



# UN-KONVENTIONELL

Netzwerk für Sozialraum-Arbeit e.V.

[www.un-konventionell.info](http://www.un-konventionell.info)

---

Wenn unser Newsletter bei Ihnen nicht richtig dargestellt wird, können Sie ihn auch [online](#) lesen.

Sie können unseren Newsletter auch als [PDF Dokument](#) zum weiter versenden oder drucken herunterladen.

---

## Selbstbestimmte Lebensführung – wie kann das gehen?

---

### Liebe Leserinnen, liebe Leser,

wie ermöglichen wir Menschen mit Behinderung selbstbestimmte Entscheidungen? Wie stärken wir sie in ihrer Kunden- und Nutzerrolle als Begleiter im Wohn-, Arbeits- und Freizeitbereich? Wie machen wir sie unabhängiger von Fremdbestimmung? Das waren die Fragestellungen der diesjährigen Jahrestagung von UN-Konventionell, Netzwerk für Sozialraum-Arbeit e.V. Der Verein hat sich die Öffnung der Werkstätten auf seine Fahnen geschrieben. 50 Teilnehmer waren am 4. und 5. Juni der Einladung ins Tagungshotel Hoffmanns Höfe in Frankfurt gefolgt. Aus zwei Vorträgen und drei Workshops nahmen sie eine Vielzahl von Anregungen und Diskussionsergebnissen mit nach Hause. Lesen Sie hier unseren Rückblick auf zwei anregende Tage.

#### **BürgerInnen mit Unterstützungsbedarf**

Monika Storm vom Bereich Bildung und Beratung der von Bodelschwingschen Stiftungen Bethel stellte in ihrem Eröffnungsvortrag und in dem daran anknüpfenden Workshop die Personenzentrierung in den Mittelpunkt. Dieser Gedanke liegt dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) und auch dem Konzept der Sozialraumorientierung als Leitidee zugrunde. Die Überschrift ihrer Ausführungen lautete: "Ich verstehe Dich, aber begreife ich Dich auch?" Das BTHG und die Sozialraumorientierung, so führte sie aus, sehen Menschen mit Behinderungen in erster Linie als BürgerInnen mit allen damit verbundenen Rechten und Befugnissen und erst danach als Menschen mit einem Unterstützungsbedarf. Zu den Bürgerrechten gehört z.B. das Wahlrecht, die Freizügigkeit bezüglich Aufenthalt oder Wohnsitz oder das Recht auf freie Berufswahl. Die Sichtweise von "Bürgern mit Unterstützungsbedarf" erscheint uns allen auf den ersten Blick als selbstverständlich. Sie sicherzustellen habe aber, so Monika Storm, gravierende Auswirkung auf die Haltung und das Verhalten aller Beteiligten.

#### **Die Fokussierung auf die Beeinträchtigung**

In der professionellen Behindertenarbeit stehe in der Regel "das Besondere" im Vordergrund, denn der Anspruch auf Unterstützung hänge ab von einer Diagnose, etwa der einer "geistigen Behinderung" oder einer "Angststörung". Organisationen und Einrichtungen wären in der Regel auf bestimmte Zielgruppen ausgerichtet. Aus dem Mitbürger mit seiner vielfältigen Persönlichkeit würde durch die Fokussierung "der Patient", "der

Bewohner", "der Werkstattbeschäftigte" oder einfach "der Behinderte". Die Komplexität der Person würde reduziert, letztlich drehten sich alle Bemühungen um die Beeinträchtigung. Dabei gehöre zu einer Person – mit oder ohne Behinderung – sehr viel mehr als nur ein einzelner Aspekt.

### **Wir alle sind vielfältige und komplexe Personen**

Wir alle hätten vieles, was uns antreibe: das Bedürfnis, dazu zu gehören. Das Bedürfnis, etwas zu schaffen, etwas zu geben, eigene Kompetenzen einbringen zu können. Das Bedürfnis, Verantwortung zu übernehmen und nicht nur betreut und versorgt zu werden. Das Bedürfnis, über uns selbst zu entscheiden, zu bestimmen, wo wir dazugehören oder auch nicht dazugehören wollen. Der Wunsch nach einer stabilen und unterstützenden Gemeinschaft. Und wenn jemand schon Hilfe in Anspruch nehmen müsse (jeder kennt das aus dem Krankenhaus), dann wünsche er sich zumindest transparente Überlegungen und Entscheidungen: "Unterstützung ist dann wirksam, wenn der Betroffene einbezogen wird, wenn er sie versteht und akzeptiert."

