



Personenzentriertes Denken (PZD)  
im Franziskuswerk Schönbrunn



Franziskuswerk  
Schönbrunn

# Inhalt

1. Vorwort	3
2. Bezug zur UN-BRK und zur Vision 2030	4
3. PZD, was ist das?	6
3.1 Zum Menschenbild des PZD	6
3.2 Handlungsgrundlagen unter der Leitidee der Selbstbestimmung und der personenzentrierten Haltung nach Marlies Pörtner	8
3.3 Persönliche Zukunftsplanung	12
4. Zur praktischen Umsetzung personenzentrierten Denkens	14
4.1 Voraussetzungen zur Umsetzung	14
4.1.1 Verantwortung aller Beteiligten	14
4.1.2 Rahmenbedingungen zur Umsetzung in der Gesamteinrichtung und im Team	19
4.2 Barrieren der Umsetzung von PZD	20
4.3 Vielfalt der Methoden und ihre Anwendung	24
5. Entwicklungsperspektiven	26
5.1 PZD: Bildung, Information, Kommunikation	26
5.2 Vernetzung	27
6. Schluss	28
7. Literatur, Impressum	28

Das Franziskuswerk hat sich auf den Weg eines großen Umwandlungsprozesses gemacht. Dies bedeutet für alle MitarbeiterInnen eine Veränderung der Grundhaltung in ihrer täglichen Arbeit. Eine wesentliche Grundlage, dass dies gelingen kann, bietet das Konzept des Personenzentrierten Denkens. Mit dieser Haltung wollen wir uns als lernende Personen, als lernende Organisation auf den Weg machen. Die Beteiligung unserer Kundinnen und Kunden – den Menschen mit Behinderung - soll mit diesem Konzept gelingen.



Bezug zur UN-Behindertenrechtskonvention und zur Vision 2030



Die Vereinten Nationen haben die „Ver- einbarung über die Rechte von Men- schen mit Behinderung“ verabschiedet. Dieses Gesetz dient dem Schutz und der Umsetzung von Menschenrechten. Am 26. März 2009 ist dieses Gesetz in Deutschland in Kraft getreten. Es zeigt, was die Menschenrechte für Menschen mit Behinderung bedeuten und wie sie in den unterschiedlichen Bereichen un- serer Gesellschaft umzusetzen sind. Das Recht auf Teilhabe von Menschen mit Behinderung ist ein zentrales Menschen- recht.

Mit der Ausrichtung unserer Arbeit an der UN-Behindertenrechtskonvention ist die Vision 2030 entstanden. Zentrales Thema ist: nicht der Mensch mit Behinderung muss sich anpassen, um „dabei“ sein zu können, sondern wir müssen Mittel und Wege finden,

dass der Mensch mit Behinderung am gesellschaftlichen Leben teilhaben kann. Dies bedeutet, dass Inklusion im sozialen



Umfeld beginnen muss. Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist die Grundhal- tung des Personenzentrierten Denkens. Die Methoden der Persönlichen Zu- kunftsplanung bieten eine Vielzahl von Möglichkeiten zur Umsetzung. Beides ist notwendig, um Veränderung zu be- wirken. Ein guter Boden für gelingende

Beteiligung ist eine professionelle Einstel- lung und eine Haltung des Personenzen- trierten Denkens.

Grundsätzlich sind die Methoden des Personenzentrierten Denkens für alle Menschen mit und ohne Behinderung eine systematische Möglichkeit, sich Gedanken zu sich selbst, zu bestimmten Situationen oder über die Zukunft zu machen.

Dieses Arbeitspapier will Sie vor allem mit Hintergrundwissen zur Theorie und praktischen Umsetzung des Personen- zentrierten Denkens unterstützen. Sie finden hier bewusst keine Methoden, diese werden im Intranet des Franziskus- werks zur Verfügung gestellt.

# Was ist Personenzentriertes Denken (PZD)

Die Ansätze des Personenzentrierten Denkens wurden innerhalb der letzten 30 Jahre in den englischsprachigen Ländern entwickelt. Grundlage dafür war der Personenzentrierte Ansatz nach Carl Rogers. Um ein Missverständnis gleich auszuschließen: personenzentriert zu arbeiten heißt nicht, eine Person losgelöst von ihrem Umfeld zu betrachten.

Was heißt es also nun, personenzentriert zu arbeiten?

Personenzentriert zu arbeiten heißt, nicht von den Vorstellungen auszugehen, wie Menschen sein sollten, sondern davon, wie sie sind, und von den Möglichkeiten, die sie haben. (vgl. Pörtner M., 2004).

Personenzentriert arbeiten heißt, andere Menschen in ihrer ganz persönlichen Eigenart ernst zu nehmen, zu versuchen, ihre Ausdrucksweise zu verstehen und sie dabei zu unterstützen, eigene Wege zu finden, um – innerhalb ihrer begrenzten Möglichkeiten – angemessen mit der Realität umzugehen.

Personenzentriert zu arbeiten heißt, mit den betroffenen Personen und nicht für sie Probleme zu lösen, Projekte zu entwickeln, Entscheidungen zu treffen; es heißt, ihre unterschiedlichen Fähigkeiten, Bedürfnisse und Ansichten zu berücksichtigen und einzubeziehen und ihnen im Rahmen ihrer Möglichkeiten Selbstverantwortung zuzutrauen.

Personenzentriert zu arbeiten heißt auch, den Bezugsrahmen klar zu erkennen. Da ist einerseits der gegebene Rahmen der Institution, der finanziellen Mittel, der Kompetenzen der Beteiligten usw., der berücksichtigt und für alle Beteiligten transparent gemacht werden muss. Andererseits ist es in gewissen Bereichen und in bestimmten Situationen notwendig, einen Rahmen zu setzen, damit Ressourcen freiwerden und Fähigkeiten sich entwickeln können. Den geeigneten Rahmen zu erkennen und zur Verfügung zu stellen ist ein zentraler Aspekt personenzentrierter Arbeit mit Menschen, die in irgendeiner Form Begleitung oder Unterstützung brauchen.

Das Menschenbild, auf dem diese Haltung beruht, wird im Folgenden erläutert.

