

Wie gehen Moderatorinnen und Moderatoren
Persönlicher Zukunftsplanung mit Widerständen um,
die in Unterstützungskreistreffen ausgedrückt werden?

Stefanie MIKŠANEK

Masterlehrgang "Psychosoziale Beratung / Lebens- und Sozialberatung"

ARGE Bildungsmanagement Wien

2012

Betreuer: Mag. Peter STEPANEK

Wissenschaftliche Leitung:

Univ.-Prof. Mag. Dr. Gerhard BENETKA

FH-Prof. DDr. Bernhard PLÉ

Wilhelmstraße 37/1/16

1120 Wien

Abstract

Die vorliegende Masterthesis versteht sich als Erkundung der Praxiserfahrungen von Moderatorinnen und Moderatoren Persönlicher Zukunftsplanung. Als Ergebnis der Zusammenschau der Erfahrungen und Einschätzungen dieser Expertinnen und Experten im Vergleich zur Theorie der Methode liegt eine Sammlung von Faktoren vor, die für das Gelingen Persönlicher Zukunftsplanungsprozesse ausschlaggebend sein können. Diese Faktoren wurden zu einer Checkliste verdichtet, die ergänzend zu den bestehenden Materialien vor allem im Vorfeld und am Beginn Persönlicher Zukunftsplanungsprozesse genutzt werden kann. Die zentrale Bedeutung einer umsichtigen Vorbereitung betrifft vor allem die Beweggründe und Veränderungsimpulse für eine Planung, die Zusammensetzung von Unterstützungskreisen und allfällige systemische Dynamiken, die einen Planungsprozess behindern oder fördern können. Sowohl die Methode Persönliche Zukunftsplanung als auch die Forderung sozialer Inklusion, auf welche in dieser Masterarbeit näher eingegangen wird, sind zielgruppenneutral. Die vorliegende Masterthesis befasst sich vorrangig mit der Zielgruppe behinderter Menschen.

Inhalt

| | | |
|-------|--|----|
| 1. | Einleitung..... | 6 |
| 2. | Das Recht auf Selbstbestimmung und Teilhabe in allen Lebensbereichen | 9 |
| 2.1 | Das Bewusstsein der Würde | 10 |
| 2.2 | Die Überwindung des Defizit-Ansatzes | 11 |
| 2.3 | Die Forderung sozialer Inklusion | 12 |
| 2.4 | Warum Behinderung eine Menschenrechtsfrage ist..... | 13 |
| 2.5 | Stand der Umsetzung der UN-BRK und Handlungsbedarf in Österreich..... | 14 |
| 3. | Persönliche Zukunftsplanung | 16 |
| 3.1 | Wurzeln und Entwicklung Persönlicher Zukunftsplanung | 18 |
| 3.2 | Große Leitfragen Persönlicher Zukunftsplanung | 20 |
| 3.3 | Das Veränderungspotenzial Persönlicher Zukunftsplanung | 23 |
| 3.3.1 | Veränderte Perspektiven | 24 |
| 3.3.2 | Neue Rollen für Menschen mit Behinderungen und Fachkräfte..... | 24 |
| 3.3.3 | Veränderungen auf vielen Ebenen..... | 25 |
| 3.4 | Sorge im Zusammenhang mit Persönlicher Zukunftsplanung | 26 |
| 3.5 | Verbreitung und Anwendung Persönlicher Zukunftsplanung in Europa..... | 27 |
| 4. | Unterstützungskreise – ein Schlüsselement Persönlicher Zukunftsplanung... | 28 |
| 4.1 | Wer zu einem Unterstützungskreis gehört..... | 29 |
| 4.2 | Welche Aufgaben und Rollen es in einem Unterstützungskreis gibt..... | 31 |
| 4.3 | Was der Unterstützungskreis für Teilnehmende bedeutet..... | 32 |
| 4.4 | Wer die bestimmende Rolle im Unterstützungskreis hat | 32 |
| 4.5 | Wie im Unterstützungskreis zusammen gearbeitet wird | 34 |
| 4.6 | Wie Interessensunterschiede im Unterstützungskreis festgestellt und verhandelt werden können..... | 35 |
| 4.7 | Was die Moderation bei Unterstützungskreistreffen leisten soll | 36 |
| 4.8 | Mit welchen Methoden im Unterstützungskreis Informationen gesammelt und strukturiert werden können..... | 41 |

| | | |
|-------|---|----|
| 5. | Widerstand, Blockaden und schwierigen Situationen | 44 |
| 5.1 | Innere Überzeugungen und mentale Modelle..... | 45 |
| 5.2 | Die Abwärtsspirale der Unmöglichkeiten | 48 |
| 5.3 | Killerphrasen | 49 |
| 5.4 | Die Gewohnheit „NEIN“ zu sagen..... | 50 |
| 5.5 | Konflikte..... | 50 |
| 5.6 | Zwickmühlen für planende Person | 51 |
| 6. | Forschungsintention | 52 |
| 7. | Darstellung der methodischen Vorgehensweise | 53 |
| 7.1 | Datenerhebung..... | 53 |
| 7.1.1 | Interviewform | 53 |
| 7.1.2 | Forschungsteilnehmerinnen und Forschungsteilnehmer | 54 |
| 7.1.3 | Durchführung der Interviews | 55 |
| 7.1.4 | Interviewleitfaden | 56 |
| 7.2 | Auswertung | 58 |
| 7.2.1 | Transkription | 58 |
| 7.2.2 | Kategoriengewinnung | 58 |
| 7.2.3 | Kodierung und Paraphrasierung des Materials | 59 |
| 7.2.4 | Zusammenfassung in Tabellenform und vergleichende Analyse | 59 |
| 8. | Darstellung der Ergebnisse | 60 |
| 8.1 | Kategorie 1: Widerstand | 60 |
| 8.2 | Kategorie 2: Rahmenbedingungen | 62 |
| 8.3 | Kategorie 3: Innere Verarbeitung..... | 64 |
| 8.4 | Kategorie 4: Interventionen | 65 |
| 8.5 | Kategorie 5: Alternativen | 67 |
| 8.6 | Kategorie 6: Überzeugungen und Erfahrungen | 68 |
| 9. | Diskussion und Ausblick..... | 72 |
| 9.1 | Zusammenfassung der Hauptaspekte..... | 72 |

| | | |
|-------|--|----|
| 9.2 | Diskussion der Ergebnisse | 72 |
| 9.3 | Checkliste für Moderatorinnen und Moderatoren | 80 |
| 9.3.1 | Wer oder was ist die treibende Kraft hinter der Planung? | 81 |
| 9.3.2 | Was will die planende Person? | 81 |
| 9.3.3 | Ist Persönliche Zukunftsplanung hier eine passende Methode? | 82 |
| 9.3.4 | Wer sind die Menschen im Unterstützungskreis? | 82 |
| 9.3.5 | Gibt es konflikträchtige Dynamiken im Umfeld? | 83 |
| 9.3.6 | Was sind die Ressourcen des Moderators oder der Moderatorin? | 83 |
| 9.4 | Kritische Reflexion und Ausblick..... | 83 |
| 10. | Literaturverzeichnis..... | 85 |
| 11. | Abbildungsverzeichnis | 90 |
| 12. | Abkürzungsverzeichnis | 90 |

1. Einleitung

Better is always different! Hinter dieser Kalenderblattweisheit steckt die einfache und gut nachvollziehbare Erkenntnis, dass Verbesserung nur möglich ist, wenn sich etwas verändert. Veränderung und die Gestaltung der eigenen Zukunft nach persönlichen Wünschen und Vorstellungen sind zentrale Themen Persönlicher Zukunftsplanung, um die es in dieser Masterthesis geht.

Jeder Mensch hat das Recht, auf eine Zukunft zu blicken, die er oder sie gerne erleben möchte. Die Gestaltung des eigenen Lebens und die Verbesserung der Lebensqualität machen manche Veränderungen notwendig, Veränderungen, auf die man sich nach Möglichkeit vorbereitet. Im Idealfall tut man das nicht alleine, sondern mit Unterstützung von Familie, Freunden oder Arbeitskolleginnen und -kollegen. Mitunter nimmt man auch die Hilfe entsprechender Profis in Anspruch. Die Auswahl der passenden Unterstützungspersonen richtet sich dabei nach den betroffenen Lebensbereichen und dem Ausmaß der geplanten Veränderung.

Für Planungs- und Veränderungsprozesse im Leben von Menschen mit und ohne Behinderung ist in den letzten 30 Jahren, ausgehend aus dem englischsprachigen Raum, der Ansatz des „person-centered-planning“ (O’Brien und O’Brien, 2007) oder „personal futures planning“ (Mount, 2000) auch in den deutschsprachigen Raum vorgedrungen.

Ein zentraler Bestandteil und wichtiges Werkzeug dieser Methoden sind Planungstreffen in Unterstützungskreisen mit dem Ziel den Weg in die bestmögliche Zukunft zu begleiten und zu unterstützen. Dieses Ziel ist untrennbar mit der Forderung von Inklusion im Sinne der vollständigen und gleichberechtigten Teilhabe in allen Lebensbereichen verbunden.

Im Rahmen dieser Masterthesis wird beleuchtet, wie Moderatoren und Moderatorinnen Persönlicher Zukunftsplanungen handeln, wenn in einem Unterstützungskreis Widerstand – von wem auch immer – verbal oder nonverbal ausgedrückt wird. Umgang mit schwierigen Situationen und Widerständen werden in der Literatur zu Persönlicher Zukunftsplanung ausreichend behandelt. Theoretische Schriften und Abhandlungen enthalten Aussagen darüber, „was zu tun ist, wenn ...“ (vgl. z.B. Doose, 2011, O’Brien, Pearpoint und Kahn, 2010) und werden im theoretischen Teil behandelt. Der Fokus des empirischen Teils dieser Masterthesis

ist auf die Erfahrungen von Moderatorinnen und Moderatoren in der Praxis gerichtet: Welche Erfahrungen haben die befragten Personen gemacht? Welche Phänomene werden als Widerstand beschrieben? Für welche Interventionen haben sie sich in den jeweiligen Situationen entschieden?

Des Weiteren wird beleuchtet, wie praktizierende Moderatorinnen und Moderatoren als Expertinnen und Experten Persönlicher Zukunftsplanung die Situation und ihr Verhalten rückblickend einschätzen und ob bzw. wenn ja, welche möglichen Alternativen sie im Nachhinein sehen.

Im Rahmen der Literaturanalyse und -recherche konnte festgestellt werden, dass die Erfahrungen von Moderatorinnen und Moderatoren personenzentrierter Planungsprozesse bisher kaum wissenschaftliche Berücksichtigung fanden. Bislang veröffentlichte Untersuchungen beschäftigen sich mit der Moderation von Persönlichen Zukunftsplanungen mit Menschen, die sich nonverbal mittels unterstützter Kommunikation mit ihrer Umwelt verständigen (vgl. Guttenberg, 2010) bzw. wurden zwar planende Personen, jedoch nicht die Moderatorinnen und Moderatoren befragt (vgl. Haslberger, 2010; Karlo, 2010 oder Hagner, Helm und Butterworth, 1996).

Ziel der vorliegenden Befragung ist es, diese Lücke zu schließen und die Erfahrungen und Einschätzungen von Moderatorinnen und Moderatoren Persönlicher Zukunftsplanungstreffen als praktizierende Expertinnen und Experten in diesem Feld zu erheben und zu beleuchten.

Kapitel 2 gibt einen Überblick über die aktuellen internationalen Übereinkünfte im Bezug auf die Definition des Begriffs Behinderung sowie die Rechte von Menschen mit Behinderungen. In Kapitel 3 wird die Methode Persönliche Zukunftsplanung genauer vorgestellt. Das Kapitel enthält einen kurzen Abriss der Entstehung und Entwicklung sowie einen Überblick über den derzeitigen Stand in Europa. Kapitel 4 setzt sich vertiefend mit Unterstützungskreisen als Kernelement Persönlicher Zukunftsplanungsprozesse auseinander. In Kapitel 5 werden allgemeine Theorien zu Veränderung und Widerständen sowie die Bedeutung von und Umgangsformen mit Abwehr und Widerstand in Unterstützungskreisen beleuchtet. In Kapitel 6 wird die Forschungsintention dieser Masterthesis im Detail vorgestellt und Kapitel 7 gibt einen Überblick über die methodische Vorgehensweise. In Kapitel 8 werden die

Forschungsergebnisse präsentiert. Im abschließenden Kapitel 9 werden die Ergebnisse interpretiert und zur vorgestellten Theorie in Bezug gesetzt. Den Abschluss bildet ein Ausblick in eine mögliche Zukunft.

2. Das Recht auf Selbstbestimmung und Teilhabe in allen Lebensbereichen

Die Generalversammlung der Vereinten Nationen hat mit der Resolution vom 13.12.2006 den Text der Menschenrechtskonvention über die Rechte von Personen mit Behinderungen zur Ratifikation freigegeben. Die Unterzeichnerstaaten verpflichten sich, die Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen „zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten“ (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2009, S.5). Bisher (Stand 23.01.2012) haben 153 Staaten die Konvention unterzeichnet, 109 Staaten haben sie ratifiziert (vgl. United Nations Treaty Collection, 2012). Auch „Österreich ist diesem Übereinkommen beigetreten und hat es 2008 ratifiziert. Es hat auch ein Zusatzprotokoll ratifiziert, in dem es die Zuständigkeit des UN-Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen anerkennt, Beschwerden über eine Verletzung der Rechte entgegenzunehmen und zu prüfen. Österreich verpflichtet sich damit völkerrechtlich, die in der UN-Konvention festgelegten Standards durch österreichische Gesetze umzusetzen und zu gewährleisten“ (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2012).

Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) definiert in Artikel 3 als allgemeine Grundsätze unter anderem:

- a) die Achtung der dem Menschen innewohnenden Würde, seiner individuellen Autonomie, einschließlich der Freiheit, eigene Entscheidungen zu treffen, sowie seiner Unabhängigkeit;
- b) die Nichtdiskriminierung;
- c) die volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft (participation) und Einbeziehung in die Gesellschaft (inclusion);
- d) die Achtung der Unterschiedlichkeit von Menschen mit Behinderungen und die Akzeptanz dieser Menschen als Teil der menschlichen Vielfalt und Menschlichkeit; (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2009, S. 6f).

Die UN-BRK benennt Lebensbereiche und Schwerpunkte und beschreibt Haltungen und Ziele, die von den Unterzeichnerstaaten zu verfolgen bzw. zu gewährleisten sind. Beispielhaft seien an dieser Stelle erwähnt: Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung (Artikel 5), Bewusstseinsbildung (Artikel 8), Gleiche Anerkennung vor dem Recht (Artikel 12), Unabhängige Lebensführung und

Einbeziehung in die Gemeinschaft (Artikel 19), Teilhabe am politischen und öffentlichen Leben (Artikel 29). Die UN-Konvention bezieht sich auf die individuelle, institutionelle, gesellschaftliche sowie die gesetzgebende Ebene.

In einem Essay über das „Innovationspotenzial der UN-Behindertenrechtskonvention“ hebt Bielefeldt (2009) neben „inhaltlichen Verbürgungen und Umsetzungspflichten“ folgende Punkte als besonderen Fortschritt hervor: Erstens das „Bewusstsein der Würde“ und die Stärkung und Ergänzung des internationalen Menschenrechtsschutz für die besondere Gefährdungslage von Menschen mit Behinderungen. Zweitens die „Überwindung des Defizit-Ansatzes“ und die Betonung des „diversity“-Ansatzes. Drittens die „Forderung sozialer Inklusion“, die wie Bielefeldt ausführt an sich nicht neu ist, aber in der Theorie der Menschenrechte erstmals systematisch beschrieben wird (vgl. Bielefeldt, 2009, S. 4f).

2.1 Das Bewusstsein der Würde

„Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren“
Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (Amnesty International Österreich, 2008).

Alle UN-Menschenrechtskonventionen bekräftigen laut Bielefeldt den inneren Zusammenhang zwischen der jedem Menschen innewohnenden Würde und den gleichen und unveräußerlichen Rechten „aller Mitglieder der menschlichen Familie“. Dieser Zusammenhang bildet den tragenden Grund der menschlichen Gleichheit im Prinzip der Nicht-Diskriminierung. Dem Begriff der Menschenwürde ordnet Bielefeldt in der UN-BRK besondere Bedeutung zu, einerseits durch die Betonung des allgemeinen Menschenrechtsansatzes, dem zu Folge die menschliche Würde als unveräußerliches persönliches Recht nicht von der Gesellschaft nach Ermessen zu- oder aberkannt werden kann, andererseits weil die UN-BRK die Menschenwürde als „Gegenstand notwendiger Bewusstseinsbildung“ benennt: „Vor allem die Betroffenen selbst sollen in der Lage sein, ein Bewusstsein ihrer eigenen Würde auszubilden. Das Bewusstsein der eigenen Würde hängt nicht nur an der inneren Einstellung der Menschen, sondern wird auch bedingt durch gesellschaftliche Strukturen von Ausgrenzung und Diskriminierung, die die alltägliche Erfahrung von Menschen mit Behinderungen prägen“ (Bielefeldt, 2009, S. 5f). In diesem Zusammenhang ist der stattfindende, andauernde und notwendige Wandel des Verständnisses von Leben

mit Behinderung zu sehen, den Bielefeldt als „Überwindung des Defizit-Ansatzes“ beschreibt.

2.2 Die Überwindung des Defizit-Ansatzes

„Behinderung ist komplex, dynamisch, multidimensional und umstritten“ (Weltgesundheitsorganisation, 2011, S. 3). Das Verständnis von Behinderung hat sich in den letzten Jahrzehnten stark gewandelt. Die „International Classification of Impairments, Disabilities and Handicap“ (ICIDH) von 1980 beruhte noch auf einem „Krankheitsfolgemodell“ und beschrieb Behinderung mittels der grundlegenden Aspekte Schädigung (impairment), Fähigkeitsstörungen (disability) und (soziale) Beeinträchtigung (handicap). Personenbezogene Faktoren wurden höchstens implizit berücksichtigt. Umweltfaktoren blieben unberücksichtigt. Soziale Beeinträchtigung wurde als Attribut einer Person wahrgenommen.

2001 wurde die „International Classification of Functioning, Disability and Health“ (ICF) von der 54. Vollversammlung der Weltgesundheitsorganisation (WHO) verabschiedet. Die deutsche Bezeichnung lautet „Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit“ (ICF). Die ICF basiert auf einem „bio-psycho-sozialen Modell“ der Komponenten von Gesundheit. Grundlegende Aspekte sind Körperfunktionen und Körperstrukturen, Aktivitäten und Partizipation [Teilhabe]. Die untenstehende Tabelle 1 zeigt eine Gegenüberstellung der positiven und negativen Aspekte, wobei in der deutschen Übersetzung für positive Aspekte der Begriff „Funktionsfähigkeit“ und für negative Aspekte der Begriff „Behinderung“ verwendet wird.

Tab. 1: Gegenüberstellung der Definitionen von Funktionsfähigkeit und Behinderung (vgl. DIMDI, 2005, S. 16)

| Positiver Aspekt: Funktionsfähigkeit | Negativer Aspekt: Behinderung |
|---|--------------------------------------|
| Körperfunktionen und -strukturen | Schädigung |
| Aktivitäten | Beeinträchtigung der Aktivität |
| Partizipation [Teilhabe] | Beeinträchtigung der Partizipation |

Personenbezogene Faktoren werden explizit erwähnt, aber nicht klassifiziert. Umweltfaktoren sind integraler Bestandteil des Konzepts und werden klassifiziert. Soziale Beeinträchtigung als Partizipation [Teilhabe] und deren Beeinträchtigung

definiert die Wechselwirkung zwischen gesundheitlichem Problem einer Person und ihren Umweltfaktoren (vgl. DIMDI 2005, S.9f).

Auch die UN-BRK folgt dem bio-psycho-sozialen Modell. Sie bezieht sich jedoch vorrangig auf die Wechselwirkungen, die Menschen an ihrer vollen Teilhabe in allen Lebensbereichen hindern können. Persönliche Merkmale sind dabei nicht ausschlaggebend: „[...] in der Erkenntnis, dass das Verständnis von Behinderung sich ständig weiterentwickelt und dass Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigung und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren entsteht, die sie an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern“ (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2009, S. 2). Der Konvention als Ganzes liegt ein Verständnis von Behinderung zugrunde, das Behinderung als selbstverständlichen Bestandteil der Normalität und Fülle menschlicher Erfahrungen begreift. Darüber hinaus würdigt die Konvention Leben mit Behinderung als Ausdruck gesellschaftlicher Vielfalt und schätzt Behinderung als „Quelle möglicher kultureller Bereicherung („diversity“-Ansatz)“ (vgl. Bielefeldt, 2009, S. 6).

In dieser Veränderung der Einstellung gegenüber Behinderung und der Sichtweise von Leben mit Behinderung sieht Bielefeldt (2009) einen Nutzen für die Gesamtbevölkerung, der über die unmittelbaren Auswirkungen für die betroffenen Menschen mit Behinderung hinausgeht: „Eine Gesellschaft, die den Beiträgen behinderter Menschen Raum gibt und Aufmerksamkeit widmet, erfährt somit einen Zugewinn an Humanität und kultureller Vielfalt“ (Bielefeldt, 2009, S. 8) (vgl. auch Kapitel 2.3).

2.3 Die Forderung sozialer Inklusion

„**Inklusion:** Alle Menschen sind mit dabei. Alle Menschen gehören einfach dazu“ (Mensch Zuerst, 2008, S. 81, Hervorhebung im Original).

Diese Definition aus dem „neuen Wörterbuch für Leichte Sprache“ (Mensch Zuerst, 2008) ist so einfach wie umfassend. (Soziale) Inklusion bedeutet, dass alle in allen Lebensbereichen dabei sind und teilhaben können und nicht durch bauliche, sprachliche oder einstellungsbedingte Barrieren an der Teilhabe gehindert werden. Soziale Inklusion umfasst alle Lebensbereiche und jedes Lebensalter (vgl.

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2009). Inklusion als politisches Leitziel „meint die Teilhabe *aller* Menschen im Gemeinwesen und will Ausgrenzung aufgrund von Unterschiedlichkeit wie z.B. Behinderung, ethnischer Hintergrund, Geschlecht, Alter oder Leistungsfähigkeit verhindern“ (Doose, 2011, S. 11, Hervorhebung i.O.). Im Regelwerk der Europäischen Union untersagt die Rahmenrichtlinie zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf „unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung“ (vgl. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, 2000, (12), S. 2). Ansprüche auf Selbstbestimmung, Diskriminierungsfreiheit und gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe für Menschen mit Behinderungen sind in der UN-BRK als Ansprüche formuliert. Sie werden rechtsverbindlich verankert und sollen mit möglichst wirksamen Durchsetzungsinstrumenten auf nationaler Ebene verknüpft werden (vgl. Bielefeldt, S. 4). Wie bereits in Kapitel 2.2 beschrieben, spielt sich die Umsetzung von Selbstbestimmung, Inklusion und Teilhabe sowohl auf der Ebene einzelner Bürgerinnen und Bürger (Individuen) als auch im Kontext der Gesamtgesellschaft ab. Die Verwirklichung persönlicher Lebensziele oder die Teilhabe an persönlich relevanten Lebensbereichen steht der Frage gegenüber, was und wie alle Menschen zum Gemeinwesen beitragen können (vgl. Doose, 2011, S. 11).

2.4 Warum Behinderung eine Menschenrechtsfrage ist

Der Weltbericht Behinderung (vgl. Weltgesundheitsorganisation, 2011) umfasst Daten aus 75 Ländern. Die Problemzonen sind entsprechend den jeweiligen wirtschaftlichen und politischen Gegebenheiten für die Gesamtbevölkerung der Staaten sehr unterschiedlich. Ungeachtet dieser Unterschiede kommt der Bericht zu dem Schluss, dass Behinderung eine Menschenrechtsfrage ist, weil:

- Menschen mit Behinderungen Ungleichbehandlung erleben – z.B. wenn ihnen aufgrund ihrer Behinderung ein gleichberechtigter Zugang zu Gesundheitsversorgung, Arbeit, Bildung oder politischer Teilhabe verweigert wird.
- Menschen mit Behinderungen erleben, dass ihre Würde verletzt wird – z.B. wenn sie aufgrund ihrer Behinderung Gewalt, Missbrauch, Vorurteilen oder Respektlosigkeit ausgesetzt sind.
- Einigen Menschen mit Behinderung die Autonomie verweigert wird – z.B. wenn sie aufgrund ihrer Behinderung gegen ihren Willen sterilisiert, in

Einrichtungen festgehalten oder als geschäftsunfähig eingestuft werden (Weltgesundheitsorganisation, 2011, S. 8).

Auch in Österreich wird von unterschiedlichen Akteurinnen und Akteuren diesbezüglich Handlungsbedarf verortet (vgl. Kapitel 2.5).

2.5 Stand der Umsetzung der UN-BRK und Handlungsbedarf in Österreich

Die Unterzeichnerstaaten haben sich verpflichtet im Abstand von vier Jahren schriftlichen Bericht über Umsetzung und Einhaltung der Konvention zu erstatten, wobei der erste sogenannte „Staatenbericht“ innerhalb der ersten zwei Jahre nach Inkrafttreten der UN-Behindertenkonvention zu erfolgen hat. Der erste österreichische Staatenbericht wurde am 5. Oktober 2010 von der Österreichischen Bundesregierung beschlossen und kommt zusammenfassend zu der Auffassung, dass „die innerstaatliche Rechtslage in Österreich den Anforderungen der UN-Konvention für Menschen mit Behinderungen zwar entspricht, die Situation von Menschen mit Behinderungen jedoch auch in Österreich weiter verbessert werden soll“ (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2010, S. 2). Entgegen dieser Ansicht kommt der Schattenbericht der österreichischen Zivilgesellschaft, herausgegeben von der Österreichischen Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (ÖAR), zusammenfassend zu der Einschätzung, dass volle Inklusion und umfassende Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft in Österreich nicht verwirklicht sind. Besonders betont werden Rechtsunsicherheit und Ungleichheiten auf Grund der Kompetenzverteilung zwischen Bund und Ländern in behindertenrelevanten Gesetzen. Auch wird hervorgehoben, dass der „Paradigmenwechsel“ vom medizinischen zum sozialen Modell von Behinderung (vgl. Überwindung des Defizit-Ansatzes 2.2) nicht vollzogen ist und noch immer der Fürsorgegedanke den Menschenrechtsansatz beherrscht (vgl. Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation, 2010, S.10). Die Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (ÖAR) verortet in diesem Bericht Defizite und Herausforderungen. Von fünf zentralen Handlungsgebieten, die im Schattenbericht der ÖAR beschrieben werden, erscheint der Punkt „Selbstbestimmt Leben“ besonders relevant für das vorliegende Thema und soll an dieser Stelle in Zusammenhang mit Artikel 12 UN-BRK näher beleuchtet werden.

In Artikel 12 (3) UN-BRK heißt es: „Die Vertragsstaaten treffen geeignete Maßnahmen, um Menschen mit Behinderungen Zugang zu der Unterstützung zu verschaffen, die sie bei der Ausübung ihrer Rechts- und Handlungsfähigkeit gegebenenfalls benötigen“ (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2009).

