

## Einführung des Personenzentrierten Ansatzes mit Unterstützung einer Projektgruppe

Im Dezember 2014 wurde auf einem Gruppenleitertag von Frau Pörtner das Konzept der Personenzentrierten Arbeit vorgestellt. Die Lebenshilfe entschloss sich, dieses für den Bereich Wohnen als Leitlinie zu übernehmen. Es folgten eine Fortbildung für alle Mitarbeiter und die Aufforderung, das Buch „Ernstnehmen Zutrauen Verstehen“ von Frau Pörtner zu lesen. In diesem Buch geht es um Handlungsgrundlagen, eine Landkarte der Einflussfaktoren und Richtlinien für den Alltag. Das alles hörte sich sehr Interessant und für den Arbeitsalltag gewinnbringend an. Für manche jedoch auch einfach wie die nächste Methode nach anderen Methoden, die zuvor vorgestellt worden waren.

Dann war da aber doch etwas, das den Ansatz von anderen unterschied. Ziel ist es nämlich, zuallererst eine Haltung zu entwickeln, meinem Gegenüber mit Empathie, Wertschätzung und Authentizität/Kongruenz zu begegnen.

In der Beschäftigung mit dem Konzept erscheinen die verschiedenen Bausteine plausibel und sympathisch. Die Umsetzung in die Praxis gelingt jedoch gelegentlich nicht ganz so einfach. Um meine Haltung zu verändern, muss ich zuerst mein Handeln und meine Haltung reflektieren und dann gegebenenfalls meine Herangehensweise anpassen. Dann werden andere die Veränderung wahrnehmen und darauf reagieren.

Diese Entwicklung unterstützen wir mit unserer Projektgruppe:

Von der Einrichtungsleitung der Wohnheime der Lebenshilfe Schweinfurt wurde 2017 eine sog. Projektgruppe ins Leben gerufen, um die einzelnen Wohngruppen bei der Einführung und Umsetzung des personenzentrierten Ansatzes in die Praxis zu beraten und zu unterstützen.

Die Projektgruppe besteht aus 8 Mitarbeitenden verschiedener Qualifikation und Funktion aus verschiedenen Gruppen.

Die Projektgruppe stellt ihre Arbeit in Form eines Radiointerviews vor:

### **Radio Unterfranken (RUF)**

Grüß Gott, liebe Hörerinnen und Hörer!

Sie haben Radio Unterfranken eingeschaltet. Wir werden uns in der heutigen Sendung mit dem personenzentrierten Arbeiten in den Wohnheimen der Lebenshilfe Schweinfurt beschäftigen. Die Schweinfurter Lebenshilfe hat nämlich für die Einführung dieses Konzepts eigens eine Projektgruppe ins Leben gerufen, die ihr bei der Etablierung des personenzentrierten Ansatzes unterstützend zur Seite stehen soll.

Im soeben gehörten Beitrag haben sich die Mitglieder der Projektgruppe vorgestellt, und Markus und Daniel haben vom Auftrag dieser Gruppe berichtet. Ich freue mich nun, Hans, einen der Gruppenmitglieder persönlich hier im Studio begrüßen zu dürfen.

Hallo Hans!

### **Hans**

Moin moin. Schön, dass ich hier sein darf.

## RUF

Euer Auftrag wurde eben klar benannt. Jetzt interessiert den Hörer sicher, wie ihr dieses nicht ganz anspruchslose Unterfangen in die Praxis umsetzt.

## Hans

Es haben sich drei Themenschwerpunkte herauskristallisiert:

1. Treffen der Projektgruppe
2. Teambesuche in den Wohnheimen
3. Besprechung organisatorischer Belange

## RUF

Beginnen wir mit euren Treffen. Wie muss ich mir ein solches vorstellen?