## Das Menschenbild hinter PZD

Das humanistische Menschenbild ist ein Menschenbild, das in jedem Menschen eine eigenständige, in sich wertvolle Persönlichkeit sieht und die Verschiedenartigkeit der Menschen respektiert. Diese Sichtweise geht von der Annahme aus, dass jeder Mensch grundsätzlich auf Wachstum und Selbstaktualisierung ausgerichtet ist und ganz eigene Fähigkeiten zu Veränderung und Problemlösung in sich hat.

Grundsätzlich wissen nicht wir, was für andere Menschen gut ist, sondern sie selber. Jeder Mensch muss ernst genommen werden in seiner ganz eigenen Art und Ausdrucksweise, selbst wenn sie zunächst unverständlich erscheint.

Hierfür ist eine personenzentrierte Haltung notwendig. Sie ist Voraussetzung

für personenzentriertes Arbeiten und beinhaltet drei Komponenten:

1. Empathie
2. Wertschätzung
3. Kongruenz

Empathie oder einführendes Verstehen ist die Fähigkeit, das Erleben und die Gefühle des Gegenübers genau und sensibel zu erfassen, mich in seinen inneren und äußeren Bezugsrahmen so einzufühlen, als ob ich der andere wäre, und dennoch nie außer Acht zu lassen, dass ich ich selbst und nicht der andere bin.

Wertschätzung, nicht wertendes Akzeptieren bedeutet, dass ich mein Gegenüber ohne zu werten akzeptiere, als ganze Person, so wie sie im Augenblick ist, mit all ihren Schwierigkeiten und Möglichkeiten.

Kongruenz oder Echtheit heißt, dass mir mein eigenes Erleben bewusst ist und ich es trennen kann von dem, was ich beim Gegenüber wahrnehme. Ich begegne dem anderen Menschen als Person, nicht als jemand, der eine Rolle (des/der Mitarbeitenden z.B.) einnimmt. Das er-

fordert, dass ich meine Gefühle, Impulse und Eindrücke zulasse und akzeptiere, aber nicht, dass ich sie dem anderen Menschen ungefiltert zurückgebe. Ich muss abschätzen können, wann es im Rahmen meiner Aufgabe sinnvoll ist, meine Gefühle mitzuteilen, und wann nicht. Kongruenz heißt auch, dass die Rahmenbedingungen in der jeweiligen Situation klar und für alle Beteiligten durchschaubar sind.



# Handlungsgrundlagen unter der Leitidee der Selbstbestimmung und der personenzentrierten Haltung

## Die professionelle Beziehung zu den Klienten

Die Beziehung zwischen KlientInnen und AssistentInnen beruht aus personenzentrierter Sicht auf der Grundlage von Empathie, Wertschätzung und Kongruenz. Der Charakter und die Grenzen dieser Beziehung müssen für alle Beteiligten klar und durchschaubar sein.

Professionell heißt:

- Die Beziehung ist dem beruflichen Rahmen und der Funktion der beteiligten Personen angemessen.
- Die Bedürfnisse der KlientInnen stehen im Vordergrund, ihre Eigenständigkeit wird respektiert und unterstützt.
- In der Beziehung zu den KlientInnen werden eigenen Bedürfnisse, Ambitionen und Vorstellungen beiseite gestellt.
- Abhängigkeiten werden abgebaut.

## Das Gleichgewicht zwischen Rahmen und Spielraum

Wir alle leben in einem sozialen Kontext, der trotz aller Selbstbestimmung einen Handlungsrahmen festlegt, in dem wir uns bewegen können. Wie „eng“ oder „weit“ der jeweilige Rahmen und der dazugehörige Spielraum ist, ist abhängig

- davon, in welchem sozialen Kontext wir uns bewegen
- von den spezifischen Bedingungen einer Situation
- von Fähigkeiten und Grenzen der eigenen Person und des Gegenübers

Den Rahmen klar zu erkennen ist entscheidend, da nur so der Spielraum sichtbar wird, in dem die personenzentrierte Haltung gelebt werden kann. Das Gleichgewicht zwischen Rahmen und Spielraum gemeinsam mit den Men-

schen zu finden und immer wieder herzustellen, ist eine wesentliche Aufgabe in der „Betreuungsarbeit“ und Assistenz. Bestmögliche Lebens- und Entwicklungsmöglichkeiten bieten bedeutet immer: „So viel Rahmen wie nötig und so viel Spielraum wie möglich.“

## Klarheit

Das Ziel, die betroffenen Personen einzubeziehen und mitbestimmen zu lassen, darf nicht dazu führen, Tatsachen außer Acht zu lassen und Wahlmöglichkeiten zu gewähren, wenn es gar keine gibt. Das klare Benennen auch von unangenehmen Tatsachen (=> Rahmen und Spielraum) ist eine Voraussetzung für Kommunikation „auf Augenhöhe“.



### Erleben als zentraler Faktor

Das subjektive Erleben ist ein zentraler Aspekt der Persönlichkeit. Wie etwas erlebt wird, ist oft wichtiger und entscheidender als das Erlebte. Veränderung und Entwicklung kann nur aus dem eigenen Erleben heraus entstehen. Es ist deshalb entscheidend, dass AssistentInnen die Bereitschaft mitbringen, sich in das Erleben der Menschen einzufühlen.

### Nicht was fehlt, ist entscheidend, sondern was da ist

Potenzial zur Weiterentwicklung und Veränderung liegt nicht in den Defiziten, sondern in den Ressourcen. Diese müssen aufgespürt, gefördert und genutzt werden.

### Die kleinen Schritte

Auch noch so kleine Schritte zeigen die Fähigkeit zur Weiterentwicklung und bergen das Potenzial zu weiteren Schritten. Jeder Mensch hat sein eigenes Entwicklungstempo, das unbedingt beachtet werden muss, um eine Überforderung zu vermeiden.

### Der Weg ist ebenso wichtig wie das Ziel

Der Blick darf nicht starr auf das Ziel gerichtet bleiben, sondern muss auch beachten, was „unterwegs“ geschieht. Eine prozessorientierte Betrachtungsweise, die nicht an einer einmal gewonnenen Erkenntnis festhält, sondern Veränderungen wahrnimmt und einbezieht, ist für personenzentriertes Arbeiten unabdingbar.