Im Schattenbericht der österreichischen Zivilgesellschaft zur Umsetzung der UN-BRK heißt es:

Menschen mit Behinderungen werden in vielen Bereichen des Lebens fremdbestimmt, etwa bei der Wahl ihres Wohnortes und in der Ausübung ihres Privat- und Familienlebens, wo mangels ausreichender Alternativen häufig eine Unterbringung in einem Heim erfolgt. [...] Das österreichische Recht ist noch immer stark von vormundschaftlichen Regelungen geprägt, anstatt von dem Modell der Unterstützung und Assistenz. Dies wird v.a. daran deutlich, dass Menschen mit Lernbehinderungen oder psychischen Beeinträchtigungen oft sehr rasch unter Sachwalterschaft gestellt werden, ohne ihre persönlichen Wünsche und Entscheidungen entsprechend zu würdigen (ÖAR, 2010, S. 12).

Im vorliegenden Entwurf des Nationalen Aktionsplans für Menschen mit Behinderung gibt es das Bekenntnis zum „Aufbau von Strukturen zur unterstützten Entscheidungsfindung, so dass eine Sachwalterbestellung nicht notwendig ist“ (BIZEPS, 2012, S. 24). Zu diesen Strukturen unterstützter Entscheidungsfindung gehört unter anderem ein persönliches Unterstützungsnetzwerk aus Vertrauenspersonen (vgl. Bach, 2011). Die Grundprinzipien der Beziehungen zwischen den Menschen, Wohlwollen, Respekt, Haltung im Sinne der UN-BRK (Menschenwürde), Freiheit und notwendige Assistenz sind Bestandteile beider Konzepte: Persönlicher Zukunftsplanung in Unterstützungskreisen und Unterstützungsnetzwerke für unterstützte Entscheidungsfindung. Vor diesem Hintergrund erscheint es notwendig und sinnvoll, Wissen und Erfahrungen mit Unterstützungskreisen weiter aufzubauen und zu verbreiten, damit Menschen mit Behinderungen und ihre Unterstützungssysteme möglichst effektiv, wirkungsvoll und respektvoll bei der Ausübung ihre Bürger- und Menschenrechte unterstützt werden können (vgl. auch Kapitel 4.4).

3. Persönliche Zukunftsplanung

Persönliche Zukunftsplanung ist eine Herangehensweise, bei der Informationen über Lebensrealität, Wünsche und Lebensvorstellungen einer Person von der Person selbst und ihren „wichtigen Menschen“ zusammenzutragen werden, um die Person kennen zu lernen und einen Lebensstil herauszuarbeiten, der zu ihrer Teilhabe im gesellschaftlichen Leben beitragen kann (vgl. Mount in O’Brien und O’Brien, 2007, S. 55). Persönliche Zukunftsplanung umfasst eine Fülle von Techniken, Strukturierungshilfen und Planungsinstrumenten. Diese Planungsansätze und Vorgehensweisen entsprechen einem personenzentrierten Denken und beziehen sich auf die Ebenen des gemeinsamen Denkens, Planens und Handelns (vgl. The Learning Community for Person Centered Practices, Deutsche Übersetzung, 2010). Alle Methoden und Planungswerkzeuge können mit und von allen Menschen verwendet werden, haben ihren Ursprung jedoch in der Hilfe- und Unterstützungsplanung für Menschen mit Behinderungen (vgl. Forest und Pearpoint in O’Brien und O’Brien, 2007, S. 102).

Persönliche Zukunftsplanung stellt konsequent die planende Person in den Mittelpunkt (vgl. Boban, 2007, S. 5). Forest und Pearpoint fordern dazu auf, die Bedeutung der sorgsam gewählten Bezeichnung (im Engl. „person centered planning“)¹ genau zu beachten und verwenden auch den Begriff „human being focused planning“. Der Name ist also Programm:

Person: ein menschliches Wesen

Zentriert: den Fokus auf etwas (jemanden) gerichtet

Planung: eine Methode für Handlungen und Vorgehensweisen, ein Entwurf, ein Bild, eine Karte oder ein Diagramm für die Zukunft (vgl. Random House College Dictionary, z.n. Pearpoint und Forest in O’Brien und O’Brien, 2007, S. 93)

Zukunft: eine zukünftige Gegenwart (vgl. Boban, 2007, S. 7)

Persönliche Zukunftsplanung zielt darauf ab, **Menschen zu ermächtigen**, ihr Leben nach ihren eigenen Vorstellungen und Werten zu gestalten. Es geht darum, Vorstellungen einer attraktiven und wünschenswerten Zukunft zu entwickeln und zu entwerfen (vgl. Wells in Doose, 2011, Teil 2, S. 1), die Lebensumstände von Menschen mit Behinderungen zu verbessern (vgl. O’Brien und O’Brien, 2002, S. 25)

¹ centered/centred: es finden sich unterschiedliche Schreibweisen in der Literatur: USA/CA bzw. GB

und die Präsenz und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in deren Gemeinschaft² zu fördern und zu unterstützen (vgl. Sanderson in Lunt und Hinz, 2011, S. 7).

Dem Konzept personenzentrierter Planung liegt ein Menschenbild zugrunde, das auf der Grundannahme basiert, dass die jeweils planende Person – unabhängig von Beeinträchtigungen – prinzipiell **selbst über ihr Leben bestimmen** kann, wobei Selbstbestimmung im Konzept Persönlicher Zukunftsplanung nicht bedeutet, Dinge alleine tun zu müssen, sondern darunter vielmehr die Entwicklung und Bereitstellung der notwendigen Unterstützung verstanden wird, um individuelle Ziele erreichen und den Lebensalltag nach den eigenen Vorstellungen gestalten zu können (vgl. Emrich, 2004).

Person-centered planning did not ignore disability; it simply shifted the emphasis to a search for capacity in the person, among the person's friends and family, in the person's community, and among service workers. A person's difficulties were not relevant to the process until how the person wanted to live was clear. Then it was necessary to imagine, and take steps to implement, creative answers to this key question, 'What particular assistance do you need because of your specific limitations (not labels) in order to pursue the life that we have envisioned together?' (O'Brien, O'Brien und Mount, in O'Brien und O'Brien, 2007, S. 21).

Diese Sichtweise entspricht dem bio-psycho-sozialen Modell von Gesundheit und Behinderung (Konzept der funktionalen Gesundheit) der Weltgesundheitsorganisation und den Forderungen der UN-BRK (vgl. Kapitel 2.2). Die beschriebene Form von Unterstützung (Assistenz) ist ein probates Mittel, damit Menschen mit (schweren) Behinderungen an der Gesellschaft teilhaben können und sich selbst als wertgeschätzte Mitglieder der Gesellschaft erfahren können (vgl. O'Brien in O'Brien und O'Brien, 2002, S. 137). Die notwendigen Veränderungen gehen mit Umdenken und Machtverschiebungen einher. „Neue Dienstleistungen“ und ein neues Rollenverständnis der professionellen Unterstützer und Unterstützerinnen und Dienstleistungsanbieter müssen entwickelt werden. Siehe dazu auch Kapitel 3.3 Veränderungspotenzial Persönlicher Zukunftsplanung.

² Im Engl. „community“: Der Wortgebrauch im Deutschen macht eine passende Übersetzung schwierig. In der deutschsprachigen Literatur werden u.a. die Worte Gemeinschaft, Gemeinde, Körperschaft, Gemeinwesen, Gesellschaft (Langenscheidts Großes Schulwörterbuch Englisch-Deutsch, 1977) verwendet.

Ein weiterer Grundsatz, auf dem Persönliche Zukunftsplanung basiert, ist die Überzeugung, dass jede planende Person das **Recht auf ungehinderte Teilnahme am gesellschaftlichen Leben** hat (vgl. Emrich, 2004). Dieses Recht beruht auf den allgemeinen Menschenrechten und wurde mit der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen noch deutlich unterstrichen (vgl. Kapitel 2). Persönliche Zukunftsplanung bietet keine allgemein gültigen Lösungen, sondern beschreibt Prozesse, die Menschen unterstützen, herauszufinden, was ihre Fähigkeiten und Talente sind und was ihr Beitrag zum gesellschaftlichen Ganzen ist. Persönliche Zukunftsplanung unterstützt Menschen dabei, Möglichkeiten zu ergründen, um diese Qualitäten zu entwickeln und in die Gesellschaft einzubringen (vgl. O'Brien, O'Brien, Mount und Rosen in O'Brien und O'Brien, 2002, S. 260f). Persönliche Zukunftsplanung zielt immer auf konkrete Handlungen ab, auf Veränderung und auf die Verbesserung der Lebensumstände der planenden Personen. „It provides a way to get things done“ (O'Brien in O'Brien und O'Brien, 2007, S. 133). Persönliche Zukunftsplanung beinhaltet die Selbstverpflichtung aller Beteiligten, zu lernen, was den Menschen wichtig ist und das Gelernte umzusetzen (vgl. Smull, Sanderson und Allen, 2004, S. 12).

3.1 Wurzeln und Entwicklung Persönlicher Zukunftsplanung

“Personal Futures Planning springs from many sources, and continues to adapt new ways from newer sources” (Mount, 2000, S. 4).

Die Methoden Persönlicher Zukunftsplanung bilden eine „Familie von Herangehensweisen“ mit gemeinsamen Wurzeln und unterschiedlichen Ausprägungen (vgl. O'Brien und O'Brien, 2002, S. 25f). O'Brien und O'Brien verstehen person-centered planning als einen systematischen Weg, ein Verständnis von Menschen mit entwicklungsbedingten Behinderungen als beitragende Mitglieder der Gesellschaft/Gemeinschaft zu entwickeln. Zwischen 1979 und 1992 waren im englischsprachigen Raum (USA und Kanada, vgl. auch Emrich, 2004) zwölf eng verbundene und doch unterschiedliche Ansätze entwickelt worden, um dieser Aufgabe gerecht zu werden. Die untenstehende Abbildung zeigt diese Ansätze in ihrer zeitlichen Einordnung.

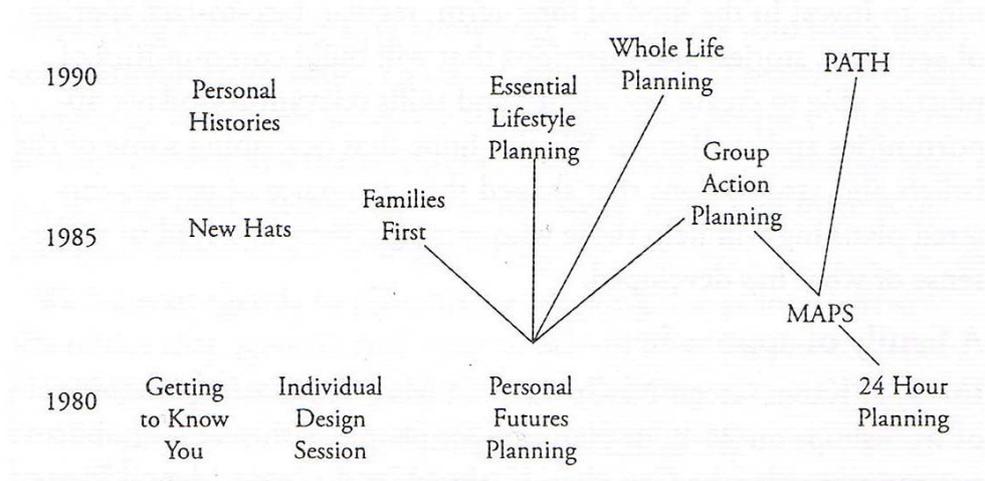


Abb. 1: Stammbaum der frühen Formen Persönlicher Zukunftsplanung (O'Brien und O'Brien, 2007, S. 28)

O'Brien und O'Brien (2007) haben vier frühe Ausgangsformen identifiziert, die als „frühe Wurzeln“ gesehen werden können und die nach 1980 die meisten späteren entstanden Formen beeinflusst haben: Getting to Know You, Individual Design Session, Personal Futures Planning und 24 Hour Planning. Bis 1990 sind daraus acht weitere Methoden entstanden. Heute sind vor allem Methoden gebräuchlich, die aus Personal Futures Planning gewachsen sind (Families First, Essential Lifestyle Planning, Whole Life Planning, Group Action Planning), sowie die Methoden MAPS und PATH, die aus der 24 Stunden Planung entwickelt wurden.

Der Begriff „person-centered planning“ ist in den USA und in Kanada seit 1985 als Sammelbegriff gebräuchlich. Seit 1992 wurden unzählige weitere Variationen von einer wachsenden Zahl praktizierender Personen und Organisationen entwickelt (vgl. O'Brien und O'Brien, 2002, S. 25f). Die „Familienähnlichkeiten“, die allen Methoden Persönlicher Zukunftsplanung gemein sind, fasst Mount in den folgenden vier Punkten zusammen (vgl. Sanderson, in Lunt und Hinz, 2011, S. 7f):

Persönliche Zukunftsplanung

- sieht zuerst den einzelnen Menschen mit seinen individuellen Besonderheiten, unabhängig von „Etikettierungen“ und verallgemeinernden Zuschreibungen, die mit Diagnosen einhergehen.
- verwendet allgemein verständliche Sprache statt des Fachvokabulars der „Profis“.
- sucht bewusst und aktiv nach den Fähigkeiten, Talenten und Möglichkeiten einer Person im Kontext des gemeinschaftlichen, nachbarschaftlichen Lebens.

- stärkt die Stimme der planenden Person und der Menschen, die sie lieben und die Geschichte der Person und ihre gegenwärtigen Umstände in Bezug auf wertschätzende Erfahrungen am besten kennen sowie wünschenswerte Veränderungen im Leben der Person beschreiben können.

Im deutschsprachigen Raum finden personenzentrierte Planungsmethoden ab den 1990-er Jahren nach und nach Verbreitung, wobei sich die Begriffe „Persönliche Zukunftsplanung“ sowie „personenzentriertes Denken“ für ein „weiteres Feld“ etabliert haben (vgl. Neue Wege zur Inklusion, 2012).

3.2 Große Leitfragen Persönlicher Zukunftsplanung

Persönliche Zukunftsplanung stellt sogenannte „große Fragen“, deren Beantwortung nicht einfach ist und nicht mit vorbereiteten Stehsätzen möglich ist. Snow wird dazu wie folgt zitiert: „Große Fragen verweigern einfache Antworten; so führen sie uns tiefer in Beziehungen zueinander und in tieferes Nachdenken“ (z.n. O’Brien, Pearpoint und Kahn, 2010, S. 13).

Eine zentrale Frage, die Persönliche Zukunftsplanung stellt, lautet: **„How can this person show up in community life as a valued friend and contributing citizen?“** (O’Brien, Pearpoint und Kahn, 2010, S. 17). Mögliche Antworten auf diese Frage können gewonnen werden, wenn man weiter fragt, wie sich Menschen im Allgemeinen zu „wertgeschätzten Freunden“ und „Bürgerinnen und Bürgern, die ihren Beitrag zum Gemeinwesen leisten“ entwickeln. Um unterschiedliche wertgeschätzte Rollen im sozialen Gefüge zu erlernen, benötigt man Erfahrungen und Möglichkeiten, das eigene Potenzial zu entwickeln, indem man die fünf Bereiche, die im Anschluss vorgestellt werden, im eigenen Leben erfährt (vgl. O’Brien, Pearpoint und Kahn, 2010, S. 17). O’Brien, Mount, O’Brien und Rosen (in O’Brien und O’Brien, 2002, S. 260) bezeichnen diese Qualitäten auch als „die fünf wertgeschätzten Erfahrungen“ mit allgemeiner Gültigkeit für jedes Individuum auf der Suche nach einem guten Leben:

Dazugehören und in Beziehungen wachsen (belonging and growing in relationship) bedeutet, Menschen aus unterschiedlichen Umfeldern kennen zu lernen und am Leben in der Gemeinschaft teil zu nehmen statt Einsamkeit und Zurückweisung zu erfahren. Um dazu zu gehören, braucht man

Teilhabemöglichkeiten in der Gesellschaft/Gemeinschaft (vgl. O'Brien, Pearpoint und Kahn, 2010, S. 17; O'Brien in O'Brien und O'Brien, 2002, S. 133f; Sanderson in Lunt und Hinz, S. 6f; O'Brien, Mount, O'Brien und Rosen in O'Brien und O'Brien, 2002, S. 261f).

Etwas beitragen und Fähigkeiten entwickeln (contributing and developing abilities) bedeutet, die Erfahrung zu machen, dass man etwas beitragen kann durch die Entwicklung der eigenen Fähigkeiten und Begabungen und indem man seine Kraft für sinnvolle Aktivitäten verwendet. Um die Erfahrung machen zu können „jemand zu sein“, anstatt niedrigen Erwartungen an die eigene Person begegnen zu müssen, braucht man Gelegenheiten, den eigenen Beitrag leisten zu können (vgl. O'Brien, Pearpoint und Kahn, 2010, S. 17; O'Brien in O'Brien und O'Brien, 2002, S. 133f; Sanderson in Lunt und Hinz, S. 6f; O'Brien, Mount, O'Brien und Rosen in O'Brien und O'Brien, 2002, S. 261f).

Zugang zu allgemeinen Plätzen (sharing ordinary places)

bedeutet, an allgemein üblichen Aktivitäten an allgemein zugänglichen Plätzen mit Nachbarn, anderen Bürgerinnen und Bürgern oder Kolleginnen und Kollegen teilzunehmen. Um in der Nachbarschaft, Gemeinschaft/Gemeinwesen präsent zu sein, statt Isolation und Separation zu erleben, braucht man räumliche, organisatorische und einstellungsmäßige Zugänglichkeit (volle Barrierefreiheit) (vgl. O'Brien, Pearpoint und Kahn, 2010, S. 17; O'Brien in O'Brien und O'Brien, 2002, S. 133f; Sanderson in Lunt und Hinz, S. 6f; O'Brien, Mount, O'Brien und Rosen in O'Brien und O'Brien, 2002, S. 261f).

Respektiert werden und sozial anerkannte Rollen einnehmen (being treated with respect and having a valued social role) bedeutet, so wie man ist, geachtet zu werden und als Person, deren Geschichte, Erfahrungen, Möglichkeiten und Zukunft es wert sind, beachtet zu werden. Es bedeutet auch anerkannte und wertgeschätzte Rollen und Aufgaben inne zu haben, anstatt geringen Erwartungen bezogen auf die eigene Person zu begegnen, Erwartungen, die mit stereotypen Zuordnungen und „Etiketten“, die mit bestimmten Diagnosen einher gehen. Um respektiert zu werden, braucht man Unterstützung, verschiedene wertgeschätzte Rollen in der Gesellschaft, der Nachbarschaft, der Gemeinde einnehmen zu können (vgl. O'Brien, Pearpoint und Kahn, 2010, S. 17; O'Brien in O'Brien und O'Brien, 2002, S. 133f; Sanderson in

Lunt und Hinz, S. 6f; O'Brien, Mount, O'Brien und Rosen in O'Brien und O'Brien, 2002, S. 261f).

Entscheidungen treffen und auswählen (choosing, making choices)

bedeutet, in alltäglichen Situationen ebenso wie in solchen mit langfristigen Auswirkungen auf das eigene Leben selbst zu entscheiden, was man tun oder lassen will. Die dauerhafte Beschneidung der Möglichkeit, selbst zu entscheiden, führt zu **Machtlosigkeit**. Das Recht, eigene Entscheidungen zu treffen beinhaltet auch das Risiko, Fehler zu machen, wie bei jedem anderen auch. Um mehr Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten statt Machtlosigkeit zu erleben, muss Autonomie unterstützt und Macht geteilt werden (vgl. O'Brien, Pearpoint und Kahn, 2010, S. 17; O'Brien in O'Brien und O'Brien, 2002, S. 133f; Sanderson in Lunt und Hinz, S. 6f; O'Brien, Mount, O'Brien und Rosen in O'Brien und O'Brien, 2002, S. 261f).

Das Vorhandensein bzw. das Fehlen persönlicher Erfahrungen dieser fünf Qualitäten im Leben eines Menschen kann als Indikator für soziale Inklusion und gesellschaftliche Teilhabe dienen. Menschen mit Behinderungen erfahren in diesen Bereichen häufig Benachteiligung (vgl. Sanderson in Lunt und Hinz, 2011, S. 6). Die Bereiche sind eng miteinander verknüpft und das Fehlen von Erfahrungen in einem Bereich hat unmittelbare Auswirkungen auf die jeweils anderen Bereiche (vgl. O'Brien in O'Brien und O'Brien, 2007, S. 134f). Persönliche Zukunftsplanung fragt, was notwendig ist, damit die planende Person diese Wirkung in ihrem Leben entfalten kann. Aktionspläne personenzentrierter Arbeit leiten sich aus der Frage ab, was zu tun ist, damit diese Qualitäten für Menschen mit und ohne Behinderungen entsprechend den jeweiligen Bedürfnissen erfahrbar und lebbar werden. Wie bereits erwähnt, gehen die Konzepte Persönliche Zukunftsplanung und Inklusion nicht davon aus, dass Menschen mit Behinderungen alles alleine oder auf die gleiche Art und Weise tun (müssen) wie alle anderen auch, sondern dass individuelle, bedarfsgerechte Unterstützung (Assistenz) notwendig ist, um das eigene Potenzial zu entwickeln.

Eine weitere große Frage, die Persönliche Zukunftsplanung stellt, lautet: „**How can we make relationships & build organizations based on the realization that there is no one whose contribution we do not need?**” (O'Brien, Pearpoint und Kahn, 2010, S. 17). Wie können, müssen und wollen Menschen mit Behinderung unterstützt werden, um ihren Beitrag zu leisten? Was ist notwendig, damit kein Beitrag verloren

geht, nur weil Kommunikation schwierig ist oder nicht die passenden Dienstleistungen oder Unterstützungsangebote zur Verfügung stehen? (vgl. O'Brien, Pearpoint und Kahn, 2010, S. 13f). Sanderson fasst den Nutzen Persönlicher Zukunftsplanung für eine Gesellschaft, die sich aktiv um inklusive Strukturen bemüht, so zusammen: „People who practise person centred planning believe that communities also benefit from including people with disabilities. Communities which are more diverse and which create more opportunities for people to help each other directly are better places for everyone to live. Person centred planning challenges us to work actively to build more inclusive communities, not just provide better services“ (Sanderson, 2000, S. 7). Persönliche Zukunftsplanung bedeutet Veränderung von Gemeinschaft (vgl. Boban, 2003, S. 3) und von Vorstellungen von und Einstellungen gegenüber Leben mit Behinderung (vgl. Kapitel 3.3).

Persönliche Zukunftsplanung besteht konsequent und aufmerksam auf der Frage nach Ressourcen und Möglichkeiten, wie die definierten Ziele (Inklusion, Teilhabe, Selbstbestimmung) im Leben einzelner und in der Gesellschaft erreicht werden können. Was ist notwendig und dienlich, um Selbstbestimmung und Teilhabe und somit auch Inklusion für Einzelpersonen, Familien, Gruppen lebbar zu machen? Die zentrale, immer wiederkehrende Frage nach – vielleicht noch nicht vorhandenen, erst zu entwickelnden – Lösungen lautet: **„Wie machen wir es möglich, dass...“**. Diese Frage ist es, die das ängstliche „aber was passiert wenn...?“ ablösen soll, das mit Befürchtungen und Sorgen über die Zukunft einhergeht (vgl. Boban 2003, S. 2). Oder, wie John O'Brien es ausdrückt: „Predicting rain doesn't count. Building oaks and arcs counts!“ (z.n. Boban, 2003, S. 2).

3.3 Das Veränderungspotenzial Persönlicher Zukunftsplanung

Ein Zauber Persönlicher Zukunftsplanung oder auch ganz allgemein personenzentrierten Denkens liegt darin, dass eine Veränderung, nämlich in der Art und Weise, wie Menschen gesehen werden, viele weitere Veränderungen ganz selbstverständlich nach sich zieht, sie sozusagen bedingt. John O'Brien bringt es auf den Punkt, wenn er meint: „When people not used to speaking out are heard by people not used to listening then real change is made“ (O'Brien, z.n. Lunt und Hinz, 2011, S. 5).

3.3.1 Veränderte Perspektiven

Persönliche Zukunftsplanung kann nicht nur dazu dienen, Veränderungen im Leben Einzelner zu planen und umzusetzen, sondern sie birgt auch das Potenzial, Veränderungen in Organisationen, in Institutionen und im Gemeinwesen anzustoßen und voranzutreiben, weil die Person als gesellschaftliches Wesen gesehen wird und neue, veränderte Perspektiven eingenommen werden. Die Methoden Persönlicher Zukunftsplanung

nehmen den Fokus weg von der distanzierten Feststellung von Problemen, Defiziten, Mängeln, Defekten, Verzögerungen, Störungen, Minderung der Erwerbsfähigkeit, Graden von Behinderung usw. eines Menschen. Stattdessen zielen sie auf gemeinsame, kooperative Reflexion seiner Erfahrungen, Stärken, Bedürfnisse, Vorlieben, Begabungen etc. und die Möglichkeiten, Chancen und Erfordernisse, die in (s)einer Situation enthalten und nutzbar sind. So stärken sie seine Selbstbestimmung und Emanzipation und geben Raum, einfach Mensch in der Gemeinschaft von Menschen zu sein, in allen Schattierungen, Widersprüchen und Ambivalenzen gemeinsam zu träumen, zu wünschen, zu beraten und zu planen (Boban, Hinz, 1999, S.10).

3.3.2 Neue Rollen für Menschen mit Behinderungen und Fachkräfte

Persönliche Zukunftsplanung führt dazu, dass Menschen mit Behinderung nicht mehr auf die Rolle von „hilfsbedürftigen“ Menschen festgeschrieben werden, sondern vielfältige neue, wertgeschätzte Rollen in der Gesellschaft einnehmen können (siehe Kapitel 3.2). Diese neuen Rollen bedingen auch Veränderungen im Verständnis der Rolle der professionellen Fachkräfte.

LehrgangsteilnehmerInnen des Projekts „Neue Wege zur Inklusion. Persönliche Zukunftsplanung“ haben über die Notwendigkeit von Veränderungen in der Kultur von Einrichtungen reflektiert, die nach ihrer Einschätzung konsequent dazu führen muss, Individuen innerhalb einer inklusiven Gesellschaft, der sie selbstverständlich angehören, „gut“ zu unterstützen. Das bedeutet auch für die entsprechenden Einrichtungen eine große Veränderung in ihrem Selbstverständnis weg vom „Sorgen für jemanden“ hin zu Kompetenzen und Fähigkeiten, um Menschen zu unterstützen, als wertgeschätzte Mitglieder der Gesellschaft zu leben (vgl. Hinz und Lunt, 2011, S. 106).

3.3.3 Veränderungen auf vielen Ebenen

Persönliche Zukunftsplanung stößt einerseits Veränderungen an, andererseits bietet sie einen „Werkzeugkasten“, um notwendige Veränderungen mitzugestalten, auch im System der Behindertenhilfe (vgl. Doose, 2011, S. 68f). Aus Artikel 19 der UN-BRK lässt sich ein „Umkehrgebot“ für Einrichtungen der Behindertenhilfe ableiten (vgl. Doose, 2010). Das Recht zu wählen, wo, wie und mit wem man leben will und der Anspruch auf persönliche Assistenz³ bedingen gemeindenahere Dienstleistungen, wie z.B. unterstütztes Wohnen, Unterstützte Beschäftigung, Freizeitassistenz, Bildungsassistenz. Allgemeine Einrichtungen und (soziale) Dienste müssen auch für Menschen mit Behinderungen zugänglich werden – unabhängig von Art und Schwere einer Behinderung. Traditionelle, institutionelle Hilfeplanung „sieht die Person im Kontext der verfügbaren Maßnahmen und Behinderteneinrichtungen, dies sind oft Lebensräume speziell für Menschen mit Behinderungen.“ Hingegen sieht individuelle Persönliche Zukunftsplanung „die Person im Kontext des regulären Lebens in der Region“ (Doose, 2011, S. 15). Doose beschreibt anhand des SONI-Modells⁴, das im Konzept der Sozialraumorientierung Anwendung findet, welche Ziele auf den vier Ebenen, auf denen Veränderung passieren muss, anzustreben sind, damit Inklusion für Menschen mit Behinderungen Wirklichkeit werden kann (vgl. Doose, 2011, S. 12f, Doose, 2010):

Angestrebte Veränderungen und Ziele auf der Ebene des **Individuums** sind Verbesserungen der individuellen Lebenssituation und Lebensqualität.

