

# Workshop Persönliche Zukunftsplanung Träume und Wünsche entwickeln und umsetzen

Netzwerktreffen  
Personenzentriertes Arbeiten

Prof. Dr. Sandra Fietkau

24.09.2024



# Methoden zur Erkundung der Person, z. B. von Wünschen

1. Hutkarten, Lebensstilkarten
2. Koffer packen
3. 9 gute Dinge über mich
4. Wertschätzungskarten

## Bezugsquellen:

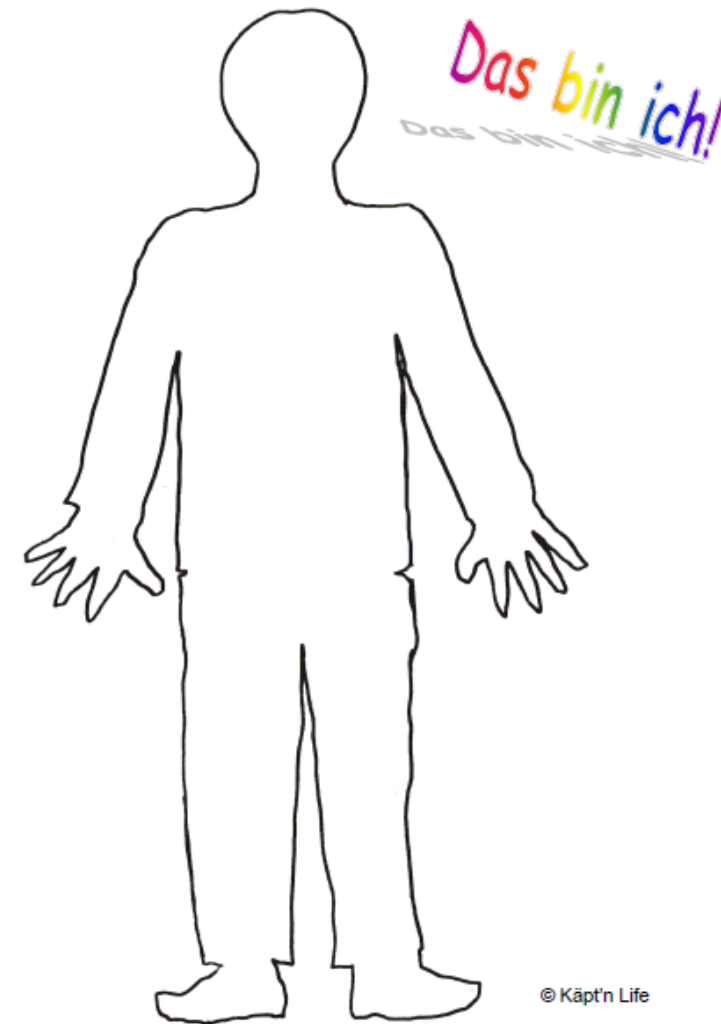
- Siehe: [www.persoenliche-zukunftsplanung.eu](http://www.persoenliche-zukunftsplanung.eu)

## Material

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

# Paar-Übung: Was für eine Person bin ich?

- Was magst du gerne?
- Was sind deine Hobbies?
- Was sind deine Stärken?
- Worauf bist du stolz in deinem Leben?
- Worauf willst du in deinem Leben nicht verzichten?
- Wofür hast du dich im Leben bewusst entschieden?
- Was magst du an anderen Menschen?