# Handlungsgrundlagen unter der Leitidee der Selbstbestimmung und der personenzentrierten Haltung

## Vertrauen auf Entwicklungsmöglichkeiten

Zur personenzentrierten Haltung gehört es, Menschen grundsätzlich Entwicklungsmöglichkeiten zuzutrauen, jedoch Entwicklung nicht zu forcieren. Auch Stillstand kann einen Sinn haben. Erst wenn ein Mensch so angenommen wird, wie er im Augenblick ist, werden Veränderungen möglich.

## Selbstverantwortung

Im personenzentrierten Ansatz hat die Selbstverantwortung einen besonders hohen Stellenwert. Jedem Menschen muss in dem Maße, in dem es seine Fähigkeiten und Möglichkeiten erlauben, Verantwortung für sich selbst sowohl zugestanden als auch zugetraut werden.

## Richtlinien für den Alltag

Aus den oben beschriebenen Grundlagen lassen sich einige Richtlinien für die praktische Arbeit ableiten, die als Orientierung dienen sollen, worauf es im Alltag ankommt. Dabei muss immer beachtet werden, was diese Richtlinie für diesen Menschen in dieser konkreten Situation und unter diesen Rahmenbedingungen bedeutet.

- Zuhören
- Ernst nehmen
- Zumuten
- Zutrauen
- Von der „Normalsituation“ ausgehen
- Beim Naheliegenden bleiben
- Sich nicht von Vorwissen bestimmen lassen
- Erfahrungen ermöglichen
- Auf das Erleben eingehen
- Ermutigen
- Nicht ständig das „Symptom“ im Blick haben
- Eigenständigkeit unterstützen
- Überschaubare Wahlmöglichkeiten geben
- Stützen für selbständiges Handeln anbieten
- Klar informieren
- Konkret bleiben
- Die „Sprache“ des Gegenübers finden
- Den eigenen Anteil erkennen





## Persönliche Zukunftsplanung (PZP)



Die Persönliche Zukunftsplanung (oder „Person-centered planning“ oder: „Personal Futures Planning“ oder: „Essential Lifestyle Planning“) ist ein Denkansatz, ein Konzept, eine Methode zur individuellen Lebensplanung. Ihr Ziel ist es, die Lebensqualität einer Person zu verbessern, neue Lebensbereiche zu erschließen und neue Rollen auszuprobieren. Persönliche Zukunftsplanung wurde in den 80er Jahren durch Stefan Doose, Andreas Hinz, Ines Boban und anderen aus den USA „importiert“. Die Idee der Persönlichen Zukunftsplanung unterscheidet sich grundlegend von den sonst üblichen Förderplanungen und -plänen des sozialen Bereiches. Traditionelle Planungssitzungen konzentrieren sich gewöhnlich auf die Defizite und Probleme einer Person. Obwohl die Persönliche Zukunftsplanung vor allem im Zusammenhang mit Menschen mit „entwicklungsbedingten Behinderungen“ diskutiert wird, kann dieses Planungsinstrument für jede Person nützlich sein, die an Veränderungen interessiert ist. Die Idee der Persönlichen Zukunftsplanung kann von allen genutzt werden, egal wie alt man ist oder in welcher Lebenssituation man

sich befindet. Die persönliche Zukunftsplanung kann für sehr kleine Kinder und deren Familien genauso hilfreich sein wie für ältere Menschen, denen eine größere Lebensveränderung bevorsteht.

Träume und Wünsche sind ein wesentlicher Bestandteil der PZP, da in ihnen die Quelle unserer Motivation verborgen liegt. Im Vordergrund der Planung steht nicht die Verwirklichung des Traums, sondern folgende Fragen:

- Was ist der Kern des Traumes?
- Was ist das Schöne an dem Traum (z.B. „Warum willst du Schauspielerin werden?“ – oder: „Was macht ein Astronaut?“)?

Wichtig ist es herauszufinden, was für die Person reizvoll daran ist. Vielleicht ist es „nur“ die Uniform des Schaffners oder seine Kontrollfunktion, warum die Person diesen Beruf als ihren „Traumberuf“ nennt. Der Traum ist die Vision, der als solche benannt den Prozess der PZP begleitet, der nie in Frage gestellt wird und seinen festen Platz hat. „Das Wichtigste ist nicht die Vision, sondern, was sie bewirkt“ (Peter Senge).

## **Träume können in konkrete Schritte umgewandelt werden**

Persönliche Zukunftsplanung...

- ...ist ein Planungsinstrument.
- ...knüpft an Fähigkeiten und Stärken einer Person an.
- ...will die Vorstellung einer wünschenswerten Zukunft entwickeln helfen.
- ...ist ein andauernder Prozess, bei dem nach Problemlösungen gesucht wird.
- ...ist ein Planungsprozess, der auf dem Prinzip der Mitsprache und Mitwirkung („inclusion“) aller aufbaut.
- Die „planende Person“ steht im Mittelpunkt.
- Alle Veränderungen werden von einer kleinen Gruppe von Personen initiiert. Sie treffen sich über einen längeren Zeitraum hinweg freiwillig, um sich gegenseitig zu unterstützen, gemeinsam Probleme zu bewältigen und Handlungsstrategien zu entwickeln.

- Dieser Unterstützerkreis verpflichtet sich dazu, selbst aktiv zu werden, um sicherzustellen, dass sich im Leben der Person, für die die Zukunftsplanung erstellt wird, auch tatsächlich Dinge verändern.
- ...orientiert sich an den Stärken der planenden Person (statt sich auf deren Defizite zu konzentrieren).
- Die TeilnehmerInnen Persönlicher Zukunftsplanungen treffen sich, um die Talente und Interessen der „planenden Person“ zu entdecken und dann eine von allen geteilte Vorstellung einer Zukunft zu entwickeln.
- ...macht Spaß, ist informell, kreativ, lässt offene Fragen zu.
- ...bietet persönlich stärkende („Empowerment“) und lebensverändernde Erfahrungen.
- Der Planungsprozess wird von einem Moderator begleitet.
- ...lässt konkrete Schritte folgen (Aktionsplan).