Angestrebte Veränderungen und Ziele auf der Ebene der **Netzwerke** sind vielfältige Vernetzungen durch Unterstützungskreise im Einzelfall und durch gemeinsame Nutzung von Ressourcen im Gemeinwesen.

Die angestrebte Veränderung auf der Ebene der **Organisationen** ist der Wandel der Dienstleistungen und Angebote für Menschen mit Behinderungen von

³ Zur Begriffsklärung: „Persönliche Assistenz ist eine Form der persönlichen Hilfe, die behinderte Menschen in die Lage versetzt, ihr Leben selbstbestimmt zu gestalten. Die Selbstbestimmt Leben Bewegung hat das Modell der Persönlichen Assistenz als Gegenmodell zur traditionellen Versorgung und Betreuung in der Behindertenhilfe entwickelt. Zentraler Kritikpunkt war die Fremdbestimmung von behinderten Menschen in Behinderteneinrichtungen. Zeit, Ort und Person sowie die Form der geleisteten Hilfe und Unterstützung können nur mit persönlicher Assistenz von uns selbst bestimmt werden. Entscheidend sind die Wahlmöglichkeiten; das heißt, behinderte Mensch können zwischen verschiedenen akzeptablen Dienstleistungen auswählen. Diese erfüllen von behinderten Menschen festgeschriebene Standards und helfen das Leben selbstbestimmt zu führen“ (Selbstbestimmt Leben Österreich, 2012).

⁴ vgl. Früchtel, Cyprian, Budde, 2007. Vier bedeutsame Ebenen für Veränderung: Sozialstrukturelle-sozialpolitische Ebene, Organisationsebene, Netzwerksebene, Individuelle Ebenen

Organisationszentrierung hin zu personenzentrierter, individueller, bedarfsgerechter Unterstützung (support) im Gemeinwesen.

Angestrebte Veränderungen und Ziele auf der Ebene der **Sozialpolitik** sind regionale Teilhabeplanung mit dem Ziel eines inklusiven, barrierefreien Gemeinwesens und die Umsetzung der selbstverständlichen Teilhabe an politischen Gestaltungsprozessen (vgl. Doose, 2010).

Persönliche Zukunftsplanung in Unterstützungskreisen befasst sich seit über 30 Jahren mit Beteiligungsprozessen und Selbstbestimmung von Menschen in besonderen Gefährdungslagen. Snow beschreibt in diesem Zusammenhang die besondere Verletzbarkeit (im Engl. „vulnerability“) von Menschen mit Behinderungen (in O’Brien und O’Brien, 2007, S. 12f). Persönliche Zukunftsplanung bietet wirkungsvolle Methoden, um sowohl auf individueller Ebene als auch auf der Ebene des Gemeinwesens Möglichkeiten für Teilhaben zu schaffen (vgl. Doose, 2011, S. 11f). Haslberger gelangt zu der Überzeugung, „dass die Möglichkeiten des Konzepts der Persönlichen Zukunftsplanung mit dem Element des Unterstützungskreises Diskriminierung entgegenzuwirken und Gleichberechtigung herzustellen, längst noch nicht ausgeschöpft sind. Die Weichen für diesen Weg wurden jedoch bereits gelegt“ (Haslberger, 2010, S. 138). Persönliche Zukunftsplanung hilft privaten und institutionellen Unterstützungssystemen, Wege zu finden, personenzentriert zu denken, zu planen und zu handeln und so zur Teilhabe aller Menschen beizutragen. „Das letztendliche Ziel der Inklusion bzw. der Überwindung von Diskriminierung von Menschen mit Behinderung kann mit dem Konzept der Persönlichen Zukunftsplanung vorangetragen werden“ (Haslberger, 2010, S. 136).

3.4 Sorge im Zusammenhang mit Persönlicher Zukunftsplanung

Die gemeinsame Sorge vieler Beteiligter ist, dass Persönliche Zukunftsplanung von staatlichen oder privaten Einrichtungen „missbraucht“ werden könnte, indem Organisationen den Prozess vereinnahmen und mit unterschiedlichen systemerhaltenden Interessen unter dem Label Persönliche Zukunftsplanung das alte, fremdbestimmende, entmachtende Prinzip aufrecht erhalten wird (vgl. O’Brien und Lovett in O’Brien und O’Brien, 2007, S. 124f). Viele Pioniere Persönlicher Zukunftsplanung sind daher der Ansicht, dass Einzelpersonen und Familien „Eigentümer“ der Planungsprozesse sein müssen. Zu groß schätzen sie die Gefahr,

dass die Prozesse ihr Veränderungs- und Innovationspotenzial einbüßen, wenn sie von Organisationen übernommen werden. Groß ist die Sorge, dass im institutionellen Rahmen bewusst oder unbewusst, das „alte System“ erhalten wird (vgl. Lunt und Hinz, 2011, S. 105).

Kapitel 4.7 enthält eine ausführliche Gegenüberstellung der Methoden Persönliche Zukunftsplanung und Persönliche Lagebesprechungen, welche im Rahmen von Organisationen stattfinden. Dabei erscheinen die Freiwilligkeit aller Beteiligten sowie eine klare auch für Außenstehende erkennbare Abgrenzung zwischen „Persönlicher Zukunftsplanung“ und „personenzentrierter Planung“ von besonderer Bedeutung, denn „[...] es kann kein obligatorisches Vorgehen sein, Zukunftskonferenzen und Unterstützernetze innerhalb von Institutionen durchzuführen, denn die Freiwilligkeit der Beteiligten ist ein bedeutender Faktor im Prozess“ (Boban, 2003, S. 5).

3.5 Verbreitung und Anwendung Persönlicher Zukunftsplanung in Europa

Mit der jüngst veröffentlichten Studie „The European Situation on Person Centred Planning – A European Survey“ (vgl. Lunt und Hinz, 2011, S. 11-14) liegt erstmals eine umfassende vergleichende Erhebung der Verbreitung und Verwendung Persönlicher Zukunftsplanung in Europa vor. Die Studie wurde im Rahmen des Projekts „Neue Wege zur Inklusion. Persönliche Zukunftsplanung“ durchgeführt. In der Studie wurden Informationen aus 27 europäischen Staaten erfasst. Aus den übrigen Ländern Europas liegen keine Informationen vor. Die Umsetzungsstandards für Persönliche Zukunftsplanung in Europa sind extrem unterschiedlich. Es wurde folgende Einteilung getroffen:

- Zehn Länder, in denen Persönliche Zukunftsplanung nicht verwendet wird, vielleicht nicht bekannt ist (Albanien, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Lettland, Portugal, Russland, Ungarn und Zypern).
- Acht Länder, in denen Persönliche Zukunftsplanung vereinzelt (durch Einzelpersonen) in eher formalem Rahmen praktiziert wird (Bosnien-Herzegowina, Kroatien, Litauen, Luxemburg, Mazedonien, Niederlande, Schweden und die Schweiz).
- Vier Länder, in denen Persönliche Zukunftsplanung sich in einer Phase der Ausbreitung (Verbreitung) befindet. In diesen Ländern sind regionale, nationale

und internationale Netzwerke im Entstehen begriffen (Deutschland, Österreich, Slowakei und Tschechien).

- Fünf Länder, in denen Persönliche Zukunftsplanung die Basis für Sozialpolitik, insbesondere der Behindertenpolitik bildet (Großbritannien, Irland, Italien, Slowenien und Spanien).

Diese Aussagen beziehen sich ausschließlich auf die 27 Länder, aus denen Daten vorliegen. Über die anderen Länder trifft die Erhebung wegen des Mangels an Material keine Aussage (vgl. Lunt und Hinz, 2011, S. 12f).

4. Unterstützungskreise – ein Schlüsselement Persönlicher Zukunftsplanung

“Loneliness is the only real disability”

(Pitonyak, z.n. O’Brien und O’Brien, 2002, S. 100).

Unterstützungskreise sind ein Schlüsselement Persönlicher Zukunftsplanung. In einem Unterstützungskreis kommen die Menschen zusammen, die im Leben der planenden Person eine wichtige Rolle spielen. „Ein Unterstützerkreis besteht aus den Menschen, auf die die betreffende Person in ihrem Leben allgemein – oder zu einer bestimmten Fragestellung speziell – vertraut und baut. Sie trifft die Wahl und entscheidet, wen sie dazu bittet“ (Boban, 2003, S. 3). Unterstützerinnen und Unterstützer sind Menschen, die eine Person bei ihrer Zukunftsplanung unterstützen wollen und sollen (vgl. Doose, 2011, S. 43). Unterstützungskreise bestehen „aus verschiedenen Menschen, die aus unterschiedlichen Perspektiven ihre Ideen in die Planung einbringen – als Gleichaltrige, Freunde, Verwandte, auch als Fachleute im beruflichen Zusammenhang“ (Boban, 2007, S. 4). Sie treffen sich, um die Talente und Interessen der planenden Person zu entdecken (vgl. Wells in Doose, 2011, 2. Teil, S.1). "Persönliche Zukunftsplanung ist ein Planungsinstrument, bei dem man sich auf die Fähigkeiten und Stärken einer Person konzentriert, um letztendlich eine Vorstellung einer wünschenswerten Zukunft zu entwickeln“ (Wells in Doose, 2011, 2. Teil, S. 1).

Die Teilnahme an einem Unterstützungskreis ist für alle Beteiligten freiwillig.

Unterstützerinnen und Unterstützer schenken ihre Zeit, ihre Phantasie und Kreativität

und ihre Kontakte (vgl. Boban, 2007, S. 4). Die besondere Kraft personenzentrierter Planungsmethoden entfaltet sich in einem Kreis von Menschen (vgl. Boban, 2003, S.1). „In the gathering of the circle the intention is established to listen to a person’s dream and to create the resources and openings required to bring this person’s dream into the community. The focus remains on the person who is vulnerable to being isolated and to being non-participant. [...] A support circle belongs to the world of participation” (Snow in O’Brien and Pearpoint, 2007, S. 23f). Boban greift Pitonyaks eingangs erwähnten Gedanken auf und führt in weiter, wenn sie schreibt: „Wenn, wie [...] Pitonyak [...] sagt, Einsamkeit die einzig wirkliche Behinderung ist, dann sind **Wege zu „Zweisamkeit“ und „Mehrsamkeit“ und gar „Vielsamkeit“ Formen von „Enthinderung“** – der Aufbau eines Unterstützernetzes ist ein aktiver Beitrag dazu, denn es ist eine starke Verbindungstiftung gemeinsam Hoffnung zu haben“ (Boban, 2007, S. 5).

4.1 Wer zu einem Unterstützungskreis gehört

Mit der Methode „Wichtige Menschen im Leben einer Person“ (vgl. The Learning community“, 2010, S. 10f) erkundet die planende Person meist gemeinsam mit der Moderatorin oder dem Moderator die informellen Strukturen ihres Umfelds. Es entsteht eine „Beziehungslandkarte“ der planenden Person: Wer sind die wichtigen Menschen in ihrem Leben? Wer steht ihr besonders nahe? Wer sind ihre Angehörigen? Wer sind Freunde und Freundinnen, Kolleginnen und Kollegen? Mit welchen Menschen steht die planende Person im Austausch? Wer sind bezahlte Fachkräfte – also Menschen, die dafür bezahlt werden, eine positive Rolle im Leben der planenden Person zu spielen, wie es sie im Leben jedes Menschen gibt (vgl. Boban, 2007, 2f)?

In der Vorbereitung geht es darum, die planende Person zu unterstützen, aus ihrem Umfeld die Menschen auszuwählen, die sie als Unterstützungspersonen bei ihrer Zukunftsplanung dabei haben will. Die planende Person selbst wählt aus und lädt die Menschen ein, denen sie vertraut und von denen sie bei ihrer Planung unterstützt werden möchte (vgl. Boban 2003, 2007, Doose, 2011). „Manche Unterstützungskreise sind sehr klein, andere relativ groß.“ [...] „Egal wie groß der Kreis ist – von einem echten Unterstützungskreis kann eine große Kraft ausgehen“ (Doose, 2011, S. 43f).

Die sozialen Kontakte von Menschen mit Behinderungen beschränken sich häufig auf Familie (nahe Angehörige), Schule und (oder) betreuende Einrichtungen. Es ist jedoch sinnvoll den Unterstützungskreis möglichst vielfältig und lebensbereicheübergreifend zusammensetzen, da im Unterstützungskreis „mit allen dort vorhandenen Stärken, Fähigkeiten, Ressourcen und Verbindungen Ziele der Person verwirklicht werden können“ (Doose, 2011, S. 43). Dabei können Menschen auf ganz verschiedene Arten und Weisen hilfreich sein: mit vielen Ideen und großem Fachwissen, durch emotionale Nähe und moralisch Unterstützungen in schwierigen Situationen, durch handfestes Zupacken oder wenn es darauf ankommt, andere Menschen in der Region zu kennen (vgl. Doose, 2011, S. 43). Es kann vorkommen, dass eine Person ausschließlich über „professionelle Kontakte“ verfügt. In solchen Fällen, die immer wieder bei Menschen mit schweren oder mehrfachen Behinderungen beobachtet werden, kann es hilfreich sein, ganz gezielt nach Leuten aus dem Gemeinwesen Ausschau zu halten, die über relevante Kontakte und Wissen verfügen und den Unterstützungskreis erweitern können (vgl. Doose, 2011, S. 43).

Es kann auch sinnvoll sein, an bestimmten Punkten in einem Planungsprozess gezielt Menschen mit spezifischem Fachwissen als Expertinnen und Experten in den Kreis einzuladen wie z.B. Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen eines Integrationsfachdienstes, eines Dienstleistungsanbieters aus den Bereichen Wohnen, Beschäftigung oder Beratung etc. (vgl. Doose, 2011, S. 43).

Deshalb sind die Ideen und Kontakte, die entstehen, „wenn einer einen kennt, der einen kennt, der einen kennt“ (Boban, 2007, S. 5), eine kostbare Quelle für neue Verbindungen und die Schaffung von Netzwerken. So können im Unterstützungskreis selbst Überlegungen angestellt werden, wer noch als Unterstützungsperson eingeladen werden kann. Die Kontakte und Beziehungen der Menschen im Unterstützungskreis werden genutzt. So kann ein Netzwerk mit vielfältigen Verbindungen entstehen – auch um eine Person herum, die vielleicht zunächst wenige und vor allem bezahlte Unterstützungspersonen hatte. Einen weiteren Nutzen der Heterogenität der Gruppe liegt in der Vielfalt der „ergänzenden inspirierenden Blicke auf die Situation der Person im Mittelpunkt, die zu einer neuen gemeinsamen Sicht und Perspektive führen“ (Boban, 2003, S.3).

4.2 Welche Aufgaben und Rollen es in einem Unterstützungskreis gibt

(vgl. Doose, 2011, S. 46f)

Hauptperson oder planende Person

... um ihr Leben geht es: ihre Planung, ihre Treffen, ihre Vorstellungen und Wünsche, ihre Entscheidungen. Alles, was im Unterstützungskreis passiert, hat den Zweck, die Lebensqualität der Hauptperson nach ihren Vorstellungen zu verbessern.

Moderatorin oder Moderator für die Gruppe

... übernimmt die Gesprächsleitung im Kreis und bereitet mit der planenden Person die Treffen vor. Auf die Aufgaben der Moderation wird im Folgenden noch detailliert eingegangen.

Moderatorin oder Moderator für die Grafik

... zeichnet und schreibt alle wichtigen Ergebnisse auf. Er oder sie stimmt sich mit der planenden Person ab, damit die Bilder und Darstellungen für sie „richtig“ sind.

Unterstützerinnen und Unterstützer

... bringen ihre guten Ideen für die Hauptperson in die Planung und Umsetzung ein. Sie stehen der planenden Person wohlwollend gegenüber und wollen und sollen sie moralisch und konkret (praktisch) bei ihrer Lebensgestaltung unterstützen. Wollen sie das nicht, dann sind sie keine Unterstützungspersonen im Sinne Persönlicher Zukunftsplanung, und ihre Teilnahme wirkt mitunter kontraproduktiv.

Agent oder Agentin

... ist eine Person aus dem Unterstützungskreis, die die Hauptperson besonders unterstützt. Sie hilft ihr den Roten Faden bei der Umsetzung in der Hand zu behalten, damit Vorhaben nicht im Sand verlaufen. So erinnert sie z.B.

Unterstützungspersonen zwischen den Treffen an Vereinbarungen oder fragt den Stand der Dinge nach. Doose empfiehlt „eine Agentin oder einen Agenten des Herzens“ für die emotionale Unterstützung zu wählen und eine Agentin oder einen Agenten, die sich besonders gut im professionellen Hilfesystem auskennt.

4.3 Was der Unterstützungskreis für Teilnehmende bedeutet

Ein Beispiel: eine Mitschülerin einer 17-jährigen „Zukunftsplanerin“ schreibt nach dem Planungstreffen in das Gästebuch: „Danke, dass du mich eingeladen hast, dass ich an deiner Zukunft teilnehmen darf“ (Boban, 2007, S.6). Mitwirkende fühlen sich häufig durch die Einladung geehrt und „empfinden es als beglückende Erfahrung, in dieser Weise Bedeutung und Verantwortung übernehmen zu können“ (Boban, 2007, S. 8).

Für die Unterstützungspersonen verändert sich der Blick auf die Ressourcen und Möglichkeiten der planenden Person. Der eigene Blickwinkel wird erweitert, wenn man erfährt, wie andere in unterschiedlichen Kontexten die planende Person wahrnehmen und was sie in ihr sehen. Die Ressourcen der Unterstützungsperson können deutlicher und differenzierter hervortreten, da es in der Planung immer auch darum geht, was jede und jeder im Kreis „mitbringt“. Das können Persönlichkeitseigenschaften ebenso sein wie besondere berufliche Qualitäten.

Und es wird der Blick dafür geschärft, dass persönliche Kontakte und die Art, wie Menschen zueinander in Verbindung stehen, als Ressourcen gesehen und genutzt werden. Die Mitwirkenden in einem Unterstützungskreis werden selbst auch „reicher“ um das, was die anderen Unterstützungspersonen einbringen.

Manchmal wird die Teilnahme in einem Unterstützungskreis auch als Entlastung erlebt (vgl. auch Doose, 2011, S. 43). Unterstützungskreistreffen können tatsächlich innere Türen öffnen, wie dieses Zitat eines Großvaters zeigt: “After the meetings, I feel so much informed and enlightened in terms of understanding that possibilities exist in our communities for people with disabilities” (O’Brien, Mount, O’Brien und Rosen, in O’Brien und O’Brien, 2002, S. 255).

4.4 Wer die bestimmende Rolle im Unterstützungskreis hat

„Bei Menschen mit schwerer oder mehrfacher Behinderung stellt sich häufig die Frage der Beteiligung. Grundsätzlich sollte die Person den Prozess steuern. Eine gute Vorbereitung der Treffen mit der Person kann ihr helfen, eine aktive Rolle zu übernehmen“ (Doose, 2011, S. 44). Snow und O’Brien weisen immer wieder darauf hin, dass Menschen mit (schwerwiegenden) Behinderungen in ständiger Gefahr sind, aus der Gesellschaft ausgeschlossen zu werden oder es zu bleiben.

Personenzentriertes Arbeiten und Unterstützungskreise sind Werkzeuge der Partizipation und zeigen Wege und Möglichkeiten, Verletzungen und Missbrauch zu verhindern, indem sie konsequent zuerst Menschen mit ihren Fähigkeiten sehen und nach ihren Wünschen, Träumen und Zielen fragen, anstatt weiterhin auf Defizite und Behinderungen zu blicken und nicht über das überkommene institutionelle Motto: „Hauptsache sicher, satt und sauber!“ (Boban, 2003, S. 4) hinwegzukommen (vgl. Snow in O’Brien und Pearpoint, 2007, S. 23f). Doose betont, dass gerade in Fällen, in denen nicht eindeutig geklärt werden kann, ob die Person um die es geht, eine Persönliche Zukunftsplanung wünscht, ein Unterstützungskreis besonders wichtig sein kann (vgl. Doose, 2011, S. 44). Doose führt weiter aus:

Gerade durch die verschiedenen Blickwinkel entstehen dann gemeinsame Verständigungen und neue Ideen. Die Planenden sind dann eher die Familie oder die UnterstützerInnen. Gemäß des Grundsatzes ‚Nichts über mich ohne mich‘ sollte die Person nach Möglichkeit immer mit anwesend sein. Die bloße Präsenz verändert die Diskussion und oft konnte ein erstaunliches Beteiligt-Sein der Personen an dem Planungstreffen festgestellt werden (Doose, 2011, S. 44, Hervorhebung im Original).

Das Dilemma stellvertretender Voten und Entscheidungen bei Menschen, die über kein eindeutiges Verständigungssystem verfügen, kann in einem Unterstützungskreis „zusätzlich dadurch entschärft werden, dass neben den Eltern und PädagogInnen auch andere Beteiligte wie gleichaltrige MitschülerInnen und Zivildienstleistende in die Klärungs- und Planungsprozesse einbezogen sind und sich so mehrere unterschiedliche Blickwinkel ergänzen können“ (Boban, Hinz, 1999, S. 5). Das bestätigt sich auch in einer Erhebung der Erfahrungen von Moderatorinnen und Moderatoren in Planungsprozessen mit Menschen, die sich mittels Unterstützter Kommunikation mit ihrer Umwelt austauschen. Die Zukunftsplanungen wurden von den befragten Moderatorinnen und Moderatoren auch dann als sinnvoll und gewinnbringend erlebt, wenn die planende Person aus Befindlichkeitsgründen nicht durchgehend anwesend war. Der Fokus auf Einfühlung, Erweiterung der kommunikativen Möglichkeiten und Verbesserung der Lebensqualität für die planende Person führte zu einem veränderten Verständnis von Selbstbestimmung (vgl. Guttenberg, 2010, S. 78).

Auch für die Unterstützungspersonen verbal kommunizierender Menschen ermöglicht die besondere Art und Weise des Austauschs im Unterstützungskreis mitunter einen Abgleich der eigenen Sichtweisen mit der Wirklichkeit der planenden Person. So

beschreibt eine Mutter, dass sie sich durch die Selbsteinschätzung ihres Sohnes in ihrer Wahrnehmung und Einschätzung bestätigt fühlt. Sie stellt jedoch die (selbst-)kritische Frage: „... hätten wir es von ihm selbst erfahren, wenn nicht bei dieser Gelegenheit, wo er im Mittelpunkt stand und sich ernstgenommen fühlte? [...] Wir werden sicher nicht mehr außer acht lassen, daß wir viel mehr mit ihm als über ihn reden sollten, denn das tun wir in vielen verschiedenen Kreisen schon mehr als genug“ (Boban und Hinz, 1999, S.8).

Ein wichtiges Grundprinzip Persönlicher Zukunftsplanungstreffen lautet: „Nicht für andere – mit anderen“ (Boban, 2003, S. 5). Wie dieses „Mit-ein-ander“ gestaltet werden kann, wird im anschließenden Kapitel ausgeführt.

4.5 Wie im Unterstützungskreis zusammen gearbeitet wird

O’Brien, Pearpoint und Kahn haben Haltungen und Überzeugungen aufgelistet, die den Erfolg eines Unterstützungskreises begünstigen:

- Unterstützungspersonen glauben an die Würde der planende Person und aller anderen im Unterstützungskreis.
- Sie hören intensiv und aktiv zu, um wirklich zu verstehen.
- Sie suchen nach Fähigkeiten und Verbindungen.
- Unterstützungspersonen sind offen für „JA!“
- Sie benutzen den Planungsprozess, um herauszufinden, was wirklich wichtig ist – für die planende Person und für sie selbst (vgl. O’Brien, Pearpoint und Kahn, 2010, S. 23f).

Es empfiehlt sich, ähnlich wie „Gruppenregeln“ (Mindest-)Standards für den Umgang untereinander und für Haltungen und Einstellungen im Unterstützungskreis sowie das gemeinsame, übergeordnete Ziel, die Richtung schriftlich festzulegen (vgl. „Nordstern“, Kapitel 4.8). In schwierigen Zeiten sind solche „nicht verhandelbaren“ Übereinkünfte wie ein sicherer Hafen, in den sich die Gruppe retten kann. Dort ist es möglich, sich mit dem ursprünglichen Ansinnen und mit der eigenen Selbstverpflichtung zu verbinden, dass es darum geht, die bestmögliche Zukunft für die planende Person zu verwirklichen (vgl. O’Brien, Pearpoint und Kahn, 2010, S. 88f).

Zu den konkreten Aufgaben von Unterstützerinnen und Unterstützern gehörte es, die planende Person zu stärken, zu ermutigen und zu unterstützen und ein lebendiges Bild von der planenden Person mit ihren Stärken und Möglichkeiten zu bekommen. Unterstützungspersonen helfen mit, eine Vision von einer guten Zukunft der Hauptperson zu entwerfen und konkrete Ziele der planenden Person herauszufinden. Die Umsetzung der Ziele wird mit einem Aktionsplan oder mit einer Vereinbarungliste in konkreten Schritten geplant. Dabei geht es darum Lösungen zu finden oder zu entwickeln, die den Menschen und der Situation angemessen sind. Im Unterstützungskreis wird die Umsetzung der Zukunftsplanung reflektiert und adaptiert. Auch (unerwartet auftretende) Probleme können in einem Unterstützungskreis gelöst werden (vgl. Doose, 2011, S. 45).

4.6 Wie Interessensunterschiede im Unterstützungskreis festgestellt und verhandelt werden können

In so gut wie jedem Unterstützungskreis gibt es ein Spannungsfeld zwischen dem, „Was der Person selbst wichtig ist“ (important to) und „Was für die Person wichtig ist, (important for) (vgl. The Learning Community, 2010, S. 4, 5). Die zweite Sichtweise enthält üblicher Weise die Aspekte von Sicherheit und Gesundheit wie körperliche Unversehrtheit, Schutz vor Missbrauch, wirtschaftliche Sicherheit, Schutz vor Enttäuschung etc. und wird in der Regel von nahen Angehörigen und Organisationen vertreten. In Unterstützungskreisen geht es darum, ein Gleichgewicht zu finden zwischen dem Recht und den Möglichkeiten der planenden Person, die Entscheidungen in ihrem Leben selbst zu treffen und den Anliegen von Schutz, Sicherheit und Gesundheit andererseits (vgl. Smull in O’Brien und O’Brien, 2007, S.38 und 75f). Es geht darum, Risiken nicht zu verleugnen, sondern ein Sicherheitsnetz aufzubauen, das beiden Aspekten (Ansprüchen) gerecht wird, basierend auf der Haltung (Überzeugung), dass die beiden Anliegen einander nicht widersprechen, sondern verbunden werden können. Es gehört zu den Aufgaben im Unterstützungskreis „einen Dialog darüber zu beginnen und zu unterstützen, wie eine Balance gefunden werden kann, die für die Person funktioniert (und Kompromisse, mit denen andere leben können)“ (Smull in O’Brien und O’Brien, 2007, S. 28). Aus dem Methodenkoffer der Persönlichen Zukunftsplanung bietet sich die oben genannte Methode „Wichtig/Wichtig für“ an, um dieses oft sehr heikle Thema

„bearbeitbar“ zu machen (vgl. The Learning Community for Person Centred Practise, 2010, S. 4f).