### **Wie wird man der Person gerecht?**

Wie kann es eine Organisation, wie können es ihre Mitarbeiter trotz der Fokussierung schaffen, die Person mit ihren vielfältigen Wünschen und Bedürfnissen zu verstehen und ihrer Vielschichtigkeit gerecht zu werden? Monika Storms Antwort: "Genau hinschauen, wertschätzend und neugierig bleiben, nie glauben, schon alles über den anderen zu wissen, sich immer wieder überraschen lassen." Letztlich, so Frau Storm, ginge es ja in unserem Leben selten um Grundsätzliches. Diagnosen und Analysen seien die Betrachtungsweise von Fachleuten und Spezialisten. "Für uns alle stehen doch vor allem Fragen des Alltags im Mittelpunkt: Was bringt mein Tag? Was esse ich heute? Wen treffe ich? Was habe ich zu erledigen?"

### **"Entwickelt werden" geht genauso wenig wie "gelernt werden"**

Entwicklungen, Veränderungen einer Person, so lautete eine weitere wichtige Botschaft des Vortrags, seien nicht möglich ohne ihr aktives Mittun. Nicht andere könnten uns ändern, wir müssten es selber wollen und letztlich auch selber tun. Lernen und Veränderung seien immer etwas Aktives. Das bedeute, dass nicht andere Entwicklungsziele für uns festlegen dürften, sondern nur wir selber. Entscheidend sei der eigene Wille, das, wofür unser Herz schlug. Diese Energie führe die eine Veränderung herbei. "Sichtbar", so Monika Storm, "wird dieser Wille in dem Aufwand, den die Beteiligten bei der Umsetzung eines Zieles betreiben. Die entscheidende Frage lautet: Wer arbeitet mehr für die Veränderung, der Klient oder der Betreuer? Wir sind mit einer Zielsetzung nur dann auf dem richtigen Weg, wenn der Klient die meiste Energie in die Umsetzung investiert, weil es sein eigenes Ziel ist, nicht das der Betreuer, der Organisation, der Vorgesetzten, Angehörigen oder Leistungsträger."

### **Was, wenn jemand keinen Wunsch äußert?**

Was aber, wenn der Klient keinen erkennbaren Willen äußert? Kann man dann zur Tagesordnung übergehen? "Diese Gefahr ist tatsächlich beim BTHG und beim Konzept der Sozialraumorientierung gegeben", warnt Monika Storm, "weil beide den Willen der Person so stark in den Mittelpunkt stellen." Dass jemand seinen Willen nicht äußere, sei aber noch kein Beleg dafür, dass es keinen Bedarf gäbe. "Es kann sein, dass jemand nie gelernt hat, seine Wünsche zu äußern, oder dass er nicht über die erforderlichen Kommunikationsmöglichkeiten verfügt, um sich verständlich zu machen, sodass sein Gegenüber die Anzeichen übersieht." Typisch für unsere Form von Behindertenhilfe sei auch, dass jemandem keine echten Wahlalternativen eingeräumt würden. "Man kann sich nur für das entscheiden, wovon man eine Vorstellung hat. Nur wer A, B und C kennt, kann zwischen diesen Möglichkeiten eine Wahl treffen."

### **Wichtiger als die Haltung ist das Verhalten**

Monika Storms Beitrag war ein flammender Appell gegen die Defizitorientierung in der Behindertenarbeit, für eine ganzheitliche Sichtweise der Person, für Kommunikation auf Augenhöhe, für Neugier auf die "verborgenen Seiten", für genaues Hinschauen und für viel Raum, Dinge zuerproben und Erfahrungen zu sammeln. Und noch eine Erkenntnis: "Letzten Endes entscheidet nicht unsere Haltung darüber, ob ein Mensch mit Behinderung seine

Rechte wahrnehmen kann, sondern das, was wir tatsächlich tun, wie wir uns ihm gegenüber verhalten."

