





Online-Akademie für Personzentriertes Arbeiten, Selbstbestimmung und persönliche Zukunftsplanung

Vision: Wo wollen wir hin?

Menschen, die im Rahmen der Eingliederungshilfe begleitet werden, sollen flächendeckend die Möglichkeit haben, ein Leben mit der höchst möglichen Lebensqualität führen zu können, das ihnen als Person mit ihren ganz individuellen Bedürfnissen entspricht.

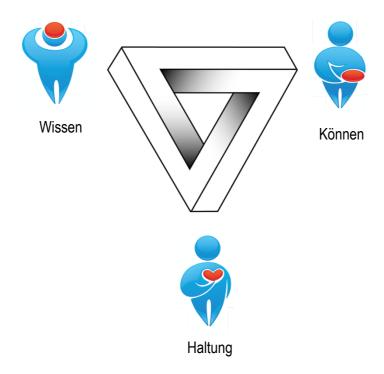
Hierzu zählen insbesondere ...

- ... angemessene Möglichkeiten der Selbstbestimmung,
- ... ein Leben, das ihren eigenen Werten, Normen und Bedürfnissen entspricht,
- ... ihre eigenen Vorstellungen über ihre Zukunft entwickeln zu können,
- ... ein Recht darauf, eigene Erfahrungen machen zu dürfen,
- ... eine passgenaue Unterstützung, die weder unter- noch überfordert,
- ... ein Fokus auf die Stärken und Fähigkeiten ihrer Person,
- ... Begleiter:innen, die täglich ihr Bestes geben, das emotionale Erleben der Person zu verstehen,
- ... eine empathische und wertschätzende Kommunikation durch die Mitarbeiter:innen,
- ... eine Begleitung auf Augenhöhe.



Ziel: Was wollen wir auf Ebene der Mitarbeiter:innen erreichen?

Um Selbstbestimmung und Personzentrierung flächendeckend zu implementieren, so dass alle Klient:innen davon profitieren, braucht es drei Dinge:



Haltung: Alle (oder zumindest der signifikant größte Teil der) Mitarbeiter:innen müssen eine entsprechende Haltung entwickeln. Nur so kann sichergestellt werden, dass jede/r Klient:in personzentriert begleitet wird und ein ihrer/seiner Beeinträchtigung angemessen selbstbestimmtes Leben führen kann.

Wissen: Mitarbeiterinnen müssen Wissen erwerben, um einen fundierten theoretischen Background – und damit Handlungssicherheit – zu haben. Dies ist vor allem vor dem Hintergrund komplexer werdender Anforderungen an die Mitarbeiter:innen ein zentraler Punkt. Das personzentrierte Arbeiten und eine Begleitung im Sinne der Selbstbestimmung verlangen von den Mitarbeitenden in der Eingliederungshilfe eine große Klarheit in Bezug auf ihre Rolle und ihre spezifischen Aufgaben, die nur mit einem entsprechenden Wissen zu erreichen sind.

Können: Mitarbeiter:innen müssen die Gelegenheit haben, das Erlernte im Alltag anzuwenden, um die Umsetzung und den Transfer des erworbenen Wissens sicherzustellen und die entsprechenden Fähigkeiten und Fertigkeiten entwickeln zu können. Um dies sicherzustellen braucht es einen strukturierten Wechsel zwischen Wissen erwerben, Umsetzung/Transfer und der Möglichkeit, die gemachten Erfahrungen rückzukoppeln. (Was hat gut funktioniert? Was war schwierig? ...)

Weg: Wie werden wir es erreichen?