4.7 Was die Moderation bei Unterstützungskreistreffen leisten soll

Im Regelfall begleiten zwei Personen im Team einen Unterstützungskreis. Im Deutschen ist die Bezeichnung „Moderation“ für diese Funktion gebräuchlich, wobei zwischen (Gruppen-) Moderation (im Engl. „group facilitation“) und Grafischer Moderation („graphic facilitation“), mit der Aufgabe alles Gesagte in Form von Bildern und Überbegriffen in plakativer Form festzuhalten, unterschieden wird. Die englische Bezeichnung „facilitation“ (von lat. „facile“ „leicht“) drückt besonders deutlich die Hauptaufgabe aus: den Prozess der gemeinsam planende Gruppe zu erleichtern und zu fördern (vgl. Boban, 2007, S. 5f): **„Let´s assist people in creating and designing their own beautiful futures”** (Forest und O´Brien in O´Brien und O´Brien, 2007, S. 103). Moderatorinnen und Moderatoren „dienen“ dem Unterstützungskreis, damit jedes Mitglied und die Gruppe als Ganzes das Beste in sich zum Ausdruck bringen kann. Die Mitglieder des Unterstützungskreises definieren und beschreiben selbst, unter welchen Bedingungen der Kreis in seinen Anstrengungen und Bemühungen erfolgreich sein kann. Die Aufgabe einer effizienten Moderation ist es, sie dabei zu unterstützen (vgl. O´Brien, Pearpoint und Kahn, 2010, S. 23).

„Together we`re better“ (Pearpoint und Forest in O´Brien und O´Brien, 2007, S. 94). Die Team-Moderation von Unterstützungskreisen entspricht dem „Prinzip Zusammenarbeit“ (Pearpoint und Forest in O´Brien und O´Brien, 2007, S.99), das davon ausgeht, dass niemand unabhängig ist, sondern dass wir alle in vielfacher Weise von unseren unterschiedlicher Beziehungen und Verbindungen abhängig sind und dass diese Verbindungen unser Leben bereichern und uns Halt geben. Eine Einzel-Moderation unterstellt, dass man das Leben ohnehin alleine in den Griff bekommt, dass man das Leben unabhängig von anderen „meistern“ kann. Dies entspricht jedoch nicht der Wahrheit und widerspricht den Grundsätzen Persönlicher Zukunftsplanung in Unterstützungskreisen (vgl. Pearpoint und Forest in O´Brien und O´Brien, 2007, S.99).

Moderatorinnen und Moderatoren verfügen (im Regelfall) über **keinerlei formelle Autorität im Unterstützungskreis**⁵. Sie leiten die Aktivitäten des Kreises mit Fragen, die den verschiedenen Methoden Persönlicher Zukunftsplanung (z.B. MAPS und PATH, siehe Kapitel 4.8) folgen. Moderatorinnen und Moderatoren haben bei den Planungstreffen und in der Vorbereitung **Modellcharakter** (vgl. Boban, 2007, S. 5). Ihre Handlungen, Haltungen und Überzeugungen dienen den Menschen im Planungskreis als Vorbild, wie wertschätzender, respektvoller Umgang, Fähigkeiten statt Einschränkungen zu sehen, der Glaube an Begabungen usw. gelebt werden können. Der Erfolg dieser „Modelle“ ist gefährdet, wenn Moderatorinnen oder Moderatoren zu wissen glauben, was realistisch oder unrealistisch für eine Person, eine Gemeinschaft oder eine Trägerorganisation ist (vgl. O’Brien, Pearpoint und Kahn, 2010, S. 26). Denn diese Haltung widerspricht dem grundlegenden Glauben an Fähigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten jeder und jedes Einzelnen ebenso wie der zentralen Aufgabe, Räume zu öffnen, in denen diese Fähigkeiten entwickelt werden können (vgl. Forest und Pearpoint in O’Brien und O’Brien, 2007, S. 95).

Zu den Hauptaufgaben von Moderatorinnen und Moderatoren gehört es, „Augen für Fähigkeiten und Möglichkeiten“, „Ohren zum aktiven und einfühlsamen Zuhören“, „Mund für eine wertschätzende und für alle verständliche Sprache“ zu sein (Doose, 2011, S. 55f). Sie sollen einen Rahmen schaffen, in dem kreatives Denken stattfinden kann.

Bei Planungsprozessen in Unterstützungskreisen sind die Beteiligten aufgefordert, große Veränderungen („real change“ O’Brien, vgl. Kapitel 3.3) mitzutragen. Es geht darum, über den Tellerrand zu blicken und außerhalb bewusster oder unbewusster Grenzen zu denken und zu handeln. „People took joy in thinking and acting ‚outside the box‘, especially as small fragments of a person’s dream began to come true“ (O’Brien, O’Brien und Mount in O’Brien und O’Brien, 2007, S. 22, Hervorhebung i.O). Das Moderationsteam ist dabei zwar nicht für den Inhalt der Planungstreffen verantwortlich, jedoch für den Prozess. Moderatorinnen und Moderatoren haben unter anderem die Aufgabe, darauf zu achten, dass Planungstreffen für die planende Person unterstützend und stärkend sind. Gute Moderatorinnen und Moderatoren schaffen einen sicheren Raum, in dem Träume, Alpträume, Sehnsüchte und Talente

⁵ Siehe dazu Gegenüberstellung Persönliche Zukunftsplanung und Persönliche Lagebesprechung (im Organisationskontext) auf S. 40

der planenden Person gewürdigt werden (vgl. Pearpoint und Forest in O'Brien und O'Brien, 2007, S. 96). Zugleich ist es wichtig, alle anwesenden Unterstützungspersonen, die der Einladung der planenden Person gefolgt sind, ernst zu nehmen. Keine Aussage darf be- oder verurteilt werden. Alle Teilnehmenden sollen fühlen können, dass sie an einem wertschätzenden Treffen teilnehmen (vgl. Smull in O'Brien, 2007, S.28). Es gehört zu den Hauptaufgaben der Moderation dafür zu sorgen, dass die Treffen für die planende Person wirklich unterstützend sind. Erklärte Ziele Persönlicher Zukunftsplanung sind gleichberechtigte Teilhabe in allen Lebensbereichen, Selbstbestimmung und Lebensqualität nach den Vorstellungen der planenden Person. Oder wie Michael Smull es ausdrückt: „The only acceptable reason to plan is to help someone to move toward the life that they desire“ (in O'Brien und in O'Brien, 2007, S. 27).

Es ist wichtig, dass Moderatorinnen und Moderatoren mit den Methoden Persönlicher Zukunftsplanung vertraut und in ihrer Arbeit gut geschult sind. Die Aufgabe der Moderation innerhalb der Planungstreffen ist eine anspruchsvolle Arbeit, die Kenntnis in der Moderation von Gruppen für Persönliche Zukunftsplanung sowie auch Kenntnisse von Problemlösungstechniken erfordert (vgl. Doose, 2011, S. 49). In Unterstützungskreisen können unterschiedliche Themen mithilfe unterschiedlicher Techniken im Miteinander systematisch bearbeitet werden. Aus dem Spektrum an Vorgehensweisen können Moderatorinnen und Moderatoren auswählen, was methodisch zu den Themen der planenden Person und ihren Vorlieben sowie zur Struktur und Zusammensetzung des Kreises passt.

Auch wenn mit den gleichen Vorgehensweisen gearbeitet wird, gibt es unterschiedliche Ausprägungen bzw. Schwerpunktsetzungen. Boban beschreibt eindrucksvoll die initiative Kraft und Wirkung „bürgerInnenzentrierter Zukunftsfeste“, bei denen eine tragende Vision geschaffen wird, mit der Zugkraft gemeinsam Ziele zu erreichen. Boban geht davon aus, dass auf solche „große Treffen“, die einen ganzen Tag dauern und jedenfalls von einem Moderationsteam begleitet werden, weitere Treffen des Kreises in „Eigenregie“ folgen. Dazu wird eine Agentin oder ein Agent aus dem Kreis gewählt. Diese Person sollte sich der planenden besonders verbunden fühlen. Sie übernimmt die Aufgabe, respektvoll nachzufragen und weitere Treffen mit der planenden Person zu organisieren bzw. sie dabei zu unterstützen, es selbst zu tun (vgl. Boban, 2007, S. 7). Der Agent/die Agentin hat die Aufgabe,

unabhängig von der Person, die die Persönlichen Zukunftsplanungstreffen einer Person moderiert, „den roten Faden in der Hand zu behalten“ (Doose, 2011, S. 47, vgl. Kapitel 4.2).

An einem Beispiel aus den USA stellt Doose noch die Funktion „Persönlicher Unterstützungsagent“ vor. Diese Person fungiert wie eine Mischung aus „Manager“ und „Broker“ für die planende Person. Zu ihren Aufgaben gehört, Aktivitäten in unterschiedlichen Bereichen anzustoßen. Im Regelfall steht der oder die „Persönlicher Unterstützungsagent oder Unterstützungsagentin“ nicht selbst für Begleitung oder Unterstützung zur Verfügung (vgl. Doose, 2011, S. 26f).

Doose betont, dass es wichtig sein kann, einen Planungs- und Veränderungsprozess kontinuierlich zu begleiten. Häufigkeit und Dauer von Unterstützungskreistreffen richten sich nach den jeweiligen Themen und Aufgaben und nach den Möglichkeiten der beteiligten Personen (vgl. Doose 2011, S. 43). Trifft sich ein Unterstützungskreis in einer Phase öfter und regelmäßig (z.B. alle 4 bis 6 Wochen) kann der Kreis durch gemeinsames Planen, Durchführen, Reflektieren und Verbessern (der Planung und Vorbereitung von Aktivitäten) seine Wirkungsweise entfalten (vgl. Doose, 2006).

Zusätzlich zu den oben beschriebenen Formen (Formaten) findet unter der Bezeichnung „Persönliche Lagebesprechung“ (im Engl. „person centred review“ vgl. Thompson, Kilbane und Sanderson, 2008, S. 123) ein Modell mehr und mehr Verbreitung, mit dem Institutionen den Fokus ihrer Arbeit im Organisationsrahmen auf Einzelpersonen, ihre Ziele, Wünsche und Träume richten können. In der untenstehenden Tabelle werden die Methoden Persönliche Zukunftsplanung und Persönliche Lagebesprechung einander an Hand der fünf W-Fragen (Was? Wer? Wo? Wann? Warum?) gegenüber gestellt, um Unterschiede und Ähnlichkeiten zu beleuchten. Diese Gegenüberstellung macht deutlich, dass die Persönliche Lagebesprechung zwar ein Werkzeug einer personenzentrierten Arbeitsweise ist, dass sie jedoch zugleich der Logik der jeweiligen Organisation verpflichtet ist. Sachzwänge und Vorgaben der Einrichtung beschneiden die Freiwilligkeit und Möglichkeiten der planenden Person und anderer Beteiligter wie Unterstützungs-personen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Moderation etc. In diesem Zusammenhang sei auf Kapitel 3.4 verwiesen, das sich mit der Sorge befasst, dass Persönliche Zukunftsplanungen durch Institutionen vereinnahmt werden könnte.

Tab. 2: Gegenüberstellung Persönliche Zukunftsplanungen und Persönliche Lagebesprechungen (vgl. Helen Sanderson Associates, Kursunterlagen zu Neue Wege zur Inklusion, 2010)

| | Persönliche Zukunftsplanung | Persönliche Lagebesprechung |
|-------|--|---|
| Was | Ein kontinuierlicher Prozess des Zuhörens und Lernens darüber, was einer Person jetzt und in der Zukunft wichtig ist, gemeinsam mit Familie und Freunden und der damit einhergehenden Einleitung und Begleitung von Veränderungen. Unterschiedliche Planungsvarianten: MAPS, PATH, Essential Lifestyle Planning | Eine personenzentrierte Art Hilfeplanung zu machen unter Verwendung von Hilfsmitteln und Prinzipien aus der Persönlichen Zukunftsplanung, um sicherzustellen, dass jedeR gehört wird und sich die Organisation in Richtung Inklusion bewegt Einhalten von verbindlichen Vorgaben |
| Wer | JedeR, die/den die Person dabei haben will | JedeR, die/der dabei sein muss und wen die Person sonst noch dabei haben möchte |
| Wo | Wo die Person es will | Wo die Person will in Übereinstimmung mit den Möglichkeiten und Ressourcen der Organisation |
| Wann | Zu Zeitpunkten, wo große Veränderungen im Leben der Person anstehen –oder die Person etwas verändern will | Zu regelmäßigen durch die Vorgaben [der Organisation, erg.] bestimmten Zeitpunkten |
| Warum | Ein gemeinsames Verständnis aufbauen und Veränderungen angehen | Ein gemeinsames Verständnis aufbauen, Verpflichtungen erfüllen und schrittweise an Veränderungen arbeiten |

Neben **methodischer Vielfalt**, **Werten** und **Grundhaltungen** (Überzeugungen), gehört eine gute **Vorbereitung** zu den wichtigsten Werkzeugen guter Moderatorinnen und Moderatoren. Persönliche Zukunftsplanung basiert auf Beziehungen und Vertrauen. Es gehört zu einer guten Vorbereitung, Zeit mit der planenden Person oder auch mit ihren wichtigsten Unterstützungspersonen zu verbringen, um einander kennenzulernen. Die Vorbereitungstreffen dienen auch dazu, das Beziehungs-Netzwerk der planenden Person mit ihr zu erkunden und

gemeinsam herausfinden, wer zum Unterstützungskreis eingeladen werden soll und wann und wie er stattfinden soll. Es kann auch überprüft werden, welche Methode bzw. welche Reihenfolge von Methoden in der jeweiligen Situation sinnvoll ist (vgl. Guttenberg, 2010, S. 50).

Es ist wichtig für Moderatorinnen und Moderatoren, sich Zeit zu nehmen und die eigene Arbeit, Ziele, Überzeugungen zu **reflektieren**: Was hat funktioniert? Was nicht? Was gilt es als nächstes zu versuchen? Das bedingt auch die Bereitschaft, in ihre persönliche Entwicklung zu investieren, um günstige Bedingungen für Erfolg Persönlicher Zukunftsplanungen immer besser und besser zu modellieren: intensiver zuhören, den Kräften von Zynismus und Hilflosigkeit widerstehen, Möglichkeiten und Verbindungen sehen, offen für „JA“ sein, aber auch entschieden „NEIN“ sagen können, Schwierigkeiten offen ansprechen können, mit dem Vertrauen, dass Lösungen gefunden werden können (vgl. O'Brien, Pearpoint und Kahn, 2010, S. 27).

Ebenso wichtig ist es, dass Moderatorinnen und Moderatoren von Herzen verstehen, was sie tun und worum es dabei geht. Sie müssen sich der Verletzbarkeit behinderter Menschen und ihre Mitverantwortung bewusst sein (vgl. Forest und Pearpoint in O'Brien und O'Brien, 2007, S. 95). „Zukünftige ModeratorInnen sollten eine Persönliche Zukunftsplanung für sich selbst initiiert haben, bevor sie für andere moderieren“ (Boban, 2003, S. 5).

4.8 Mit welchen Methoden im Unterstützungskreis Informationen gesammelt und strukturiert werden können

Aus der methodischen Schatzkiste Persönlicher Zukunftsplanung sollen an dieser Stelle die beiden Vorgehensweisen MAPS und PATH vorgestellt werden. Lange Zeit standen die Worte neben ihrer Bedeutung (Landkarte bzw. Weg) auch für die Abkürzungen „**M**aking **A**ction **P**lans“ und „**P**lanning **A**lternative **T**omorrows with **H**ope“. In neueren Veröffentlichungen stehen die Worte „MAPS“ und „PATH“ ausschließlich für sich selbst und für die Prozesse, die sie beschreiben (vgl. O'Brien, Pearpoint und Kahn, 2010, S. 10).

MAPS zeichnet in sechs Schritten ein Portrait von der planenden Person und hat das Ziel, die Talente und Fähigkeiten der planenden Person sichtbar zu machen und zu ergründen, unter welchen Bedingungen sie diese voll entfalten kann (vgl. O'Brien,

Pearpoint und Kahn, 2010, S. 97f). Abbildung 2 zeigt die Schritte des MAPS-Prozesses bereits in grafischer Gestaltung. So könnte ein MAPS-Plakat strukturiert sein.

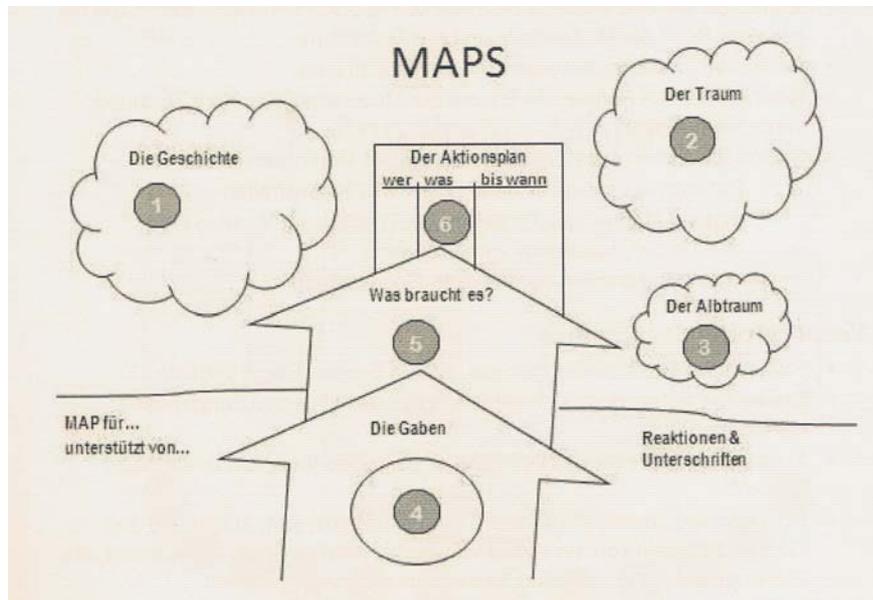


Abb. 2: MAPS (Doose, 2011, Teil 2. Materialien zur Persönlichen Zukunftsplanung (31))

Die Schritte des MAPS-Prozesses sind:

- (1) Meilensteine in der Geschichte der planenden Person
- (2) Der Traum der planenden Person
- (3) Der Albtraum der planenden Person
- (4) Die Gaben und Talente der planenden Person
- (5) Was ist notwendig, damit die planende Person diese Talente entfalten und einbringen kann? (Unterstützung, Ressourcen)
- (6) MAPS schließt mit einem Aktionsplan des Unterstützungskreises ab, in dem jedeR sich festlegt, was er/sie dazu beiträgt.

PATH ist ein Planungswerkzeug, das in acht Sequenzen praktikable Schritte identifiziert, die über einen bestimmten Zeitraum in eine wünschenswerte, attraktive und sinnvolle Zukunft für die planende Person führen. Abbildung 3 zeigt die acht „Stationen“ des PATH-Prozesses. Die Anordnung in Pfeilform, ausgehend von der jetzigen Situation (Ziffer 3, links), auf die bestmögliche Zukunft (Ziffer 2, rechts) weisend, unter einem guten Stern stehend (Nordstern, Ziffer 1, rechts oben) ist ein

gestalterisches Element dieser Methode.

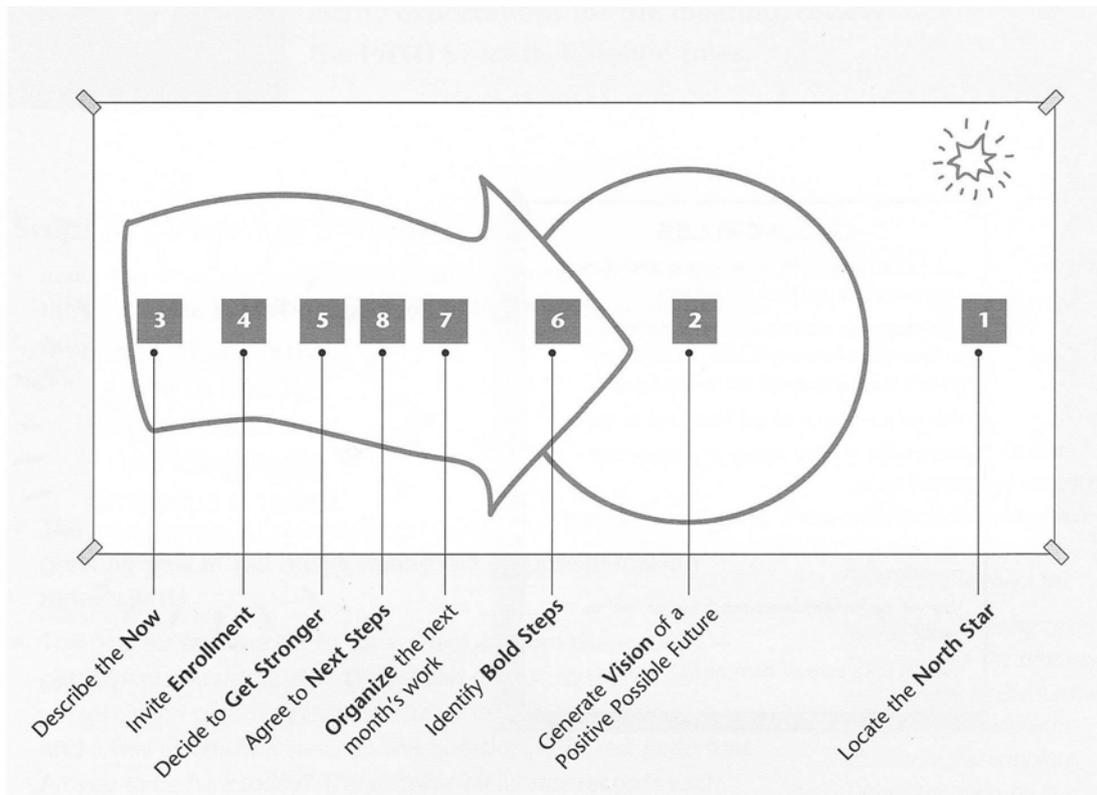


Abb. 3: PATH (O'Brien, Pearpoint und Kahn, 2010, S. 68)

Die einzelnen Planungsschritte sind:

- (1) Den Nordstern lokalisieren (Werte, übergeordnete Ziele, handlungsleitende Grundsätze)
- (2) Eine Vision und lebendige Vorstellung einer positiven möglichen Zukunft entwerfen
- (3) Die gegenwärtige Situation beschreiben
- (4) Zusätzliche/ weitere UnterstützerInnen identifizieren
- (5) Stärkung(smöglichkeiten identifizieren)
- (6) Zwischenziele definieren und Schwerpunkte setzen
- (7) Die Arbeit der nächsten Monate planen, einteilen und organisieren
- (8) Vereinbarungen konkreter erster bzw. nächster Schritte: Wer macht was bis wann?

5. Widerstand, Blockaden und schwierige Situationen

Moderatorinnen und Moderatoren Persönlicher Zukunftsplanungen müssen darauf vorbereitet sein, dass es in Planungsprozessen zu Abwehrreaktionen durch unterschiedliche Personen bei unterschiedlichen inhaltlichen Punkten kommen kann (vgl. 5.1 bis 5.6). Für Moderatorinnen und Moderatoren ist es daher wichtig zu verstehen, wie Widerstand und Veränderung miteinander in Zusammenhang stehen.

Widerstand ist ein Phänomen mit vielen unterschiedlichen Definitionen, die eng mit dem jeweiligen Theorie- oder Arbeitsansatz verbunden sind (vgl. Conen und Cecchin, 2007, S. 83f). Die Erklärungsmodelle für Widerstand im psychosozialen Kontext beziehen sich üblicher Weise auf die Beziehung und Interaktion zwischen „Klient oder Klientin“ und „Berater oder Beraterin“ (vgl. Mücke, 2003, S. 126f; Conen und Cecchin, 2007, S. 83). Auf Persönliche Zukunftsplanung mit ihrem speziellen Setting des kooperativen Planens im Kreis mit einer Person im Mittelpunkt sind diese Erklärungsmodelle nur äußerst eingeschränkt anwendbar. Berücksichtigt man die besonderen Rahmenbedingungen Persönlicher Zukunftsplanung in Unterstützungskreisen, erscheint die weit gefasste Definition von Widerstand als „ein Phänomen, das Veränderungsprozesse ver- oder behindert“ (Luther und Loev, 1981, S. 475, z.n. Conen und Cecchin, S. 85) als hilfreich. Denn „Persönliche Zukunftsplanung ist systemisch betrachtet ein Instrument zur Veränderung des Systems einer Person“ (Doose, 2011, S. 52) und bringt dementsprechend Dynamik in das jeweilige System. McDermott und O`Connor sehen einen engen Zusammenhang zwischen Stabilität und Veränderung in Systemen, da Veränderung zunächst mit einer Destabilisierung des bestehenden Systems einhergeht (vgl. McDermott und O`Connor, 2000, S. 115). Sobald es zu Veränderungen in einem komplexen System kommt, ist also mit Widerstand zu rechnen, da das System bestrebt ist, seine Stabilität zu bewahren. Auch Conen und Cecchin verstehen Widerstand als Ergebnis aus dem Bedürfnis sowohl nach Stabilität als auch nach Veränderung. Für sie ist Widerstand als eine berechnete Position zu sehen und nicht als etwas, das überwunden werden muss (vgl. Conen und Cecchin, 2007, S. 88).

Mögliche Ursachen für Widerstand können Missverständnisse oder Befürchtungen darüber sein, was im (Planungs-)Prozess geschehen wird, schmerzhaft oder unangenehme Konfrontationen oder individuelle Wahrnehmungen und

Interpretationen von Ereignissen (vgl. Conen und Cecchin, 2007, S. 87). Die besondere Herausforderung bei Planungsprozessen in Unterstützungskreisen liegt ohne Zweifel darin, dass man es mit Selbst-Schemata und Widerständen unterschiedlicher Beteiligter zu tun hat (vgl. Conen und Cecchin, 2007, S. 89). Dabei wirken mentale Modelle (individuelle Wahrnehmungs- und Wirklichkeitskonstruktionen) und das Festhalten an bisherigen Sichtweisen. Dieses Festhalten an Gewohntem erschwert den Zugang zu neuen Lösungsideen (vgl. Conen und Cecchin, 2007, S. 89f). Die Kraft des Gewohnten, Vertrauten liegt jedoch nicht in der Gewohnheit selbst, sondern darin, was sie für die Person oder das System einbringt. Es ist also günstig sich vor einer geplanten Veränderung zu fragen: „Was kann die Gewohnheit [„das Gewohnte“] bewirken, das für mich/für uns wichtig ist? Was ist jetzt für mich/für uns wichtig? Wie kann ich/können wir dasselbe in einer anderen, besseren Weise erreichen?“ (vgl. McDermott und O`Connor, 2000, S. 37f). Diese Fragen können der Sorge vorbeugen, dass Veränderung mit einer Verschlechterung der bestehenden Situation einher gehen könnte, wobei die Beurteilung und Einschätzung, was „besser“ oder „schlechter“ bedeutet, alle Beteiligten individuell nach ihrem subjektiven mentalen Modell vornehmen werden (vgl. Kapitel 5.1). Neue Ideen werden eher akzeptiert, wenn sie als Erweiterungen oder Varianten der eigenen Gedanken gesehen werden (vgl. Conen und Cecchin 2007, S. 90).

