

Inhouse-Fortbildung

Ernstnehmen – Zutrauen – Verstehen:

Die Personzentrierte Arbeitsweise

In den letzten Jahrzehnten hat sich in der Behindertenhilfe schon viel getan. Viele Konzepte für neue Umgangsweisen mit Menschen mit Behinderungen oder psychischen Beeinträchtigungen sind entwickelt und umgesetzt worden.

Aber nur wenige befassen sich damit, was hinter den Türen der normalisierten, inkludierten, individualisierten, integrierten oder ambulantiserten Einrichtungen vor sich geht, wie die Beziehung zwischen professionellem Helfer und Klient ganz praktisch gestaltet werden kann.

Ein Konzept, was nicht bei Einrichtungsstrukturen ansetzt, sondern auf der Mikroebene bei der alltäglichen Begegnung ist der Personzentrierte Ansatz. Er wurde auf der Grundlage der humanistischen Psychologie und der klientenzentrierten Psychotherapie nach Carl Rogers von der Schweizer Psychologin Marlis Pörtner für die Arbeit mit Menschen mit Behinderungen entwickelt.

„Personzentriert arbeiten heißt, nicht von Vorstellungen ausgehen, wie Menschen sein sollten, sondern davon, wie sie sind, und von den Möglichkeiten, die sie haben.

Personzentriert arbeiten heißt, andere Menschen in ihrer ganz persönlichen Eigenart ernstzunehmen, versuchen, ihre Ausdrucksweise zu verstehen und sie dabei zu unterstützen, eigene Wege zu finden, um –innerhalb ihrer begrenzten Möglichkeiten- angemessen mit der Realität umzugehen.“ (Pörtner 2021, 20)

Das Personzentrierte Konzept ist kein Rezeptkalender, keine Trickkiste und kein Programm, was die Mitarbeitenden „unentwegt vor Augen haben und bei jedem Schritt überlegen, ob er konzeptkonform sei oder nicht.“ (Pörtner 2021, 21). Er beschreibt eine Grundeinstellung mit ganz praktischen Handlungsrichtlinien zur alltäglichen Umsetzung einer humanen und humanistischen Praxis.

„Nicht das Heilen von Störungen oder die Beseitigung von Problemen, sondern die Gestaltung einer Atmosphäre der Sicherheit, des Vertrauens, des Verstehens und der Annahme in der Interaktion/ Kommunikation und das in dieser Atmosphäre entstehende Wohlbefinden des zu unterstützenden Menschen sind die Grundanliegen des Personzentrierten Arbeitens.“ (Ondracek 2020, 68)

In der Fortbildung werden die Grundsätze des Personzentrierten Konzeptes vorgestellt und besprochen. In kleinen Arbeitsgruppen wird die Umsetzung, wie sie bereits jetzt geschieht und weiter geschehen kann, erarbeitet. Am Ende sollen konkrete Vorschläge für die Praxis stehen.

Ziel ist es, auf der Grundlage eines humanistischen und menschenrechtsbasierten Verständnisses von Behinderung eine Personzentrierte Haltung bei den Teilnehmer*innen zu entwickeln oder zu bestärken, diese Haltung in berufliche Alltagshandlungen zu überführen und dort sichtbar zu machen.

Programmvorschlag

für einen Tag (ca. 9:00 – 16:00)

oder zwei halbe Tage (z.B. 13:00 – 16:00 und/oder 9:00 – 13:00)

Einführung in das Personzentrierte Konzept (Vortrag)

Fachliche Grundlagen, Handlungsgrundlagen und Richtlinien des Personzentrierten Konzepts mit Anwendungsbeispielen aus der Praxis

Anforderungen an die Mitarbeitenden (Vortrag und Austausch)

ggf. Anforderungen an die Institution / an die Führungskräfte (Vortrag und Austausch)

Gruppenarbeit der Teilnehmer*innen in mehreren Phasen

- ↪ Übungen zur Reflektion des eigenen Verhaltens, z.B.: Wo haben Sie Tendenzen zur Machtausübung? Mit welchen Verhaltensweisen untergraben oder unterstützen Sie das Selbstwertgefühl Ihrer Klienten?
- ↪ Wie arbeiten Sie jetzt schon Personzentriert? Nennen Sie Beispiele.
- ↪ Wie können Sie die Handlungsgrundlagen und Richtlinien des personzentrierten Konzepts in ihrem Bereich einbringen? Wo sehen Sie Besonderheiten Ihres Bereiches?
- ↪ Suchen Sie sich eine oder zwei Handlungsgrundlagen/Richtlinien heraus und besprechen Sie eine konkrete Situation auf diesem Hintergrund.
- ↪ Kommen Sie zu einem Ergebnis:
Was können Sie konkret in Ihrer Praxis ändern
Sie ganz persönlich / Sie mit Ihrem Team / die Einrichtung
 - ab morgen
 - in den nächsten vier Wochen
 - in diesem JahrFormulieren Sie ein kleines Vorhaben für die nächste Zeit
- ↪ ggf.: Welche Strukturen und Voraussetzungen müssen wir in unserem Bereich schaffen, um die Möglichkeit zum Personzentrierten Arbeiten zu schaffen?
- ↪ ggf.: Wie können wir das Personzentrierte Arbeiten als Leitungsinstrument umsetzen?

Auswertung und Austausch der Arbeitsergebnisse