# Personenzentriertes Denken in der Praxis

Personenzentriertes Denken verlangt genaues „Hinsehen“, „Hinhören“ und „Miteinander ins Gespräch kommen“. Es geht darum, das Gegenüber genau kennenzulernen, um herauszufinden, was der Person wichtig ist und was für sie wichtig ist, damit es ihr gut geht und sie ihre Fähigkeiten entfalten kann. In den letzten Kapiteln wurden die grundlegenden Merkmale Personenzentrierten Denkens erläutert sowie auf das Menschenbild und die Grundsätze einer professionellen Haltung eingegangen. Es ist wichtig, stets eine gute Balance zwischen den Bedürfnissen der zu unterstützenden Person, den Ansprüchen der Fachkräfte (Verantwortung für die Person) und der Umwelt (Sozialraum) und zu finden. In diesem Kapitel wird auf die Umsetzung der beschriebenen Haltung eingegangen, bei der Methoden Personenzentrierten Denkens sehr hilfreich sein können.

## Voraussetzungen zur Umsetzung

Personenzentriertes Denken ist ein Schlüssel dafür, dass Beteiligung gelingen kann. Um PZD/PZP in der alltäglichen Arbeit und in besonderen Situationen nutzen und durchführen zu können, müssen Voraussetzungen auf unterschiedlichen Ebenen gegeben sein.

## Verantwortung aller Beteiligten

Personenzentriertes Denken kann nur dann zur grundsätzlichen Haltung aller werden, wenn alle Beteiligten in die Umsetzung miteinbezogen sind und die Verantwortung dafür übernehmen. Hierzu müssen Verantwortlichkeiten geklärt sein und alle Beteiligten sich ihrer Aufgaben bewusst sein - in Bezug auf die Umsetzung der Haltung PZD in der Gesamteinrichtung und in Bezug auf die Umsetzung im Kleinen, z.B. die gelungene Durchführung einer Persönlichen Zukunftsplanung.

Worauf es ankommt am Beispiel des „Unterstützerkreises“:

Zu einer Zukunftskonferenz wird ein sogenannter „Unterstützerkreis“ eingeladen, im Rahmen eines Treffens gemeinsam über die Zukunft des Betroffenen nachzudenken. Wer einem solchen Unterstützerkreis angehört, sollte in erster Linie der Mensch entscheiden, um dessen Zukunft es geht. Sinnvollerweise setzt sich eine solche Gruppe aus Menschen zusammen, von denen man sich Hilfen für die Situation verspricht: Menschen, die einem nahe stehen, Familienangehörige, Verwandte, FreundInnen, und auch AssistentInnen, evtl. LehrerInnen, TherapeutInnen, ÄrztInnen, denn auch deren Fachwissen und Sichtweise kann für die Zukunftsplanung sehr wichtig sein. Versierte ModeratorInnen dürfen natürlich auch nicht fehlen. Die Angehörigen des Unterstützerkreises sollten mit dem Sinn der Zukunftskonferenz und der veränderten Sichtweise vertraut gemacht werden und ein geeig-

neter Termin mit genügend Zeit in einer angenehmen Umgebung muss gefunden werden. Alle Teilnehmenden der Zukunftskonferenz müssen Verantwortung übernehmen: die planende Person und die eingeladenen UnterstützerInnen.

Auf Seiten der planenden Person braucht es Interesse, Mut und Engagement sich auf den Prozess der Zukunftsplanung einzulassen, UnterstützerInnen anzusprechen, einzuladen, Verantwortung für eigene Entscheidungen und daraus resultierende Aufgaben zu übernehmen. Die Person muss sich Zeit nehmen, sich an Absprachen halten und an der Umsetzung zur Zielerreichung aktiv mitwirken. Die Verantwortung, sich UnterstützerInnen zu suchen, soll so weit wie möglich bei der planenden Person liegen. Im Prozess der Planung wird die planende Person auch mit Rückschlägen, Stagnationen, negativen Entwicklungen, Störfaktoren von außen konfrontiert sein. Der Umgang mit diesen schwierigen Situationen muss erlernt werden, die planende Person ist in der Verantwortung, sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten diesbezüglich Unterstützung zu



# Personenzentriertes Denken in der Praxis

holen. Während der Umsetzung ist ein offenes und ehrliches Miteinander Voraussetzung für das Gelingen der PZP.

Eine besondere Rolle spielt der Unterstützerkreis bei Menschen mit schwerer Behinderung, die sich selbst nicht äußern können und daher auf stellvertretende Äußerung ihrer Bedürfnisse angewiesen sind. Folgende Anforderungen werden an die UnterstützerInnen gestellt: eine hohe Reflexionsfähigkeit/-bereitschaft; sie müssen den zu unterstützenden Menschen gut kennen; es muss ersichtlich sein, dass der/die UnterstützerIn vom Menschen mit schwerer Behinderung gewünscht ist (durch Beobachtung/Aussagen von Bezugspersonen); ein hohes Einfühlungsvermögen; die Fähigkeit sich abzugrenzen und zu differenzieren zwischen eigenen Vorstellungen und den Wünschen der Person (was ist für die Person wichtig/ was ist der Person wichtig). Neben dem Unterstützerkreis ist auch die Wahl des passenden Kommunikationsmittels entscheidend für eine gelingende Umsetzung Persönlicher Zukunftsplanung mit Menschen mit schwerer Behinderung. Für diesen

Personenkreis ist auch die Methode der unterstützten kommunikativen Kinesologie eine Möglichkeit. Mitarbeitende, die im Franziskuswerk über eine entsprechende Ausbildung verfügen, finden Sie im Intranet unter „Personenzentriertes Denken“.