5.1 Innere Überzeugungen und mentale Modelle

„I never thought that Shunelle [Enkelin] would be able to do the things she’s doing right now. I didn’t know that I could trust myself to allow her to negotiate the world on her own. But in the last few months, Shunelle has begun travelling to work, to therapy, the beauty salon, a favourite Chinese restaurant and my office on her own. She seems happy about her accomplishments and newfound independence“ (O’Brien und O’Brien, 2002, S. 255).

Diese Worte eines Großvaters sind ein berührendes Beispiel dafür, was möglich ist, wenn sich Menschen in unbekanntes Terrain vorwagen. Die Fähigkeit der Unterstützungs- und Vertrauenspersonen einer planenden Person, mit Sorgen und Einwänden gut umzugehen und kreative Lösungen mit zu gestalten, die sie voll und ganz mittragen können, ist maßgeblich dafür, ob die planende Person ihre

Zukunftspläne umsetzen kann.

Die ursprüngliche (begrenzte) Vorstellung des Großvaters hat die Veränderungen im Leben seiner Enkelin aber nicht verhindert. Es ist deshalb anzunehmen, dass das Wollen und die Überzeugung der Enkelin selbst und anderer Unterstützungspersonen stark genug waren, diese Veränderungen zu realisieren.

Es lohnt sich zu fragen, wie diese Bilder von und Glauben an eine Person bei anderen Personen entstehen und wie sie wirken. Zur Beantwortung dieser Fragen werden Erklärungsmodelle Mentaler Modelle und innerer Überzeugungen (Beliefs) herangezogen. „Mentale Modelle sind Ideen und Überzeugungen, nach denen wir unsere Handlungen ausrichten. Wir benutzen sie, um Ursache und Wirkung zu erklären und unserer Erfahrung Bedeutung zu verleihen. [...] Mentale Modelle sind wertvoll und individuell. Jeder Mensch besitzt sie. Es gibt sie, egal, ob wir uns ihrer bewußt sind oder nicht. Wir nehmen unsere Umwelt durch sie wahr. Sie sind unsere [inneren] Landkarten, die wir für zukünftige Unternehmungen benutzen, gezeichnet mit der Erfahrung vergangener, erfolgreich verlaufener Reisen. Sie bilden unsere Glaubenssätze“ (McDermott und O’Connor, 2000, S. 83). Es ist sinnvoll, unsere eigenen mentalen Modelle zu verstehen, weil wir sie zum Verständnis anderer Systeme verwenden (McDermott und O’Connor, 2000, S. 135).

Glaubenssätze (im Engl. = „beliefs“), synonym verwendet mit „Überzeugungen“ (vgl. Dilts, 1993, S. 11) sind „fest beibehaltene Verallgemeinerungen (Generalisierungen) über (1) Ursache, (2) Bedeutung und (3) Grenzen in (a) der Welt um uns herum, (b) unserem Verhalten, (c) unseren Fähigkeiten und (d) unserer Identität“ (Dilts, 1993, S. 223).

„Ein Belief ist ein absolutes Gefühl von Bestimmtheit über die Bedeutung von etwas, das durch Erfahrungen in der Vergangenheit belegt wird“ (Kutschera, 1995, S. 253).

„Glaubenssätze sind all das, was wir für wahr erachten, selbst wenn es gegenteilige Beweise gibt“ (McDermott und O’Connor, S. 82). Innere Überzeugungen haben große Macht, da sie für die jeweilige Person absolute Gültigkeit haben. Sie bilden unsere individuelle Wirklichkeit ab.

Dilts beschreibt fünf Ebenen des Denkens und des Seins, die sowohl die Struktur eines Individuums als auch die eines komplexen Systems (z.B. eines Unternehmens) abbilden. Die Ebenen sind hierarchisch angeordnet. Das bedeutet, dass die jeweils höher liegende(n) Ebene(n) den bzw. die darunter liegenden Bereich(e) beeinflussen

und organisieren (vgl. Bateson, z.n. Dilts, 1993, S. 219). Abbildung 4 zeigt eine schematische Darstellung der logischen Ebenen. Die Basis bildet dabei die „Umgebung“ (1), also die Welt, in der wir leben, äußere Begrenzungen oder Einschränkungen. Auf ihre jeweilige Umgebung wirken Menschen durch ihr „Verhalten“ (2) ein. Verhaltensweisen werden gesteuert durch „Fähigkeiten und Strategien“ (3), welche wiederum durch persönliche Überzeugungen und Werte (=Glaubenssysteme) organisierte werden (4). Die fünfte Ebene bildet die „Identität“ (5), das Ich-Bewusstsein einer Person (vgl. Dilts, 1993).

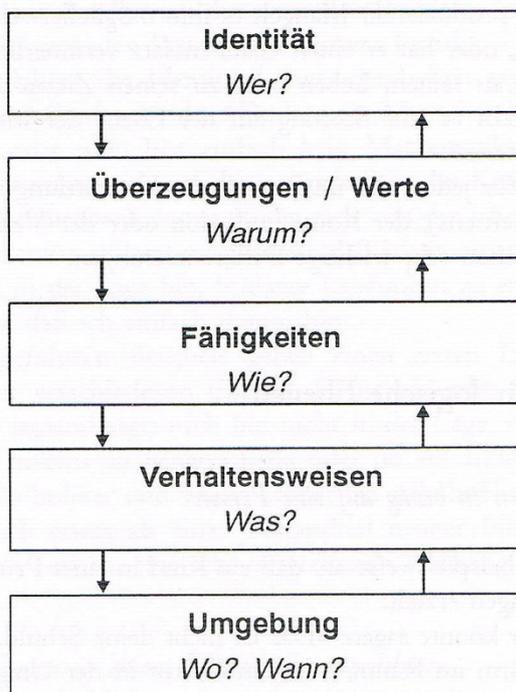


Abb. 4: Logische Ebenen der Organisation in Systemen (Dilts, 1993, S. 15)

Überzeugungen und Werte liegen in diesem Modell innerhalb der hierarchischen Struktur sehr weit „oben“. Das bedeutet, sie wirken auf alle darunter liegenden Ebenen wie Fähigkeiten und Strategien, Verhaltensweisen und über das Verhalten wirken sie sich auf die umgebende Umwelt aus.

Folgt man gedanklich dieser Vorstellung, lässt sich daraus ableiten, dass Veränderungen, Adaptierungen, Wandel, Wechsel und das Lernen von Neuem jeweils nur über die darüber liegende Ebene passieren kann (vgl. Bateson, z.n. Dilts, 1993, S. 219). Lernen ist Veränderung (vgl. McDermott und O`Connor, 2000, S. 14) und folgt diesen inneren Regeln. Um alte Denkwege zu verlassen und neue

Vorstellungen zu entwickeln, um eine „neue“ „veränderte“ Sicht der Dinge zu gewinnen, mit Einzelpersonen attraktive Zukunftsvorstellungen zu entwickeln und neue Strukturen und Angebote und Dienstleistungen zu entwerfen, kurz, um Veränderung zu erreichen, müssen die übergeordneten Ebenen Identität, Überzeugungen und Werte angesprochen werden.

In der Literatur Persönlicher Zukunftsplanung wird das „Feststecken“ in alten Vorstellungen und seine Auswirkungen im Planungsprozess beschrieben und als „Abwärtsspirale der Unmöglichkeiten“ bezeichnet (vgl. O’Brien, Pearpoint und Kahn, 2010; Doose, 2011).

5.2 Die Abwärtsspirale der Unmöglichkeiten

Manche Mitglieder im Unterstützungskreis stecken in alten negativen Bildern von der planenden Person fest und in der Überzeugung, dass keinerlei positive Aktion möglich ist. Dieses Problemmuster kann dazu führen, dass der Planungskreis fast ausschließlich damit beschäftigt ist, die negative Stimme zu beruhigen. Dann fällt es schwer, achtsam zuzuhören und für Möglichkeiten offen zu sein (vgl. O’Brien, Pearpoint, Kahn, 2010, S. 26). In solchen Situationen kann es leicht geschehen, dass der Fokus fixiert ist auf alles, was nicht funktioniert, noch nie funktioniert hat und auch nie funktionieren wird und auf die unterschiedlichsten Begründungen, warum das so ist. Doose nennt dies die „Abwärtsspirale der Unmöglichkeiten“, die alle Beteiligten lähmt und in einen Zustand versetzt, in dem keine neuen Lösungen kreiert werden können (vgl. Doose, 2011, S. 52). „Um das Durchschlagen der pessimistischen Grundhaltung zu verhindern und die optimistische Haltung einnehmen und durchhalten zu können, empfiehlt Doose (1999) eine Moderation, die gekonnt „reframt“, also es versteht, aus jedem formulierten Vorbehalt eine nachhaltige Möglichkeit zu formen und so einen kraftvollen Schwung für etwas anstelle eines matten gegen etwas zu entwickeln. Einem Menschen und seinem Unterstützerkreis den Blick auf die eigenen Sehnsuchtspunkte am Horizont als maßgebliche Orientierung für alle weiteren Schritte nahelegen, ist die Aufgabe einer solchen Moderation“ (Boban, 2003, S. 3). Reframing verwandelt ehemalige Blockaden in Ressourcen. Das Ziel dieser Technik ist es, Rahmenbedingungen zu definieren, in denen alle Teile eines Systems auf dasselbe Ziel ausgerichtet sind. Dazu ist es oft hilfreich, das Ziel/die Absicht zu einem Meta-Ziel zu verallgemeinern

(vgl. Dilts, Grinder, Bandler, Bandler und DeLozier, 1989, S. 258f). Bei personen-zentrierten Planungsprozessen finden sich solche übergeordneten Ziele in der gemeinsamen Vision, im Nordstern oder in den Rahmenbedingungen für Erfolg des Unterstützungskreises. Wenn ein Prozess „steckt“, kann es hilfreich sein, sich gemeinsam an früher vereinbarte und nicht-verhandelbare Positionen (des jeweiligen Planungsprozesses) zu erinnern. Deshalb ist es wichtig, diese „conditions for succes“ schriftlich festzulegen (vgl. O’Brien, Pearpoint und Kahn, 2010, S. 67, S. 89). Durch die (Wieder-)Ausrichtung auf das gemeinsame Ziel und gemeinsame handlungsleitende Grundsätze und Werte wird die Störung nicht mehr als destruktiv wahrgenommen, sondern kann als konstruktiver Beitrag von allen Beteiligten gewürdigt werden (vgl. Dilts, Grinder, Bandler, Bandler und DeLozier, 1989, S. 258f). In Situationen, in denen die „Abwärtsspirale der Unmöglichkeiten“ voll im Gange ist, kann ein „Joker-Plakat“ oder ein „Problem-Parkplatz“ Raum für Befürchtungen, Sorgen oder Themen schaffen, die zu einem anderen Zeitpunkt oder in einem anderen Rahmen bearbeitet werden müssen bzw. können (vgl. Doose, 2011, S. 53).

5.3 Killerphrasen

Mitunter kommt es auch zu negativen Zuschreibungen und Verallgemeinerungen, die vermeintlich uneingeschränkte Gültigkeit haben (vgl. Kapitel 5.1). Solche „Killerphrasen“ sind individuelle, nicht reflektierte Bewertungen, die verallgemeinert werden (vgl. Doose, 2011, S. 53f). Killerphrasen und negative Zuschreibungen können ernste Verletzungen zufügen und die planende Person massiv entmutigen. In solchen Fällen besteht daher dringender Handlungsbedarf für die Moderation. Der Moderator/die Moderatorin muss couragiert für die Einhaltung der vereinbarten Regeln (Wertschätzung etc.) und für den „do-no-harm“-Grundsatz Persönlicher Zukunftsplanung (Forest und Pearpoint in O’Brien und O’Brien, 2007, S. 100) eintreten. Verbale Blockaden und Killerphrasen können mitunter mit spezifizierenden Rückfragen aufgelöst werden. Genaues Hinterfragen hilft, die Positionen, Befürchtungen, Überzeugungen, die hinter solchen Äußerungen liegen, an die Oberfläche zu holen. Das ist eine Voraussetzung, damit sie bearbeitet und vielleicht sogar für den weiteren Planungsprozess genutzt werden können. So kann der Moderator/die Moderatorin zum Beispiel der Aussage „Das geht nicht.“ mit der Rückfrage: „Was genau geht Ihrer Meinung nach nicht?“ begegnen. Mit dieser Frage

wird die Perspektive einerseits personifiziert und als persönliche Wahrnehmung dem Sprecher/der Sprecherin zugeordnet. Andererseits wird konkretisierend nachgefragt, worum es für die jeweilige Person genau geht. Die nächste Frage könnte dann lauten: „Unter welchen Umständen würde es gehen?“ Damit wird das Feld der Lösungsressourcen innerhalb des Kreises wieder geöffnet (vgl. Doose, 2011, S. 53).

Grundsätzlich sollten alle Perspektiven im Unterstützungskreis gleichberechtigt nebeneinander stehen und ernst genommen werden. Es ist das Vorrecht der planenden Person, aus der Fülle der vorhandenen Möglichkeiten auszuwählen. Übergriffe und Beleidigungen sind von der Moderation zu unterbinden.

5.4 Die Gewohnheit „NEIN“ zu sagen

Manchmal kommt es vor, dass die planende Person zu allen Ideen und Angeboten, die vom Kreis in ehrlicher Absicht entwickelt werden, „NEIN“ sagt. Die planende Person wird viele verschiedene Begründungen finden, alle möglichen Angebote abzulehnen, wie zum Beispiel: „die falschen Personen“, „der Zeitpunkt stimmt nicht“, „der falsche Job“ oder „überhaupt“. Snow sieht in der Gewohnheit „NEIN“ zu sagen ein Muster, das durch den Fokus auf Behinderung gefördert wird. Es ist notwendig, zu erkennen, wie stark eine innere „NEIN“-Haltung **alle** Möglichkeiten beschneidet und dass Begabungen und Talente nur durch die Bereitschaft und Offenheit für „JA“ wachsen können. Es ist legitim, sich gegen etwas zu entscheiden, nur sollte so eine Entscheidung nicht als „Gewohnheit“ einfach so „passieren“, sondern ein Ergebnis reiflicher Überlegungen und des Abwägens unterschiedlichen Aspekte sein (vgl. O’Brien und Pearpoint, 2007, S. 23f).

“It is the facilitator’s job to get people to say “Yes” (Snow z.n. O’Brien und Pearpoint, 2007, S. 25). Persönliche Zukunftsplanung soll Räume schaffen, in denen es möglich ist, „JA“ zu denken, zu sagen und zu meinen.

5.5 Konflikte

Es kann vorkommen, dass Konflikte z.B. zwischen Mitgliedern des Unterstützungskreises oder zwischen der planenden Person und einer Unterstützungsperson aufbrechen und die Emotionen hochschlagen. Eigene Gefühle wie Besorgtheit, Angst, Verwirrung oder das Gefühl, festzustecken können die

Aufmerksamkeit der Moderation vom Unterstützungskreis und den Menschen im Kreis ablenken. Unter Umständen fühlt sich der Moderator/die Moderatorin verantwortlich oder hängt der Phantasie nach, dass es eine einfache, allgemein gültige Lösungsformel gäbe, was aber nicht stimmt. In solchen Situationen ist die bewusste Entscheidung der Moderatorin bzw. des Moderators gefragt, präsent zu sein und präsent zu bleiben, und die Gruppe an die kontinuierliche Suche nach Möglichkeiten zu erinnern, damit der Unterstützungskreis seine Arbeit fortsetzen kann (vgl. O'Brien, Pearpoint, Kahn, 2010, S. 27).

5.6 Zwickmühlen für planende Person

Es kann auch vorkommen, dass die Vorstellungen der planenden Person sich von denen wichtiger Unterstützer oder Unterstützerinnen stark unterscheiden. Smull weist darauf hin, dass die planende Person sich im Normalfall eine gute Beziehung zu ihren wichtigsten Unterstützungspersonen erhalten will. Das kann sie in einen inneren Konflikt bringen. Es ist wichtig, sich solcher Spannungsfelder in der Moderation bewusst zu sein und gegebenenfalls ein solches Dilemma im Unterstützungskreis zu thematisieren und über Lösungsmöglichkeiten und Stärkung für die planende Person nachzudenken (vgl. Smull in O'Brien und O'Brien, 2007, S. 28).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Widerstände und schwierige Situationen in Persönlichen Zukunftsplanungsprozessen eine bekannte Größe sind. Das Veränderungspotenzial des personenzentrierten Ansatzes, das mit der unabdingbaren Forderung nach gesellschaftlicher Teilhabe in allen Lebensbereichen einhergeht, bringt zwangsläufig Spannungen in bestehende Systeme, auf individueller wie organisationaler Ebene. Unabhängig von einer Beeinträchtigung oder Behinderung gehen Veränderungen im Regelfall nicht reibungslos vor sich. Es wurden Modelle vorgestellt, deren Grundannahmen einen positiven und kreativen Umgang mit Veränderung, aber auch mit möglichen Abwehr- oder Schutzmechanismen ermöglichen. Es wurden methodische Werkzeuge und Vorgehensweisen der Moderation vorgestellt, die Veränderungsprozesse im Rahmen Persönlicher Zukunftsplanungen auf der Handlungsebene unterstützen.

Im anschließenden empirischen Teil dieser Masterthesis wird untersucht, wie dieses theoretische Wissen in der Praxis umgesetzt wird. Welche Aussagen finden sich bestätigt? In welchen Bereichen gibt es abweichende Erfahrungen aus Sicht der Moderatorinnen und Moderatoren? Und welche Lehre kann gegebenenfalls daraus gezogen werden?

6. Forschungsintention

Das Hauptinteresse der Erhebung richtet sich auf jene Punkte, an denen Persönliche Zukunftsplanungsprozesse ins Stocken geraten. Es werden Erzählungen von Situationen gesammelt, in denen Bedenken und Widerstände verbal oder nonverbal geäußert wurden:

- Was **passiert**, wenn es in Planungsprozessen in Unterstützungskreisen nicht rund läuft, wenn die Stimmung im Raum herausfordernd wird, wenn es Einwände, Bedenken oder manifesten Widerstand gibt? Wie gehen Moderatorinnen und Moderatoren mit „schwierigen“ bzw. herausfordernden Situationen um? Welche Beispiele werden erzählt?
- Was **tun** Moderatorinnen und Moderatoren in diesen Situationen? Welche Interventionen setzen sie? Wie genau tun sie das? Welche Worte oder Aktionen setzen sie? Welche Werkzeuge, Methoden und Fähigkeiten benutzen Moderatorinnen und Moderatoren, um mit solchen Situationen sicher umgehen zu können?
- Wie **bewerten** Moderatorinnen und Moderatoren ihr konkretes Verhalten in bestimmten beispielhaften Situationen (wie oben beschrieben) rückwirkend? Was an ihrem damaligen Verhalten bzw. an der jeweils gewählten Intervention betrachtet der Moderator oder die Moderatorin als hilfreich? „Hilfreich“ wird hier als „der planenden Person dienlich“ definiert.

7. Darstellung der methodischen Vorgehensweise

Das beforschte Gebiet von subjektiv widerständig erlebten Situationen verlangt nach einem „weichen“, nicht-standardisierten Forschungsvorgehen in Form von qualitativer Datenerhebung und Auswertung (vgl. Lamnek, 2010, S. 269). Ganz allgemein kann gesagt werden, dass das Ziel qualitativer Forschung nicht die Herstellung von Objektivität im naturwissenschaftlichen Sinn ist, sondern subjektive soziale Wirklichkeiten, die durch Interpretationen konstruiert werden, zu verstehen und Prozesse zu rekonstruieren, wobei der Mensch im Unterschied zur quantitativen Forschung nicht nur als Objekt der Untersuchung, sondern als „erkennendes Subjekt“ gesehen wird (vgl. Lamnek, 2010, S. 30f). Ziel dieser Untersuchung ist es, im Sinne qualitativer Forschung persönliche Erfahrungen, Sichtweisen und Einschätzungen einer Personengruppe (Anwenderinnen und Anwender Persönlicher Zukunftsplanung) in Bezug auf ein bestimmtes Phänomen (Widerstand in Unterstützungskreisen) näher zu untersuchen (vgl. Strauss und Corbin, 1996, S. 4). Dieses Kapitel gibt einen Überblick über Datenerhebung und Auswertung der Untersuchung.

7.1 Datenerhebung

Der hohe reflexive Gehalt der Fragestellung und die (selbst-) kritische Auseinandersetzung mit Situationen, in denen unter Umständen das eigene Verhalten als problematisch eingeschätzt würde, erforderten eine Atmosphäre von Vertrauen und Sicherheit. Zur Datengewinnung wurden daher Befragungen in Form von Einzelinterviews durchgeführt. Im Anschluss folgen Ausführungen über die gewählte Interviewform, die befragten Personen und die Interviews.

7.1.1 Interviewform

Aus der Fülle der unterschiedlichen Formen qualitativer Interviews wurden zwei Interviewformen als Grundlagen herangezogen, die für das Vorhaben sinnvoll erschienen: Sowohl das pädagogisch reflexive Interview mit Anteilen des problemzentrierten Interviews nach Christof (vgl. Christof, 2009) als auch das offene leitfadenorientierte ExpertInneninterview nach Meuser und Nagel (vgl. Bogner, Littig, Menz, 2005) enthalten wichtige Faktoren für das Forschungsvorhaben.

Moderatorinnen und Moderatoren Persönlicher Zukunftsplanungen in Unterstützungskreisen sind nach den Ausführungen von Meuser und Nagel als Experten und Expertinnen für das vorliegende Thema zu sehen, da sie „selbst Teil des Handlungsfeldes sind, das den Forschungsgegenstand ausmacht“ (vgl. Bogner, Littig, Menz, 2005, S.71f). Bei Christof wird den Befragten „eine prinzipielle Handlungs-, Sprach- und Deutungskompetenz, bezogen auf das Thema des Interviews, zugeschrieben“ (Christof, 2009, S. 197).

Die von Christof beschriebene Methode hat darüber hinaus eine hohe Affinität zum beforschten Gebiet Persönlicher Zukunftsplanung und dem Forschungsvorhaben an sich, denn es sollen „ganz konkrete Situationen aus der alltäglichen (Berufs-) Praxis der Interviewten, welche in gewisser Weise einen problematischen oder einen als >>nicht (ganz) wünschenswerten<< (Hervorhebung i.O.) empfundenen Ausgang hatten, im Interview erzählt werden“ (Christof, 2009, S. 195). Die Befragten wurden nicht nur aufgefordert, sich mit „bestimmten Fragestellungen und Sachverhalten, die schon allein durch das Interview bei den Befragten einen Prozess des Nachdenkens und der Reflexion in Gang setzen sollen“ auseinanderzusetzen, sondern „ dazu angeregt, konkret über Handlungsalternativen nachzudenken und neue Optionen aufkommen zu lassen“ (Christof, 2009, S. 195f). Es sollten also offene, leitfadensorientierte, pädagogisch-reflexive ExpertInneninterviews geführt werden.

7.1.2 Forschungsteilnehmerinnen und Forschungsteilnehmer

Es wurden Moderatorinnen und Moderatoren Persönlicher Zukunftsplanung in Österreich und Deutschland befragt, wobei die persönliche Erfahrung in der Moderation von Unterstützungskreisen das entscheidende Kriterium für Auskunftspersonen darstellte. Es wurden Personen interviewt, die zum Zeitpunkt des Interviews mindestens ein Persönliches Zukunftsplanungstreffen selbst moderiert hatten. Wie lange eine Person als Moderator oder Moderatorin tätig ist und das Ausmaß der Erfahrungen wurde für die Auswahl der Auskunftspersonen nicht berücksichtigt.

Die Befragten gaben an, jeweils zwischen zwei und fünfundzwanzig Unterstützungskreistreffen in unterschiedlichen Kontexten⁶ moderiert zu haben. Die Befragten sind mit einer Ausnahme Kollegen und Kolleginnen der Autorin im

⁶ Es wurde bei den Erzählungen nicht zwischen „freien“ (organisationsunabhängigen, privat finanzierten) Persönlichen Zukunftsplanungen und Planungstreffen im Organisationskontext (Einschränkung des Grundsatzes der Freiwilligkeit) unterschieden.

Netzwerk Persönliche Zukunftsplanung Österreich.

Es wurden fünf Frauen und zwei Männer mit persönlicher Moderationspraxis befragt.

Ergänzend zu den aktiven Anwenderinnen und Anwendern der Methode wurde Prof. Dr. Andreas Hinz, Martin Luther Universität Halle Wittenberg, als Experte für Inklusion und erfahrener Beobachter von Unterstützungskreisen befragt. Seine Beobachtungen und Einschätzung mit größerer Distanz auf der Meta-Ebene sollen die persönlichen Erfahrungen und reflektierenden Einschätzungen der aktiven Moderatoren und Moderatorinnen abrunden und ergänzen. Tabelle 3 zeigt einen Überblick über die befragten Personen, ihr Geschlecht sowie die Dauer der Interviews und enthält die Angaben der Befragten über das Ausmaß ihrer Erfahrungen mit Persönlicher Zukunftsplanung.

Tab. 3: Befragte Personen, Geschlecht, Dauer der Interviews, Angaben über Moderationserfahrung

| Person | Geschlecht | Dauer des Interviews (Angabe in Minuten) | Angabe über die Anzahl erlebter Planungsprozesse, unabhängig von der Rolle | Angabe über Anzahl selbst moderierter Planungsprozesse |
|----------|------------|---|--|--|
| Person A | w | 47,34 | 7 | 2 |
| Person B | w | 46,47 | k. A. | 20-25 |
| Person C | m | 50,45 | 10-15 | 0 |
| Person D | w | 17,19 | 7 oder 8 | k. A. |
| Person E | w | 22,51 | 7 | 5 |
| Person F | w | 28,36 | 5 | 3 |
| Person G | m | 55,23 | 7 | 5 |
| Person H | m | 36,06 | 8 bis 10 | 4 oder 5 |

7.1.3 Durchführung der Interviews

Die Interviews wurden zwischen 1. und 16. Februar 2012 in Österreich (Wien) und Deutschland (Halle/Saale) geführt. Alle Interviews wurden mittels einer episodischen Erzählaufforderung eingeleitet. Nachfragen bezogen sich auf die Nachvollziehbarkeit der Abfolge von Handlungen und Ereignissen. Der als Grundlage für die Interviews entwickelte Leitfaden diente der Interviewerin als „Checkliste“, damit alle relevanten Themen im Gespräch berührt würden. Der Interviewleitfaden findet sich im Kapitel

7.1.4. Die Interviewerin entschied situationsbezogen über Reihenfolge und Wortwahl der Fragen (vgl. Christof, 2009, S. 191). Vorrangiges Ziel war die Sammlung von Erzählungen zum Thema sowie die einfache Reflexion der Befragten über die erzählten Episoden. Abweichend von Christofs Vorschlag einer 1. und 2. Rückmeldung an die Befragten, wurde die reflexive Auseinandersetzung mit dem eigenen Verhalten anhand der sinngemäßen Frage: „Ausgehend von dem, was du jetzt weißt, gibt es rückwirkend betrachtet Punkte, wo du denkst, du hättest etwas anders machen oder noch zusätzlich versuchen können?“ im Rahmen der Interviews als ausreichend angesehen.

