Neuland entdecken

Wenn Menschen mit Behinderungen in den Ruhestand gehen

Individuelle Übergänge gestalten. Erfahrungen und Praxisanleitungen aus dem Modellprojekt „Unterstützter Ruhestand“ vom Landesverband Nordrhein-Westfalen für Körper- und Mehrfachbehinderte (Hg.).

Neuland entdecken

Wenn Menschen mit Behinderungen in den Ruhestand gehen

Mit Beiträgen und Dokumenten von:
Dagmar Allar
Petra Heeren
Jutta Hollander
Burkard Kramer
Helmut Mair
Sören Möller
Maria van Laake
Petra Rommeswinkel
Wolfgang Wessels

Konzept, Redaktion und Text:
Cornelia Benninghoven und Katrin Sanders

Individuelle Übergänge gestalten. Erfahrungen und Praxisanleitungen aus dem Modellprojekt „Unterstützter Ruhestand“ vom Landesverband Nordrhein-Westfalen für Körper- und Mehrfachbehinderte (Hg.).

IMPRESSUM

Neuland entdecken

Wenn Menschen mit Behinderung in den Ruhestand gehen

Individuelle Übergänge gestalten. Erfahrungen und Praxisanleitungen aus dem Modellprojekt

„Unterstützter Ruhestand“ vom Landesverband Nordrhein-Westfalen für Körper- und Mehrfachbehinderte (Hg.).

Herausgeber:
Landesverband NRW für Körper- und Mehrfachbehinderte e.V.
Brehmstraße 5-7
40239 Düsseldorf
Tel. 0211/ 61 20 98
www.lv-nrw-km.de

Beiträge und Dokumente:
Dagmar Allar, Petra Heeren, Jutta Hollander, Burkard Kramer, Helmut Mair, Sören Möller, Maria van Laake, Petra Rommeswinkel, Wolfgang Wessels

Konzept, Redaktion und Text:
Cornelia Benninghoven,
Katrin Sanders (Köln)

Grafik:
Kava Design
Irmgard Hofmann (Bonn)

Druck und Verlag:
Erdnuß Druck GmbH,
Am Mengelberg 2,
48324 Sendenhorst,
www.erdnussdruck.de

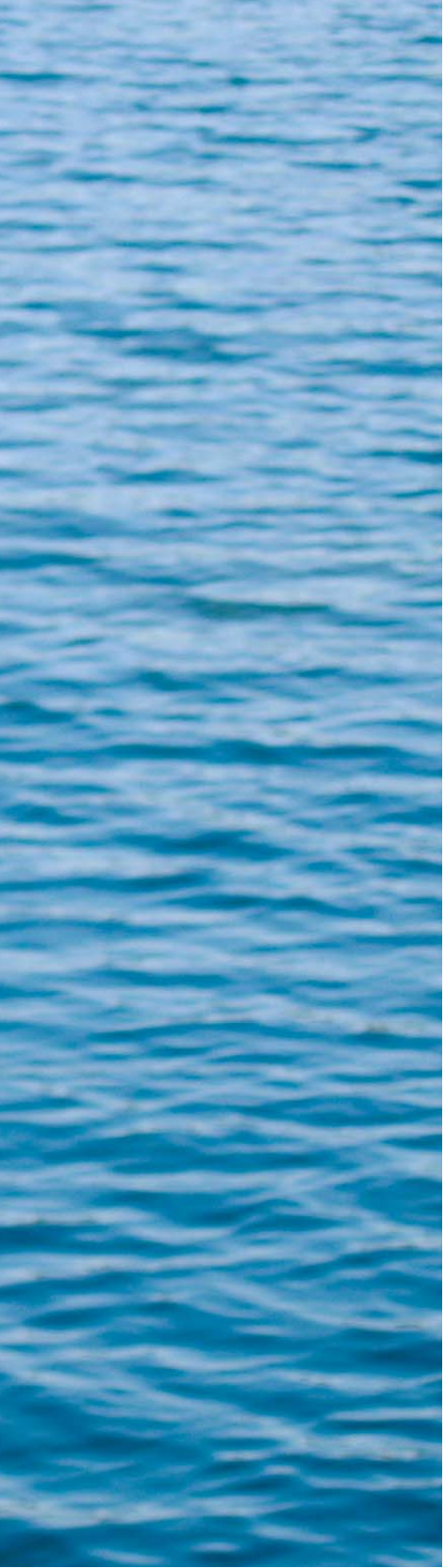
Oktober 2004

ISBN?

ISBN- fehlt noch

„Ich hatte die ganze Nacht verstreichen lassen, ehe ich das Neuland anlief, aus Furcht, dass in der Nähe der Küsten Untiefen vorkommen könnten.“

Bordbuch des Christoph Columbus, 15. Oktober 1492, Bahamas
(aus: Christoph Columbus, Dokumente seines Lebens und seiner Reisen,
1. Band 1451-1493, Sammlung Dieterich, Band 420)



0 Neuland entdecken

1 **Erstes Kapitel:** Worin beschrieben wird, was für den Start wichtig ist, welche Hilfen Reiseleitung und Reisende brauchen und mit welcher Haltung sie am besten auf den Weg gehen. Ein paar notwendige Betrachtungen über verschüttete Wünsche der Reisenden und über die Reiseleitung.

1.1. Wie fange ich an? – Reisevorbereitungen 11
1.2. Zwischenlandung – Zum Coach werden 15
1.3. Reisetagebücher – Ich will nach New York 21
1.4. Gepäckstücke sortieren – Biografiearbeit 24

2 **Zweites Kapitel:** Worin gezeigt wird, wie Wünsche und Fähigkeiten in Reiseziele zu übersetzen sind und welche Schritte und Teilschritte auf dem Weg dorthin getan werden müssen. In dem schließlich die Frage beantwortet wird, warum wir – ob mit oder ohne Behinderung – meist auf die Arbeit nicht ganz verzichten wollen.

2.1. Kann's losgehen? – Koffer packen und Reisepläne schmieden .. 31
2.2. Frei-Zeit-Gestaltung – Was kommt, wenn die Arbeit geht... 35
2.3. Basislager Werkstatt – Das Gute an der Arbeit soll bleiben 41

3 **Drittes Kapitel:** Worin geschildert wird, wie Mitreisende gesucht werden. Wo wir sehen, wie stark der Halt ist, den Mitbewohner/innen, Kolleg/innen und professionelle Betreuer geben. Wo Verwandte und Freunde näher rücken sollen. Wo nette Nachbarn gesucht werden und ehrenamtlich aktive Bürger/innen.

3.1. Wer kommt mit? – Begleiter suchen – Netzwerke finden 49
3.2. Bindungen suchen, neue knüpfen – Familien und Wahlfamilien 56
3.3. Aufbruchstimmung – Szenen aus den Institutionen 62

4 Viertes Kapitel: Worin beschrieben wird, welche Stolpersteine in den Einrichtungen der Behindertenhilfe aus dem Weg geräumt werden müssen. Worin behauptet wird, dass der zusätzliche Einsatz beim unterstützten Ruhestand die Institution am Ende entlastet und wo gefragt wird, wer dem Coach dabei hilft, die Institution in Bewegung zu bringen.

4.1. Butterfahrt oder Bayrischer Wald? – Raus aus den institutionellen Gewohnheiten 65
4.2. Institutionen in Bewegung – Schritt für Schritt zur Organisationsentwicklung 70
4.3. Trainingslager – Wer coacht den Coach? 76

5 Unterstützter Ruhestand – ein Modell mit Zukunft Fragen an Professor Dr. Helmut Mair 81
6 Rückblick und Aufbruch – Zum Abschluss des Modellprojekts „Unterstützter Ruhestand“ 87
7 Anhang: Literaturliste 89

Neuland entdecken

Leider sind wir keine Reiseveranstalter. Wir können Sie nicht locken mit Fotos von weißen Stränden und lachenden Menschen an blitzblauen Pools. Trotzdem bieten wir Ihnen in diesem Handbuch eine Reise an, die nicht an Traumstrände und Alpenpanoramas führt, sondern geradewegs ins Neuland. Entdeckungslust ist hier gefragt – denn obwohl wir die Reise selbst schon gemacht haben, wissen wir nicht genau, was Sie dort erwartet. Wir wissen aber, dass sich die Reise lohnt.

Jetzt werden Sie selbst Entdecker. Ihr kaum erforschter Kontinent heißt Ruhestand von Menschen mit Behinderungen.