### **Wie kommt man zu guten Lösungen?**

War das Thema des Vortrags und des Workshops von Monika Storm "Haltung und Verhalten", stellte Eva Kleinfurchnner von blueLAB in Graz eine Vorgehensweise zur Problemanalyse und Lösungssuche in den Mittelpunkt ihrer Überlegungen. Ihr Vortrag trug den Titel: "Wie wir gemeinsam bessere Lösungen entwickeln". Für die Arbeit in der Behindertenhilfe verwendete sie seit Jahren die Methodik des "Design Thinking". Diese Herangehensweise bezieht immer die Sichtweise der von einer Fragestellung betroffenen Personen ein und macht so aus Betroffenen Beteiligte. Die KundInnen (so ihre Begrifflichkeit für Menschen mit Behinderung) seien ExpertInnen für ihr Problem. Das bedeute aber nicht, dass sie gleichzeitig die ExpertInnen für die Lösung seien. Gute Lösungen zu entwickeln, bedeute vor allem, viele Blickwinkel auf eine Person zu richten, ihre vielfältigen Potenziale in den Blick zu nehmen, kreativ zu sein, neue Wege zu erproben. Es bedeute, sich nicht zu früh zufrieden zu geben, sondern immer danach zu fragen, was noch sein könnte.

### **Was für Einzelpersonen funktioniert, geht auch für Organisationen**

In ihrer Arbeit – sie leitete über zehn Jahre lang den Bereich Bildung eines Trägers der Behindertenhilfe in der Steiermark – hat Eva Kleinfurchnner kreative und effiziente Methoden wie das Design Thinking bei Lösungen für Einzelpersonen verwendet, etwa bei der Frage nach dem richtigen Weg in den Beruf, hat sie aber auch für Organisationsfragen genutzt, etwa für die Umstrukturierung eines Geschäftsbereichs. Typisch für das Design Thinking ist die Arbeit in Kleinteams. Ideal sei, so die Referentin, eine Größe von fünf Personen. Alle von der Fragestellung Betroffenen werden zudem im Verlauf des Prozesses immer wieder als Experten einbezogen.

### **Ein Thema zum Ausprobieren**

In den beiden Workshop-Durchgängen mit Eva Kleinfurchnner konnten die Teilnehmer die Methode gleich erproben. Aus einer Runde von kurzen Diskussionsforen hatte die Referentin ein gemeinsames Thema entwickelt, das offensichtlich alle Beteiligten gleich einladend fanden, auch wenn es nur mittelbar mit dem Tagungsthema zu tun hatte. Es lautete: "Wie sieht ein gutes Übergangsmodell für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten aus, das Wohnen und Werkstatt einbezieht und ein optimales Wahlrecht ermöglicht?" Die zweieinhalb Stunden Workshoparbeit waren für die Beteiligten eine spannende Erfahrung, auch wenn eine solche Zeitbegrenzung für einen Design-Thinking-Prozess mehr als sportlich ist: Sie erlebten die Effektivität der Methode aus eigener Anschauung, konnten ihre Erfahrungen mit dem Thema einbringen, tauschten sich aus und entwickelten ein wenn auch noch vorläufiges Modell der Vermittlungstätigkeit, auf dem sich aufbauen lässt.

### **Erst das Problem analysieren, dann die Lösung finden**

Der Prozess startete für die drei bzw. vier Parallelgruppen pro Workshop mit der Problemanalyse zur vorgegebenen Fragestellung. Die Teilnehmer trugen in einem offenen, zunächst unbewerteten Prozess eine Fülle von Aspekten und Informationen zusammen. Anschließend wurden die Informationen gebündelt und bewertet und daraus Thesen gebildet, die den Ausgangspunkt für die Phase zwei bildeten: Die Lösungsfindung. Nun galt es, Ideen für Lösungsansätze zu produzieren, dabei ungewöhnliche Blickwinkel einzunehmen, weiterhin offen zu sein und zunächst nichts auszuschließen (Motto: "Qualität geht vor Quantität"). Erst in der anschließenden Bewertung verengte sich das Feld wieder. Es galt, zielorientiert und bewusst zu beurteilen, auszusondern und zusammensetzen, um einen Prototyp einer Lösung zu erarbeiten. Mit der Visualisierung dieser (ersten) Lösung endeten die Workshopdurchgänge. In der Echtsituation hätte die Gruppe das Ergebnis erprobt und solange überarbeitet, bis die Lösung tragfähig und zielführend gewesen wäre.



