren – ein Instrument. Marburg: Lebenshilfe-Verlag, 2006
- FRANKENBERGER, Anette, MEILINGER, Klaus, REHBERG, Martina: Wertschätzung, München 2008
- HINZ, Andreas, FRIESS, Sabrina, TÖPFER, Juliane: Neue Wege zur Inklusion – Zukunftsplanung in Ostholstein. Inhalte – Erfahrungen – Ergebnisse. Marburg: Lebenshilfe-Verlag 2011
- MAIER-MICHALITISCH Nicola, GRUNICK Gerhard (Hrsg.): Leben pur – Wohnen, Erwachsen werden und Zukunft gestalten mit schwerer Behinderung, verlag selbstbestimmtes leben, Düsseldorf 2012

- Postkarten, 3 Dinge die ich an Dir mag bestellbar unter [www.zukunftsplanung-lueneburg.de](http://www.zukunftsplanung-lueneburg.de)
- „Skill Cards“ Stärken erkennen und nutzen, bestellbar unter [www.skillcards.at](http://www.skillcards.at)
- „Zukunftsplanung zum Lebensende“, bestellbar unter: [www.foerderverein-bonn-beuel.de](http://www.foerderverein-bonn-beuel.de)

#### 4.4 Empfehlenswerte Internetseiten

[www.personcentredplanning.eu](http://www.personcentredplanning.eu)

Seite des Projekts New Path to Inclusion, Materialien zum Personenzentrierten Denken

<http://trainingpack.personcentredplanning.eu/index.php/de/>

Weiterbildungspaket Persönliche Zukunftsplanung mit Curriculum, Methoden, Geschichten aus der inklusiven Weiterbildung Persönliche Zukunftsplanung

[www.helensandersonassociates.co.uk](http://www.helensandersonassociates.co.uk)

Die Learning Community for Person Centered Practices ist ein Zusammenschluss von Aktiven, die mit Methoden des personenzentrierten Denkens und Planens arbeiten.

[www.inklusion-als-menschenrecht.de](http://www.inklusion-als-menschenrecht.de)

Seite des Deutschen Instituts für Menschenrechte, im Bereich Gegenwart auch umfangreiches Material zum Personenzentriertes Denken und zur Persönlichen Zukunftsplanung

[www.persoeliche-zukunftsplanung.de](http://www.persoeliche-zukunftsplanung.de)

Internetseite von Mensch zuerst zur Persönlichen Zukunftsplanung

[www.facebook.com/persoelichezukunftsplanung](https://www.facebook.com/persoelichezukunftsplanung)

Facebook Seite des deutschsprachigen Netzwerks Zukunftsplanung

<http://bidok.uibk.ac.at>

Bidok – Online-Bibliothek mit über 1200 Texten zum Thema Integration und Inklusion behinderter Menschen, darunter auch zahlreiche Texte zum Thema Persönliche Zukunftsplanung

<http://www.elpnet.net/podcasts.htm> und <http://www.elpnet.net/home.html>

Eine Reihe von Infos und Videos mit Michael Smull und Helen Sanderson zum Personenzentrierten Denken

<http://www.thinkandplan.com>

Diese Website ist eine gemeinschaftliche Ressource für Menschen, die bereits eine Schulung zur Anwendung von Methoden des personenzentrierten Denkens besucht haben.

<http://tinyurl.com/OBrien-Papers>

Viele Artikel von John O'Brien gibt es zum Download auf dieser Seite.

**Weitere empfehlenswerte Links sind:**

[www.persoeliche-zukunftsplanung.eu](http://www.persoeliche-zukunftsplanung.eu)

[www.persoeliche-zukunftsplanung.at](http://www.persoeliche-zukunftsplanung.at)

[www.zukunftsplanung-lueneburg.de](http://www.zukunftsplanung-lueneburg.de)

[www.inklusionspaedagogik.de](http://www.inklusionspaedagogik.de)

[www.lvkm.de/index.php?id=754](http://www.lvkm.de/index.php?id=754)

[www.bvkm.de/Aktuelle Meldungen/Zukunftsplanung 2011/index](http://www.bvkm.de/Aktuelle_Meldungen/Zukunftsplanung_2011/index)

[www.carolin-emrich.de](http://www.carolin-emrich.de)

[www.susanne-goebel.de](http://www.susanne-goebel.de)

[www.carenetz.org](http://www.carenetz.org)

[www.mixedpickles-ev.de](http://www.mixedpickles-ev.de)

[www.celebratingfamilies.co.uk](http://www.celebratingfamilies.co.uk)