## Hans

- Unsere Treffen dienen der Koordination aller anfallenden Arbeiten, die mit dem personenzentrierten Arbeiten zu tun haben.
- Wir treffen uns monatlich, anfangs für zwei Stunden, aktuell sind es zwei und eine halbe.
- Wir verfestigten in den ersten Treffen zunächst einmal unsere theoretischen Kenntnisse, um eine gemeinsame Basis für unsere späteren Teambesuche zu haben.
- Wir legten innerhalb der Projektgruppe unsere Rolle und die der Begleitung fest, dazu später noch.
- Auf Grund der Fülle unserer Sitzungsinhalte haben wir einen Themenspeicher geschaffen. Einige Inhalte des Speichers erledigen sich oft von selbst, andere werden nach und nach abgearbeitet.
- Wir sammeln und diskutieren intensiv Beispiele aus der eigenen Praxis. Diese und weitere Beispiele aus den Wohngruppen stellen wir zur Einsicht für jeden Wohnheimmitarbeiter auf unseren Wohnheimserver.
- Das erste Treffen der Projektgruppe fand übrigens im Januar 2017 statt.
- Dabei haben wir uns auf einen Besuch bei Frau Pörtner in Zürich vorbereitet.

## RUF

Ihr seid da extra nach Zürich gefahren?

## Hans

Ja, mit einem Koffer voll Fragen. Für mich war's ein Highlight meiner bisherigen Arbeit in der Projektgruppe! Aber zurück zu den Sitzungen.

- Ganz aktuell haben wir einen Nachrichtenbrief mit dem Schwerpunktthema „Empathie“ an die Häuser verschickt. Weitere Nachrichtenbriefe zu verschiedenen Themen des personenzentrierten Arbeitens werden folgen.

## RUF

Soweit zu den Sitzungen der Projektgruppe. Nun zu Euren Besuchen in den Wohngruppen.

## Hans

Für die geplanten Teambesuche haben wir sog. Tandems gebildet.

## RUF

Was meint das?

### Hans

- Wir fanden es sinnvoll, zu zweit in die Wohnheime zu gehen. Dadurch ist dieser Begriff entstanden.
- Anfangs waren die Tandems festgelegt, heute rotieren wir.
- Anfangs haben wir eine Fortbildung über Moderationstechniken genossen, üben diese in den Sitzungen auch ein, um die wenigen Teambesuche möglichst effektiv gestalten zu können.
- Später kam noch eine Schulung in Beratung dazu, außerdem wurde jedes Tandem 1 Mal bei einem Beratungsbesuch supervidiert.

## RUF

Wie bereitet ihr euch auf die Besuche in den Wohnheimen vor, wie oft besucht ihr die Häuser und wie schaut so ein Besuch aus?

### Hans

- Es sind zwei Besuche pro Jahr pro Wohngruppe angedacht.
- Mehr geht nicht, wir haben 29 Gruppen auf Schweinfurt und das 30 Kilometer entfernte Hammelburg verteilt.
- Pro Durchgang bedeutet dies 7 – 8 Tandembesuche.
- Zur Vorbereitung: Wir vereinbaren mit den Wohnheimteams einen Termin.
- Bei der Terminabsprache nennt das Team ein Thema (meist in Form von Praxisbeispielen), über das wir uns bei unserem Besuch austauschen wollen.  
Der eigentliche Ablauf bei unseren Besuchen sieht meist aus wie folgt:
- Das Wohnheim beschreibt sein aktuelles Thema bzw. seine Fragestellung.
- Wir versuchen durch gezielte Fragen dem Team zu einem eigenen Lösungsansatz zu verhelfen.
- Unser Blick von außen verschafft dem Team neue Sichtweisen.
- Wir versuchen, nicht direktiv vorzugehen.
- Das Gespräch wird von uns oder vom Team protokolliert. Dies erleichtert den Einstieg in den nächsten Teambesuch. Was ist im Wohnheim passiert seitdem?
- Das Protokoll bleibt im Haus, es geht auch nicht an die Einrichtungsleitung weiter.
- In unseren Sitzungen berichten wir über die Besuche in den Teams.
- Dabei geht es um die Vorgehensweise und weniger um Inhalte.
- Für die Reflexion der Praxisbesuche haben wir jüngst eine Checkliste für die Tandems erstellt.