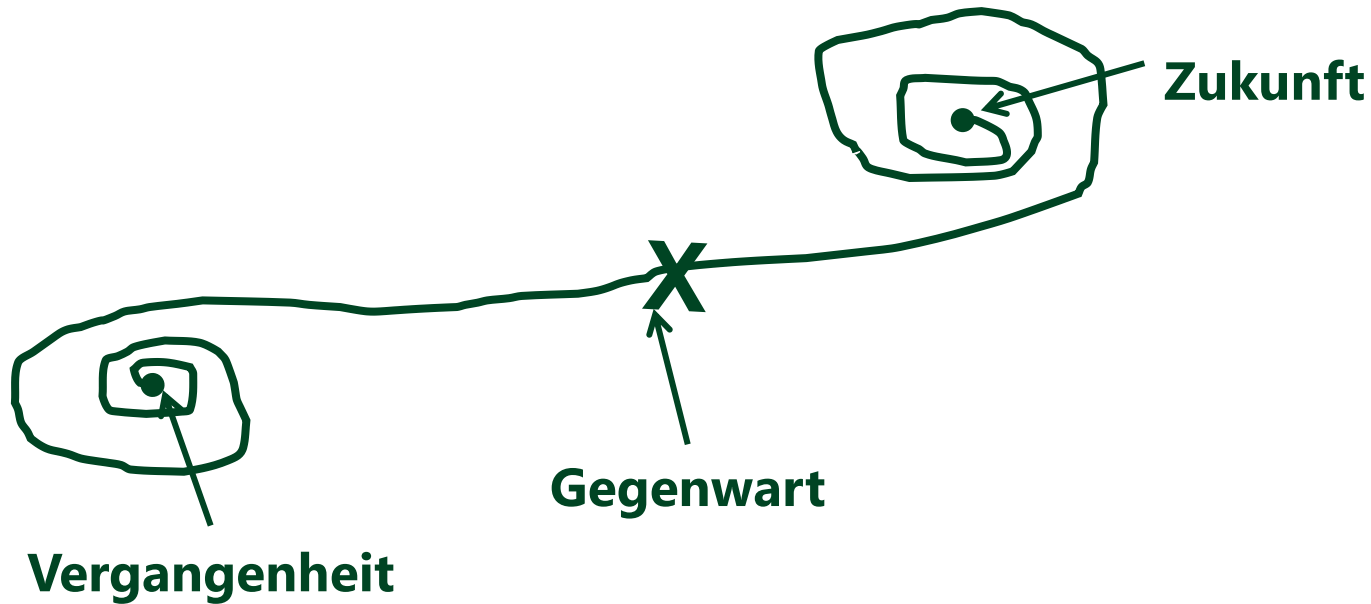


Persönliche Zukunftsplanung  
**EINFÜHRUNG**



# Blickwechsel

Menschen mit Behinderungen  
sind Menschen mit Fähigkeiten



ZUKUNFTS   
PLANUNG

# Warum Persönliche Zukunftsplanung?

1. Weil große Entscheidungen anstehen
2. Weil ich mein Leben (Arbeit, Wohnen, Freizeit) verändern will.
3. Weil ich über meine Zukunft selbst bestimmen will.

„Keiner weiß besser, was ihm gut tut und für ihn notwendig ist, als der Betroffene selbst.

Wir können einander also nicht beibringen, was für uns gut ist.

Nicht mit noch so ausgeklügelten Techniken.

Aber wir können einander dabei unterstützen, es selbst herauszufinden.“

# Große Fragen

„Eine große Frage ist eine die sich verweigert beantwortet zu werden, uns dadurch in eine tiefere Verbindung zueinander führt, und somit die Voraussetzung für ein tieferes Zuhören und gemeinsames Nachdenken schafft.“

Judith Snow



# Persönliche Zukunftsplanung: Was ist das?

„Der Prozess der Persönlichen Zukunftsplanung schlägt eine Reihe von Aufgaben vor und hält verschiedene Methoden bereit,

die uns helfen,  
einen Prozess mit Menschen zu beginnen,  
um ihre Fähigkeiten aufzudecken,  
Möglichkeiten vor Ort zu entdecken  
und neue Dienstleistungen zu erfinden,  
die mehr helfen als im Weg stehen“

Beth Mount

# Persönliche Zukunftsplanung kennzeichnet ...

- 1. Personenorientierung:**  
Ich stehe im Mittelpunkt.
- 2. Selbstbestimmung:**  
Ich entscheide selbst, auch „große Fragen“.
- 3. Selbststärkung:**  
Alle sehen die Dinge, die ich kann.  
Wir denken bewusst nach und lernen.
- 4. Kreative Methoden / Visualisierung der Prozesse:**  
Ich habe Spaß.  
Ich verstehe, was wir machen.
- 5. Verantwortung für konkretes Handeln.**  
Wir verteilen Aufgaben und werden aktiv.