Neuland ist dieser Ruhestand deshalb, weil es die Senioren mit Behinderung als große Gruppe bislang nicht gab. Fast eine ganze Generation wurde durch die Nationalsozialisten ermordet. Erst die Nachkriegsgeborenen konnten leben und alt werden und stehen heute vor dem Ruhestand. Sie konnten auch darum älter werden, weil die Versorgung besser wurde und die Medizin Fortschritte gemacht hat. Noch ist die Gruppe klein, aber sie wird in den nächsten Jahren deutlich größer werden.

Viele Menschen mit – vor allem geistigen – Behinderungen erwarten den Übergang in den Ruhestand häufig mit Befürchtungen und gelegentlich auch mit Abwehrhaltung. Die Arbeit war ihr Leben. Ein Leben ohne Werkstatt ist für sie nicht spannendes Neuland, sondern eher Brachland, leer.

Diese Senioren brauchen keine Bastelkurse und schlichte Ablenkung von der Leere. Es geht um die Gestaltung ihres Lebens nach eigenen Wünschen, Interessen und – oft verschütteten – Fähigkeiten. Dabei brauchen sie Unterstützung, Organisationshilfe, engagierte Begleiter/innen. Eine Aufbauarbeit, die weit über den Einzelfall hinausgeht und am Ende auch die Einrichtungen der Behindertenhilfe und ihre Umwelt mit verändern wird. Ein großes Ziel. Aber es geht – auch wenn es nicht einfach ist und keinesfalls kurzfristig zu erreichen.

Vieles, was jetzt begonnen wird, trägt erst in Zukunft Früchte. Denn es muss nach und nach ein Netz entstehen von Freiwilligen, von Verwandten, von fachlich engagierten Kolleginnen, die sich für das Thema unterstützter Ruhestand verantwortlich fühlen. Sie

als künftige „Case Manager“ sind die Netzbaumeister: Sie handeln nicht für, sondern mit den Betroffenen. Sie bringen Organisationstalent und Empathie ein. Sie tun nicht selbst, was die Nutzer/innen und alle anderen Beteiligten selber besser können.

Wer Neuland betreten will, kann keine Pauschalreise buchen. Es gibt keine fertigen Landkarten, eher schon Reisetagebücher anderer, die zuvor auf Entdeckungsreise gegangen sind. Darum gleicht keine Reise in den Ruhestand der anderen.

Dennoch wollten wir, dass Sie ein Buch in die Hände bekommen sollen, das versucht allgemeine Hinweise, Tipps und Wegbeschreibungen für gelingende Übergänge in den Ruhestand zu geben. Es enthält unsere – für Sie aufbereiteten – Erfahrungen: Aus 52 Begleitungen, durchgeführt von zwei Case Management-Teams in Köln und Münster, wissenschaftlich begleitet durch das Team Professor Helmut Mair und Jutta Hollander von der Universität Münster.

Wir haben dieses Handbuch gefüllt mit Hintergrundtexten, Beispielen und fachlichen Erläuterungen. Wir beschreiben das notwendige Handwerkszeug (Case Management) und bieten auf einer beiliegenden CD-ROM den Werkzeugkasten mit allen Arbeitshilfen und Formularen, die künftigen Coaches die Arbeit erleichtern sollen.

Vieles, was in den Kapiteln hintereinander beschrieben wird, muss in Wirklichkeit gleichzeitig passieren. Und manches war uns so wichtig, dass wir es mehrfach wiederholt haben: Zum Beispiel, dass Sie Zeit und Netzwerke brauchen und dass Sie auch als Coach Hilfe benötigen – denn es kommt eine Menge auf Sie zu.

Wir möchten, dass Sie Lust bekommen sich auf eine Reise einzulassen, die man zwar gut planen kann, die aber immer noch Überraschungen bereithält. Sie können uns glauben: Am Ende werden es genau diese Überraschungen sein, an die man sich später erinnern wird – an Nutzer, die eigene Ideen entwickelten, die Englisch lernten, nach New York fliegen und an jene, die am Ende einfach „nur“ mit dem Bus fahren konnten …

Dieses Handbuch ist ein Reiseführer für Individualisten geworden, die nicht überall denselben Pool brauchen und dieselben Shampoofläschchen im Luxusbad – und die nicht jeden Tag essen wollen, was auf den Tisch kommt.

1.1. Wie fange ich an?

Reisevorbereitungen

Erstes Kapitel der Reise ins Neuland – worin beschrieben wird, was für den Start wichtig ist, welche Hilfen Reiseleitung und Reisende brauchen und mit welcher Haltung sie am besten auf den Weg gehen. Ein paar notwendige Betrachtungen über verschüttete Wünsche der Reisenden und über die Reiseleitung (Coach).

Ausführliche Arbeitsschritte des Case Managements und Hilfsmittel (Tabellen, Dokumentationen, Anleitung, Literatur und Bilderbögen) für Ihre Planung finden Sie auf der CD Rom

■ ■ ■ Aller Anfang ist schwer, sagt der Volksmund. Aber ist das überhaupt ein „Anfang" – in den Ruhestand zu gehen? Ist es nicht einfach nur ein Übergang in eine andere Lebensphase?
Wir haben dieses Handbuch bewusst „Neuland entdecken" betitelt, weil dies die wichtigste Botschaft ist: Wer Menschen mit Behinderungen dabei unterstützen will, den Übergang in den Ruhestand nicht mit Angst zu besetzen, sondern mit Entdeckungslust zu gestalten, betritt Neuland – ebenso wie der Mensch, den er oder sie begleiten will.
Also doch ein Anfang – dessen wichtigste Grundlagen wir im ersten Kapitel beschreiben werden.

Rechtzeitig wissen, wen es betrifft

Sie wissen, welche Menschen in Ihrer Einrichtung in diesem und im nächsten Jahr in den Ruhestand gehen werden? Wunderbar. Wenn nicht, fangen Sie in Ihrer Einrichtung sofort mit einem Jahresplan an, in dem Sie die künftigen Ruheständler/innen auflisten und den Sie natürlich stets fortschreiben werden.
Dazu muss noch nicht feststehen, welche Mitarbeiter/innen später jeweils wen genau auf seiner/ihrer Reise in den Ruhestand unterstützen werden. Wichtig ist nur, dass die Daten rechtzeitig erhoben werden und keine/r übersehen wird. Ein oder zwei Monate vor dem Ruhestandstermin zu beginnen, wird zu spät sein. Im Modellprojekt hat sich gezeigt, dass die Begleitung mindestens ein halbes Jahr vor dem Eintritt in den Ruhestand mit ihrer Arbeit beginnen sollte und dass ein Unterstützungsprozess dann insgesamt bis zu einem Jahr und länger dauern kann.
Und Achtung am Anfang: Längst nicht jede Datenbank einer Einrichtung reicht als Informationsquelle bei der Suche nach künftigen Ruheständler/innen aus, fragen Sie nach – in der Verwaltung, bei der Heimleitung, in der Werkstatt, im Sozialen Dienst.
An dieser Stelle endet auch Ihre „alte" Rolle als Betreuer/in der Menschen. Die neue Rolle, die Sie einnehmen werden als Begleitung auf der Reise in den Ruhestand, heißt „Coach", das neue Handwerkszeug, das Sie brauchen werden „Case Management".

„Es ist ganz einfach:
Man sieht nur mit dem Herzen gut.
Das Wesentliche ist für die Augen unsichtbar.“

Antoine de Saint-Exupérie,
Der kleine Prinz

Ihr Ziel:
Zielgruppe identifizieren und Case Management planen

Ihr Auftrag:
Begleitung, nicht Bevormundung

Porträts einiger Mitreisender

Am besten, Sie legen in dieser Phase erst einmal vorläufig fest, wer aus dem Kreis der Betreuer/ in in Ihrer Einrichtung später wen begleiten soll – dabei ist eine zu große Nähe zwischen den künftigen Ruheständler/innen und den „Coaches“ nicht unbedingt von Vorteil (siehe auch den Text: „Es gibt nicht nur einen Rudi Völler – zum Coach werden“).