Es wurde darauf geachtet, dass die Interviews jeweils an einem möglichst ruhigen und ungestörten Ort geführt werden konnten. In einem Fall musste das Interview aus Zeitgründen zwar am Arbeitsplatz stattfinden, allerdings in einem separaten Raum. Ein Interview wurde auf Grund der baulichen Rahmenbedingungen (fehlende Barrierefreiheit) im öffentlichen Bereich (Kaffeehaus) durchgeführt. Die Interviews wurden mit einem digitalen Audioaufnahmegerät aufgezeichnet. Unterbrechungen oder Zwischenfälle wurden von der Interviewerin erst im Anschluss an die Gespräche in einem Gedächtnisprotokoll festgehalten, um den Erzählfluss nicht (weiter) zu stören. Die Gesprächsdauer variierte zwischen 17 und 55 Minuten.

7.1.4 Interviewleitfaden

Intro: Hinweis auf Anonymisierung.

Befragung im Rahmen meiner Masterarbeit, bei der es darum geht, was Moderatorinnen und Moderatoren in „schwierigen Situationen“ tun. Wie sie mit **Widerstand** umgehen, der im **Unterstützungskreis** geäußert wird.

Das kann Widerstand in unterschiedlicher Form sein – also z.B.

- verbal konkret formuliert
- oder versteckt ausgedrückt
- oder durch Aktion, Gesten, Haltung, Verhalten
- Widerstand gegen alles Mögliche – also z.B. gegen bestimmte Methoden oder Vorgehensweisen, aber auch gegen einzelne Ziele, Wünsche oder Ideen.
- Das kann Widerstand von jeder Person im Kreis sein.“
- „Abwärtsspirale der Unmöglichkeiten“ (Doose) erwähnen

Moderationserfahrung abfragen:

Frage 1: Deine Einschätzung: Bei wie vielen personenzentrierten Planungsprozessen warst du bisher **dabei** in welcher Rolle auch immer?

Frage 2: Wie viele personenzentrierte Planungstreffen hast du **moderiert**?

Erzählaufforderung:

Kannst du aus deinem Erfahrungsschatz **solche** Beispiele oder Situationen auswählen, in denen dir – als **ModeratorIn – Widerstand** im Unterstützungskreis begegnet ist?

„Ich bitte dich, **eine** solche **Situation**, jetzt zu **schildern** mit den Details, die dir wichtig erscheinen, damit ich deiner Erzählung folgen kann.... „

[Nachfragen, falls es in der Erzählung nicht vorkommt:

„Was ist dir damals in der Situation **durch den Kopf** gegangen?

„Wie hast du dich **gefühlt**?“

„Kannst du mir bitte beschreiben, was du dann **gemacht hast**?“ „**Was ist dann passiert**?“]

Reflexion und Einschätzung:

Frage 3: „Rückwirkend betrachtet: Was war das **Ergebnis**? Wie hat sich diese Situation auf den Unterstützungskreis und den Planungsprozess ausgewirkt?“

Frage 4: „Kannst du aus heutiger Sicht, eine „**Überschrift**“ für diese Szene/diese Situation finden? Wie wäre die?“

Frage 5: „Abschließend noch eine Frage: **If you knew then, what you know now...**

Was würdest du – aus heutiger Sicht mit dem, was du jetzt weißt und mit dem zeitlichen Abstand – anders machen, anderes versuchen als damals?“

[Schleife zurück zur Erzählaufforderung und zur Bitte, eine weitere Situation auszuwählen und zu erzählen.]

Abschluss: Danke für das Interview, Zeit, Bereitschaft, Vertrauen, ...

7.2 Auswertung

Wie an die Erhebung der Daten sollte auch an das erhobene Material möglichst offen und ohne Vorannahmen herangegangen werden. Das gewählte Vorgehen versteht sich im Sinne von Meuser und Nagel als „Entdeckungsstrategie auf den Spuren von ExpertInnenwissen“ (in Bogner, Littig, Menz, 2005, S.80), mit dem Ziel, Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Aussagen und Interpretationen der Expertinnen und Experten zu ermitteln. Die einzelnen Schritte orientieren sich am Thema wie an der Erhebungsmethode. Die Auswertungsstrategie wurde, wie Meuser und Nagel es anregen, flexibel an die Untersuchungsbedingungen angepasst (vgl. Bogner, Littig, Menz, 2005, S. 80). Die einzelnen Auswertungsschritte werden nun in ihrer zeitlichen Reihenfolge vorgestellt.

7.2.1 Transkription

Die Interviews wurden vollständig wörtlich transkribiert, wobei auf eine konversationsanalytische Auswertung verzichtet wurde. Wie Meuser und Nagel ausführen, geht es bei ExpertInneninterviews um geteiltes Wissen und ähnliche oder abweichende Interpretationen, jedoch weniger um nonverbale Phänomene innerhalb der einzelnen Erzählungen (vgl. Bogner, Littig, Menz, 2005, S.83).

7.2.2 Kategoriengewinnung

Bei der Festlegung der Kategorien wurde induktiv vorgegangen. Meuser und Nagel weisen ausdrücklich auf die Gefahr hin, „Inhalte durch voreiliges Klassifizieren zu verzerren und Informationen durch eiliges Themenraffen zu verschenken“ (in Bogner, Littig, Menz, 2005, S. 84). Um diese Gefahr zu umgehen, wurde zu Beginn das gesamte Material gelesen. In Anlehnung an das Vorgehen des Offenen Kodierens (vgl. Strauss und Corbin, 1996, S. 43f) wurden beschriebene Phänomene benannt, gruppiert und verdichtet. Ergänzend zur ursprünglichen Fragestellung konnte so ein vorläufiges System aus Kategorien, teilweise bereits mit Subkategorien, gewonnen werden. Die so gewonnenen Kategorien wurden mit Farbcodes und Buchstabenkürzeln versehen. Für die Subkategorien wurde ein Nummernsystem eingeführt. Dieses Kategoriensystem diente als Grundlage für die weitere Auswertung.

7.2.3 Kodierung und Paraphrasierung des Materials

Vor dem Hintergrund des so gewonnen Kategorienschemas wurde neuerlich das gesamte Material gesichtet. Durch die episodische Erzählweise der Interviews ergab sich eine Unterteilung (Sequenzierung) der Interviews in ihre Einzelerzählungen als jeweilige thematische Einheit. Jeder thematischen Einheit (Erzählung) konnten mehrere Kategorien und Subkategorien zugeordnet werden.

Als kleinste Interpretationseinheit wurde ein Satz oder Satzfragment (da die Interpunktion im Rahmen der Transkription nicht immer eindeutig war) bzw. eine Aussage festgelegt. Alle relevanten Textteile wurden mindestens einer Subkategorie zugeordnet. Jeder thematischen Einheit konnten mehrere Kategorien und Subkategorien zugeordnet werden. Die relevanten Aussagen wurden textgetreu, kürzend und beschreibend paraphrasiert.

7.2.4 Zusammenfassung in Tabellenform und vergleichende Analyse

Das so komprimierte Material wurde in Tabellenform zusammengefasst. Die Textteile wurden sequenzübergreifend zusammengefasst, was nach Meuser und Nagel in der Auswertung von ExpertInnen-Texten zulässig ist, da „nicht die Eigenlogik des Einzelfalls Gegenstand der Auswertung ist“ (Bogner, Littig, Menz, 2005, S. 85). Einige Subkategorien wurden zur weiteren Verdichtung zusammengeführt. Ebenso wurden zwei Kategorien zu einer vereint.

Die Sortierung erfolgte nach Einzelerzählungen (inhaltliche Einheit) und nach Kategorien und Subkategorien. Die entstandene Darstellung lässt erkennen, welche Themen schwerpunktmäßig behandelt wurden. Zur Auswertung der Häufigkeit wurden die Subkategorien innerhalb jeder inhaltlichen Einheit (Erzählung) maximal einmal berücksichtigt. Durch einfaches Auszählen kann damit eine Aussage darüber getroffen werden, in wie vielen Einzelerzählungen („Fällen“) die jeweilige Subkategorie Erwähnung findet. Die Interviews bestehen aus jeweils drei bis zehn thematischen Einheiten. In Summe wurden 40 Einzelerzählungen analysiert.

Das verdichtete Material wurde auf Ähnlichkeiten, Unterschiede und Auffälligkeiten (im Sinne von Häufigkeiten) untersucht, dabei wurde u.a. im Sinne empirischer Generalisationen besonders auf die Verbreitung bestimmter Phänomene geachtet (vgl. Lamnek, 2010, S. 93). Die Erkenntnisse daraus werden im folgenden Kapitel zusammengefasst dargestellt.

8. Darstellung der Ergebnisse

An dieser Stelle werden die Ergebnisse der empirischen Erhebung vorgestellt und zusammengefasst. Die Analyse des Materials ergab für die Auswertung eine Zuordnung des Gesagten zu letztendlich sechs Kategorien, mit deren Hilfe die eingangs gestellten Fragen beantwortet werden.

Kategorie 1: Widerstand

Kategorie 2: Rahmenbedingungen

Kategorie 3: Umgang – Innere Verarbeitung

Kategorie 4: Umgang – Interventionen

Kategorie 5: Alternativen

Kategorie 6: Überzeugungen und Erfahrungen

Im Anschluss folgt ein Überblick über die Kategorien und die wichtigsten Subkategorien entsprechend ihrer Häufigkeit. Subkategorien, die sich sehr spezifisch auf einzelne Erzählungen beziehen, werden in der Zusammenfassung nicht dargestellt. Die Anzahl der Zuordnungen (Erwähnungen) bestimmter Dynamiken findet sich jeweils in Klammer nach der Bezeichnung der Subkategorie.

Beispielhafte Zitate aus den Interviews (Bezeichnung der Auskunftspersonen laut Tabelle 3) verdeutlichen jeweils den Gehalt der Aussagen. Die Zahlenangabe in der Klammer bezeichnen die Zeilen in der Niederschrift des jeweiligen Interviews.

8.1 Kategorie 1: Widerstand

Diese Kategorie enthält Beschreibungen von **Dynamiken oder Verhaltensweisen**, die in den Interviews **als widerständig eingestuft** wurden. Hier finden sich Antworten auf die Frage „Welche Situationen wurden als ‚widerständig‘ empfunden und erzählt?“ Die Textstellen wurden in Subkategorien mit ähnlicher Dynamik zusammengefasst. Beispiele und Originalzitate der Interviewpartner und –partnerinnen veranschaulichen die jeweilige Widerstandsdynamik.

Subkategorie Widerstand 1 (12 Zuordnungen) enthält Situationen, in denen es in Unterstützungskreistreffen **nicht oder kaum gelungen ist, eine positive Stimmung im Kreis zu schaffen**. Einige Beispiele:

- Die Stimmung im Kreis ist gedrückt, kaum jemand spricht etwas (vgl. Interview E, Zeilen 40-47).
- „Also die Familie war im Übergewicht da, und das war überhaupt nicht möglich, dass die irgendetwas gesagt haben, was sie an der [planenden Person, erg.] mögen und schätzen“ (Interview A, Zeile 57-60).
- Killerphrasen und negative Zuschreibungen beherrschen die Stimmung (vgl. Interview H, Zeilen 59-72; Interview D, Zeilen 199-202).

Subkategorie Widerstand 2 (23 Zuordnungen) enthält Situationen, in denen **Verhaltensweisen von Unterstützungspersonen als Widerstand erlebt** wurden, wie z.B.:

- Eine emotional oder organisatorisch wichtige Unterstützungsperson kommt nicht zum Unterstützungskreistreffen (vgl. Interview G, Zeilen 28-43; Interview G, Zeilen 161-178).
- Eine Person nimmt zwar am Unterstützungskreistreffen teil, signalisiert aber Distanziertheit: „...“, dass einige bei dem Treffen zunächst doch sehr skeptisch, weit zurückgelehnt, verschränkte Arme so saßen; Zeichen der Körpersprache: „Was hab ich eigentlich hier damit zu tun?“ (Interview C, Zeilen 332-335).
- Ein Familienmitglied versucht – bis knapp vor Beginn – das Treffen zu verhindern (vgl. Interview B, Zeilen 342-345).

Subkategorie Widerstand 3 (11 Zuordnungen) enthält Situationen, in denen **Verhaltensweisen der planenden Person als Widerstand erlebt** wurden, wie z.B.:

- Die planende Person zeigt wenig oder gar keine Eigeninitiative oder ist nicht bereit selbst Verantwortung für den Veränderungsprozess zu übernehmen (vgl. Interview H, Zeilen 308-309).
- Die planende Person verhält sich ambivalent (vgl. Interview A, Zeilen 549-550).
- Der Veränderungswunsch der planenden Person ist nicht (oder nicht mehr) wahrnehmbar. (vgl. Interview A, Zeilen 273-278; Interview G, Zeilen 321-400).
- Die planende Person hält Vereinbarungen nicht ein (vgl. Interview G, Zeilen 332-348; Interview H, Zeilen 317-318).
- Die planende Person verliert ihre anfängliche Motivation und Begeisterung, resigniert (vgl. Interview D, Zeilen 214-216).

Subkategorie Widerstand 4 (9 Zuordnungen) enthält Widerstände und abwehrende Reaktionen bei **Planungen im Kontext von Betreuungseinrichtungen** (Träger der Behindertenhilfe). Hier können zwei verschiedene Formen unterschieden werden:

- Die Planung an sich oder Teilinhalte (Detailziele) wird bzw. werden durch die Organisation und ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen abgelehnt (vgl. Interview E, Zeilen 150-151, 156-158).
- Die Person „für“ die geplant werden soll, lehnt die (fremdbestimmte) Planung ab (vgl. Interview A, Zeile 497-502, 515-516).

Subkategorie Widerstand 5 (2 Zuordnungen) versammelt Schilderungen von **Konflikten**, die zwischen der planenden Person und einer Unterstützungsperson oder zwischen Unterstützungspersonen oder Unterstützungsbereichen (Träger) im Unterstützungskreistreffen ausgetragen werden, wie in diesem Beispiel: „Wo dann Sachen aufgebrochen sind, die nicht wirklich mit dem Umzug zu tun hatten, aber so mit den zwischenmenschlichen Konstellationen innerhalb der Familie“ (Interview F, Zeilen 27-29).

8.2 Kategorie 2: Rahmenbedingungen

In Abgrenzung zu eindeutig als Widerstand beschriebenen Situationen, wie sie in Kategorie 1 beschrieben wurden, sind in der zweiten Kategorie unter der Überschrift **„Rahmenbedingungen“** solche Faktoren erfasst, die sich auf das Gelingen/Misslingen bzw. Nicht/Zustandekommen einer Planung auswirken, die mitunter auch als schwierig oder herausfordernd beschrieben wurden, die jedoch nicht direkt als Widerstand bewertet wurden. Die betreffenden Textstellen in den Interviews sind häufig keine Aussagen sondern Fragestellungen, die von den Interviewpersonen im Gespräch formuliert wurden.

Subkategorie Rahmenbedingung 1 (14 Zuordnungen) trägt die Überschrift: **Wer oder was ist die treibende Kraft für die Planung?** Einige Beispiele:

- Von wem geht die Planung aus? Wer strebt Persönliche Zukunftsplanung an?
„Es gab Leute im Umfeld, die schon LANGE angefangen haben, den Eltern nahe zu legen, dass doch sinnvoll wäre, so was zu machen. Und die Eltern sich aber

doch schwer getan haben, da wirklich drauf zu gehen“ (Interview C, Zeilen 125-127).

- Wer will überhaupt, dass sich etwas ändert? „Weil es gab keine Energie von niemand, da wirklich raus zu wollen“ (Interview A, Zeilen 120-121).

Subkategorie Rahmenbedingung 2 (10 Zuordnungen) umfasst Situationen, in denen **Rollen unklar** sind oder es zu **Interessenkonflikten** kommt, wie z.B.:

- wenn die Moderatorin/der Moderator Unterstützungsaufgaben übernimmt: „Also ich bin aus dieser eher neutralen Moderatorposition dann immer mehr in diese Unterstützungsposition reingerutscht“ (Interview G, Zeilen 158-160).
- wenn die Moderatorin/der Moderator zugleich Mitarbeiterin oder Mitarbeiter des Trägers der Behindertenhilfe ist, wie in diesen beiden Beispielen: „[...] eben weil ich auch zu dieser Mischpoche gehöre, die die Strukturen verwaltet“ (Interview A, Zeilen 339-340); „Wir sind auf dem Standpunkt geblieben, dass Frau X nicht im Wohnhaus bleiben kann“ (Interview E, Zeilen 168-169).

Subkategorie Rahmenbedingung 3 (10 Zuordnungen) befasst sich mit Überlegungen zur **Zusammensetzung des Unterstützungskreises** wie z.B.: Über welches Potenzial verfügt der Unterstützungskreis in Bezug auf die Zukunft der planenden Person? (vgl. Interview B, Zeilen 206-210, 347-349, 425-428, 478-494).

Subkategorie Rahmenbedingung 4 (10 Zuordnungen) umfasst Situationen, in welchen **Dynamiken aus dem familiären oder dem Betreuungsumfeld** der planenden Person stark auf den Unterstützungskreis einwirken. Darunter sind Situationen zu verstehen, in denen Dynamiken aus dem familiären oder beruflichen Umfeld der planenden Person den Prozess in einer Weise beeinflussen, der in einem Alltagsverständnis über „das Normale“ hinausgeht, z.B. durch Konflikte (vgl. Interview F, 359-447), Tabus oder „Familienregeln“, die Veränderungen behindern (vgl. Interview G, Zeilen 307-625).

Subkategorie Rahmenbedingung 5 (4 Zuordnungen) enthält Aussagen, die sich mit der grundsätzlichen **Definition und Abgrenzung von Widerständen** befassen: Was ist ein Widerstand? Was nicht? (vgl. Interview B, Zeilen 18-28 und 395-398; Interview F, Zeilen 13-16).

Die zentrale Frage „Wie gehen Moderatorinnen und Moderatoren mit Widerständen in Unterstützungskreisen um?“ wird in den Kategorien 3 (Innere Verarbeitung) und 4 (Interventionen) beleuchtet:

8.3 Kategorie 3: Innere Verarbeitung

Diese Kategorie umfasst Aussagen über die innere Verarbeitung, Gefühle und subjektive Erklärungsmodelle der befragten Expertinnen und Experten, wie z.B. vermutete Beweggründe oder Bedeutungszuordnungen im Zusammenhang mit den beschriebenen Situationen und Dynamiken.

Subkategorie Innere Verarbeitung 1 (16 Zuordnungen) umfasst **Gefühle der Moderatorin/des Moderators** in der Situation oder Dynamik. Die Palette beinhaltet unter anderem:

- verantwortlich, schlechtes Gewissen, z.B.: „Aber ich hab immer nur den Appell gespürt, ich muss da jetzt was tun“ (Interview A, Zeilen 403-404).
- ratlos, hilflos, machtlos, verunsichert, unzulänglich, überfordert, resigniert, z.B.: „Ich wusste ehrlich nicht, wie wir das alles noch rumkriegern sollen“ (Interview B, Zeilen 188-189).
- genervt, verärgert, wütend, moralisch entrüstet, z.B.: „Da ist es mir dann einfach schon persönlich auf die Nerven gegangen“ (Interview G, Zeilen 423-424).
- traurig, bedrückt (vgl. Interview H, Zeilen 99-100).

Subkategorie Innere Verarbeitung 2 beinhaltet **subjektive Erklärungsmodelle** der befragten Moderatorinnen und Moderatoren (36 Zuordnungen). Welche Bedeutung geben sie einem Widerstand oder einer Dynamik, welche Beweggründe vermuten sie hinter bestimmten Verhaltensweisen? Hier einige Beispiele:

- Angst vor Veränderung (vgl. Interview G, Zeilen 368f und 618-625).
- Angst vor Kritik (vgl. Interview H, Zeilen 464-474).
- passiver Widerstand (vgl. Interview G, Zeilen 537-543, 567-568 und 597-598).
- Sorgen um Sicherheit (vgl. Interview F, Zeilen 172-173).
- Ungeduld und Frustration der planenden Person (vgl. Interview H, Zeilen 174-182).

- Fehlendes Wissen oder mangelnde Information der Unterstützungspersonen (vgl. Interview F, Zeilen 157-172).
- Demonstration von Machtverhältnissen (vgl. Interview B, Zeilen 96-97; Interview D, Zeilen 136-140).
- Falscher Zeitpunkt (vgl. Interview A, Zeilen 334-336; Interview F, Zeilen 291-302).
- Falsche Person als Moderation (vgl. Interview G, Zeilen 524-529).
- Falsche Zusammensetzung des Unterstützungskreises (vgl. Interview E, Zeilen 52-55 und 336-340).
- Widerstand als Willensbekundung der planenden Person (vgl. Interview A, Zeilen 568-579).
- Krise als Chance (vgl. Interview C, 533-537).
- „stellvertretenden Ausdruck“ für die ganze Gruppe (vgl. Interview B, Zeilen 412-415).

8.4 Kategorie 4: Interventionen

Diese Kategorie umfasst Aussagen darüber, wie die Befragten sich im Umgang mit einem Widerstand verhalten haben. Welche Interventionen haben sie gesetzt? Wie haben sie reagiert?

Subkategorie Interventionen 1 (17 Zuordnungen) enthält jenen Situationen, in denen der Moderator oder die Moderatorin das **Vorgehen der jeweiligen Methode eingehalten** hat wie z.B.:

- „Ich hab mich einfach an die grundlegenden Spielregeln gehalten“ (Interview B, Zeilen 347-347).
- Konkretisieren und Einwände hinterfragen: „Also genau nachgefragt, was damit gemeint ist. Und welche Befürchtung dahinter steckt. Ob wir irgendwas vergessen haben in der Planung“ (Interview D, Zeilen 70-72).
- Umgangsformen, Gesprächsregeln und gemeinsame Ziele im Unterstützungskreis festlegen: „Wir haben da so eine Art Joker-Plakat gehabt, wo dann Ängste und Sorgen Platz gehabt haben“ (Interview H, Zeilen 63-65).
- Unterschiedliche Meinungen und Ideen in der Planung willkommen heißen und sammeln (vgl. Interview B, Zeilen 110-114).

Subkategorie Interventionen 2 (6 Zuordnungen) enthält **Konfliktsituationen**, in denen Spannungen thematisiert und **offen angesprochen** wurden, wie in diesem Beispiel, in dem die Auskunftsperson einen Konflikt zwischen der planenden Person und einer Unterstützungsperson nach Rücksprache mit der planenden Person im Unterstützungskreis thematisiert hat: „Und die planende Person hat mich auch gebeten, das in der Zukunftsplanung anzusprechen. Das war abgesprochen. Und dann hab ich das gemacht“ (Interview F, Zeilen 374-376).

Subkategorie Interventionen 3 (4 Zuordnungen) durch den **Wechsel auf die Metaebene der Kommunikation**, um z.B. die Wirkung negativer Zuschreibungen zu erläutern (vgl. Interview G, Zeilen 107-116) oder die gegenwärtige Situation zu beschreiben und damit die Dynamik für alle sichtbar zu machen (vgl. Interview B, Zeilen 105-110).

Subkategorie Interventionen 4 (4 Zuordnungen) enthält jenen Situationen, in denen der Moderator oder die Moderatorin **bewusst vom Vorgehen der jeweiligen Methode abgewichen** ist, wie in diesem Beispiel: „[...] dass ich das Gefühl gehabt habe, wenn ich jetzt wirklich 1:1 und hundertprozentig FÜR die Tochter bin, dann krieg ich da jetzt nur Widerstand. Dann geht da jetzt nichts weiter, sondern dann blockier' ich den Prozess. Das heißt, da bin ich dann von dieser hundertprozentigen Schiene vielleicht auch wieder abgekommen, zeitweise, und hab versucht, eher Kompromisse zu finden als den Willen der Person durchzusetzen gegen Widerstände“ (Auskunftsperson G, Zeilen 133-140).

Subkategorie Interventionen 5 (3 Zuordnungen) enthält jene Erzählungen, in denen der **Planungsprozess beendet oder ausgesetzt** wurde, wie in diesem Beispiel aus Interview F: „Das war für mich die erste Erfahrung, wo klar war, das kann ich nicht. Das geht nicht. Und da haben wir die Zukunftsplanung abgebrochen“ (Zeilen 258-260). „Ich kann nicht planen, wenn die planende Person nicht dahinter steht. Das haut nicht hin“ (Interview F, Zeilen 276-278).

8.5 Kategorie 5: Alternativen

In dieser Kategorie finden sich Antworten auf die Frage „Welche alternativen Möglichkeiten für das eigene Verhalten sehen Interviewpersonen rückwirkend?“ Abhängig vom manifesten Verhalten in der Situation sind Wiederholungen zu Kategorie 4: Interventionen (vgl. 8.4) möglich.

Subkategorie Alternativen 1 (7 Zuordnungen) versammelt alle Aussagen, in denen es im Kern darum geht, **mehr Zeit für Vorbereitung** zu verwenden und die Situation **VORHER** genauer zu betrachten, wie z.B.:

- „Notfallplan“ für Umgang mit Konflikten mit der planenden Person erarbeiten (vgl. Interview D, Zeilen 174-179 und 189-199).
- Ressourcen – und damit die Planung – absichern (vgl. Interview G, Zeilen 296-297).
- Überprüfen, ob Persönliche Zukunftsplanung das passende Vorgehen ist (vgl. Interview F, Zeilen 330-335).

Subkategorie Alternativen 2 (5 Zuordnungen) enthält Ideen, **die planende Person stärker einzubinden**, z.B. indem die Treffen mehr nach der planenden Person ausgerichtet werden (vgl. Interview D, Zeilen 121-124).

Subkategorie Alternativen 3 (4 Zuordnungen) enthält verschiedene Überlegungen, den **Unterstützungskreis zu erweitern**, wie in diesem Beispiel aus Interview E: „Damit er vielleicht irgendjemanden findet in seinem Leben, der ihm so wichtig ist und zu dem er so viel Vertrauen hat, dass er den reinbringt in die Runde. Also auf das tät ich dann gut schauen“ (Interview E, Zeilen 92-95).

Subkategorie Alternativen 4 (2 Zuordnungen) umfasst Situationen, in denen das **Einhalten der methodischen Vorgehensweise** als Alternative zum damaligen Vorgehen genannt wurde.

- Stärkungsmöglichkeiten zu Beginn sammeln, um in Krisen darauf zurückgreifen und Zwischenschritte feiern zu können (vgl. Interview H, Zeilen 275-288).
- Im Team mit Co-Moderation planen, nicht alleine planen (vgl. Interview A, Zeilen 357-360).

8.6 Kategorie 6: Überzeugungen und Erfahrungen

Unter dieser Kategorie sind jene Textteile zusammengefasst, in denen befragte Personen **innere Überzeugungen** zum Ausdruck bringen oder **Erfahrungen** beschreiben, die mit der Überwindung von Widerständen zu tun haben, wobei der Ausgang nicht unmittelbar mit dem eigenen Verhalten als Moderator oder Moderatorin in Verbindung gebracht wurde.

Subkategorie Überzeugungen und Erfahrungen 1 (8 Zuordnungen) enthält Aussagen, die sich auf den **deutlichen Willen und Wunsch der planenden Person** beziehen, der von zwei Auskunftspersonen, als „Funke“ beschrieben wurde:

- „Rein theoretisch würde ich sagen, geht es IMMER. Es funktioniert wirklich EGAL mit WEM; aber es muss dieser Funke, dessen, dass ich es möchte, dass es funktioniert, also nicht nur beim Moderator, sondern bei der Person, die sich so einen Kreis zusammenwünscht, erkennbar sein“ (Interview B, Zeilen 695-700).
- „Es geht immer darum, dass dieser Funke zu Tage tritt und herauskommt und man sehen kann, wo einer was will und wo die Energie dann ist. Und wenn es dann einen Widerstand – auch von anderen – gibt, dann kann man immer damit irgendwie umgehen. Aber dieser Funke bei dem Menschen, der muss da sein. Und mit dem muss man sich verbinden“ (Interview A, Zeilen 204-219).