Daher:  
Personen-**ORIENTIERUNG**  
statt  
Personen-ZENTRIERUNG

„Wir haben fälschlicherweise  
die schreckliche Fiktion angenommen,

dass „**Person**“ **Singular** ist –

dass Person in „**personenzentriert**“ **allein** bedeutet.

John O’Brien

# Selbstbestimmung

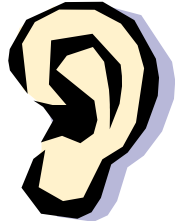
*Selbstbestimmung  
von Menschen mit  
Behinderung heißt  
Kontrolle  
über das eigene Leben  
zu haben,  
die auf der Wahl  
von guten  
Möglichkeiten basiert.*

# Wertschätzung



Augen

für Fähigkeiten und  
Möglichkeiten



Ohren

zum aktiven und  
einfühlsamen Zuhören



Mund

für eine wertschätzende  
und für alle verständliche  
Sprache

# Mein Unterstützerkreis



# Unterstützer\*innenkreise

„Ein Circle of Support ist eine informelle Kleinst-Gruppe von Menschen, die sich regelmäßig trifft, um ein Individuum (die Fokus-Person) zu unterstützen, seine oder ihre persönlichen Ziele im Leben zu erreichen. Der Circle agiert als eine Gemeinschaft um die Person herum, die aus dem einen oder anderen Grund nicht in der Lage ist, die eigenen Ziele selbstständig zu verwirklichen.“

(KNUST-POTTER 2006)

# Unterstützer\*innenkreise

1. Vernetzung von Personen aus dem Umfeld einer Fokus- oder Hauptperson
2. Teilnehmer\*innen werden von der Hauptperson ausgesucht und eingeladen
3. Diese Person steht mit ihren Wünschen und Bedürfnissen im Mittelpunkt
4. Gemeinsam werden Ideen, Ziele und Wünsche erarbeitet und umgesetzt

(vgl. Fietkau 2017)