Wünschen will gelernt sein

„Coach“ – es wird Zeit, dass wir dieses Wort erklären: Ein Coach (oder eine Coacherin) kann Fußballtrainer sein, Unternehmensberaterin oder Medienberater eines Politikers. Ein Coach steht nie selbst im Tor oder würde einem Kanzler den TV-Auftritt abnehmen, geschweige denn für eine Jungunternehmerin die Bankkredite beantragen. Eine gute Coacherin unterstützt, aber nimmt nicht ab, akzeptiert die Wünsche ihres Kunden, fragt aber nach, wenn sie unklar bleiben. Sie sieht die Potenziale ihres Gegenübers und unterstützt dessen Weiterentwicklung mit Wissen, wo nötig auch mit Begleitung.
Und sie arbeitet systematisch.
Wer anderen Menschen Unterstützung anbieten will, muss wissen, wo sie herkommen, was sie können – und vor allem: wünschen!
Bei der Begleitung der meisten Menschen – vor allem mit geistigen Behinderungen – ist das Erforschen der „wirklichen“ Wünsche die härteste Arbeit für den Coach. Da reicht es nicht, eine Frageliste abzuarbeiten, sich mit den ersten Antworten zufrieden zu geben. Da muss man wissen, dass hinter dem typischen Satz „Was könnte ich noch wollen?“ die Erfahrung vieler Menschen mit Behinderungen steht, schon lange nicht mehr nach ihren ganz eigenen Wünschen, Plänen und Sehnsüchten gefragt worden zu sein.
Und auch für die scheinbar einfache Bestandsaufnahme dessen, was ein Mensch kann, also seiner „Potenziale“ gilt diese Regel: Vieles ist für die Augen und Ohren unsichtbar – man „sieht nur mit dem Herzen gut“.

Für den oft langwierigen und aufwändigen Start des gesamten Unterstützungsprozesses –„Assessment" genannt – müssen zahlreiche Informationen zusammengestellt werden. Aber es lohnt sich, denn nur, wer weiß, wonach er/sie suchen soll, worauf besonders geachtet werden muss, kann Erfolg bei dem langen Prozess der Begleitung haben.

Notwendig sind:

A. Allgemeine Stammdaten
B. Entscheidende Merkmale der aktuellen Lebenssituation: Einkommen, Familienstand, Wohn- und Arbeitssituation, Art und Grad der Behinderung, Krankheiten, länger währende medizinische und therapeutische Behandlungen.
C. Prägende oder markante biographische Erfahrungshintergründe: schulischer und beruflicher Werdegang, wichtige biographische Stationen, dramatische oder Weichen stellende biographische Ereignisse.
D. Soziale Netzwerke: für die alltägliche Lebensbewältigung oder/und emotional bedeutsam sowie mehr oder weniger regelmäßige Kontakte zu Verwandten, Freunden/ Bekannten, professionellen Hilfen.
E. Kompetenzen: Alltagsbewältigung, Herstellung und Gestaltung sozialer Kontakte, musische, handwerkliche oder andere besondere Fähigkeiten.
F. Interessen und Wünsche: im Hinblick auf soziale Kontakte, gegenwärtig bevorzugte Freizeitaktivitäten, vorhandene oder mögliche (latente) Interessenprioritäten.

Planen, prüfen, reflektieren

All diese Informationen zusammenzutragen kann länger dauern, als Sie vielleicht gedacht haben. Und oft bekommen Sie wichtige Informationen an einer Stelle und zu einem Zeitpunkt, an dem Sie noch gar nicht damit gerechnet haben. Da heißt es: Auf-

Für ein Assessment planen Sie eine Gesamtstundenzahl von sechs bis acht Zeitstunden ein. Lassen Sie die einzelnen Sitzungen nicht zu schnell aufeinander folgen, damit Sie und Ihr Gegenüber Zeit haben, Dinge noch einmal zu überdenken.
Lassen Sie ruhig eine (wenn nötig zwei) Wochen zwischen den Sitzungen verstreichen.

merksam bleiben, notieren und festhalten, was immer Ihnen an Informationen über die künftigen Ruheständler/innen zugetragen wird. Auch wenn es manchmal Ihrer eigenen Systematik zuwider läuft. Da kann es zum Beispiel sein, dass Ihre Kollegen aus der Werkstatt schon zu Beginn einer Bestandsaufnahme der künftigen Zielgruppe sogleich über einzelne Personen zu erzählen beginnen: Dass Herr X ja auf keinen Fall aufhören wolle zu arbeiten. Und als er letzte Woche in der Werkstatt ins Stolpern geriet, sich sofort umgesehen habe, ob dies bloß keiner bemerkt hatte. Dies ist ein wichtiger Hinweis darauf, dass der Abschied von der Werkstatt und den Kollegen für Herrn X keinesfalls abrupt passieren darf – und vielleicht auch nicht endgültig sein muss.

Die oben aufgezählten Recherchen – A bis F – dienen im Rahmen des Assessments der Klärung der Ausgangssituation. Aber keine Panik: Diese erste, vorläufige Bestandsaufnahme wird in manchen Punkten noch lückenhaft bleiben.

Denken Sie an die vielen Entdecker und Abenteurer: Die größte Herausforderung bestand darin, die weißen Flecken auf den Landkarten der Welt durch Reisen und Entdeckungen zu beseitigen und neues Wissen in neue Karten umzusetzen. Da machte es auch nichts, wenn man bei der Suche nach dem Seeweg nach Indien in Amerika landet – nur dass es Amerika und nicht Indien ist, sollte man erkennen.

Das zentrale Scharnierstück im Verlauf des Unterstützungs- oder Case Management-Prozesses bildet nach Abschluss des Assessments (Schaubild dazu auf CD) die „Übersetzung" der zusammengetragenen bzw. ermittelten Informationen in einen Unterstützungsplan.

Wie das geht, einen sorgfältigen Plan zu machen, ohne daran kleben zu bleiben wie an einer falschen Landkarte, beschreiben wir im zweiten Kapitel.

Doch Halt! Verpassen Sie dazwischen „Rudi Völler" nicht…

1.2. Zwischenlandung

„Zum Coach werden“

Es gibt nicht nur einen Rudi Völler – Coach werden

„Es ist wie bei einem Rätsel: Wenn eine Lösung gefunden ist, erscheint sie meist evident. Und das sollte sie auch sein. Allerdings ist auch zu akzeptieren, dass in manchen Fällen (noch) keine Lösung gefunden wird. Menschen sind eigensinnig und bleiben oft für andere – nicht selten sogar sich selbst – ein Rätsel. Dass es in manchen Fällen ungelöst bleibt, ist daher nicht zwangsläufig als Versagen zu bewerten.“
(Prof. Dr. Helmut Mair, Universität Münster,
Begleitforscher im Modellprojekt „Unterstützter Ruhestand“)

■ ■ ■ Drei Jahre lang haben vier Coacher und Coacherinnen im Modellprojekt „Unterstützter Ruhestand“ erprobt, wie man mit einer Gruppe Menschen mit (meist geistiger) Behinderung Case Management am besten macht. In dieser Zeit haben sie 52 Menschen in den Ruhestand begleitet.
Zwei Erkenntnisse aus diesem Modellprojekt sind für alle „Nachahmer/innen“ zentral:
Wer mit dieser Zielgruppe arbeitet, muss „heuristisch“ (Professor Mair) vorgehen. Das heißt vereinfacht ausgedrückt, dass man sich selten mit einer Aussage zufrieden geben kann. Dass man Augen und Ohren öffnen muss, um auf die Spur von Interessen und Fähigkeiten zu kommen – und erste Ergebnisse oft noch einmal infrage stellt.
Ein Coach, eine Coacherin sollte Management-Fähigkeiten mit Empathie und sozialarbeiterischem Know-how verbinden können. Sie sollte zielgerichtet, planvoll und reflektiert im Interesse der „Nutzer/innen“ arbeiten.
Das Konzept des Case Managements – schreibt Professor Dr. Wolf Rainer Wendt – „verspricht statt ‘fürsorglicher Belagerung’ ein sachwaltendes Handeln, das die Autonomie von Personen und ein ziviles Miteinander von unterstützungsbedürftigen Bürgern, engagierten Helfern und Fachkräften unterstellt. Die Prinzipien der Normalisierung und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen und ihrer Selbstbestimmung in Teilhabe sind dem Verfahren eingeschrieben.“

Zwischen Beharrung und Neugierde

Man muss etwas Neues machen, um etwas Neues zu sehen, hat ein Philosoph gesagt. Das ist dann nicht einfach, wenn man im Alten feststeckt und im Neuen weniger die Möglichkeiten als vielmehr die Bedrohungen von Routine und Sicherheit sehen kann.

▶ Bilder können helfen herauszufinden, welche Potenziale, Wünsche und Interessen Ihr Gegenüber wirklich hat.

▶ Im Modellprojekt wurden dafür Schaubilderbögen entwickelt, ähnlich wie die für den Unterricht in der Fahrschule.