### Schnell, kreativ, effektiv

Design Thinking, so Eva Kleinferchner, sei eine Methode, die schnell zum Tun komme. Sie begrenze die Zeit und nutze Freiräume, gehe bewusst in die Tiefe, an die Grenzen, an die Ränder und produziere eine Fülle von Ansätzen. Sie arbeite mit Visualisierungen, verwende Bilder. Design Thinking sei gekennzeichnet durch Musterwechsel, aber auch durch Schleifen. Lösungen entstünden, indem die Beteiligten Fragen stellten, um das Wesen des Problems zu begreifen. Sie trauten sich schnelle Lösungsansätze zu, tauschten sich aus, beobachteten genau und nähmen ein Scheitern in Kauf, um neue Erkenntnisse zugewinnen. Das Feedback der KundInnen sei dabei die wichtigste Erfahrungsquelle.

Am ehesten erfolgreich sei das Vorgehen dann, wenn eine Organisation flexibel, offen und transparent sei. "Sie sollte gekennzeichnet sein durch eine Wertschätzung von Kreativität, eine positive Einstellung zu Veränderungen, Risikobereitschaft, das Übertragen von Verantwortung sowie durch eine Fehlerkultur. Förderlich ist eine Führungsstruktur mit flachen Hierarchien, kurzen Entscheidungswegen, Durchlässigkeit von Informationen und einem gesunden Gleichgewicht zwischen Zuwenig und Zuviel an Regeln und Strukturen."

### Das Urteil der Teilnehmer

Und das sagten die Teilnehmer nach dem Workshop: "Die Arbeit mit der Methode hat Spaß gemacht und überraschend schnell zu einer Lösung geführt, wo sonst langwierige Diskussionen wenig greifbare Ergebnisse liefern." Design Thinking sei offenbar ein geeigneter Ansatz für eine problem- und lösungsorientierte Arbeit mit behinderten Menschen, aber auch für andere Problemstellungen der Werkstattarbeit.

## **Umbau eines Trägers: Von der "Sonderwelt" zum Dienstleister im Sozialraum**

Um den Umbau einer alteingesessenen Einrichtung nach den Prinzipien der Selbstbestimmung, Selbstverantwortung und der Entfaltung individueller Fähigkeiten ging es im dritten Workshop der Tagung. Markus Gröninger, Leo Langenhorst und Frank Surmann vom Christophorus-Werk in Lingen stellten den Weg ihrer Einrichtung von der "Sonderwelt" zu einem Dienstleister für Menschen mit Behinderung vor. Im Sinne des Artikels 26 der UN-Behindertenrechtskonvention verstehen sie sich mit ihren Angeboten als Kompetenzzentrum für Fragen der Rehabilitation, Integration und Inklusion, das sich gut mit dem Sozialraum vernetzt. Der Grundgedanke: Menschen mit Behinderung finden im Christophorus-Werk die nötige Beratung, Förderung und Unterstützung, die sie zur Teilhabe an der Gesellschaft benötigen, und werden ermutigt, ihr Leben selbst in die Hand zu nehmen.

## **Netzwerken auf allen Ebenen**

Um dieses Ziel zu erreichen, hat der Träger ein vielfältiges Netzwerk aufgebaut. Es besteht aus Eltern und Angehörigen, Kitas, Schulen, aber auch aus Kooperationen mit den kulturellen Einrichtungen und Sportvereinen der Region, mit dem Landkreis und den Kommunen sowie mit Unternehmen und Betrieben der freien Wirtschaft. Das Christophorus-Werk engagiert sich in unterschiedlichen Gremien der Region, kooperiert eng mit Entscheidungsträgern aus Politik, Wirtschaft und anderen gesellschaftlichen Bezügen.