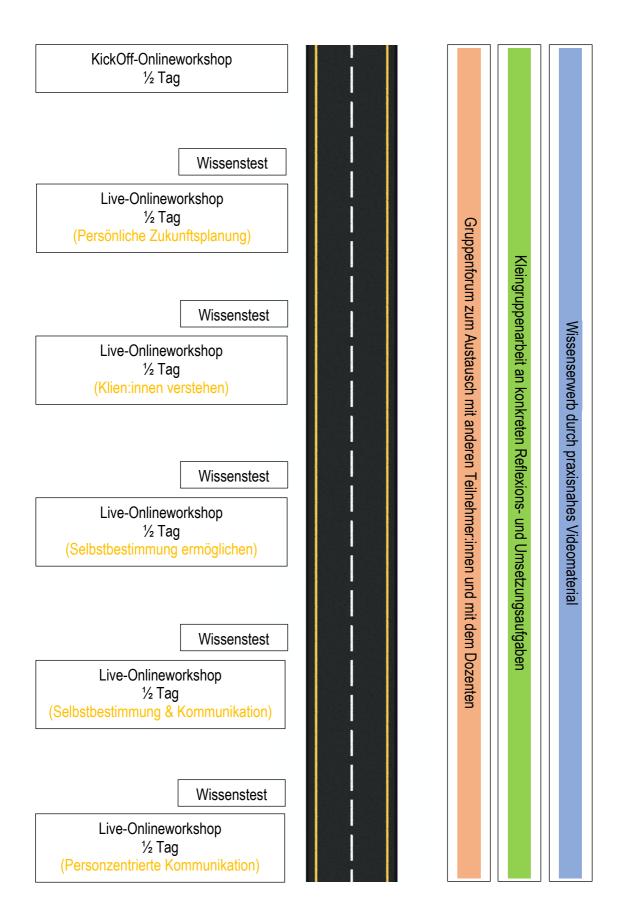
Haltung verändern: Um eine Veränderung der Haltung zu bewirken, braucht es Zeit und die Möglichkeit, sich über einen längeren Zeitraum mit dem Thema Selbstbestimmung und personzentriertes Arbeiten zu beschäftigen. Die Online-Akademie setzt deshalb nicht auf "Informationsdruckbetankung" in Form von Tagesseminaren sondern auf Lernen in kleinen Häppchen verteilt über ein halbes Jahr.

Wissen erwerben: Jede/r hat seine eigene Lernpräferenz und -geschwindigkeit. Aus diesem Grund findet der Wissenserwerb zu großen Teilen statt, wann und wo jede/r Mitarbeiter:in möchte. Anhand von 13 Stunden Videomaterial werden die Inhalte in kurzen 5 bis 10-minütigen Videos gehirngerecht präsentiert. Zusätzlich unterstützen zahlreiche Arbeitsblätter, die als Zusammenfassung und Gedächtnisstütze dienen, die Mitarbeitenden beim Lernen.

Fähigkeiten entwickeln & Umsetzung sicherstellen: Menschen müssen Erlerntes reflektieren, weiterdenken und in die Praxis umsetzen, damit sie entsprechende Fähigkeiten entwickeln können. In der Online-Akademie ist jede/r Mitarbeiter:in Mitglied einer Transfergruppe (à 3 – 4 Personen), die in der Zeit zwischen den Live-Onlineworkshops konkrete Reflexions- und Umsetzungsaufgaben bearbeitet. Über das Forum findet eine Rückkoppelung mit dem Dozenten und der Gesamtgruppe statt, so dass Schwierigkeiten zeitnah und gezielt geklärt werden können.



Struktur eines Durchgangs der Online-Akademie (6 Monate)



Inhalte

Persönliche Zukunft planen

- Stärken und Fähigkeiten erkennen
- Interessen und Leidenschaften entdecken
- Bedürfnisse und Wünsche identifizieren
- Familienschatzkarten und Lebensachterbahn
- Was ist mir wichtig? (MODA-Prinzip)
- Persönliche Lebensqualität gezielt steigern
- Vom Wunsch zum Ziel (PATH / MAPS)
- Planungstreffen und Unterstützerkreise
- Gesprächsführungstechniken
 - Rapport herstellen
 - Emotionen & Bedürfnisse erkennen
 - Fragetechniken