Subkategorie Überzeugungen und Erfahrungen 2 (4 Zuordnungen) versammelt Situationen, die bei den Auskunftspersonen zu der Überzeugung geführt haben, dass **die Methode selbst wirkt**, dass die Schritte Lösungspotenzial beinhalten, wie in diesem Beispiel aus Interview B: „Da musste ich gar nicht viel tun. Da hat die Sache selber gewirkt“ (Interview B, Zeilen 372-373).

Subkategorie Überzeugungen und Erfahrungen 3 (2 Zuordnungen) enthält Situationen, in denen **Planungstreffen unabhängig von ihrem Ausgang als Stärkung für die planende Person** wahrgenommen wurden, wie in diesen beiden Beispielen:

- „Und das war insofern eigentlich recht schön, weil die Person – das war im Sinne des Empowerments eine Bekräftigung für die Person. Also ich würde nicht sagen, dass die Persönliche Zukunftsplanung DER Person gar nichts gebracht hat, weil

sie ist irgendwie schon sehr – wie soll ich sagen – bestärkt worden in ihrem Ich“ (Interview H, Zeilen 329-334).

- "Und da war er so froh, die alle zu sehen. Und da hatte ich das Gefühl, das hat sich genau für ihn hergestellt jetzt. Dieser Kreis, da, was sein Bezug ist, wo er hingehört. Und jetzt glaube ich nicht, dass er deswegen morgen nun immer einen Plan hat. Aber dieses zumindest eine Mal hat er dieses Aufgehobene gehabt. Und da gibt es auch diese Fotoprotokoll und eine Reihe Fotos, weil er mit allen fotografiert werden wollte" (Interview A, Zeilen 539-545).

Das Ergebnis der Auswertung stellt eine Reihe von Faktoren dar, die Widerstände begünstigen und Möglichkeiten, wie man diesen begegnen kann sowie Aussagen darüber, wie Widerstände überwunden wurden oder wie sie vielleicht hätten überwunden werden können. Grundsätzlich kann festgestellt werden, dass alle Befragten Widerstände in Unterstützungskreistreffen aus der Praxis kennen, wobei die Abgrenzung zwischen herausfordernden Situationen, schwierigen Rahmenbedingungen und Widerständen nicht eindeutig ist. Diese Einschätzung ist individuell. Als Ergebnis kann festgehalten werden, dass Unterschiede bestehen und wahrgenommen werden, wobei die Kriterien nicht einfach zu bestimmen sind. In jedem einzelnen Interview finden sich Betrachtungen und Überlegungen zu den Rahmenbedingungen, vor deren Hintergrund der jeweilige Planungsprozess stattfindet. Besonders relevant erscheinen in diesem Zusammenhang folgende Fragen:

- Wer oder was ist die treibende Kraft für die Planung?
- Welche Auswirkungen hat es auf die Planung, wenn die Moderatorin/der Moderator oder auch eine Unterstützungsperson unterschiedliche Rollen oder Aufgaben in Bezug zur Hauptperson hat oder einnimmt?
- Wie ist der Unterstützungskreis zusammengesetzt?

In allen Interviews wurden u.a. Situationen beschrieben, in denen es nicht oder nur sehr eingeschränkt gelungen ist, „eine Atmosphäre gemeinsamen Zukunftsoptimismus zu entwickeln“ (Interview C, Zeilen 361-362). Moderatorinnen und Moderatoren wenden immer zuerst das an, was die jeweilige Methode vorgibt. Im Falle von einschränkenden Bemerkungen, negativen Zuschreibungen und Befürchtungen (vgl. 5.2 und 5.3) wurde mehrfach mit einem Joker-Plakat oder Vereinbarungen über den Umgang im Unterstützungskreis gearbeitet. Die

Erfahrungen über die Wirkungsweise sind verschieden und reichen von der Erfahrung, dass das „bisher auch immer gut funktioniert hat“ (Interview F, Zeile 79) bis zu der Erfahrung, dass es nicht gelungen ist, negative Zuschreibungen zu bremsen (vgl. Interview H, Zeilen 59-72).

Wenn die Möglichkeiten aus dem Methodenkoffer Persönlicher Zukunftsplanung ausgeschöpft sind, finden Moderatorinnen und Moderatoren unterschiedlichste Umgangsmöglichkeiten oder auch Erklärungen für die jeweilige Dynamik. Vieles davon hat mit einer akzeptierenden Grundhaltung zu tun, wie z. B. einfach auszuhalten, dass jemand jetzt etwas Negatives sagen will (vgl. Interview B, Zeilen 165-167). Auskunftsperson G gibt an: „Da bin ich dann von dieser hundertprozentigen Schiene vielleicht auch wieder abgekommen, zeitweise, und hab versucht, eher Kompromisse zu finden als den Willen der Person durchzusetzen gegen Widerstände“ (Interview G, Zeilen 136-140). Person F beschreibt eine Situation, in der es darum ging zu akzeptieren, dass eine Planung an einem bestimmten Punkt nicht weitergeführt werden konnte (vgl. Interview F, Zeilen 258-260).

Die häufigste Antwort auf die Frage „Ausgehend von dem, was du jetzt weißt, was hättest du damals anders machen können?“ dreht sich darum, mehr Zeit für die Vorbereitung zu verwenden (vgl. z.B. Interview E, Zeilen 55-56) bzw. bestimmte Punkte zu klären, bevor eine Planung zugesagt oder begonnen wird (vgl. z.B. Interview A, Zeilen 194-196). Als konkrete Handlungsideen wurden z.B. genannt:

- Die Vorbereitung zu verwenden, um die planende Person und ihre Wünsche wirklich gut kennen zu lernen (vgl. Interview D, Zeilen 109-114 und 121-124; Interview G, Zeilen 218-219, 277-284, 532-533,).
- In der Vorbereitung sehr genau hinzuschauen, über welche Handlungs- und Wirkungskompetenz der Unterstützungskreis verfügt in Bezug zu den Wünschen und Zielen der planenden Person (vgl. Interview E, Zeilen 90-95 und 238-239).
- Genau hinzusehen, ob man eine Planung wirklich übernehmen kann und will (vgl. Interview A, Zeilen 674-677; Interview B, Zeilen 609-611).
- Ressourcen vor Planungsbeginn sicherzustellen (vgl. Interview G, Zeilen 295-300).

- Mehrfach wurde angegeben, dass bei genauerer Vorbereitung zu dem Zeitpunkt keine Planung begonnen worden wäre (vgl. Interview A, Zeilen 200-203; Interview F, Zeilen 330-335).

Betrachtet man die Bedeutungen, die verschiedenen Widerständen gegeben wurden bzw. welche Beweggründe dahinter vermutet wurden, kann festgestellt werden, dass Moderatorinnen und Moderatoren die Technik des Reframing auch hier anwenden. Hinter den meisten Antworten ist verstehendes Wohlwollen zu spüren. Nur selten werden persönliche Einschränkungen oder gar eine feindliche Haltung einer Person als Grund gesehen.

Die Erfahrungen mit Konfrontationen und Konflikten im Unterstützungskreis sind ebenso unterschiedliche wie die grundlegenden Überlegungen dazu. Das Spektrum reicht von „Und die planende Person hat mich auch gebeten, das in der Zukunftsplanung anzusprechen. Und dann hab ich das gemacht“ (Interview F, Zeilen 374-376) über „Wie viel Konfrontation kann man einem Unterstützungskreis zumuten? Nachdem das ja eine freiwillige Geschichte ist – ohne dass sie aussteigen?“ (Interview G, Zeilen 140-142) bis „Wobei ich halt da immer auch das Risiko sehe, vor allem bei familiären Geschichten, dann in ziemliche Wespennester rein zustechen. Wo man dann das Gefühl hat, man macht eine Kiste auf, die man nie und nimmer wieder zu kriegt“ (Interview G, Zeilen 711-714).

Person D entwickelt die Idee, gemeinsam mit der planenden Person im Vorfeld eine Art Notfallplan für den Umgang mit Konflikten zu erarbeiten (vgl. Interview D, Zeilen 176-179).

Es wurden zahlreiche Widerständen genannt, die im Zusammenhang mit Planungsprozessen im Organisationsrahmen stehen. Moderatorinnen und Moderatoren geraten dabei in eine Zwickmühle bzw. die planende Person, die Moderation und die gesamte Planung kommen in ein Spannungsfeld zwischen unterschiedlichen Interessen. Teilweise, aber nicht durchgängig, werden die besonderen Bedingungen und systemischen Abhängigkeiten wahrgenommen und reflektiert. In diesem Zusammenhang wurde z.B. die Erfahrung der begrenzenden Strukturen der Behindertenhilfe und deren Auswirkung auf die darin Tätigen (Fachkräfte und Kundinnen/Kunden) genannt: „Gerade wenn es um Leute mit Behinderung geht, die eben auch in diesen gefertigten Strukturen ihre Leistungen

kriegen können, dass alle Leute, die damit zu tun haben, auch immer in diesen Strukturen denken“ (Interview A, Zeilen 644-647).

9. Diskussion und Ausblick

9.1 Zusammenfassung der Hauptaspekte

Die zentrale Frage, mit der sich diese Masterthesis auseinandersetzt, lautet: Wie gehen Moderatorinnen und Moderatoren Persönlicher Zukunftsplanung mit Widerständen um, die in Unterstützungskreisen auftauchen?

Eine Erkenntnis aus der Erhebung ist, dass alle befragten Moderatorinnen und Moderatoren Widerstände und Blockaden, die bis zu Abbrüchen von Planungsprozessen führen können, erlebt haben. Im Rahmen der Auswertung wurde deutlich, dass die Unterscheidung und Abgrenzung zwischen dem, was genau als Widerstand bezeichnet wird und was nicht bzw. was zu den vorhersehbaren Herausforderungen Persönlicher Zukunftsplanung gehört, weniger relevant erscheint, als die Frage, wie Moderatorinnen und Moderatoren damit umgehen. Auf welche Ressourcen und Verhaltensmöglichkeiten greifen Moderatorinnen und Moderatoren in solchen Situationen zurück?

Die wichtigste Erkenntnis dieser Masterthesis ist sicherlich, dass die Vorbereitungsphase und die Rahmenbedingungen Persönlicher Zukunftsplanungen eine besonders wichtige Rolle spielen und besonders beachtet gehören. Im Anschluss an die Diskussion der Ergebnisse wird unter 9.3 eine „Checkliste“ vorgestellt, die aus den Ergebnissen abgeleitet wurde. Mit ihrer Hilfe können im günstigsten Fall manche Stolpersteine und Hindernisse frühzeitig erkannt werden und Konfrontationen und Störungen könnten abgedeckt werden.

9.2 Diskussion der Ergebnisse

Vergleicht man die Phänomene, die in der Literatur beschrieben werden, mit den Erfahrungen der Moderatorinnen und Moderatoren aus der Praxis, findet man für beinahe jedes Phänomen gleich mehrere eindrucksvolle Belegzählungen. Man könnte sagen, die Planungsprozesse verlaufen „nach dem Lehrbuch“, sogar an den Stellen oder gerade an den Stellen, wo sie nicht gut laufen. Auch in ihren

Interventionen und Vorgehensweisen folgen die Moderatorinnen und Moderatoren der jeweiligen Methode, wie sie in Literatur, in Seminaren und Lehrgängen vorgestellt werden. Es kommt jedoch vor, dass diese Werkzeuge nicht ausreichen, wobei keine Aussage oder Mutmaßung darüber getroffen wird, woran das im Einzelfall liegt. Wenn die Möglichkeiten der bekannten Werkzeuge erschöpft sind, müssen Moderatorinnen und Moderatoren auf andere Verhaltensmöglichkeiten zurückgreifen. Und sie müssen das unter hohem Druck tun, da sie „live“ im Unterstützungskreis agieren.

Im theoretischen Teil wurden sozusagen die „Klassiker“ der Blockaden und Widerstände beschrieben, die in Unterstützungskreisen vorkommen und die in der Literatur besonders relevant erscheinen. Es sind dies die Abwärtsspirale der Unmöglichkeiten (vgl. 5.2) und sogenannte Killerphrasen (vgl. 5.3), die Gewohnheit „NEIN“ zu sagen als behinderungsspezifisches Muster (vgl. 5.4), Konflikte, die in den Unterstützungskreis hineinspielen oder im Unterstützungskreis ausgetragen werden (vgl. 5.5) und Zwickmühlen für die planende Person (vgl. 5.6). An dieser Stelle werden nun diese Phänomene und der mögliche Umgang damit zu den Ergebnissen der Befragung in Bezug gesetzt. Alle diese Blockaden und Interventionen werden vor dem Erklärungsmodell der subjektiven Wahrnehmung und individueller Interpretationen (vgl. 5.1) der beteiligten Akteure und Akteurinnen gesehen; also vor der Annahme, dass die inneren Überzeugungen und Werte der Beteiligten ausschlaggebend sind für ihr Verhalten.

Die Abwärtsspirale der Unmöglichkeiten und Killerphrasen

Situationen, in denen diese Phänomene beschrieben wurden, bilden die größte Subkategorie der Kategorie 1 Widerstände. Sie wurden unter der Beschreibung „es gelingt nicht oder kaum, eine positive Stimmung im Kreis zu schaffen“ zusammengefasst (vgl. 8.1, Subkategorie Widerstand 1). Jede befragte Person berichtete von solchen Situationen, in denen es nur sehr eingeschränkt gelingt, „eine Atmosphäre gemeinsamen Zukunftsoptimismus zu entwickeln“ (Person C, Zeilen 361-362). Auskunftsperson A beschreibt, wie es Unterstützungspersonen nicht möglich war, zu sagen, „was sie an der planenden Person mögen oder schätzen“ (Interview A, Zeilen 59-60). Kommt diese Negativspirale erst in Gang, dann macht sich ein Gefühl von Aussichtslosigkeit breit. Person C beschreibt dies so: „Da war die Dynamik absehbar: Na dann fällt sie wohl ins schwarze Loch. Plumps! Pech gehabt!“

(Interview C, Zeilen 505-506). In dieser Situation reagierte die Moderation mit einem Wechsel auf die Metaebene der Kommunikation (vgl. 8.4, Subkategorie Intervention 4) und hat für alle im Kreis die Situation beschrieben, die Wirkung negativer Zuschreibungen erläutert und die Dynamik sichtbar gemacht.

Im Umgang mit Sorgen und einschränkenden Bemerkungen empfiehlt es sich, nach dem Positiven zu forschen, das hinter der jeweiligen Aussage steckt. Der Moderator oder die Moderatorin „reframt“ das Gesagte und versucht einen positiven Bezug zu finden (vgl. 5.2). Bezugspunkte in Planungsprozessen können z.B. übergeordnete Ziele oder Kommunikationsregeln sein, über die im Idealfall mit der Gruppe zu Beginn Einigkeit hergestellt wurde. Das kann z.B. durch eine Vereinbarung über die Art und Weise, wie der Unterstützungskreis arbeitet oder durch die Übereinkunft, dass im Kreis nur wertschätzende Äußerungen gemacht werden und dass persönliche Besorgtheit auch als solche ausgedrückt wird, passieren.

Auskunftsperson F erzählt von ihren Erfahrungen mit Gesprächsregeln, die auf einem Plakat festgehalten werden: „Und wenn man sich an das hält und wenn man das gleich am Anfang macht, so dieses ‚so reden wir miteinander‘ und auch immer wieder darauf verweist, wenn so eine Killerphrase kommt, hat bisher auch immer gut funktioniert. Man muss es halt dann immer wieder auch aktiv sagen: ‚Schaut’s her! Da haben wir es aufgeschrieben. DAS wäre jetzt eine andere Richtung‘“ (Interview F, Zeilen 76-81).

Andere haben die Erfahrung gemacht, dass die Spirale sich weiter abwärts dreht. An solchen Punkten scheint die Macht und Einflussmöglichkeit von Moderatorinnen und Moderatoren erschöpft. Auskunftsperson B stellt klar: „Also musst du auch wie beim Tango einen Schritt zurück gehen und aushalten, dass sie jetzt was Negatives sagen will“ (Interview B, Zeilen 165-167). Wiederholt wird von einem Gefühl der Überforderung, der Rat- oder Hilflosigkeit und auch von Resignation erzählt. Manche Planungen enden an solchen Punkten: „Aber es hat sich nicht mehr so retten lassen, die Situation. Das hat dann geendet in einem persönlichen Gespräch mit der planenden Person und mir“ (Person H, Zeilen 244-247). Andere Systeme bekommen anscheinend gerade durch die gemeinsame Krise einen entscheidenden Impuls. Es können an dieser Stelle nur Vermutungen angestellt werden, was das bedeutet. Zu dem vorliegenden, erzählten Beispiel meint die Interviewperson C: „Und vielleicht hat das doch dann irgendwie so atmosphärisch den Boden bereitet dafür, dass die

Mutter dann plötzlich mit so was [positive, zielführende Idee, Anm.] rausrücken kann“ (Interview C, Zeilen 535-537).

Moderatorinnen und Moderatoren begegnen Verallgemeinerungen und Zuschreibungen mit genauem Nachfragen, wie es z.B. bei Doose beschrieben wird (vgl. 5.3). Sie hinterfragen und konkretisieren Einwände, wie in diesem Beispiel: „[Ich habe] also genau nachgefragt, was damit gemeint ist. Und welche Befürchtung dahinter steckt. Ob wir irgendwas vergessen haben in der Planung“ (Interview D, 70-72). Aus dieser Sequenz lässt sich auch die Bereitschaft heraushören, jederzeit einen Schritt zurückzugehen, falls die Planung zu schnell war oder etwas übersehen wurde.

Die Gewohnheit „NEIN“ zu sagen

Dieses Phänomen, in dem Snow ein Muster sieht, das durch Defizitdenken genährt wird (5.4), wurde in den Erzählungen nicht explizit angesprochen. Im Zusammenhang mit Persönlichen Lagebesprechungen im institutionellen Rahmen wurde eine Situation erzählt, in der jedoch die Ablehnung der Lagebesprechung durch die planende Person von der Auskunftsperson als Teil des Strebens der Hauptperson nach Unabhängigkeit und Selbstbestimmung gedeutet wurde: „Der will nicht mit mir, die ich ein fremder Mensch bin, seine Probleme plötzlich da ausbreiten. Und so hab ich mir gesagt, das ist ein Stück von Erwachsenheit“ (Person A, Zeilen 569-571). „Und darum musste er es abwehren. Also er will nicht gesagt kriegen, was er machen will“ (Person A, Zeilen 539-541). In der hier beschriebenen Situation wurde die Lagebesprechung trotzdem durchgeführt, wobei die Hauptperson anwesend war. Der Unterstützungskreis wurde von der Moderation trotz der ursprünglich ablehnenden Haltung als stärkend für die Hauptperson wahrgenommen. "Und da war er so froh, die alle zu sehen. Und da hatte ich das Gefühl, das hat sich genau für ihn hergestellt jetzt. Dieser Kreis, da, was sein Bezug ist, wo er hingehört" (Person A, Zeilen 539-541).

In einem anderen Fall wurde die Vermutung geäußert, dass das als Widerstand erlebte Verhalten – in diesem Fall wiederholte kurzfristige Absagen – in diesem System EINE Möglichkeit, vielleicht sogar die einzige Möglichkeit der planenden Person war, nicht direkt „Nein“ sagen zu müssen: „Weil er ja relativ schnell ja gesagt hat. Und aber seine Art und Weise „Nein“ zu sagen, waren – glaube ich – diese kurzfristigen Absagen vorher“ (Interview G, Zeilen 507-509).

Zwickmühlen

In Kapitel 5.6 ist von Zwickmühlen, die Rede, in die die planende Person geraten kann. Die planende Person befindet sich in einem Dilemma und fühlt sich zwischen Verpflichtung und Loyalitäten gegenüber unterschiedlichen Ideen oder Personen, zwischen den eigenen Träumen und Wünschen und dem, was wichtige Bezugspersonen in ihrem Umfeld für sie möchten, hin und her gerissen. In den beschriebenen Situationen wurde das ambivalente Verhalten der planenden Person als Widerstand erlebt (vgl. 8.3, Subkategorie Widerstand 3), verbunden mit dem Gefühl, dass die planende Person etwas will und auch nicht will (Interview A, Zeilen 549-550). Bzw. wurden Verhaltensweisen oder komplexe Dynamiken als passiver Widerstand wahrgenommen, wie in diesem Beispiel aus Interview G: „Im Vorhinein bei den Treffen hab ich das Gefühl gehabt, es taugt ihm und er möchte das machen. Und dann war immer frühestens am Tag vorher die Absage“ (Zeilen 370-372). „Also da war die Mutter, die dann auch so dahinter gesteckt ist“ (Zeilen 382-383). „Mit der ich prinzipiell ja relativ wenig zu tun gehabt hab; aber trotzdem immer irgendwie das Gefühl gehabt hab, die ist dahinter. Ja, und die steht so als Schatten dahinter“ (384-386).

Konflikte im Unterstützungskreis (vgl. 5.5)

Ähnlich wie bei der Einschätzung von Widerständen und Nicht-Widerständen ist die Beurteilung, ob etwas ein **Konflikt**, eine **Konfrontation** oder nur **Auffassungsunterschiede** oder **Meinungsverschiedenheiten** sind, zutiefst individuell. Alle diese Phänomene treten in Unterstützungskreisen auf und beschäftigen Moderatoren und Moderatorinnen. Auch hier geht es nicht um eine scharfe Abgrenzung und Einteilung, sondern darum, wie Moderatorinnen und Moderatoren mit solchen Dynamiken im Planungskreistreffen umgehen. Beispiele für Konflikte, die auf die eine oder andere Weise Unterstützungskreistreffen beeinflussen, finden sich ausnahmslos unter allen Kategorien.

An erster Stelle sind hier sicherlich **Dynamiken aus dem Familien- oder Betreuungssystem** zu nennen, die in den Unterstützungskreis und auf die gesamte Planung wirken (vgl. 8.2, Subkategorie Rahmenbedingungen 4), wie die folgenden Beispiele veranschaulichen: „Also, wie die sich gegenseitig brauchen, aber genau in dieser Rolle. Das war so: Hier will niemand, dass sich was ändert. Die brauchen einander alle so, wie sie sind“ (Person A, Zeilen 66-68). Person G hat in einer

anderen Situation diese Dynamik wahrgenommen: „Meine Interpretation: Der hat so die Rolle des armen behinderten Sohnes gehabt, der halt brav umsorgt wird von den Frauen, deren Aufgabe es ist, sich um ihn zu kümmern. Und da hat er sich auch ganz gut zurecht gefunden in dieser Rolle. Aber für mich war das ein bisschen so wie ein goldener Käfig für ihn. Also er hat auch nicht raus dürfen“ (Interview G, Zeilen 450-455). Solche Planungen stecken in einem Dilemma. Es geht nichts vorwärts. Das Verhalten der planenden Person und ihrer wichtigsten Unterstützungspersonen wird als ambivalent gedeutet. Nach den Alternativen befragt gab Auskunftsperson G zu oben genanntem Beispiel an: „Ich glaube, dass es wirklich sinnvoll gewesen wäre, ein richtig großes Treffen zumindest zu versuchen auf die Beine zu stellen. Also irgendwas organisieren, wo auch wirklich dann eine große Gruppe, das heißt seine gesamte Familie und vielleicht auch noch andere Menschen, dabei gewesen wären“ (Interview G, Zeilen 557-562). „Und die dann wirklich auch in Verpflichtungen fest zu halten. Im Sinne von sicherzustellen, dass die das jetzt auch wirklich tun“ (Interview G, Zeilen 578-580).

Manchmal werden auch Machtverhältnisse in Familien- und anderen Systemen deutlich, woraus auch Handlungsbedarf für den Moderator oder die Moderatorin entsteht: „Und du als Moderatorin hast natürlich in dem Moment auch eine Verantwortung dafür, dass das hier nicht zur Demonstration wird, wie die Verhältnisse hier sind“ (Interview B, Zeilen 94-97). Moderatorinnen und Moderatoren haben die Aufgabe, mit ihrem ganzen Sein für die Wahrung der Grundsätze Persönlicher Zukunftsplanung wie Achtung, Wertschätzung und wohlwollendes Nebeneinander unterschiedlicher Meinungen einzutreten. Sie dienen dadurch als Modell, wie diese Werte, die untrennbar mit Inklusion und gesellschaftlicher Vielfalt verbunden sind, gelebt werden können (vgl. Kapitel 4.7).

Unterschiedliche Meinungen sind im Unterstützungskreis grundsätzlich gerne gesehen und werden von der Moderation willkommen geheißen und gesammelt. Immer werden alle Anwesenden ermuntert, ihre Einschätzungen und ihre Beiträge einzubringen (vgl. Interview C, Zeilen 200-202); bei Jugendlichen vor allem auch die Gleichaltrigen (vgl. Interview C, Zeile 224). Um in der Gruppe nicht in einem Meinungskrieg stecken zu bleiben, sollte an solchen Punkten keine Diskussion oder Kontroverse darüber zugelassen werden, was richtig oder falsch ist (vgl. Interview C, Zeilen 222-223). „Wichtig ist, das Ganze auch transparent zu machen: Welche

Möglichkeiten jemand sieht oder welche Wünsche wer für den anderen hat. Und das können auch sehr unterschiedliche sein. Das macht den Raum ja nur größer“ (Person B, Zeilen 111-114).

Konflikte und Konfrontationen wurden in den Interviews auf unterschiedliche Art und Weise angesprochen. Und zwar so, dass sich vermuten lässt, dass gerade im Umgang mit Konflikten die inneren Überzeugungen, das eigene Konfliktverhalten und die persönlichen Möglichkeiten, in der Moderation mit Konflikten umzugehen, eine besondere Rollen spielen. Auskunftsperson G stellte folgende Überlegung an: „Wie viel Konfrontation kann man einem Unterstützungskreis zumuten? Nachdem das ja eine freiwillige Geschichte ist – ohne dass sie aussteigen?“ (Interview G, Zeilen 140-142), und fuhr mit der Überlegung fort, welche Fähigkeiten eine Moderatorin oder ein Moderator benötigt, um die jeweilige Situation verantwortungsvoll handhaben zu können: „Wobei ich halt da immer auch das Risiko sehe, vor allem bei familiären Geschichten, dann in ziemliche Wespennester rein zustechen. Wo man dann das Gefühl hat, man macht eine Kiste auf, die man nie und nimmer wieder zu kriegt“ (Interview G, Zeilen 711-714).

Es ist anzumerken, dass Persönliche Zukunftsplanung nicht als Werkzeug der Krisenintervention oder Konfliktlösung gedacht ist. Es geht darum, Planungs- und Veränderungsprozesse zu begleiten und möglich zu machen. Häufig gehen solche Prozesse mit Konfrontationen oder Konflikten einher. Wenn es sich eine Moderatorin oder ein Moderator zutraut, kann jedoch gerade der Kreis als Plattform dienen, gravierende Auffassungsunterschiede in einem geschützten und stärkenden Rahmen anzusprechen (vgl. 8.4, Subkategorie Intervention 2). Wichtig ist, dass solche Interventionen mit der planenden Person im Vorfeld abgesprochen werden und mit der planenden Person ein passendes Setting dafür gewählt wird: „Die Person, die moderiert hat, hat das dann einfach nach Rücksprache mit der planenden Person so aufgelöst, dass sie den großen Unterstützungskreis aufgelöst hat, mehr oder weniger. Und erst einmal ein ziemlich langes Gespräch zwischen Mutter und Tochter stattgefunden hat“ (Person F, Zeilen 31-34).

