

Personenzentrierung und Einrichtung

**Sind wir wirklich eine
personenzentrierte Einrichtung?**

Mag. Sandra Wiesinger

Wer steht im beruflichen Alltag wirklich im Mittelpunkt?

- Sind es die von uns begleiteten Menschen – mit all ihren Geschichten, Wünschen und Bedürfnissen?
- Oder sind es doch eher die Abläufe, die Dienstpläne und die organisatorischen Vorgaben?

Personenzentrierung bedeutet, den Menschen mit seiner Lebensgeschichte, seinen Bedürfnissen und Potenzialen in den Mittelpunkt zu stellen.

Wer gibt den Ton an?
Der einzelne Mensch
– mit allem, was ihn ausmacht!



Grundwerte einer personzentrierten Haltung

Würde:

Jede:r hat unabhängig von seinen Fähigkeiten den gleichen Wert

Selbstbestimmung:

so viel wie möglich selbst entscheiden können

Teilhabe:

am sozialen Leben, an Aktivitäten



Ziel

sich wertvoll, fähig und wirksam erleben



- Stärkung des Selbstkonzeptes und der Selbstwirksamkeit
- Selbstverantwortung zutrauen

Merkmale einer personzentrierten Einrichtung

- Biografiearbeit
- Ressourcenorientierung
- Partizipation und Mitbestimmung
- Bezugspersonen-System
- Strukturelle Rahmenbedingungen
- Konzeptionelle Verankerung



Personzentriertes Handeln heißt ...

nicht von Vorstellungen ausgehen, wie Menschen sein sollten, sondern davon, wie sie sind (M. Pörtner)



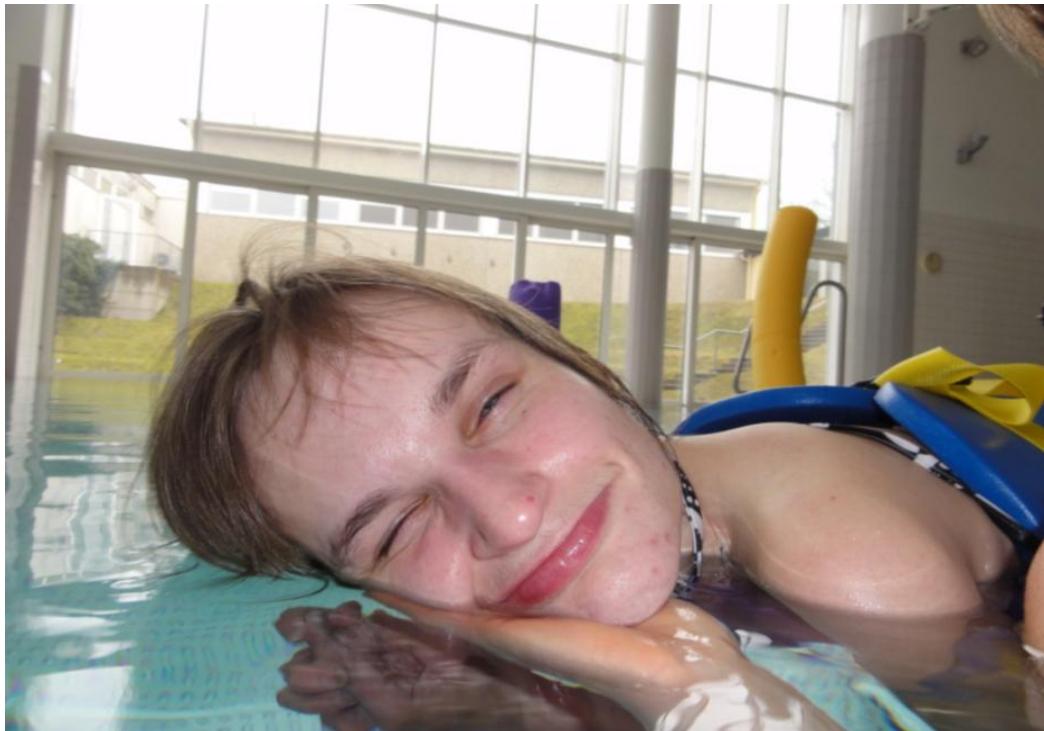
Personzentriertes Handeln heißt ...

Menschen in ihrer persönlichen Eigenart verstehen und sie dabei unterstützen, eigene Wege zu finden



Personzentriertes Handeln heißt...

- für einen sicheren Ort zu sorgen
- Co-Regulation versus Verhaltenskontrolle



Personenzentrierung ist ein Prozess

**ein ständiges Sich-Nähern,
ein kontinuierliches Reflektieren**

- Hören wir den von uns begleiteten Menschen wirklich zu – oder glauben wir manchmal schon zu wissen, was sie wollen?
- Werden ihre Wünsche auch in konkrete Handlungen übersetzt – oder bleiben sie in Protokollen stehen?
- Ist unser Alltag stärker durch Routinen geprägt – oder durch die individuellen Bedürfnisse der Menschen?
- Haben wir genug Freiraum, um Beziehungen aufzubauen – oder sind wir ständig unter Zeitdruck?

Unterschiedliche Sichtweisen



- der von uns begleiteten Menschen
- der Angehörigen
- der agogischen Fachkräfte
- der Unternehmensführung
- der Auftraggeber

Herausforderungen und Grenzen

- Strukturelle Vorgaben (Personalschlüssel, Gesetze)
- Zeitdruck und Routinen
- Bedürfnisse Einzelner vs. Gruppe



Vertrauen auf Entwicklung

Nicht was fehlt ist entscheidend, sondern was da ist



Ausblick

- Mensch steht im Mittelpunkt – nicht die Organisation
- Biografien beachten, Stärken fördern, Teilhabe ermöglichen
- Gute Rahmenbedingungen und tragfähige Konzepte
- Wirkfaktor Beziehung - einfühlsame Bezugspersonen
- Haltung aller ist entscheidend

Welche kleine Veränderung können Sie sofort umsetzen?