Malen, Basteln und Werken

(bitte ankreuzen)

gelingt ohne Probleme ☺ ☐

Teils-Teils 😐 ☐

auf Unterstützung angewiesen ☹ ☐

genauer: _____

_____

Sport anschauen

(bitte ankreuzen)

großes Interesse ☺ ☐

manchmal Interesse 😐 ☐

wenig Interesse ☹ ☐

genauer: _____

_____

Etwas Sammeln

(bitte ankreuzen)

sehr interessant ☺ ☐

weniger interessant 😐 ☐

gar nicht interessant ☹ ☐

genauer: _____

_____

Neue Medien, Internet

(bitte ankreuzen)

großes Interesse ☺ ☐

manchmal Interesse 😐 ☐

wenig Interesse ☹ ☐

genauer: _____

_____

Das Modellprojekt hat gezeigt, dass sowohl die befragten Betreuer und andere Beteiligte als auch die Nutzer/innen des Projektes lieber keine Experimente möchten, aber dennoch starke Bedürfnisse nach Autonomie erkennen ließen. Einerseits will man lieber das weiter machen, was man kennt, andererseits weiß man, dass mit dem Wegfall der Routinen und Kontakte des Arbeitslebens ein Einbruch passieren wird, der nicht einfach mit einem „weiter so“ bewältigt werden kann.
Bis zu diesem Zeitpunkt ging es bei der Unterstützung der Menschen mit Behinderung fast immer um Lernen, Förderung und Programme. Und das war oft von anderen ausgedacht im Sinne von „wir wissen schon, was gut wäre“. Ein Coach bringt diese Balance gehörig durcheinander.
Es ist nicht sinnvoll, Ruhestands-Coach und Betreuer/in für dieselbe/denselben Bewohner/in zu sein. Besser ist es, für die neue Rolle „Coach“ mit einer Kollegin, einem Kollegen zu „tauschen“. Basis für diesen kollegialen Austausch ist gegenseitiges Vertrauen in die Kompetenzen und die Bereitschaft, sich professionell zu unterstützen. So kann eine gute Ausgewogenheit zwischen Nähe und Distanz zum Nutzer erreicht werden, damit es nicht zur Konfusion zwischen der Rolle Betreuung und der Rolle Coaching kommt.
Wenig sinnvoll ist es, Unerfahrenheit mit Frische zu verwechseln und Jahrespraktikant/innen allein verantwortlich zum Coach zu machen. Wohl aber ist es sinnvoll, sie in die Prozesse einzubinden und von ihrer „Außensicht“ zu profitieren.

Es braucht Zeit!

Die Erfahrungen im Modellprojekt haben gezeigt, dass die künftigen Ruheständler/innen mit geistiger Behinderung ihre Ideen und Wünschen nicht gleich spontan äußern werden. Ein behutsamer Prozess ist notwendig, der sich – wie schon beschrieben – oft über Monate entwickeln kann.

Wichtig für die Coaches ist dabei:

- Raum (die eigenen vier Wände der Nutzer/innen oder ein ruhiges Beratungszimmer) und Zeit lassen für die Entwicklung
- Durch die besondere Zuwendung des Coaching entsteht Vertrauen und Spannung: Da kommt jemand, der mich extra besucht.
- Die Biografie immer im Blick behalten (gut: Fotoalben)
- Ruhestand behutsam erklären
- Darauf vertrauen, dass sich Wünsche und Interessen im Prozess entwickeln werden
- Haltung der Ermutigung, dass Lösungen gemeinsam auffindbar sind

Das Geheimnis:
Eine gute Mischung aus Nähe und Distanz, aus Erfahrung und Offenheit.

„Bin ich denn so wichtig?“
Frage eines Teilnehmers am Modellprojekt, nachdem seine Coacherin ausführlich mit ihm an seiner Biografie gearbeitet hatte

Siehe auch:
Prof. Dr. Wolf Rainer Wendt „Case Management: 10 Gründe, weshalb sich der Aufwand lohnt“, in: Tagungsbericht zur ersten Fachtagung des Modellprojektes „Unterstützter Ruhestand“ am 30. Januar 2003, Münster

Mantra für jeden Coach: 10 Gründe für ein Case Management

Case Management mag so klingen, als müsse sich die gute alte Beziehungsarbeit ins Gewand der Betriebswirtschaft kleiden, um „angesagt“ zu bleiben. Ganz so falsch ist das nicht – jedenfalls, was das Vokabular und einige Anforderungen an die damit verbundene Rolle betrifft. Wir haben es trotzdem vorgezogen, vom Coach und nicht vom Case Manager zu sprechen – damit nicht verloren geht, dass es um Arbeit mit Menschen und nicht um die Produktion von Handys geht.
Ein Mensch ist „zu wichtig“, als dass man ihn den Gewohnheiten von Institutionen und eingefahrenen Strukturen von Wohlfahrt überlassen könnte, wenn seine Situation ganz offensichtlich in eingefahrenen Bahnen nicht zu verändern ist. Und ein Mensch nimmt sich nur wichtig, wenn man ihm die Umsetzung seiner Wünsche nicht abnimmt, sondern bei der Umsetzung unterstützt und begleitet.

10 Gründe, warum sich das Case Management lohnt (nach Professor Dr. Wolf Rainer Wendt)

1. Nicht der Mensch ist ein Fall, sondern eine problematische Situation – also der kommende Ruhestand und die mögliche Leere, die damit verbunden sein kann. Im Prozess des Case Management wird stets die Sicht der Betroffenen mit denen der Fachkräfte abgeglichen.
2. Case Management ist grundsätzlich nutzerorientiert – und sucht zu vermitteln, was ein Nutzer, eine Nutzerin wünscht. Wenn also Herr X mit seinem Freund Kaffee trinken will, der vor Jahren in ein anderes Wohnheim zog, dann reicht es nicht, irgendein Kaffeetrinken anzubieten, dann muss eben mit Herrn X geübt werden, wie er mit dem Bus zu seinem Freund kommt.
3. Case Management geht nur in Kooperation – und dazu gehören auch neue Partner/-innen.
   Auf der Suche nach Möglichkeiten für den aktiven Ruhestand von Menschen mit Behinderungen sollten das nicht nur die einschlägigen Behinderteneinrichtungen sein – sondern auch z.B. Volkshochschulen oder Bürgerzentren, Freiwilligenagenturen oder Kirchengemeinden.
4. Nichts tun ohne Transparenz – ob Assessment oder Zielplanung, ob Abstimmungsprozesse oder Fallverlauf: Kein Case Management ohne Dokumentation.
5. Ein Coach ist Anwalt und Koordinator zugleich – zwischen den Interessen der Nutzer/innen und denen, die Leistungen erbringen oder finanzieren.
6. Eine Coacherin kann nur vernetzt arbeiten – der/die Nutzer/in ist nicht „ihr“ Fall, sondern eher Hauptfigur in einem Stück, bei dem die Coacherin Regie führt und viele Beteiligte mitspielen.

7. Case Management hält sich an die Stärken von Nutzer/innen, ohne vorhandene Defizite und Hemmnisse zu übersehen.
8. Case Management wirkt fallübergreifend auf Veränderungen hin – wenn immer wieder dieselben Angebote und Bedürfnisse nicht zueinander passen, gehört zum Case Management dazu, Neues zu versuchen und Veränderungen zu initiieren.
9. Case Management sorgt für mehr Wirtschaftlichkeit – weil es die richtigen und besten Angebote sucht und den Prozess dokumentiert.
10. Das Konzept Case Management verspricht statt „fürsorglicher Belagerung“ ein „sachwaltendes Handeln“ (Wendt), „das die Autonomie von Personen und ein ziviles Miteinander von unterstützungsbedürftigen Bürgern, engagierten Helfern und Fachkräften unterstellt. Die Prinzipien der Normalisierung von Menschen mit Behinderungen und ihrer Selbstbestimmung in Teilhabe sind dem Verfahren eingeschrieben.“

1.3. Reisetagebücher

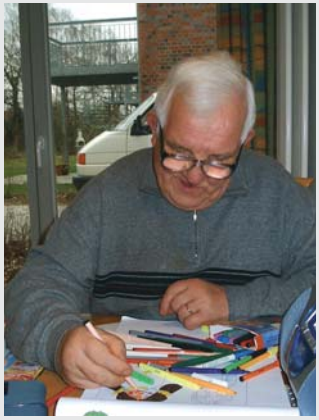
„Ich will nach New York“

Den Interessen und Wünschen auf der Spur – von Jutta Hollander

■ ■ ■ „Ich will nach New York“, entschloss sich Herr Bläser, als er beiläufig von einem Arbeitskollegen in der Werkstatt für behinderte Menschen erfuhr, dass dieser eine zehntägige Reise in die USA gebucht hatte. Vom Reisefieber inspiriert, begann eine Internet – Recherche zum Thema „Reisen mit Begleitung“. Finanzielle Fragen wurden geklärt, ein Reisebüro ausgewählt und die Reise organisiert. Mit Erfolg: Am 2. Juni 2003 flog Herr Bläser mit einer kleinen Gruppe von vier Personen und zwei Betreuern nach New York, erlebte eine spannende und aufregende Woche, machte über 200 Fotos und kehrte mit vielen positiven Eindrücken von seiner Reise zurück nach Köln.
Nicht alle Nutzer/innen drücken ihre Interessen so präzise aus, dass daraus ein eindeutiger Auftrag für die Begleiter entstehen könnte. Das Gegenteil ist häufiger der Fall: Wofür könnte sich ein Nutzer interessieren? Was möchte er gerne kennen lernen? Was erleben? Was kann ausprobiert werden? Diese und ähnliche Fragen sind zentral, wenn es darum geht, neue Inspirationen, Ideen und Anregungen zu bekommen und mit dem Nutzer über seine Interessen ins Gespräch zu kommen.