Auf der Suche nach Alternativen im Umgang mit Konflikten und Konfrontationen besticht vor allem die Idee, im Vorfeld gemeinsam mit der planenden Person zu überlegen, was schwierig werden könnte und was dann passieren soll (vgl. 8.5, Subkategorie Alternativen 1 und 9.3). Person D führt, gefragt nach Handlungsalternativen, aus: „Man hätte noch einmal genauer hinschauen können mit

der Hauptperson: ‚Könnte es schwierig werden? Ja. Und was könnte passieren?‘ Und was wünscht sich DANN die Hauptperson?“ (Interview D, Zeilen 176-179).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Auskunftspersonen sehr differenziert betrachten, was ein Widerstand ist und was zu den *zu erwartenden Dynamiken* in Planungsprozessen gehört. Ob eine Situation oder ein Verhalten letztendlich als Widerstand identifiziert wird, hängt von der Qualität und der Intensität in der Situation ab und ist vor dem Hintergrund des jeweiligen mentalen Modells der befragten Person zu sehen (vgl. 5.1). Es scheint ein Zusammenhang zu bestehen zwischen den Überzeugungen der moderierenden Person und ihrer Herangehensweise an und ihrem Umgang mit widerständigen Situationen. Das beginnt bereits damit, WAS als Widerstand wahrgenommen und bewertet wird und WAS NICHT. In der Praxis interessiert jedoch weniger die Frage, was genau ein Widerstand ist und was nicht. Viel wichtiger scheint die Frage, wie Moderatorinnen und Moderatoren mit festgefahrenen Situationen umgehen und welche Fähigkeiten und inneren Überzeugungen sie dafür brauchen.

Vergleicht man die Einschätzungen der Auskunftspersonen mit der Definition von Luther und Loev, wonach Widerstände Phänomene sind, die „Veränderungsprozesse ver- oder behindern“ (vgl. 5), kann man sagen, dass die Moderation Persönlicher Zukunftsplanung ein ständiges Antreten gegen Widerstände bedeutet, selbst in Situationen, die jede Moderatorin und jeder Moderator als selbstverständlichen Teil eines Planungsprozesses sieht. Es kann keine Aussage darüber getroffen werden, was genau ein Widerstand ist. Es kann jedoch gesagt werden, was nicht als Widerstand gesehen wird: „Genau das ist ja nun die Aufgabe des Moderators: EGAL WAS KOMMT, egal was da an Negativum kommt, daraus das Positive zu wenden“ (Person B, Zeilen 18-20).

In einer annehmenden Grundhaltung, die Widerstand als etwas Berechtigtes ansieht, wie Conen und Cecchin es vorschlagen (vgl. 5), liegt der erste Schritt zu einer Lösung. Setzt man diesen Gedanken fort und versucht, hinter jedem Widerspruch oder Einspruch das darin enthaltene Positive zu erkennen, ist man bei der Technik des Reframing (vgl. 5.2), die nicht gut genug geübt werden kann, um mit massiven Widerständen umzugehen. Hier würde sich die Frage lohnen, was Moderatorinnen und Moderatoren brauchen, um diese Technik sicher und authentisch anzuwenden.

Die wichtigste Erkenntnis, die durch die Befragung gewonnen werden konnte, ist die enorme Bedeutung der **Vorbereitungsphase**. Die häufigste genannte Verhaltensalternative in Situationen, in denen der Moderator oder die Moderatorin mit seinem Vorgehen nicht zufrieden war, war, der Vorbereitung mehr Aufmerksamkeit zu widmen und sich VOR dem ersten Planungstreffen ein genaueres Bild zu machen (vgl. 8.5). Im Rahmen der Erhebung wurde eine Reihe wichtiger Faktoren und Rahmenbedingungen für das Gelingen Persönlicher Zukunftsplanung gewonnen. Diese wurden zu einer Checkliste zusammen gestellt, die im folgenden Kapitel (9.3) vorgestellt wird. Planungsprozesse sind live und unberechenbar und stecken voller Überraschungen. Gerade das rechtfertigt bzw. bedingt vor dem Hintergrund der Ergebnisse eine möglichst klare, gut strukturierte Vorbereitung: Aus den Antworten der Kategorien Rahmenbedingungen (8.2), Alternativen (8.5) und Überzeugungen und Erfahrungen (8.6) lässt sich eine Checkliste ableiten, die im Vorfeld Persönlicher Zukunftsplanung hilfreich sein kann. Sie wird im folgenden Kapitel 9.3 vorgestellt.

9.3 Checkliste für Moderatorinnen und Moderatoren

Aus den gewonnenen Erkenntnissen wurde eine Checkliste zusammengestellt. Diese besteht aus Fragestellungen zu unterschiedlichen Bereichen, die VOR einer Planung bedacht werden sollten. Mit diesen Betrachtungen im Vorfeld einer Planung soll jedoch kein worst-case-Szenario beschworen werden. Es soll damit auch keine Prognose vorgenommen werden, ob Persönliche Zukunftsplanung in dieser Situation funktionieren kann oder nicht. Die Fragen der Checkliste sollen dazu dienen, sich bewusst zu machen, worauf man sich einlässt. Es geht darum, mögliche Stolpersteine und Hindernisse frühzeitig zu erkennen, um sie gegebenenfalls aus dem Weg zu räumen, bevor sie Blockaden werden, die unüberwindbar scheinen. Mit einer gute Vorbereitung verhält es sich so wie mit der Taschenlampe für Stromausfall: Man muss nicht nur wissen, wo sie liegt, damit man sie auch im Finsternen finden kann. Man muss auch dafür sorgen, dass sie dann, wenn man sie braucht, über Energie verfügt. Dafür empfiehlt sich eine Dynamo-Lampe, die mit eigener Kraft zum Leuchten gebracht werden kann, wenn es notwendig ist. Übertragen auf widerständige oder schwierige Situationen bedeutet das, sich zu überlegen, was Moderatorinnen und Moderatoren können und wissen müssen, um mit schwierigen Situationen umgehen zu können. Die Rahmenbedingungen können

und sollen im Vorfeld gemeinsam mit der planenden Person und gegebenenfalls auch mit ihren wichtigsten Unterstützungspersonen abgeklärt werden.

9.3.1 Wer oder was ist die treibende Kraft hinter der Planung?

Wer sieht oder spürt welchen Handlungs- oder Veränderungsbedarf?

Es kann vorkommen, dass die planende Person einer Planung skeptisch gegenüber steht und dass trotzdem geplant wird. Wichtig ist dann die Frage, wie die planende Person gut in die Vorbereitungen einbezogen werden kann, auch wenn sie nicht die treibende Kraft dahinter ist? So bemerkt etwa Person D: „Also, was man jetzt konkret bei der Situation anders machen könnte, ist, die Hauptperson mehr ins Boot rein holen. Weil das nämlich die Zukunftsplanung ist, wo die Eltern an uns herangetreten sind und gesagt haben: ‚Ja, die Schule ist jetzt vorbei. Wir wollen planen.‘ Und vielleicht wär die Frage nicht entstanden, wenn klar ist: Die Hauptperson sagt, was sie will und was sie nicht will“ (Interview D, Zeilen 109-114).

9.3.2 Was will die planende Person?

Das Votum der planenden Person und ihre Bereitschaft, im Rahmen ihrer Möglichkeiten für die angestrebte Veränderung einzutreten, sind maßgebliche Faktoren für Persönliche Zukunftsplanungsprozesse. Die folgenden sehr unterschiedlichen Beispiele sollen die Wirkungsweise verdeutlichen: „Aber seine Reaktion war in keiner Weise entsprechend wie an dieser Stelle, wo das Ganze irgendwie einen anderen Drive kriegte. Und das überhaupt rauszukriegen, was er dazu denkt, ich fand, das war so ein Stück weit Fischen-im-Trüben. So hab ich das erlebt. Und die Klarheit seiner Reaktion, das war, glaube ich, auch allen sofort bewusst: ‚Oh, jetzt haben wir hier wirklich einen Wendepunkt in dem ganzen Prozess. Jetzt kriegt das Ganze eine neue Richtung“ (Interview C, 252-259). „Und das war offensichtlich dann auch seine Möglichkeit, sich kommunikativ in diesem ganzen Prozess so einzuklinken. Und ihn dadurch auch massiv zu beeinflussen“ (Interview C, 261-263). Im Vergleich dazu ein Beispiel aus Interview G: „Und vielleicht wär’s da in der Zukunftsplanung vor allem einmal darum gegangen, ihn zu fragen: ‚Was brauchst du JETZT? Und was ist für dich JETZT wichtig?‘ Nicht: ‚Was hast du jetzt für Zukunftspläne?‘ Im Sinne von, was möchtest du aufbauen. Was natürlich wichtig ist. Aber ich glaube, dass es da vor allem jetzt einmal um das Jetzt

und wirklich diese grundlegenden Sachen gegangen ist. Und dass wir an denen eigentlich vorbei gearbeitet haben“ (Interview G, Zeilen 277-284).

9.3.3 Ist Persönliche Zukunftsplanung hier eine passende Methode?

Mehrfach wurde rückblickend angegeben, dass man mit dem jetzigen Wissen damals eine andere Methode bevorzugt hätte. Persönliche Zukunftsplanung ist kein Allheilmittel und soll auch nicht als solches verkauft werden. Es erscheint daher wichtig, achtsam mit ihrer Verwendung umzugehen und gegebenenfalls andere Schritte VOR dem ersten Planungstreffen zu setzen: „Ich hätte mit meiner heutigen Erfahrung oder mit meinem heutigen Wissen oder Praxiswissen, hätte ich der Frau zu dem Zeitpunkt keine Zukunftsplanung vorgeschlagen. Da waren so viele andere Baustellen“ (Person F, Zeilen 330-333).

Für eine gute Begleitung ist es auch notwendig, dass die Moderatorin oder der Moderator überzeugt ist, dass es in diesem Fall funktionieren kann. Wenn er oder sie Bedenken hat, sollten diese VOR Zusage einer Planung genau beachtet werden. Es sollten jedenfalls durch die Moderation keine falschen Hoffnungen geschürt werden. Sollten die Bedenken eines Moderators oder einer Moderatorin massiv sein, dann wäre es in dem Fall besser, andere Personen für diese Aufgabe vorzuschlagen. Person A beschreibt diese Auseinandersetzung mit der eigenen Vorstellungskraft so: „Dass ich mir das sehr genau angucke, wo ich mich drauf einlasse, um einen Prozess zu begleiten. Da muss ich selber glauben und sehen können, da muss ich mir selber auch vorstellen können, dass was weitergeht“ (Person A, Zeilen 674-677).

9.3.4 Wer sind die Menschen im Unterstützungskreis?

Eine heterogene Zusammensetzung des Kreises (Alter, Umfeld, Vorerfahrungen) wurde wiederholt als wichtiger Faktor genannt, um einseitige Sichtweisen zu verhindern (vgl. Interview C, Zeilen 190-202), aber auch als Korrektiv, weil sich jeder vor Fremden (aus einem anderen Bereich) von der besten Seite zeigen will (vgl. Interview B, Zeilen 350-354). Es sollte daher beachtet werden: Sind auch wirklich Menschen aus unterschiedlichen Umfeldern der planenden Person vertreten? Welche Wirkungsmöglichkeit haben sie im Bezug auf die Wünsche der planenden Person? (vgl. Interview C, Zeilen 347-349).

Person E führt aus: „Und genau das ist das Dilemma, das darf nicht passieren, dass man einen Unterstützerkreis hat, wo nur Leute aus, wo nur Betreuungspersonen

sind. Wobei natürlich das Problem war: Er selber hat das so entschieden. Und das ist, da müsste man mehr Zeit mit der Vorbereitung verbringen, hab ich im Nachhinein gesehen“ (Interview E, Zeilen 52-56).

9.3.5 Gibt es konflikträchtige Dynamiken im Umfeld?

Wenn Konflikte oder massive Dynamiken im System vorhanden sind, also etwas in der Familie oder in einer Betreuungseinrichtung, dann wird sich das auf den Unterstützungskreis und die Planungskreistreffen auswirken. Auch das Spannungsfeld zwischen den eigenen Wünschen und dem, was wichtige Unterstützungsmenschen und vertraute Personen wünschen, kann für die planende Person enorm sein (vgl. Interview G, Zeilen 450-455).

Lösungsorientierte Fragen wären in einem solchen Fall: „Was kann passieren? Wie können wir im Kreis damit umgehen? Was will die planende Person dann?“

9.3.6 Was sind die Ressourcen des Moderators oder der Moderatorin?

Auf welche Ressourcen kann ein Moderator oder eine Moderatorin zurückgreifen? Das können individuelle Fähigkeiten, z.B. im Umgang mit Konflikten, sein oder Unterstützung durch professionelle Beratung (wie Supervision) oder im Team (wie Intervention).

In Fällen, in denen allein geplant wurde, wurde als wichtige Alternative und Ressource die Co-Moderation genannt: „Eine Co-Moderation. Also jemand, der sich da mit mir drauf einlässt und wo man auch als Paar dem Paar [Mutter und Tochter, erg.] gegenübersteht sozusagen. Wo man sich gegenseitig auffangen kann und unterschiedliche Rollen einnehmen oder so“ (Interview A, Zeilen 357-360).

9.4 Kritische Reflexion und Ausblick

Am Ende dieser Masterarbeit drängen sich folgende Fragen auf, die nicht oder nicht ausreichend beantwortet werden konnten bzw. die erst in der intensiven Auseinandersetzung mit dem Thema klar definiert und formuliert werden konnten:

Inwieweit spielt es eine Rolle, welche Bedeutung ein Moderator oder eine Moderatorin einem Verhalten oder einer Dynamik beimisst? Aus Sicht der Autorin wäre die Frage nach dem Zusammenhang zwischen den mentalen Modellen und Überzeugungen einer Moderatorin oder eines Moderators mit dem Verlauf eines

Planungsprozesses überaus interessant. Die Frage konnte jedoch anhand der vorliegenden Untersuchung nicht beantwortet werden. Zwar konnten individuelle Interpretationen und in Ansätzen auch die Überzeugungen der befragten Moderatorinnen und Moderatoren wahrgenommen und herausgearbeitet werden, jedoch nicht ausreichend, um über Zusammenhänge mit dem jeweiligen Planungsprozess fundierte Aussagen treffen zu können. In diesem Zusammenhang wäre es freilich auch interessant, den Umgang mit Konflikten und tatsächlichen oder befürchteten Konfrontationen näher zu beleuchten.

Die Technik des Reframing wird in der Literatur Persönlicher Zukunftsplanung erwähnt und in einigen wenigen Interviews wurde ihre Bedeutung in Planungstreffen auch unterstrichen. Hier würde sich die Frage lohnen, was Moderatorinnen und Moderatoren brauchen, um diese Technik sicher und authentisch anwenden zu können bzw. inwieweit sie nach ihrer Einschätzung über diese Fähigkeiten verfügen.

Von großem Interesse wäre auch zu überprüfen, inwiefern die vorgestellte Checkliste für Moderatorinnen und Moderatoren in der Praxis tatsächlich Verwendung finden kann. Im Rahmen der Masterthesis war es nicht möglich, Rückmeldungsrunden mit den befragten Expertinnen und Experten durchzuführen. Dies wäre sicherlich eine lohnende Auseinandersetzung, die z.B. im Rahmen der Praxisgruppe „Netzwerk Persönliche Zukunftsplanung Österreich“ geführt werden könnte.

10. Literaturverzeichnis

Amnesty International Österreich, (2008). Menschenrechts-Pass. 60 Jahre allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Wien: Eigenverlag

Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, (2000). RICHTLINIE 2000/78/EG DES RATES vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Online abrufbar unter: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/oj/2000/l_303/l_30320001202de00160022.pdf, 04.02.2012

Bach, Michael, (2011). Unterlagen zum Vortrag im Rahmen der Öffentlichen Sitzung des österreichischen Monitoringausschuss am 17.11.2011. Online abrufbar unter: <http://www.monitoringausschuss.at/sym/monitoringausschuss/Stellungnahmen>, 24.01.2012

Bielefeldt, Heiner, (2009). Zum Innovationspotenzial der UN-Behindertenrechtskonvention. Online abrufbar unter: http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Essay/essay_zum_innovationspotenzial_der_un_behindertenrechtskonvention_aufgabe3.pdf, 12.01.2012

BIZEPS, (2012). Nationaler Aktionsplan für Menschen mit Behinderungen. Die behindertenpolitische Strategie Österreichs 2012-2020 – Inklusion als Vision und Gestaltungsauftrag. ENTWURF des BMASK. Online veröffentlicht und abrufbar unter: http://www.bizeps.or.at/downloads/entwurf_aktion.pdf, 17.1.2012

Boban, Ines, (2003). Aktiv zuhören, was Menschen möchten – Unterstützerkreise und Persönliche Zukunftsplanung. In: Zur Orientierung, Heft 4, S. 42 - 45

Boban, Ines, (2007). Moderation Persönlicher Zukunftsplanung in einem Unterstützerkreis „You have to dance with the group!“. Online abrufbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/boban-moderation.html>, 19.12.2011

Boban, Ines, Hinz, Andreas, (1999). Persönliche Zukunftskonferenzen. Unterstützung für individuelle Lebenswege. Online abrufbar unter: <http://bidok.uibk.ac.at/library/beh4-99-konferenz.html>, 09.08.2011

Bogner, Alexander, Littig, Beate, Menz, Wolfgang, (Hg.), 2005. Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, (2009). UN-Konvention. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, deutsche Fassung (Übersetzung). Online abrufbar unter:
http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/2/5/8/CH2218/CMS1314697554749/ko_nv_txt_dt_bgbl.pdf, 18.11.2009

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, (Hg.), (2010). UN-Behindertenrechtskonvention. Erster Staatenbericht Österreichs. Wien: Eigenverlag

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, (2012). Was ist die UN-Behindertenrechtskonvention? Online abrufbar unter:
http://www.bmask.gv.at/site/Soziales/Menschen_mit_Behinderungen/UN_Konvention_ueber_die_Rechte/, 12.01.2012

Christof, Eveline, (2009). Bildungsprozessen auf der Spur. Das pädagogisch reflexive Interview. Wien: Erhard Löcker GesmbH

Conen, Marie-Luise, Cecchin, Gianfranco, (2007). Wie kann ich Ihnen helfen, mich wieder los zu werden? Therapie und Beratung in Zwangskontexten. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme

Convention on the rights of persons with disability, (2006). Online abrufbar unter:
http://www.monitoringausschuss.at/cms/monitoringausschuss/attachments/5/6/3/CH0912/CMS1305549014031/cms1305548180725_konv_txt_engl_bgbl.pdf, 23.1.2012

Dilts, Robert B., (1993). Die Veränderung von Glaubenssystemen. NLP-Glaubensarbeit. Paderborn: Junfermann-Verlag

Dilts, Robert, Grinder, John, Bandler, Richard, Bandler, Leslie C. und DeLozier, Judith, (1989). Strukturen subjektiver Erfahrung. Ihre Erforschung und Veränderung durch NLP. Paderborn: Junfermann-Verlag

DIMDI, Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information, (Hg.), (2005). ICF Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit. Genf: WHO. online abrufbar unter

http://www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/downloadcenter/icf/endaussung/icf_endaussung-2005-10-01.pdf, 02.01.2012

Doose, Stefan, (2006). Persönliche Zukunftsplanung. Workshop Handout. Wien 1. – 3. 10. 2006: nicht veröffentlicht

Doose, Stefan, (2010). Einführungspräsentation der Fachtagung „Neue Wege zur Inklusion – Persönliche Zukunftsplanung, personenzentrierte Dienstleistungen und Sozialraumorientierung. Online abrufbar unter:

http://www.personcentredplanning.eu/files/1_Doose_Handout.pdf, 28.01.2012

Doose, Stefan, (2011). I want my dream! Persönliche Zukunftsplanung – Neue Perspektiven und Methoden einer personenzentrierten Planung mit Menschen mit Behinderung. Kassel: Netzwerk People First Deutschland e.V.

Emrich, Carolin, (2004). Persönliche Zukunftsplanung. Konzept und kreative Methode zur individuellen Lebens(stil)planung und / oder Berufswegplanung. In: impulse Nr. 29, Mai 2004, Seite 22 – 25.

Früchtel, Frank, Budde, Wolfgang, Cyprian, Gudrun, (2007). Sozialer Raum und Soziale Arbeit. Textbook. Theoretische Grundlagen. Wiesbaden

Guttenberg, Katharina, (2010). (Wissenschaftliche Hausarbeit zur Ersten Staatsprüfung für das Lehramt an Förderschulen) Chancen und Herausforderungen von Unterstützter Kommunikation in Zukunftsplanungsprozessen. Landesinstitut für Schulqualität und Lehrerbildung Sachsen-Anhalt. Online abrufbar unter:

<http://bidok.uibk.ac.at/library/guttenberg-zukunftsplanung-dipl.html>, 23.08.2011

Helen Sanderson Associates, (2010). Kursunterlagen zu Neue Wege zur Inklusion

Hagner, David, Helm, David T. & Butterworth, John, (1996). „This is Your Meeting“: A Qualitative Study of Person-Centered Planning. Mental Retardation, Vol. 34, No. 3, June 1996, S. 159 – 171.

Haslberger, Julia, (2010). Persönliche Zukunftsplanung im Übergang von der Schule ins Berufsleben. Diplomarbeit an der Universität Wien, Online abrufbar unter:

http://www.ifs.at/fileadmin/user_upload/Dokumente/Das_IaS/Julia-Haselberger-Diplomarbeit.pdf, 15.12.2011

Kutschera, Gundl, (1995). Tanz zwischen Bewußt-sein und Unbewußt-sein: NLP-Arbeits- u. Übungsbuch. Paderborn: Junfermann

Lamnek, Siegfried, (2010). Qualitative Sozialforschung. Weinheim, Basel: Beltz Verlag

Lunt, Julie, Hinz, Andreas, (Hg.), (2011). Training and Practice in Person Centred Planning. A European Perspective. Experiences from the *New Paths to Inclusion* Project. Stamford: Dalrymple and Verdun Publishing

auch online abrufbar unter: http://www.personcentredplanning.eu/files/1_Final_Publication_PDF.pdf

McDermott, Ian und O'Connor, Joseph, (2000), Die Lösung lauert überall. Systemisches Denken verstehen und nutzen. Kirchzarten bei Freiburg: VAK Verlags GmbH

Mensch Zuerst – Netzwerk People First Deutschland e.V., (Hg.), (2008). Das neue Wörterbuch für Leichte Sprache. Kassel: Eigenverlag

Mount, Beth, (2000). Person-Centered Planning: Finding Directions for Change Using Personal Futures Planning. New York: Capacity Works

Mücke, Klaus, (2009). Probleme *sind* Lösungen. Systemische Beratung und Psychotherapie – ein pragmatischer Ansatz. Potsdam: Klaus Mücke ÖkoSystem Verlag

Neue Wege zur Inklusion. Persönliche Zukunftsplanung. Projektwebsite des EU Leonardo Projekts „New Paths to Inclusion. Person Centred Planning“. Online abrufbar unter:

<http://www.personcentredplanning.eu/index.php?m=downloads&lang=de>

(01.02.2012)

O'Brien, John, O'Brien, Connie Lyle, (Hg.), (2002). Implementing person-centred planning. Toronto: Inclusion Press

O'Brien, John, O'Brien, Connie Lyle, (Hg.), (2007). A Little Book About Person-Centred Planning. Toronto: Inclusion Press

O'Brien, John, Pearpoint, Jack, (Hg.), (2007). Person-Centered Planning with MAPS and PATH. A Workbook for Facilitators. Toronto: Inclusion Press

O'Brien, John, Pearpoint, Jack & Kahn, Lynda, (2010). The PATH & MAP Handbook. Person-Centered Ways to Build Community. Toronto: Inclusion Press

Österreichische Arbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (ÖAR), (2010). Bericht zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen in Österreich anlässlich des 1. Staatenberichtsverfahrens vor dem UN-Ausschuss über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Wien: Eigenverlag

Sanderson, Helen (2000): Person centered planning: key features and approaches.

Online abrufbar unter:

<http://www.helensandersonassociates.co.uk/PDFs/PCP%20Key%20Features%20and%20Styles.pdf>, 10.01.2012

Selbstbestimmt Leben Österreich; www.slioe.at/themen/assistenz.php, 10.03.2012

Smull, Michael, Sanderson, Helen, Allen, Bill, (2004). A Handbook for Facilitators.

Accrington, Lancs.: North West Training and Development Team

Strauss, Anselm, Corbin, Juliet, (1996). Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung. Weinheim: Beltz Psychologie Verlags Union

The Learning Community for Person Centred Practices, (Deutsche Erstausgabe April 2010). personenzentriertes Denken. Deutsche Übersetzung im Rahmen des Projekts "New Paths to Inclusion", Online abrufbar unter: www.persoenliche-zukunftsplanung.de oder www.personcentredplanning.eu

Thompson, Jeanette, Kilbane, Jackie & Sanderson, Helen, (Hg.), (2008). Person Centred Practice for Professionals, Maidenhead: Open University Press

Unabhängiger Monitoringausschuss zur Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, <http://www.monitoringausschuss.at/>, 23.01.2012

United Nations Treaty Collection, Chapter IV Human Rights, 15, (2012). Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Online abrufbar unter:

http://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?src=TREATY&mtdsg_no=IV-15&chapter=4&lang=en, 23.01.2012

Weltgesundheitsorganisation, (Hg.), (2011). Weltbericht Behinderung. Genf: WHO. Deutsche Fassung online abrufbar unter <http://www.behindertenbeauftragter.bremen.de/sixcms/media.php/13/weltbericht-behinderung-2011.pdf>, 17.12.2011

11. Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Stammbaum der frühen Formen Persönlicher Zukunftsplanung in: O'Brien, John, O'Brien, Connie Lyle, (Hg.), (2007). A Little Book About Person-Centred Planning. Toronto: Inclusion Press

Abb. 2: MAPS in: Doose, Stefan, (2011). I want my dream! Persönliche Zukunftsplanung – Neue Perspektiven und Methoden einer personenzentrierten Planung mit Menschen mit Behinderung. Teil 2. Materialien zur Persönlichen Zukunftsplanung. Kassel: Netzwerk People First Deutschland e.V.

Abb. 3: PATH in: O'Brien, John, Pearpoint, Jack & Kahn, Lynda, (2010). The PATH & MAP Handbook. Person-Centered Ways to Build Community. Toronto: Inclusion Press

Abb. 4: Logische Ebenen der Organisation in Systemen in: Dilts, Robert B., (1993). Die Veränderung von Glaubenssystemen. NLP-Glaubensarbeit. Paderborn: Junfermann-Verlag

12. Abkürzungsverzeichnis

ICF International Classification of Functioning, Disability and Health.
Deutsch: Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit,
Behinderung und Gesundheit

ICIDH International Classification of Impairment, Disability and Handicap

UN-BRK UN-BehindertenRechtskonvention
Langtitel: Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von
Menschen mit Behinderungen

Eigenständigkeitserklärung

Hiermit bestätige ich durch meine Unterschrift, dass ich meine Masterthesis mit dem Titel „Wie gehen Moderatorinnen und Moderatoren Persönlicher Zukunftsplanung mit Widerständen um, die in Unterstützungskreistreffen ausgedrückt werden?“ eigenständig verfasst habe.

Stefanie Mikšanek, Wien am 10. April 2012