In Kapitel 3.2 wurde bereits auf die wichtigsten Handlungsgrundlagen personenzentrierten Denkens eingegangen. Folgende Aspekte kommen unter dem Fokus der Verantwortung nochmals besonders zur Geltung:

- Offenheit: Die UnterstützerInnen müssen offen sein für die Träume und Wünsche der planenden Person. Ob diese in ihren Augen realistisch, sinnvoll, erwünscht sind, ist zunächst nicht wichtig. Wichtig ist es, sich auf die Träume und Wünsche der planenden Person einzulassen, zu akzeptieren, dass diese bestehen. „Es geht nicht“ gibt es nicht. Mit der Person herauszufinden, inwiefern diese Träume verwirklicht werden können, ob es Alternativen gibt oder welche Bedürfnisse eigentlich hinter diesen Träumen stecken ist eine wichtige

Aufgabe der Unterstützenden.

- Klarheit und Transparenz: Die planende Person dort abzuholen, wo sie steht, ohne den Bezug zur Realität aus den Augen zu verlieren, ist eine verantwortungsvolle Aufgabe für den Unterstützenden. Dieser sollte eine möglichst objektive Einschätzung behalten und den Mut haben, diese Einschätzung wertschätzend zu äußern.
- Zurückhaltung: Die UnterstützerInnen sollen sich so weit wie möglich zurücknehmen, sich im besten Fall ganz verzichtbar machen. Das bedeutet auch, dass manche Situationen von den Unterstützenden ausgehalten werden müssen, in welchen sie gerne anders handeln würden. Denn die Person, um die es geht, ist die planende Person.

Alle Menschen, die im Franziskuswerk arbeiten und leben können sowohl UnterstützerIn als auch planende Person sein. Ein/e UnterstützerIn muss nicht zwangsläufig ein/e MitarbeiterIn sein, unterstützen kann auch ein/e KollegIn aus der WfbM, ein/e MitbewohnerIn aus



der Wohngruppe, eine Bekanntschaft vom letzten Erwachsenenbildungsangebot des FD Freizeit. Und ein/e Mitarbeiter/in muss nicht immer UnterstützerIn sein, sondern kann auch planende Person sein. Angehörige können sowohl UnterstützerIn als auch Unterstützte sein.

PZD erfordert auch in Bezug auf die Angehörigenarbeit einen Perspektivenwechsel. Das Verhältnis zwischen Menschen mit Behinderung, deren Angehörigen und den Mitarbeitenden ist oft ambivalent und nicht symmetrisch. Hierfür gibt es vielfältige Gründe, die z. B: in den besonders schwierigen Ablösepro-



## Rahmenbedingungen zur Umsetzung

zessen beim Übergang vom Wohnen im Elternhaus zum Wohnen und Arbeiten in Einrichtungen der Behindertenhilfe liegen.

Angehörige, die zusätzlich die gesetzliche Betreuung übernommen haben, stehen in einem besonderen Rollenkonflikt. Die gesetzliche Verpflichtung und das Ziel des Personenzentrierten Denkens, dem Willen des Menschen mit Behinderung entsprechend zu entscheiden, kann im Widerspruch zum eigenen „Fürsorgegefühl“ der Angehörigen stehen. Als oftmals wichtigste Bezugspersonen nehmen Angehörige großen Einfluss auf die Bewohnenden der Einrichtung und so ist ein kooperativer Umgang äußerst erstrebenswert. Angehörige sind wertvolle Ressourcen - so ist es empfehlenswert, Eltern als Wissensquelle, als Experten in Bezug auf ihre Kinder zu schätzen und zu nützen.

Des Weiteren fordern Angehörige und gesetzlich Betreuende Beteiligung, Transparenz, Information, Wertschätzung und eine offene Kommunikationskultur. Gerade bei erneuten Umbruchsituationen, wie zum Beispiel dem Umzug eines Menschen mit Behinderung in eine

neue Wohnform oder auf einen neuen Arbeitsplatz, tauchen problematische Schemata der Ablösungsprozesse in Form von Vorbehalten und Ängsten bei Eltern und Angehörigen oftmals wieder erneut auf. Angehörigen, die von Anfang an Vertrauen zur Einrichtung und den Mitarbeitenden aufbauen konnten, wird ein solcher Schritt leichter fallen. Im Sinne des Personenzentrierten Denken muss den Angehörigen hier empathisch mit einem offenen Ohr und viel Verständnis begegnet werden.

Personenzentriertes Denken eignet sich auch als Mittel, den Ablösungsprozess kooperativ zu gestalten. Angehörige und gesetzlich Betreuende können einbezogen werden in die Planungstreffen der Persönlichen Zukunftsplanung bzw. gehören oft den vom Menschen mit Behinderung gewählten Unterstützerkreis an. Auch kann eine Form der Persönlichen Zukunftsplanung für die Angehörigen selbst, die im Ablösungsprozess ihren Fokus wechseln (müssen), durchaus sinnvoll sein.





### **Rahmenbedingungen zur Umsetzung in der Gesamteinrichtung und im Team**

Im letzten Abschnitt wurde auf die Rolle der Aufgaben aller Beteiligten eingegangen. Besonderes Augenmerk wird in diesem Abschnitt auf die Verantwortung der Leitung gelegt: Haltung vorleben und Rahmenbedingungen sicherstellen. Führungskräfte auf allen Ebenen müssen die Haltung des PZD vorleben (Vorbildfunktion!):

- indem sie Mitarbeitende an der Umsetzung beteiligen, „mit ins Boot holen“
- eine Auseinandersetzung über gemeinsame Werte anstreben
- einen respektvollen, wertschätzenden Umgang mit Mitarbeitenden pflegen
- indem sie transparent informieren und kommunizieren
- ein Rückhalt der Leitung, in Bezug auf erste Schritte der Umsetzung auch mal Fehler machen zu dürfen selbstverständlich ist

Führungskräfte müssen in ihrem Verantwortungsbereich Rahmenbedingungen zur Umsetzung von PZD sicherstellen:

- indem sie klare Zielvorgaben mit den entsprechenden Maßnahmen machen, indem sie Informationen und Kommunikation zu PZD zur Verfügung stellen
- indem sie den Mitarbeitenden Zeit einräumen, sich über PZD zu informieren und Raum zur Anwendung geben
- mit der entsprechenden Dienstplangestaltung (z.B. Assistenzzeiten)
- indem sie Materialien zugänglich machen (z.B. Ordner mit Kopiervorlagen bereitstellen, Intranet, Literatur)
- indem sie einen Erfahrungsaustausch ermöglichen
- Führungskräfte sind für die Umsetzung und Gestaltung von PZD verantwortlich. Gesetze, Vorgaben des Kostenträgers und vorhandene Ressourcen sind Rahmenbedingungen, innerhalb derer Führungskräfte sich bewegen

# Barrieren bei der Umsetzung von PZD

## **Barrieren der Umsetzung von PZD**

Die genannten Voraussetzungen sind Grundlage für die Umsetzung von PZD. Auf unterschiedlichen Ebenen, strukturell oder persönlich, können sich Stolpersteine, Barrieren für die Umsetzung erge-

ben. Viele Barrieren entstehen im Kopf, andere entstehen durch Rahmenbedingungen (rechtliche Vorgaben, Vorgaben des Kostenträgers). Es ist wichtig, diese zu benennen und zu kennen, um adäquat mit ihnen umgehen zu können. Daraus können Gespräche wie das folgende entstehen.

## **Hey, schon mal was von PZD und PZP gehört?**

Ja, hab ich schon mal gehört. Wollen die jetzt einführen in Schönbrunn. Versteh ich nicht, wir sind doch bisher auch ohne das zu Recht gekommen:



**Zurechtgekommen sind wir, das stimmt. Wenn PZD aber eine Verbesserung für alle Menschen im Franziskuswerk bedeuten kann, warum dann nichts Neues wagen?**

Wenn das ginge, hätte es schon längst jemand anders so gemacht! Wie soll denn das funktionieren?

**Schon mal eine der Methoden des Personenzentrierten Denkens ausprobiert?**

Seite über mich, bla bla! Im Alltag hat man doch gar keine Zeit für so was!

**Der zeitliche Rahmen ist begrenzt, das stimmt! Deshalb ist es wichtig, dass man sich Zeit nimmt! Das ist eine ganz bewusste Entscheidung: sich Zeit für die Durchführung der Methoden einplanen oder sich Zeit einplanen für etwas anderes!**

...ja, aber wie Zeit einplanen für so etwas, wenn nicht genug Personal da ist? Du stellst dir das so einfach vor!!

**In der Tat ist es schwierig auch in Phasen mit personellen Engpässen am Ball zu bleiben. Außerhalb dieser Phasen jedoch können Verantwortlichkeiten geklärt**

**werden: Mitarbeiter A assistiert B bei seiner Persönlichen Zukunftsplanung. Dass Mitarbeiter A auch mal im Urlaub ist kann mit B doch vorab besprochen werden.**

Besprechen...jaja! Mit welchen Leuten arbeitest du denn?? Auf meiner Gruppe sind die Leute dafür viel zu schwach, undenkbar mit diesen Behinderungen! Das klappt sowieso nicht!

**Ich kann deine Bedenken nachvollziehen. Persönliche Zukunftsplanung mit Menschen mit schwerer Behinderung ist tatsächlich eine Herausforderung. Allerdings müssen alle Methoden unabhängig vom Unterstützungsbedarf des Einzelnen individuell eingesetzt werden. Bei Menschen mit schwerer Behinderung spielt der Unterstützerkreis eine entscheidende Rolle.**

Welchen Zweck soll denn dieser Unterstützerkreis haben?

**Zum Unterstützerkreis gehören Menschen, die der planenden Person nahe stehen und sich freiwillig dazu bereit erklären gemeinsam über die Zukunft der betreffenden Person nachzudenken.**

**Der Unterstützerkreis entscheidet nicht für die Person, sondern unterstützt und assistiert. Die Unterstützer können für die aktuelle Situation der Person hilfreiche Ressourcen beitragen (Netzwerke, Material, Zeit, Ideen).**

Und überhaupt! Woher die ganzen Materialien nehmen? Das kostet doch alles Geld! Und auch unsere finanziellen Ressourcen sind doch sehr begrenzt! Wer soll denn das bezahlen?

**Um zu beginnen reicht ein Blatt Papier und ein Stift, viele Materialien findest du auf Laufwerk K.**

Das ist doch unrealistisch! Zusammen-sitzen und über Träume und Wünsche reden, ja! Aber wer setzt die dann um? Da werden den Leuten doch unnötig Flausen in den Kopf gesetzt und ganz falsche Hoffnungen geweckt. Am Ende kommt dann die große Enttäuschung!

**Sind deine Träume alle realistisch? Es geht nicht darum zu beurteilen, ob die Träume der betreffenden Person sinnvoll, erwünscht oder realistisch sind. Die Aufgabe des Unterstützers ist es sich auf die Träume einzulassen, gemeinsam**



# Barrieren bei der Umsetzung von PZD



**mit der Person herauszufinden welche Bedürfnisse dahinter stecken, Ziele zu formulieren um die Träume zu verwirklichen.**

Das kann ich mir vorstellen, die Personen haben Wünsche und wir setzen sie um, das reinste Wunschkonzert! ...oder noch schlimmer, die tanzen uns auf der Nase rum!

**Die Person setzt ihre Ziele mit unserer Unterstützung um und übernimmt dabei selbst Verantwortung. Steht hinter einem Wunsch nicht der Wille ihn zu erfüllen, an der Umsetzung dranzubleiben, bleibt es nur ein Wunsch. Zu deiner Befürchtung, dass dir jemand auf der Nase rumtanzen könnte...die Möglichkeiten des Einzelnen enden immer dort, wo die Freiheit der Mitmenschen beschnitten wird.**

Also solange man dem Gegenüber seine Freiheit nicht nimmt, kann man machen was man will. Verstehe ich das richtig? Wo bleibt da unsere Verantwortung gegenüber den Menschen?