Bilder leiten

Wir haben deshalb eine standardisierte Tabelle entworfen, die Begriffe zu potentiellen Freizeitbereichen abfragt und das Herausfinden von Interessen unterstützt. Auf einer Skala von 1 „sehr interessant“ bis 3 „wenig interessant“ können Nutzer/innen zu jedem einzelnen Begriff ihre Interessen selbst einschätzen. Visuelle Darstellungen animieren dabei und fördern die Gesprächsbereitschaft. Hier ist besondere Aufmerksamkeit gefordert, denn oft entwickeln sich Ideen für weitere potentielle Freizeitmöglichkeiten erst bei der Diskussion um Bilder und Situationen. Wir haben bereits bei den ersten Auswertungen der erhobenen Interessensprofile deutlich sehen können, dass Nutzer/-innen sehr gut einschätzen können, was für sie interessant ist und was nicht. Dabei verknüpfen sie anschauliche und angenehme Begriffe (wie Urlaub) sehr schnell mit ihren eigenen Vorstellungen und Erlebnissen. Dagegen wurden Begriffe, die erklärt werden müssen, eher negativ bewertet (Computer/Internet).



Ich male gern.

Reiten.

Weihnachtsmarkt.

Schreiben ist mein Hobby.

Aktivitäten in der Freizeit.
Besuch im Kloster Gerleve.

Wünschen, was Freude macht

Zu den interessanten und angenehmen Bereichen des Lebens zählten sie: Urlaub machen, Musik hören und machen, sich um die eigene Gesundheit kümmern, Wandern gehen, in die Kirche gehen, Tiere anschauen oder selbst pflegen, Fern sehen, Sport schauen und machen. Nicht so interessant fanden sie Computer, Handarbeiten, Fahrrad fahren, Politik im Fernsehen schauen, Garten- und Blumenpflege, Bildungskurse, Basteln und Werken, Tanzen gehen, Gesellschaftsspiele machen und sich für Ernährung interessieren.
Und was tun sie schon jetzt? Eine große Mehrheit nennt als Freizeitaktivitäten Spazieren gehen und Fernsehen; sich mit anderen treffen und gemeinsam etwas unternehmen. Dann folgt die nächste große Gruppe der Nutzer/innen, die gern Urlaub machen, entspannen und Radio bzw. Musik hören. Einige Nutzer beschäftigen sich in ihrer Freizeit auch gerne mit kreativen Aktivitäten wie Malen oder Handarbeiten. Andere bevorzugen es, Kaffee zu trinken oder Eis essen zu gehen. Nur wenige Nutzer sind Mitglied eines Vereins.

Ruhe – oder doch Begleitung?

„Ich möchte zur Ruhe kommen“ antwortete Herr Fleth, als man ihn fragte, was er sich für den Ruhestand wünsche. Er war kein Einzelfall, auch andere Nutzer äußerten sich in ähnlicher Weise. Von Wünschen sagt das Lexikon, dass sie ein Begehren ausdrücken, „dass jemand bei sich hegt oder äußert, dessen Erfüllung mehr erhofft als durch eigene Anstrengungen zu erreichen gesucht wird“ (vgl. DUDEN: 2001, S. 1832, 4. Auflage). Und tatsächlich scheint es mit den Wünschen so zu sein, dass sie vermehrt an Stellen im Leben auftauchen, die eine neue Zeit oder zumindest eine Veränderung prophezeien. Wünsche bezeichnen ganz persönliche Vorstellungen, Träume und Ideen und implizieren dabei immer – und ganz subjektiv – eine Verbesserung der derzeitigen Lebenssituation. Sie können manchmal ganz einfach zu realisieren sein oder etwas mehr Kraft und Anstrengungen erfordern – wie die Reise nach New York. Die Palette hat viele Farben. Im Projekt traten die eigentlichen Wünsche der Nutzer/innen in der Regel während des Assessment zu Tage. Je nachdem, wie die Nutzer/innen sie jeweils neben ihren konkreten Interessen gewichteten, wurden sie im Rahmen der Planung mit berücksichtigt. Beispielhaft sind Wünsche wie: „Ich will weiterarbeiten“, „Ich will mit anderen Menschen zusammen sein“, „Ich möchte meine Freundin öfter mal sehen“, „Ich möchte meinen Heimatort besuchen“, „Ich möchte mir eine Dauerwelle machen lassen“.

Zeit nehmen, Vertrauen aufbauen, nachforschen

Die Mehrzahl der Wünsche richtete sich auf die Lebenssituation im Wohnheim, in der Werkstatt, auf den bevorstehenden Ruhestand, die eigene Herkunft oder eine Erweiterung des persönlichen Netzwerkes aus. Dabei hatten die Wünsche für die Nutzer/innen einen

besonders hohen Stellenwert, die sich um biografische Ereignisse rankten.
Im Falle von Herrn Fleht gestaltete sich die Begleitung zunächst so, dass der Coach ihn in regelmäßigen Abständen besuchte. Dabei bestimmte Herr Fleht die Abstände selbst und jeder Termin wurde auch inhaltlich mit ihm zusammen geplant. Er freute sich über die Besuche und genoss es sehr, dass jemand ganz allein für ihn ins Haus kam. Allmählich entwickelte sich so eine Vertrauensbasis und Herr Fleht wünschte sich häufigere Besuche vom Coach. Er wurde offener, lebendiger und verspürte von sich aus Lust, von Dingen und Begebenheiten aus seinem alltäglichen und vergangenen Lebensphasen zu berichten. Nach weiteren Wünschen befragt, äußerte er schließlich, dass er sich für seine täglichen Spaziergänge eine Begleitperson wünsche, „damit ich Gesellschaft habe und auch mal in ein Café gehen kann". Schließlich konnte ein ehrenamtlicher Begleiter gefunden werden, der seinen Wunsch einmal in der Woche in die Tat umsetzt, ihn zu kleinen Ausflügen abholt oder ihn bei seinen Spaziergängen begleitet.

Orgelspielen.

1.4. Gepäckstücke sortieren

Biografiearbeit

„Ich weiß, wer ich bin, wenn ich weiß, woher ich komme“

■ ■ ■ „Alles Lernen ist ein Sich-Erinnern“, lautet ein Satz des Philosophen Plato. Gemeint ist, wer Neues erfahren will, muss wissen, was er bereits kennen gelernt hat. Unsere Erinnerungen sind in diesem Sinne unser Lebensschatz. Sie bestimmen, oft ohne unser Wissen und manchmal gegen unsere Interessen, wie wir unser Leben planen und gestalten. Erlebtes und Erfahrenes sind der Fundus, aus dem wir schöpfen und von dem wir, je nach Lebenslage, auch durchaus Unterschiedliches benutzen und bevorzugen. Auch wenn in der Rückschau nicht immer ein roter Faden zu erkennen ist, zwischen all dem, was wir erlebt haben und zu erzählen hätten – es sind gerade die Ungereimtheiten und Brüche, die zu den interessanten und prägenden Zeiten in unserer Lebensgeschichte zählen. Im Modell des unterstützten Ruhestands ist daher Biografiearbeit grundlegend. Denn wenn wir herausbekommen wollen, wohin jemand möchte, müssen wir – mit der Person – entdecken, woher sie kommt.

Erzähl doch mal ...!

Erinnerungen.

Marlene Opälders zu Hause.

Alter, Zahl der Geschwister, Beruf der Eltern, Hobbys, Krankheiten … es gibt objektive Daten, die das Gerüst der Biografie eines Menschen ergeben. Da ergeben sich zahlreiche Gemeinsamkeiten zwischen den Senioren, die jetzt und in den kommenden Jahren in den Ruhestand gehen werden (siehe dazu: Kasten „Der typische Ruheständler“).