Persönliche Zukunftsplanung

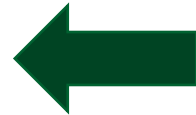
# PLANUNGSFORMEN

# Formen der Persönlichen Zukunftsplanung

1. MAP



2. PATH



**Zukunftsfeste** (nach I. Boban)

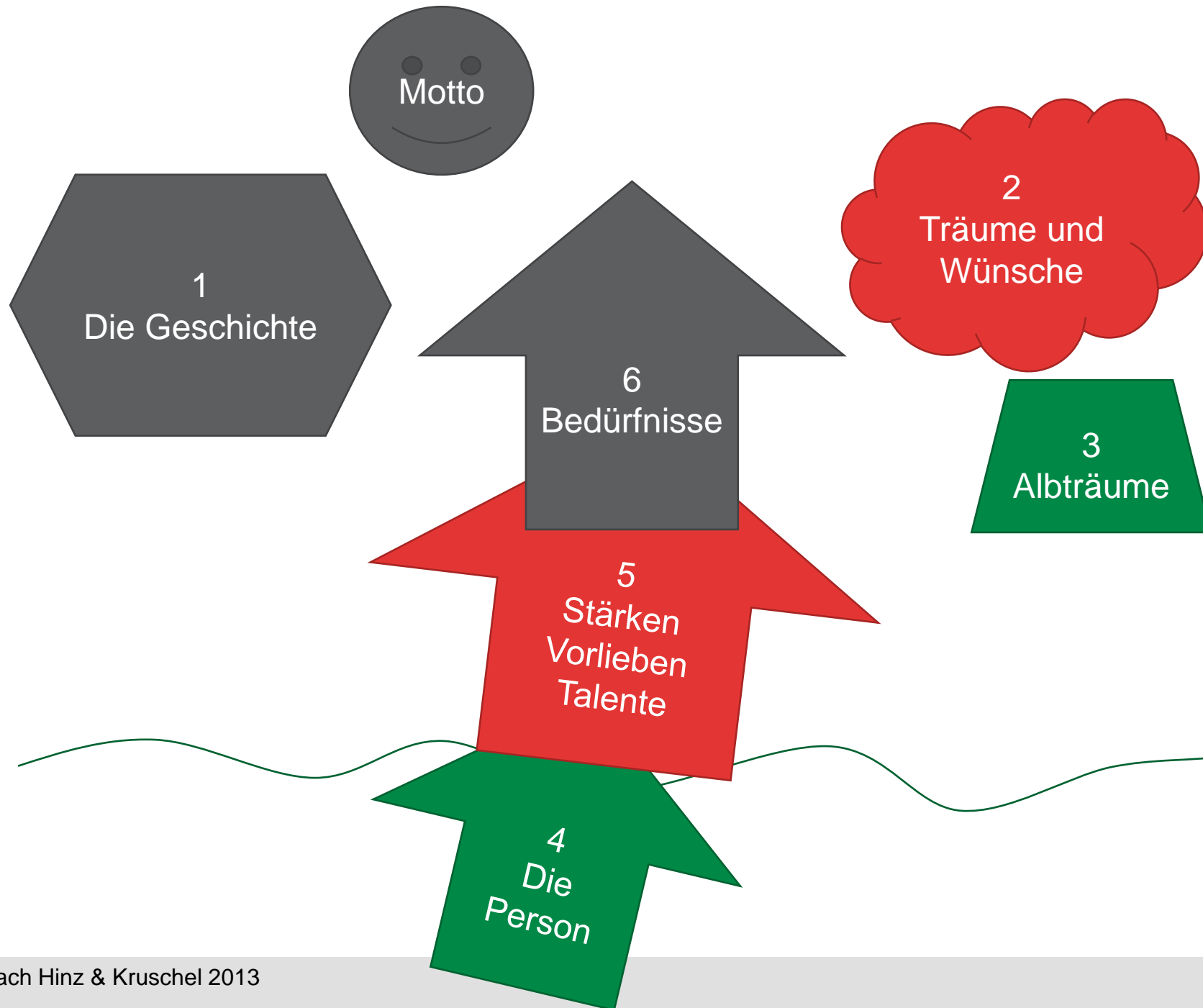
3. Personal Futures Planning

4. Essential Lifestyle Planning

5. Persönliche Lagebesprechung

6. ...

# MAPS



# Der PATH-Prozess



# Persönliche Lagebesprechung 1

ist die kurze Form, schnell einen Aktionsplan zu entwickeln in 3 Phasen

## 1. Ankommen und Orientieren

Plakate/ Themen:

1. Wer ist da?
2. Gesprächsregeln
3. Was wir an ... (Name) schätzen und mögen



## 2. Ideen zusammentragen

Plakate/ Themen:

1. Was läuft gut? Was läuft nicht gut?
2. Offene Fragen –  
Probleme, die gelöst werden müssen



# Persönliche Lagebesprechung 2

## 1. Ausführliche Variante (ansonsten weiter beim Aktionsplan)

- (Was ist ... jetzt wichtig?)
- (Was ist ... in Zukunft wichtig?)
- (Was braucht ... um gesund und sicher zu sein?)