**Personenzentriertes Denken bedeutet nicht, dass jeder Mensch losgelöst von seinem sozialen Kontext tun und lassen kann, was er will. Wir alle müssen uns in einem bestimmten Handlungsrahmen bewegen, innerhalb dessen wir Spielraum haben. Je nach Situation, Grenzen und Fähigkeiten der eigenen Person und des Gegenübers, ist der Rahmen enger oder weiter. Unsere Verantwortung liegt darin, das Gleichgewicht zwischen Rahmen und Spielraum gemeinsam mit den Menschen zu finden.**

Ich denke, ich bin da gar nicht so ganz anderer Meinung als du, aber meine Mitarbeiter werden da nicht mitspielen. Und mit den Angehörigen wird das bestimmt auch schwierig... Das sind einfach Erfahrungswerte...

**Hast du mit deinen Mitarbeitern schon mal über PZD gesprochen?**

...

# Vielfalt der Methoden und ihre Anwendung

Der Ansatz Persönliche Zukunftsplanung sowie die Haltung des Personenzentrierten Denkens finden in einer Vielzahl unterschiedlicher Methoden Anwendung. Beim ersten Kontakt mit PZP/PZD erscheint diese Vielzahl unübersichtlich und kann zunächst einschüchtern.

## **PZD: Highlight oder alltagstauglich?**

Man trifft auf Planungsinstrumente wie MAPS oder P.A.T.H., die geeignet sind für die Planung und Umsetzung von Veränderungen (Zukunftsplanung) und somit auch sehr zeitaufwändig sind. Die individuelle Zukunftsplanung lässt sich durch eine „persönliche Zukunftskonferenz“ am ehesten auf den Weg bringen und am besten formulieren. Zukunftsplanung mit Hilfe von „Persönlichen Zukunftskonferenzen“ eignet sich für fast alle Entscheidungsprozesse des Lebens. Sie kann sich auf die Zeit nach der Schule ebenso beziehen wie auf die Berufswahl oder den Wechsel aus der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) in ein Arbeitsverhältnis des Allgemeinen Arbeitsmarktes, auf Freizeitgestaltung ebenso wie auf den Auszug von zu Hause in

eine Wohngemeinschaft / Begleitetes Wohnen oder auch auf den Ausbau von Freundeskreisen. Das etwas visionäre Denken einer solchen Konferenz erweitert den Horizont aller Beteiligten, öffnet die Augen für völlig neue Wege und macht dazu bereit, mit vereinten Kräften an einer individuellen integrierten Zukunftsgestaltung zu arbeiten.

Ebenso findet man eine Vielzahl weniger aufwendiger Methoden, die sowohl als eigenständige Methoden als auch als Bestandteile von Zukunftsplanungen eingesetzt werden können. Mithilfe dieser Methoden kann PZD über die „Highlights“ (beispielsweise Zukunftskonferenzen) hinaus gut als „normaler“ Bestandteil in den Alltag integriert werden und in verschiedenen Situationen als sehr hilfreich und gewinnbringend erlebt werden. Zur Konkretisierung werden im Folgenden einige Beispiele für die alltägliche Arbeit mit Methoden des PZD genannt:

- Tagesreflexion mit Gruppen oder Einzelpersonen, auch in Teamgesprächen gut möglich (z.B. „Was läuft gut? Was läuft nicht gut?“)

- Gegenseitiges Kennenlernen einer neuen Gruppe, eines neuen Gruppenmitglieds etc. („Eine Seite über mich“)
- Viele Methoden haben einen „Spielcharakter“ oder eignen sich gut als Beschäftigungsangebot (z.B. Lebensstil-, Hut-, Traumkarten)
- Auf den Punkt bringen: Ziele, Wünsche, Träume, Unterstützungsbedarf
- Grundlage zum Austausch über bestimmte Themen (z.B. Träume, Alpträume)
- Alltägliche Entscheidungen

Hilfreich in Bezug auf den Umgang mit der Vielfalt der Methoden und deren Anwendung ist es, sich nicht abschrecken zu lassen, sondern einfach auszuprobieren. So bekommt man ein gutes Gefühl dafür, welche Methoden für welche Situationen geeignet sind. Eine gute Möglichkeit ist das Ausprobieren der Methoden im Team oder an sich selbst. Dabei können sowohl Stolpersteine als auch weitere Möglichkeiten der Anwendung, Abwandlungen etc. aufgedeckt werden.



## Persönliche Zukunftsplanung mit Menschen mit schwerer Behinderung

Personenzentriertes Denken ist nicht abhängig vom Grad der Behinderung. Auch die Methoden, die bei der Persönlichen Zukunftsplanung verwendet werden können, unterscheiden sich nicht. Besonderes Augenmerk ist allerdings auf den Unterstützerkreis zu legen und auf die Aufbereitung der Methoden. Hier ist Flexibilität und Spontaneität gefragt. Die Anwendung der Methoden und die jeweilige Unterstützung, die zur Durchführung notwendig ist, können sehr unterschiedlich aussehen. Arbeitsblätter beispielsweise können alleine in schriftlicher Form ausgefüllt werden, mit Piktogrammen, Bildern, Fotos beklebt, ausgemalt, stellvertretend ausgefüllt oder von nahestehenden Personen ausgefüllt werden, die sich in den/die Betreffende/n hineinversetzen. Letzteres bedarf eines verantwortungsvollen Umgangs. Die Hypothese, dass jeder Mensch sich in seiner ihm eigenen Weise äußern wird und die Unterstützung darin besteht, sich selbst zurück und wahr zu nehmen, was ist. Wichtig ist es, nicht zu

vergessen, dass die Methoden zur Unterstützung der Menschen da sind und nur dann sinnvoll eingesetzt sind, wenn sie für den jeweiligen Menschen auch hilfreich sind.



# Entwicklungsperspektiven

## **PZD: Bildung, Information, Kommunikation**

Personenzentriertes Denken und Persönliche Zukunftsplanung beinhalten viele Facetten von Bildung: Ausbildung, Fort- und Weiterbildung, Schulbildung, frühkindliche Bildung, Geschmacksbildung, Persönlichkeitsentwicklung, Organisationsentwicklung. Bildung ist zugleich Voraussetzung für die Durchführung als auch Ziel der Durchführung von PZD/PZP. Bildung und Personenzentriertes Denken sind nicht voneinander zu trennen. Personenzentriertes Denken beinhaltet einen klaren Bildungsauftrag.