Der typische Ruheständler…

- ist männlich, 64 Jahre alt und ledig
- hat eine geistige Behinderung (Grad der Behinderung: 100%) und eine weitere Behinderungsart
- nimmt jeden Tag 3 verschiedene Medikamente ein
- hat einen gesetzlichen Betreuer
- hat im Monat 80 - 120 Euro zur Verfügung
- lebt in einem Wohnheim /-stätte und ist zufrieden mit seiner Wohnsituation
- wird voll versorgt
- hat mehrere, zum Teil markante biografische Brüche erlebt
- war schon früh (zeitweise) in Institutionen
- hat Volksschule oder Hilfsschule besucht
- ist WfbM-Mitarbeiter, und seit ca. 25 Jahren berufstätig (26-Stunden-Woche)
- ist zufrieden mit seiner Beschäftigung
- steht kurz vor dem Eintritt in den Ruhestand
- möchte beim Übergang in den Ruhestand mit mindestens 1 Arbeitskollegen in Kontakt bleiben
- verbringt seine Freizeit überwiegend mit Mitbewohnern, Arbeitskollegen und professionellen Helfern und wünscht sich mehr Kontakt zu anderen Menschen
- macht in der Freizeit gerne Spaziergänge, guckt Fernsehen oder hört Radio
- möchte im Ruhestand gern an organisierten Reisen und Ausflügen teilnehmen
- interessiert sich für Musik und für Tiere, Gesundheit, Wandern und Religion
- möchte maximal einmal pro Woche an einem Angebot teilnehmen

Farbe und Struktur

An Kontur gewinnt das Bild jedoch, wenn nach Brüchen und Besonderheiten gefragt wird. Die meisten der künftigen Ruheständler haben als Kinder noch die letzten Kriegsjahre erlebt. Ihr Leben wurde mehr oder weniger stark geprägt durch die Notzeiten nach dem Krieg. Nicht wenige haben Hunger, Flucht, Vertreibung, Trennungserlebnisse und Wiederfinden von Familienangehörigen oder den Neubeginn erlebt. Sie erinnern sich an Einzelheiten – wenn sie dazu angeregt werden.

Auf den Spuren der Vergangenheit.
Alte Schule im Freilichtmuseum.

Positive Wertschätzung, Zeit, Interesse, Neugierhaltung, Geduld, sowie ungeteilte Aufmerksamkeit in ungestörter Atmosphäre sind Faktoren für gelingendes biografisches Erzählen.

Beim biografischen Erzählen geht es um diese Besonderheiten, um die starken Erlebnisse, die haften geblieben sind und nachwirken. Ein Bild von der Lebensgeschichte der Person entsteht besonders durch die subjektiven Daten, durch das was der Person erzählenswert erscheint und woran sie sich erinnert. Mehr noch als die harten Fakten aus der Personalakte ist beim biografischen Erzählen daher die subjektive Auswahl gefragt: Bilder, Fotos, Erinnerungsstücke, mehr oder weniger Wertvolles, Erinnertes und immer wieder Erzähltes. Starke Emotionen sind eine Voraussetzung für „starkes" Mitmachen. Hohe Eigenbeteiligung und starkes Eigeninteresse der Beteiligten verringert die notwendige Anschuborganisation bei der späteren Umsetzung.

Gemeinsame Rück-Sicht

Es ist Aufgabe des Coaches, das biografische Gespräch zu beginnen und in der Folgezeit kontinuierlich auszubauen. Der richtige Einstieg ist zu jeder Zeit des Case Managements möglich und beginnt mit der Wahrnehmung und Beachtung biografischer Hinweise. Im Mittelpunkt steht ausnahmslos die Sicht der Person, die wir kennen lernen wollen, und ihre im Prozess eventuell sich verändernde Lebenssinndeutung. Sie setzt die Maßstäbe, gibt das Tempo vor und – wir müssen genau hinhören – auch auf die Grenzen. Durch die gemeinsame Erinnerungsarbeit stärken wir die Person und gewinnen mit ihr eine Positionsbestimmung für das Leben im Ruhestand: Perspektiven auf ihre Bedürfnisse, Interessen und Wünsche.
Die Einladung zum biografischen Gespräch kann von beiden Seiten, sowohl vom Nutzer als auch vom Coach ausgehen. In entspannter Atmosphäre sind grundsätzlich beide Seiten am Gespräch beteiligt: der Coach bringt auch seine eigene Biografie mit ein, der Nutzer soll nicht in erster Linie Fragen beantworten, sondern seinerseits nachfragen, ergänzen und zur Erinnerung angeregt werden (zum methodischen Vorgehen: siehe Kasten Nachfragen nicht ausfragen)

Zu Hause.

Methodisch: Nachfragen – nicht ausfragen ...

- Eröffnung eines Gesprächsangebotes in ruhiger, entspannter Atmosphäre
- alle Fragen werden offen formuliert
- es werden keine Warum-Fragen gestellt, da diese zu Rechtfertigungen auffordern
- Notizen werden während des Gesprächs aufgezeichnet und später ausgewertet
- ergänzende Recherche: besonders bei Nutzern mit geistiger Behinderung ist die parallel laufende Netzwerkarbeit von Bedeutung. Betreuer und Verwandte, frühere Arbeitskollegen usw. werden in die Erhebung einbezogen. Nicht selten tauchen alte Akten-

berichte und/oder Fotos auf, die für die Erhebung der Nutzerwünsche von Bedeutung sind.

- durch interessierte Resonanz zum Verweilen einladen und zum weiteren Erzählen anregen
- wenn Ausdrucks- und Erinnerungsmöglichkeiten eingeschränkt sind Erzählimpulse nutzen: Fotografien, Postkarten, persönliche Gegenstände und Erinnerungsstücke
- zeittypische Gegenstände (die Kaffeemühle, der Porzellanfilter, die alte Warmhaltekanne) unterstützen die Erinnerung und sind in Erzählsituationen Anlass für neue Erzählungen
- ein Lebensbuch anlegen als Zeichen der Wertschätzung. Die Lebensphase des Abschiednehmens von den Arbeitskollegen, vom vertrauten Lebensrhythmus und den gewohnten Handgriffen in diesem Buch als neues Kapitel deutlich machen.

Petra Heeren

„Bin ich denn so wichtig?“ Biografisches Erzählen

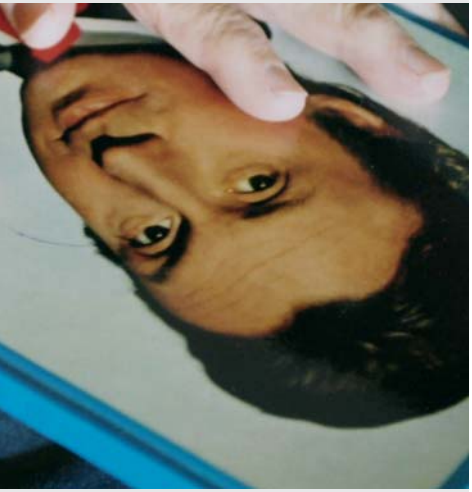
Erfahrungen aus dem Modellprojekt – von Petra Heeren

Theo Kerner, 65 Jahre alt ...

... lebt in der Außenwohngruppe einer Großeinrichtung mit 10 Mitbewohnerinnen. Herr Kerner ist geistig behindert, arbeitet in der Werkstatt, die der Großeinrichtung angegliedert ist. Als ich ihn kennen lernte und wir zum ersten Mal über das Thema Ruhestand sprachen, berichtete er von sich aus, dass er früher in einer anderen Werkstatt gearbeitet habe und dort seine Freundin kennenlernte. Bereits durch diesen Hinweis fand hier ein erster Einstieg in das biografische Erzählen statt, indem ich ihn einlud mehr von dieser Zeit zu erzählen.

Wichtig war in dieser Situation seine signalisierte Bereitschaft über dieses Thema zu sprechen, eine ungestörte Umgebung und ausreichend Zeit, sich in Ruhe und mit Geduld seinen Erinnerungen zuzuwenden.

Da er bedauerte, seine Freundin seit dem Wechsel der Werkstatt nicht mehr so häufig sehen zu können, war bereits ein möglicher Wegweiser für seine Interessen aufgezeigt. Durch die Kontaktaufnahme zu seiner Familie erhielten wir Fotoalben, die wir uns gemeinsam ansahen. Später wurde das biografische Erzählen durch die Bilder erleichtert und auch verändert. Herr Kerner zeigte Bilder seiner Geschwister und seiner Mutter, die ihn bis zu ihrem Tod regelmäßig besucht hat und dann jeweils in der Nachbarschaft der



Einrichtung übernachtete. Das gemeinsame Aushalten seiner wiederauflebenden Trauer über ihren Tod gelang dadurch leichter, dass ich mich selbst auch als Mensch mit meiner Biografie in diese Situation eingebracht hatte, der selbst schon einmal im Leben einen geliebten Menschen verloren hat. Subjektiv Erlebtes wurde hier geteilt und gemeinsam ausgehalten; auch dadurch, dass wir gemeinsam festhalten konnten, wie wichtig und gut dieser Mensch für uns war. Insofern kann Biografiearbeit therapeutische Elemente beinhalten, auch wenn sie keine Therapie ist und auch nicht zu sein beansprucht.