## RUF

Ihr marschiert da einfach in die Häuser. Wie schaut es denn da mit der Willkommenskultur aus?

### Hans

- Zu Beginn gab's da schon eine gewisse Skepsis.
- Mittlerweile genießen wir jedoch ein großes Maß an Vertrauen.

- Die Kollegen wissen, dass wir nicht alles weitergeben, worüber in den Teambesprechungen geredet wird. Besonders, wenn es um den eigenen Anteil des Mitarbeiters bei einem Problem geht, ist für uns Verschwiegenheit Pflicht.
- Wir werden als Helfer gesehen.
- Wir versuchen, jeden im Team zu erreichen (stille Mitarbeiter).
- Wir gehen einfühlsam mit der inneren Haltung der Kollegen um („Das machen wir doch schon immer so!“). Dann bringen wir Beispiele von uns selbst, die diese These widerlegen.

### RUF

Ihr wart jetzt teilweise schon zweimal in den Teams. Konntet ihr da Unterschiede zum ersten Besuch ausmachen?

### Hans

Ja, teilweise sogar große.

- Die Grundlagen der personenzentrierten Arbeitsweise: die Handlungsgrundlagen, ebenso die Richtlinien und die Landkarte der Einflußfaktoren haben sich verfestigt.
- Es treten aber auch Ängste hervor, wie Aufsichtspflicht und Verantwortung bei Fragestellungen der Gesundheitsfürsorge
- Wir versuchen, diese Ängste ernst zu nehmen. Es gab tatsächlich seit Einführung des neuen Konzepts keine rechtlich belangten Vorfälle (auch die letzten Jahre nicht).
- Ein großes Diskussionsthema ist darauf hin die Frage: „Was bin ich im Stande, als Mitarbeiter auszuhalten?“
- „Risiko hat Würde!“ (Wolf Wolfensberger)

### RUF

Du hast als dritten Schwerpunkt eurer Arbeit die Organisation genannt.

### Hans

Ja, einiges ist ja schon angeklungen.

- Vorbereitung von Tagungen, wie aktuell dieses Netzwerktreffen.
- Terminliche Planung der Tandembesuche.
- Wie bringen wir unsere Arbeitsergebnisse (z.B. den Nachrichtenbrief) an die Frau usw. Ich möchte dies nicht zu sehr ausführen, sonst schlafen dir die Hörer ein.

### RUF

Und zum Schluss bitte ich dich noch um eine ehrliche Antwort. Ihr seid in den verschiedenen Wohngruppen unterwegs. Ihr wollt der Einrichtungsleitung nicht alles weitergeben, was ihr in den Teams besprochen habt. Wird das denn so akzeptiert?

### Hans

Noch mal ne fiese Frage zum Schluss! War mir klar!

- Durch Karin und Marco werden wir von zwei Mitarbeitern der Einrichtungsleitung begleitet.
- Wir haben einen gegenseitigen Lernprozess durchlaufen.

- Die Projektgruppe hat zu Beginn unserer Sitzungen, wie ich anfangs schon erwähnte, den Wunsch geäußert, losgelassen zu werden.
- Dieses Loslassen findet in kleinen Schritten auch statt.
- Die heutige Radiopräsentation geschieht in unserer eigenen Verantwortung.
- Es ist mit der Zeit eine gesunde Vertrauensbasis entstanden, auch wenn's manchmal Differenzen gibt.
- Nicht die Projektgruppe hat den personenzentrierten Ansatz als Konzept eingeführt, sondern die Einrichtungsleitung. Wir helfen lediglich dabei
- Der Vorstand der Lebenshilfe steht hinter dem Konzept.
- Wir haben für jedes Projektgruppenmitglied zwei Wochenstunden zusätzlich von der Leitung zur Verfügung gestellt bekommen.
- Wir sitzen also alle zusammen in einem Boot und rudern in die gleiche Richtung.
- Somit kann es eigentlich keine besseren Voraussetzungen für alle Beteiligten geben, das Konzept gemeinsam zu etablieren.