## 3. Aktionsplan:

### 1. Wer macht was bis wann?





Start-Seite Alltags-Sprache



Start-Seite Leichte Sprache



Gebärden-Sprache



Kontrast ändern



Schrift-Größe ändern



Start-Seite

**Persönliche Zukunftsplanung**

Sich begegnen

Mitmachen im Verein

△ [Start](#) » Persönliche Zukunftsplanung



## Das ist Persönliche Zukunftsplanung

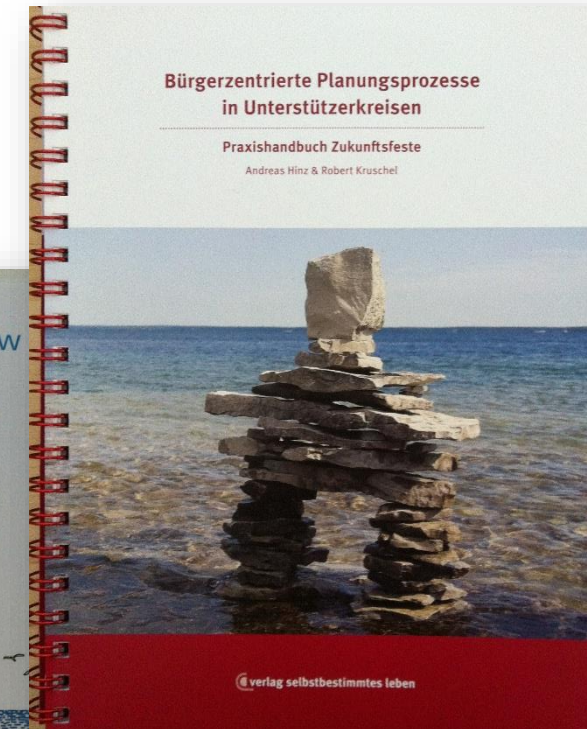
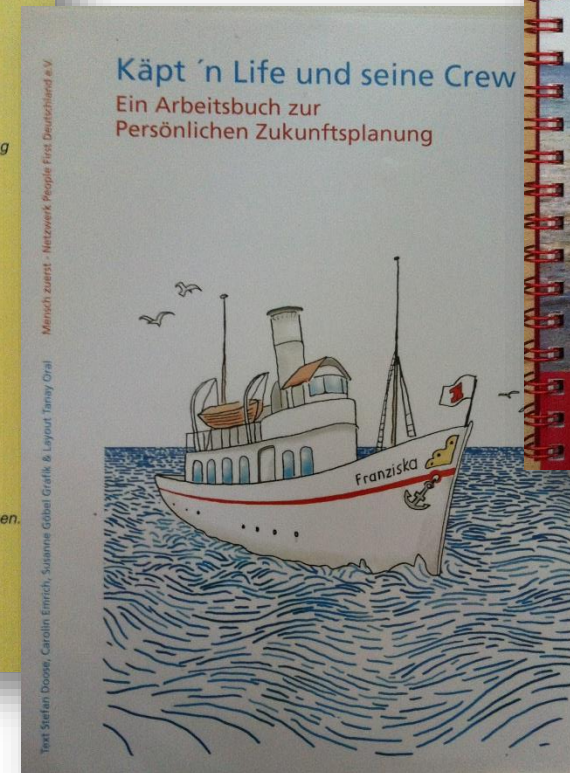
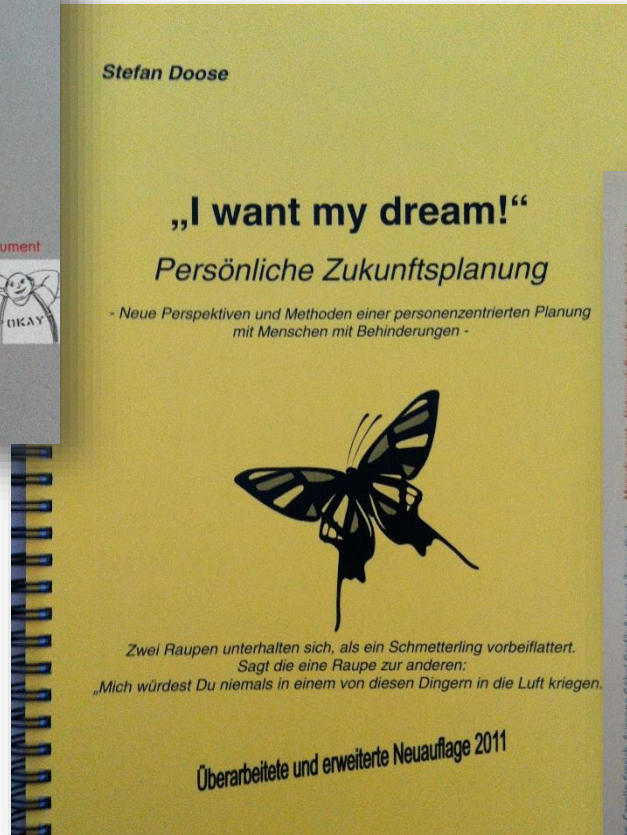
### Persönliche Zukunftsplanung ist eine Haltung!

Jeder Mensch hat Stärken, Gaben und Möglichkeiten. Jeder Mensch kann wichtige Rollen in der Gesellschaft einnehmen. Eine inklusive Gesellschaft ist ein Gewinn für alle Menschen.