Elisabeth Melchers, 65 Jahre alt ...

...arbeitete jahrelang im Wäschereibetrieb einer Einrichtung der stationären Behindertenhilfe. Frau Melchers ist geistig behindert. Durch die Betreuer/innen war mir bekannt, dass sie im Alter von acht Jahren auf einem großen Bahnhof in Dresden in den Kriegswirren von ihrer Mutter getrennt wurde, „verloren gegangen war" und danach nie wieder mit ihrer Familie zusammengelebt hat. Ihr ganzes Leben verbrachte sie in der Einrichtung, in der sie auch heute lebt.

In der Beziehungsarbeit musste also zunächst eine stabile Basis des Vertrauens aufgebaut werden. Dazu war es grundlegend, Frau Melchers zu ermutigen, ein Angebot zum Gespräch über die eigene Lebensgeschichte auch ablehnen zu können.

Die Möglichkeit „Nein" zu sagen, bzw. die Grenze jederzeit im Verlauf des Gespräches ziehen zu können ohne einem Gefühl des Versagens ausgesetzt zu sein, war die wichtigste vertrauensbildende Maßnahme. Gleichzeitig lag in der Grenzziehung auch die Chance, Vergangenes dennoch nicht komplett ausblenden zu müssen, sondern darüber zu reden, auch Positives zu erinnern – wenn Frau Melchers es konnte und wollte. Diese Vorbereitung erwies sich dann auch als hilfreich bei der Suche nach Freizeitinteressen.

Paul Bremer, 64 Jahre alt ...

... lebt seit vielen Jahren in unterschiedlichen Einrichtungen der stationären Behindertenhilfe und arbeitet in der im Haus angegliederten Werkstatt. Er ist psychisch erkrankt. Gleich zu Beginn der Beratung gab mir Herr Bremer einen selbst verfassten „Bericht", in dem er sein Leben beschreibt und seine Perspektive und Interpretation von Entwicklungen in seinem Leben darstellt. Ich gewann den Eindruck, dass er auf diesem Weg eventuelle Fragen an seine Person umgehen wollte. Gleichzeitig rief er sie damit hervor.

In einem Kontrakt hielten wir fest, dass Herr Bremer jederzeit aus der Beratung aussteigen könnte, dass die von ihm eindeutig signalisierte Bereitschaft die Voraussetzung für

die Begleitung sein würde. Nach vielen Stunden des gegenseitigen Kennenlernens dienten diese Zeilen als Einstieg in eine umfassende Biografiearbeit, die nach und nach ergänzt und erweitert wurde.

Bezeichnend war seine Frage: „Bin ich denn so wichtig?“, da sie genau das anspricht, wofür unsere Arbeit steht: das echte Interesse an dem Leben einer Person und die auf das Individuum ausgerichtete Unterstützung. Im Laufe der weiteren Gespräche wurden zunehmend frühere Lebensumstände und auch Einzelheiten aus Lebenssituationen erinnert. Indem die damaligen Bedürfnisse und Interessen den heutigen gegenüber gestellt und neu bestimmt werden konnten, wurde für Herrn Bremer der Abschied vom Arbeitsprozess leichter.
Vertrauensbildende Beziehungsarbeit ist die Voraussetzung für die Erinnerungsarbeit beim Übergang in den Ruhestand

Methodisch: Hinhören – nicht bewerten ...

- Nutzer/in ist Expert/in der eigenen Lebensgeschichte
- subjektive Erfahrungen achten
- Befindlichkeit der Person (auch der eigenen) wahrnehmen
- ein Gesprächsangebot in ruhiger, ungestörter Umgebung eröffnen
- individuellen Gestaltungsspielraum aufzeigen
- Beachtung persönlicher Grenzen der Person (ggf. Kontrakt)
- Zeit, Geduld, Authentizität, Empathie mitbringen
- ungeteilte Aufmerksamkeit anbieten
- starke Momente erkennen und nutzen – Retraumatisierung vermeiden
- zu persönlicher Stellungnahme zum früheren Leben ermutigen
- (Ab)Wertungen und Rechtfertigungen vermeiden
- Hilfestellung zur Krisenbewältigung anbieten

Biografiearbeit schafft Perspektive beim Übergang in den Ruhestand. Die Frage, wie bin ich so geworden, wie ich bin, führt automatisch zu der Überlegung: was kann ich, wohin möchte ich, was liegt noch vor mir? Im biografischen Erzählen wird eine reflexive Haltung geübt. Wieweit und wo war ich selbst an der Gestaltung meines Lebens beteiligt? Wer diese Rückschau übt, gewinnt zugleich den Blick nach vorn:
„... wenn ich weiß, woher ich komme, finde ich raus, wohin ich will.“
Mehr über Wünsche und Reiseziele im folgenden Kapitel ...

Günther Lindlar zu Hause.

2.1. „Kann's losgehen?“

Koffer packen und Reisepläne schmieden

Zweites Kapitel der Reise ins Neuland – worin gezeigt wird, wie Wünsche und Fähigkeiten in Reiseziele zu übersetzen sind, welche Schritte und Teilschritte auf dem Weg dorthin getan werden müssen und in dem schließlich die Frage beantwortet wird, warum wir – ob mit oder ohne Behinderung – meist auf die Arbeit nicht ganz verzichten wollen.

Wir kennen uns doch...

■ ■ ■ Die Gruppe der künftigen Ruheständler in Ihrer Einrichtung steht nunmehr fest. Sie haben mit jedem einzelnen bereits ausführliche Gespräche über die Vergangenheit geführt. Die meisten wohnen seit vielen Jahren in Ihrem Haus. Gemeinsam mit ihnen haben Sie als Betreuerinnen und Betreuer den Alltag verbracht, haben Ausflüge gemacht und sich dabei kennen gelernt, mit allen Eigenarten und Besonderheiten.
Sie kennen die Familie, soweit noch vorhanden, und wissen, was er oder sie gerne mag, hört, sieht oder erzählt. Ganz normal, dass Sie sich recht genau vorstellen können, was diesen Menschen zufrieden machen könnte, was ihm liegt, was ihm Spaß macht.

Das macht die Aufgabe, die vor Ihnen liegt, nicht leichter.

Denn: Was wissen Sie wirklich? Dass er gerne reist? Ja, schon. Aber an die Mosel oder an die Ostsee? Dass sie gerne singt? Immer schon. Aber, ist der Kirchenchor in der Nachbargemeinde eine Nummer zu groß, oder würde sich die Bewohnerin sogar eine Laientheatergruppe zutrauen?
Wenn Sie genauer wissen wollen, was für Ihren Nutzer ein passendes Angebot für den Ruhestand sein könnte, müssen Sie Fragen stellen und den Nutzer, die Nutzerin noch einmal neu kennen lernen. Was bewegt ihn/sie besonders, was will er/sie unbedingt, was hat er/sie für Pläne und Sehnsüchte, welche könnten entwickelt werden ...

Wie kriege ich es raus?

Zur Unterstützung einer systematischen Recherche bieten wir Ihnen als Arbeitsinstrument die Abfragebögen, mit denen wir im Modellprojekt gearbeitet haben, auf der beiliegenden CD-ROM an. (ev. Auszug zur Illustration?) Gemeinsames Erproben unterschiedlicher Dinge bleibt darüber hinaus unumgänglich.

Die wichtigsten Informanten ...
... sind die Nutzer selbst.

Ihr Ziel:
„Reisepläne” erkennen und möglich machen

Zeitaufwand: Mindestens ein halbes Jahr vor dem Ruhestand und ein halbes Jahr danach einplanen!