## RUF

Hans, ich danke dir für das Gespräch.

Im folgenden Beitrag kommt nun Frank zu Wort, der uns erklärt, warum diese Projektgruppe so wichtig ist bei der Umsetzung des personenzentrierten Ansatzes, Sie hören weiterhin Radio Underfrangn. Bleiben Sie dran, es lohnt sich!

## Warum diese Projektgruppe?

- Die neue pädagogische Leitlinie verunsichert, wirft bei Mitarbeitenden Fragen auf, bringt neue Ideen und Impulse und somit Beratungsbedarf mit sich
- Uns, der Projektgruppe, ist ein Voranbringen des personenzentrierten Ansatzes wichtig. Wir sind vom Konzept überzeugt und finden uns wie viele anderen Mitarbeitenden darin wieder und möchten die Implementierung kollegial unterstützen
- Die multiprofessionelle Zusammensetzung der Projektgruppe erleichtert die kollegiale Beratung:
  - das Erarbeiten von Lösungen aus dem Team heraus
  - sie erhöht die Akzeptanz in den einzelnen Teams
  - ermöglicht ein Erreichen aller Mitarbeitenden

## Bisherige Auswirkungen der Arbeit der Projektgruppe:

- über Jahre hinweg bestehende, verfestigte Strukturen und eingefahrene Wege werden hinterfragt, neue Lösungsansätze entstehen
- das theoretische Wissen wird gefestigt und in die Praxis umgesetzt, angewandt
- der Einführungsprozess des Ansatzes wird intensiviert und beschleunigt
- die Bedeutung und der hohe Stellenwert des Personenzentrierten Ansatzes sind den Mitarbeitenden durch den Einsatz einer Projektgruppe nachhaltig präsent

- Mitwirkende der Projektgruppe geben durch tägliches Handeln konkrete Beispiele, an denen man sich orientieren kann
- Die Veränderungen bei Bewohnern und Mitarbeitenden sind sichtbar und spürbar. Es zeigt sich besonders eine gesteigerte Selbstreflexion
- Lösungsansätze werden in den Teams vermehrt intrinsisch erarbeitet
- Bewohner erkennen den größeren Spielraum zunehmend und lernen ihn zu nutzen.

Zum Schluß möchten wir auf **Herausforderungen** zurück blicken und auf unsere **Entwicklungsmöglichkeiten** schauen:

Eine große Herausforderung stellt die organisatorische Arbeit dar, d.h. konkret die Koordination der Team- bzw. Tandembesuche – einerseits die dezentrale Struktur unserer Einrichtung (Wohngruppen in Schweinfurt, und ca.30 km entfernt in Hammelburg und Fuchsstadt) und die unterschiedlichen Besprechungszeiten der einzelnen Teams, andererseits unsere eigene Arbeit in der jeweiligen Wohngruppe. Dies in Einklang zu bringen, ist oft schwierig. Hier möchten wir eine schnellere Rückmeldung der einzelnen Teams erreichen, um eine bessere Vorausplanung gestalten zu können.

Außerdem sehen wir es als notwendig an, in Zukunft unsere zu betreuenden Menschen noch umfassender über den personzentrierten Ansatz aufzuklären, so dass sie ihn verstehen können. Hier geht es z.B. um Fragestellungen wie „was will ich?“, „welche Rechte habe ich als Bewohner?“, wie kann ich Verantwortung übernehmen und eigene Entscheidungen treffen?“ etc.