# Interessante Publikationen zum Thema





# Unterschiede in den Planungsformen I

Traditionelle Planung	Personenorientierte Teams	Persönliche Zukunftsplanung
<b>Ziel der Planungstreffen</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interdisziplinäre Koordination</li> <li>• Klärung von Zuständigkeiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gemeinsame Vision für alle Mitarbeitenden</li> <li>• Organisationsveränderung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• individuelle Vision für eine Person</li> <li>• Aufbau ehrenamtl. Aktivitäten / Unterstützung im Gemeinwesen im Auftrag der Fokus-person</li> </ul>
<b>Zusammensetzung des Teams</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fachkräfte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeitende</li> <li>• evtl. auch die Fokus-person und Familie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fokusperson, Familie, Freund*innen, Kolleg*innen, evtl. bezahlte Unterstützer*innen</li> </ul>
<b>Wo / wie oft trifft sich die Gruppe?</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 x Jahr</li> <li>• Konferenzraum im Amt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quartalsmäßig, monatlich</li> <li>• In der Einrichtung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle 4 – 6 Wochen</li> <li>• Ort im Gemeinwesen</li> </ul>

nach: Mount, Beth: A Comparison of Three Types of Planning for People with Disabilities and Elders. In: Ludlum, Cathy (2002): One Candle Power. Toronto: Inclusion Press International, S. 65 ff. (Übers. S.F.)

# Unterschiede in den Planungsformen II

Traditionelle Planung	Personenorientierte Teams	Persönliche Zukunftsplanung
<b>Wer initiiert die Treffen und zu welchem Zweck?</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Amts-Vertreter*innen</li> <li>• Erfüllen von Vorgaben / Anforderungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeitende / Leitung</li> <li>• Organisationsentwicklung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fokusperson bzw. Vertreter*in</li> <li>• Persönliche Ziele planen und umsetzen</li> </ul>
<b>Was motiviert die Leute, an den Treffen teilzunehmen?</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorgabe / Verpflichtung</li> <li>• Koordination</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterentwicklung von Angeboten für die Person / der Einrichtung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Freiwilliges Engagement für die Fokusperson</li> </ul>
<b>Art der Zukunftsbilder</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ziele passen in bestehende Angebote / Möglichkeiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeit zur Weiterentwicklung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vision spiegelt Wünsche der Person wider</li> </ul>
<b>Ergebnis eines erfolgreichen Gruppentreffens</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fertiggestellte Formulare / Dokumente mit spezifischen Zielen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agenda</li> <li>• Gemeinsames Verständnis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bereitschaft zum Handeln</li> <li>• Spürbare Verbesserungen für die Fokusperson</li> </ul>

nach: Mount, Beth: A Comparison of Three Types of Planning for People with Disabilities and Elders. In: Ludlum, Cathy (2002): One Candle Power. Toronto: Inclusion Press International, S. 65 ff. (Übers. S.F.)

# Unterschiede in den Planungsformen III

Traditionelle Planung	Personenorientierte Teams	Persönliche Zukunftsplanung
<b>Rollen der Mitglieder und Grenzen des Handelns</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spezifische Rollen</li> <li>• Klare Grenzen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neue Themen und Handlungsbereiche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Immer unterschiedlich</li> <li>• informell</li> </ul>
<b>Rollen / Aufgaben</b>		
Mitarbeiter*innen <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alles planen, organisieren, koordinieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vermittlung zwischen den Interessen der Person und des Dienstleisters</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufgabenteilung in der Gruppe</li> </ul>
Nachbar*innen, Freund*innen <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nicht am Prozess beteiligt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Können evtl. unterstützen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufgabenteilung i. d. Gruppe</li> </ul>
Fokusperson / Person mit Behinderung <ul style="list-style-type: none"> <li>• sich an den Plan halten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bei der Entwicklung des Plans kooperieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• den Plan und die Aktivitäten steuern</li> </ul>

nach: Mount, Beth: A Comparison of Three Types of Planning for People with Disabilities and Elders. In: Ludlum, Cathy (2002): One Candle Power. Toronto: Inclusion Press International, S. 65 ff. (Übers. S.F.)