Klient:innen wirklich verstehen

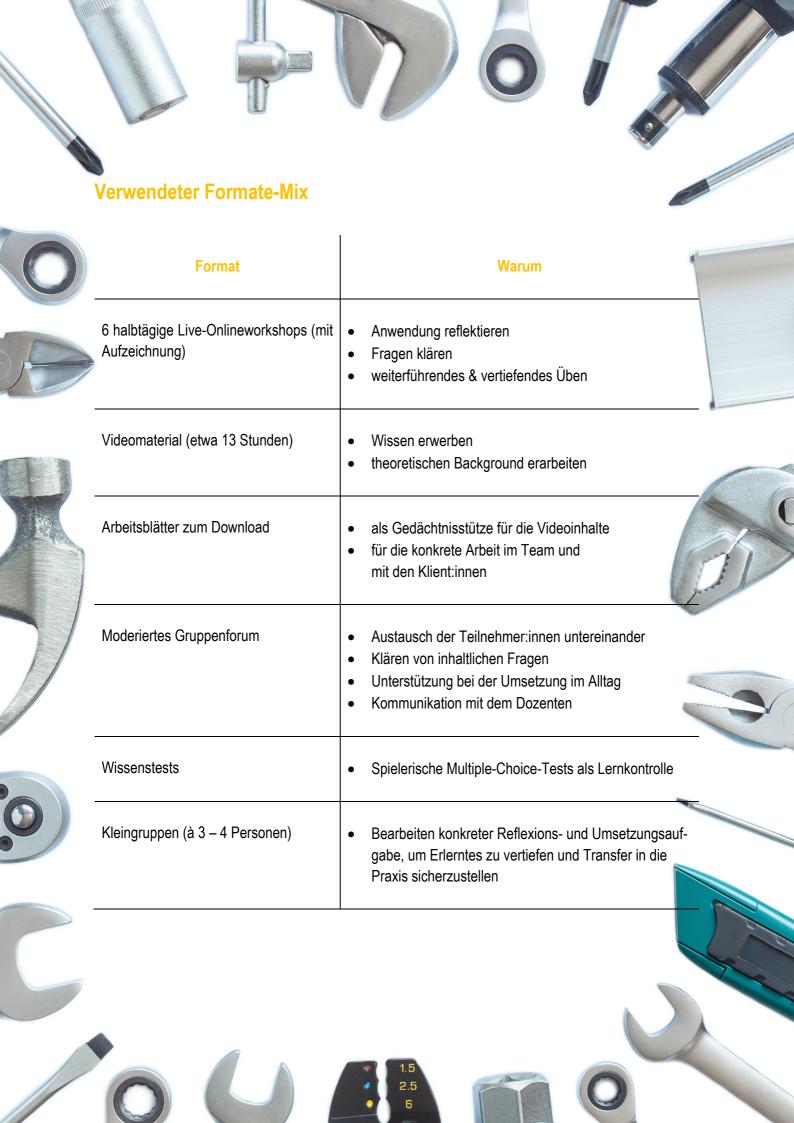
- Personzentrierte Grundhaltung
- Affektive vs. kognitive Empathie
- Emotionales Erleben als zentraler Faktor
- Vulkanmodell des Verhaltens
- 4:3:3 Aufstellung der Emotionen
- Emotions-dynamisch Handeln
- Motivkompass®
- Emotionen & Bedürfnisse verstehen
- Trigger und Funktionen

Selbstbestimmung ermöglichen

- Vom Objekt zum Subjekt
- Rahmen und Spielraum gezielt einsetzen
- Zwischen Überbehütung und Überforderung
- Wahlmöglichkeiten schaffen
- Grenzen der Selbstbestimmung
- Selbständig vs. Selbstbestimmt
- Teamautobahn
- Milchreisprinzip
- Zwischen Sicherheit und Veränderung
- Umgang mit entstehenden Krisen
- Erfahrungen ermöglichen
- Rolle der Mitarbeitenden zwischen Prozessund Alltagsbegleiter
- Flexibel Denken mit den sechs Hüten

Personzentriert & auf Augenhöhe kommunizieren

- Modell des Problembesitzes
- ANSWER-Modell
- Resonanzfahrstuhl
- Emotions-semantisch Reagieren
- Konfrontierende Botschaften
- Emotionale Temperatur
- Eigene Anteile erkennen



Zeitinvest

ca. 7 Stunden pro Mitarbeiter:in pro Monat (für 6 Monate)

- 3 Stunden Live-Onlineworkshop
- ca. 2 Stunden Videomaterial
- ca. 2 Stunden Kleingruppenarbeit

Für Fragen zum Konzept stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Ich freue mich auf Ihre Rückmeldung.

Stefan Mantel

lhr



Stefan Mantel Berliner Str. 9 10715 Berlin

fon: 030 – 544 666 87 mail: info@best-option.de web: www.best-option.de