## **Eigene inklusive Arbeitsangebote**

Zudem entwickelt es eigene Angebote und Dienstleistungen für die verschiedenen Lebensbereiche so weiter, dass für die betroffenen Menschen auch dort Inklusion möglich wird. Im Bereich Arbeit gehören vor allem die Möglichkeiten der Integrationsfirma BES•SER GmbH dazu: Das Bistro BES•SER genießen am Lingener Schwimmbad, das Angebot BES•SER in Schuss für Haus- und Hofdienstleistungen sowie BES•SER verstehen, ein Büro für Leichte Sprache. Ein anderes Beispiel für ihr Angebot an inklusiver Arbeit ist der Biolandhof Vaal. Ihren Berufsbildungsbereich haben die Lingener mit den Ausbildungsgängen des Berufsbildungswerks verknüpft, was den Teilnehmern spezielle Lehrgänge und Zusatzqualifikationen ermöglicht. Für den Übergang in betriebsintegrierte Arbeitsverhältnisse sorgt der Fachdienst "Arbeit nach Maß". Das Gesamtangebot des Christophorus-Werks runden Dienstleistungen in den Bereichen Kindliche Entwicklung und Schulbildung, Wohnen und Leben mit Assistenz, Kinder- und Jugendhilfe sowie Freizeit und Begegnung ab.

Mit dieser Neuausrichtung auf die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und das Prinzip einer engen Vernetzung im Sozialraum ist der Träger auf dem Weg zum vielbeschworenen "Change" unter den besonderen Bedingungen einer ländlich strukturierten Region.

## **Fazit: Selbstbestimmte Entscheidungen haben drei Voraussetzungen**

Die Tagung zeigte, dass selbstbestimmte Entscheidungen bzw. eine selbstbestimmte Lebensführung für Menschen mit Behinderung in unserem Hilfesystem von drei Voraussetzungen abhängen:

1. Eine Grundhaltung der Unterstützer, die wegkommt von der Defizitorientierung, die die Person ganzheitlich, das heißt mit all ihren Bedürfnissen und Fähigkeiten in den Blick nimmt, neugierig bleibt auf ihre "verborgenen Seiten" und Talente und genau hinschaut, was die Person will und was sie braucht.
2. Genügend Offenheit und Kreativität bei der Problemanalyse und Suche nach individuellen Lösungen, um neue Möglichkeiten für die Person zu eröffnen, Wahlmöglichkeiten zu schaffen und ihren Wünschen und Potenzialen gerecht zu werden.
3. Eine Neuausrichtung der Einrichtungen hin zu mehr Wahlfreiheit und Selbstbestimmung, ihre Öffnung in den Sozialraum und eine gute Vernetzung mit allen Akteuren der Region.

Für alle drei Bedingungen bot die Tagung bemerkenswerte Anregungen und Beispiele.

Für alle, mit den Referenten Kontakt aufnehmen wollenoder, hier die Kontaktdaten:

- Monika Storm, Dozentin im Bereich Bildung und Beratung der  
Stiftung Bethel: 0521 144-6105, E-Mail: [monika.storm@bethel.de](mailto:monika.storm@bethel.de)
- Eva Kleinferchner, Innovations- und Entwicklungsberatung  
blueLAB, Graz: 0043- 664 15 87 848, E-Mail: [eva.kleinferchner@bluelab.at](mailto:eva.kleinferchner@bluelab.at)
- Frank Surmann, Leiter Berufliche Bildung und Arbeit des Chistophorus-Werks  
Lingen: 0591 9142-404, E-Mail: [frank.surmann@christophorus-werk.de](mailto:frank.surmann@christophorus-werk.de)

Die nächste Jahrestagung des Vereins UN-Konventionell e.V. findet am 26. und 27. Mai 2020 statt, wieder im  
Tagungshotel Hoffmanns Höfe in Frankfurt am Main. Unser Thema: Berufliche Bildung auf Außenarbeitsplätzen.

---

Kommen Sie gut durch den Sommer!

Ihr UN-Konventionell-Team

---

**UN-Konventionell Netzwerk für Sozialraum-Arbeit e.V.**

Seewartenstr. 10 - Haus 2 • 20459 Hamburg

Vertreten durch:

Erster Vorsitzender Hans-Günter Kripko, Hephata Hessisches Diakoniezentrum e.V., Schwalmstadt

Eintragung im Vereinsregister.

Registergericht: Amtsgericht Bamberg - Registergericht. Registernummer: VR 200445

Ansprechpartnerin: Grid Grotemeyer

Telefon: 0171 - 75 24 3031 • E-Mail: [info@un-konventionell.info](mailto:info@un-konventionell.info)

Sie möchten unseren **UN-Konventionell Newsletter abbestellen?**

Bitte klicken Sie auf den folgenden Link: [UNSUBSCRIBE]