Ohne Kenntnis der Wahlmöglichkeiten kann keine Entscheidung getroffen werden. Die selbstbestimmte Auswahl von Speisen, Freizeitaktivitäten, Wohnangeboten erfordert ein „Vorwissen“. Das trifft auf fast alle Belange des Lebens zu. Geschmacksbildung ist daher eine Grundlage der Arbeit (Assistenz, Erziehung, Bildung) im Franziskuswerk. Nur so werden echte Wahlmöglichkeiten geschaffen. Folgende neue Bildungs- und Informationsangebote werden für Menschen mit Behinderung geschaffen:

- CABito: Unter dem Button Bildung/ Personenzentriertes Denken können sich Menschen mit Behinderung über PZD/PZP informieren. Workshops für Menschen mit Behinderung werden konzipiert und finden regelmäßig statt
- Jeder Mitarbeitende, der die Haltung des PZD im Alltag lebt und Methoden des PZD einsetzt trägt zur Bildung der Menschen mit Behinderung bei

## **Bildung und Information der Mitarbeitenden zu PZD/PZP**

Ein Grundwissen in Bezug auf Haltung und Methoden des PZD soll bei allen Mitarbeitenden vorhanden sein. Dieses Wissen kann auf unterschiedlichen Wegen erworben werden:

- Arbeitspapier als Überblick und Arbeitsgrundlage
- Intranet
- Workshops zu Methoden und Haltung
- Fortbildung, Weiterbildung, Ausbildung (z.B. Angebot der Akademie)

- Selbststudium, Ausprobieren (Methoden sind meist selbsterklärend, siehe Kapitel 4.3) die Zeitschrift Augenblicke (Artikel zu PZD)
- Literatur (siehe Verzeichnis)
- Internet

## **Bildung und Information für Angehörige**

- Workshops für Angehörige
- die Zeitschrift Augenblicke

## Vernetzung und bereichsübergreifende Zusammenarbeit

Für eine gelingende Umsetzung von PZD in der Gesamteinrichtung sind Transparenz und Klarheit bei der Zusammenarbeit in und zwischen den Bereichen wichtige Grundpfeiler. Ein reger und regelmäßiger Austausch zwischen den bereichsübergreifenden Mitarbeitenden und Mitarbeitenden der verschiedenen Bereiche dient der Weiterentwicklung, Reflexion und Unterstützung bei der Durchführung und Umsetzung von PZD/PZP. Möglichkeiten des Austauschs sind vielfältig: Forum, Ideenbörse, Workshops sind Beispiele hierfür. Auch der informelle Austausch zwischen Mitarbeitenden sowohl auf horizontaler als auch auf vertikaler Ebene ist ein wichtiger Aspekt.

Die Zusammenarbeit der einzelnen Bereiche muss getragen sein von einer gemeinsamen konzeptionellen Basis und gemeinsamen Zielen (UN-BRK, Vision 2030, Arbeitspapier). Diese gemeinsame Basis gibt einen Rahmen vor und

schafft dadurch Freiräume innerhalb dieses Rahmens, den unterschiedlichen Aufgabenbereichen und Schwerpunkten (verschiedene Zielgruppen, verschiedene Aufträge) der einzelnen Bereiche gerecht zu werden. Unterschiede sollen nicht im Sinne von gegenseitiger Konkurrenz (besser/schlechter, einander ausspielen, „abhängen“) verstanden werden, sondern als Möglichkeit der Bereicherung und als Chance, voneinander zu lernen.

Eine gute bereichsübergreifende Zusammenarbeit ermöglicht die gemeinsame Planung, Organisation, Gestaltung und Begleitung von Übergängen (z. B.: von der Schule in die Werkstatt, vom Kinder- und Jugendwohnheim (KJWH) in eine Wohngruppe für Erwachsene). Für die jeweilige Person bedeutet das die Chance auf einen gelungenen Übergang, ein gutes Ankommen im neuen Lebensabschnitt, die Möglichkeit des „Mitnehmens“ wichtiger Erinnerungen, Personen, Vorlieben. Ein neuer Lebens-

abschnitt kann so vielmehr als Bereicherung denn als Verlust erlebt werden (Biographien mit sanften Übergängen statt schmerzhaften Brüchen). Zusammenarbeit kann sowohl gruppenübergreifend als auch einrichtungs- und bereichsübergreifend stattfinden:

- Schule, KJWH und Heilpädagogische Tagesstätte (HPT)
- KJWH und Erwachsenenwohnen bei Umzügen
- Schule und Werkstatt beim Übergang ins Arbeitsleben

# Literatur und Impressum

## Schluss

Die Umsetzung von PZD beginnt bereits im Umgang mit sich selbst, mit Kolleginnen, mit Vorgesetzten, mit Mitarbeitenden. In der Art des Umgangs miteinander spiegelt sich die eigene Haltung wieder (Vorbildfunktion für andere!). Für eine gelungene Umsetzung ist es unerlässlich, eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung zu leben, eine Kultur, in der es möglich ist offen und konstruktiv mit Fehlern umzugehen, sich gegenseitige Rückmeldung zu geben und in der auch Raum für Kritik ist.

Die Umsetzung von PZD erfordert ständige Reflexion und Weiterentwicklung auf allen Ebenen. Hier ist jede/r Beteiligte gefordert sich immer wieder mit PZD auseinanderzusetzen und sein eigenes Handeln zu reflektieren.

## Literatur

- Marlies Pörtner „Ernstnehmen, Zutrauen, Verstehen“, 3. Auflage, 2001, Klett Cotta, Stuttgart.
- Doose, S.: „I want my dream!“, Persönliche Zukunftsplanung, 2000
- Kann, P. van und Doose, S.: Zukunftsweisend, 1999
- UN-Behindertenrechtskonvention, Hrsg.: Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen

Materialien der Persönlichen Zukunftsplanung und entsprechende Links, finden Sie im Intranet des Franziskuswerkes

## Impressum

Dieses Arbeitspapier wurde vom Arbeitskreis PZD erarbeitet.

Ansprechpartnerin:

Siglinde Vonier

[siglinde.vonier@schoenbrunn.de](mailto:siglinde.vonier@schoenbrunn.de)