Ihr Auftrag:
„Mitreisende” suchen

Wünsche für den Ruhestand

Aktuelles Geschehen im Fernsehen verfolgen
Altenclub kennen lernen
Ausgiebige Körperpflege mit Cremes und Düften
Ausruhen
Ausstellung eigener Bilder organisieren
Ausübung einer festen Tätigkeit
Autofahren als Beifahrer
Basteln
Behindertenclub kennen lernen
Besuch einer Metzgerei
Besuch im Maislabyrinth
Besuch von Bildungsstellen für Menschen mit einer geistigen Behinderung
Besuch von Parks und Gärten
Besuch von Schlösser und Bürgen
Besuch von Wochenmärkten
Besuche von Weihnachts- und Karnevalsfeiern in meiner alten Werkstatt
Biergärten besuchen
Café besuchen
Die Eltern finden
Ehrenamtliche Tätigkeiten
Ein Beet anlegen und darauf pflanzen

Eine Gastwirtschaft besuchen, ein Bier trinken gehen
Einfach in die Stadt fahren
Eis essen
Fahrrad fahren
Fahrt mit einem Tretboot
Feste Tagesstruktur
Freiheit
Fotos anschauen
Fußballbundesligaspiele besuchen
Gartenarbeit
Gesellschaftsspiele
Gesellschaftsspiele mit Menschen, die auf Zack sind
Gesundheit und Körperpflege verbessern
Gottesdienste regelmäßig besuchen
Gymnastik in der Gruppe
Handarbeiten
Hörfunk hören
Hörspielkassetten anhören (Krimis)
Ins Fußballstadion gehen
Kaffee trinken
Kegeln
Keyboard spielen
Kinobesuche
Kochen lernen
Kochkurs Weihnachtsbäckerei
Kontakt zu anderen Menschen im Ruhestand
Kontakt zu Behindertenein-richtungen im Umfeld
Kontakt zu ges. Betreuern verbessern
Kontakt zu Werkstatt halten
Kontakt zu früheren Arbeitskollegen halten
Konzerte besuchen
Krankengymnastik
Länger Schlafen, später frühstücken

Reisebüro – Von der Wunschliste zum Unterstützungsplan

Sehen Sie Ihre Aufgabe so, wie die einer kreativen doppelten Buchführung: Sie sortieren alles, was Sie in den Gesprächen mit dem Nutzer erfahren und vergessen auch nicht, laufend zu notieren, was ihm oder ihr im Nachgang zu den Gesprächen noch einfällt. Ihr Protokoll ergänzen Sie durch gründliche Recherche über:

- die Lebenswelt der Person und ihrer Ressourcen
- verfügbare Informationen und Unterlagen von Mitarbeitern
- verfügbare Informationen der Familienangehörigen
- Sicherheit stiftender Rituale
- Fotoalben, Bilder, Bücher
- kreative Produkte der Person

Wie ein Übersetzer...

...müssen Sie genau hinhören, auch was zwischen den Zeilen ausgedrückt wird. Sie stellen für und mit den Nutzer/innen Bezüge zu ihren jetzigen Leben her, zeigen aktuelle Möglichkeiten der Freizeitgestaltung und eröffnen neue Handlungsperspektiven. Sie wissen ja: die Sache braucht Zeit. Spätestens ein halbes Jahr vor dem anstehenden Ruhestand sollte der Aufbruch langsam aber sicher beginnen.

Zweigleisig fahren – Pläne schmieden und planen

Eis essen, ins Fußballstadion gehen oder Keyboard spielen – die Wünsche und Freizeitinteressen der Nutzer klingen bescheiden. Dennoch – Sie wissen, dass es für Ihre Nutzer nur selten direkte Wege der Wunscherfüllung gibt. Bei der Umsetzung geht es schließlich auch darum, einen Weg zu finden, die möglichst ohne allzuviel neuerlichen „Betreuungsaufwand“ gegangen werden kann. Denn das Ziel besteht darin, dass Sie als Coach den Prozess managen, in dessen Verlauf das Fußballstadion oder die Musikstunden näher rücken werden. Sie werden also parallel zum Abstimmungsprozess mit dem Nutzer immer auch die zweite Ebene der möglichen Umsetzung im Kopf haben und überlegen, welche Schritte und Teilschritte den künftigen Ruheständler seinen Zielen näher bringt.

Es ist Ihre Aufgabe diesen Weg zu planen. Dieser Plan umfasst:

- die Formulierung und Festlegung maßgeblicher Ziele,
- hieraus ableitbare Teilziele, die zunächst erreicht werden können und sollen,
- einzelne Handlungsschritte, die innerhalb eines umrissenen Zeitplanes umzusetzen sind, wobei im Voraus für den weiteren Verlauf zu klären ist, wie hoch die

Mitwirkungsbereitschaft des Betreffenden ist und welche personellen und sächlichen Ressourcen verfügbar sind.

Aus der wissenschaftlichen Projektbegleitung:

„Entscheidende unmittelbare Anknüpfungspunkte bilden zwar in jedem Fall die aktuelle bekundeten Wünsche und Interessen. Aber auch diese müssen in der Regel erst „übersetzt" werden in handlungsrelevante Ziele, die weiterreichende und umfassendere Entwicklungen antizipieren und dem Unterstützungsprozess eine längerfristige Perspektive geben: Ziele, die möglicherweise an prägende biographische Erfahrungen anknüpfen und dringende Entwicklungsaufgaben benennen, die bei einer Veränderung der gegenwärtigen Lebenssituation anstehen (…). Wo dies nicht gelingen will, müssen entweder die vorhandenen Informationen neu abgefragt werden, bzw. durch weitere Nachfragen ergänzt werden. Oder aber durch das Herausfinden bislang eher verborgener Wünsche und Interessen neue Optionen ins Spiel gebracht bzw. erwogen werden.
Es ist wie bei einem Rätsel: Wenn eine Lösung, d.h. eine tragfähige Zielbestimmung gefunden ist, erscheint sie meist evident. Und das sollte sie auch sein." (Prof. Dr. Helmut Mair)

Kleiner Ausflug: Zwei Fragen

Wissen die Nutzer/innen, was sie wollen? Gefragt sein und gefragt werden, ist für Erwachsene selbstverständlich. Wir würden kaum akzeptieren, dass über unsere Köpfe hinweg eine Reise gebucht wird, die wir nicht selbst ausgesucht hätten. Das geht Menschen mit Behinderungen im Prinzip nicht anders. Ihre Situation unterscheidet sich nur deshalb, weil sie in aller Regel in Institutionen leben und bei der Verwirklichung ihrer Pläne auf Unterstützung angewiesen sind. Zugespitzt könnte man sagen: Sie leben eher auf der Basis von Angeboten, als auf der Grundlage ihrer individuellen Nachfrage. Das Leben in der Gruppe bringt es oft mit sich, dass für alle entschieden wird und nicht immer jede/r einzeln gefragt ist. Entscheidungen zu treffen will aber gelernt sein und wenn dieser Lernprozess erst im Rentenalter beginnt, kann er durchaus etwas länger dauern. Hier ist engagiertes Coaching gefragt.

Wollen die denn überhaupt Veränderung? Manche, so schien es anfangs im Modellprojekt, wollten gar nicht – nicht raus aus ihren Werkstätten, aus dem gewohnten Rhythmus ihres Lebens zwischen Werkstatt und Wohngruppe. Sie sträuben sich und meiden das Gespräch über den anstehenden Ruhestand. Am liebsten hätten sie eine Art „Reiserücktrittsversicherung" – ein paar Wochen ausprobieren und dann wieder zurück in die Sicherheit der vertrauten Tagesstruktur. Ob das Neue interessant, farbig oder erholsam

Laufen, spazieren gehen (kann ich nicht alleine)
Lesen von Fürbitten und „Lesung" in der Kirche
Leute finden, die mit mir ins Theater/Konzert gehen
Leute treffen
Leute treffen, Kaffee trinken
Mehr Gesprächskontakte mit Mitarbeitern Einrichten
Mit anderen Männern treffen
Mit anderen wandern
Mit anderen im Garten arbeiten
Mit Betreuern einkaufen fahren
Mit dem Freund zusammen wohnen
Mittagessen in der Werkstatt mit früheren Kollegen
Museumsbesuche, etwas zur Geschichte erfahren
Musik (Radio und Livekonzerte)
Musik hören
Partnersuche
Pferde füttern
Pflanzen züchten
Regelmäßig Zeitungen, Zeitschriften lesen
Reisen, in die Heimatstadt
Reisen, in Urlaub fahren
Reisen, mit anderen Leuten
Reisen, mit Begleitung
Reisen, mit dem Freund alleine
Reisen, mit der Wohngruppe
Reisen nach New York
Reisen, Tagesausflüge „rauskommen aus der Wohngruppe"
Reisen, zwei Mal im Jahr
Rollstuhlgerechte Cafés, Kneipen kennen lernen
Ruhe keine Hetze
Selbständigkeit
Seniorenprogramme im Stadtteil kennen lernen

Seniorentreff
Singen
Singen im Gospelchor
Singen im Kirchenchor
Skatspiele
Spazieren gehen
Spaziergänge mit Begleitung
Sport zuschauen, nicht selber machen
Tanzen
Tiere anschauen und streicheln
Tiere beaufsichtigen
Tiere, einen Vögel anschaffen
Umgang mit Computer lernen
Unterstützung beim Puzzlespielen
VHS Programme kennen lernen
Vorgelesen bekommen: Märchen und Kurzgeschichten
Vormittagsausflüge unternehmen
Wandern
Wegfahren, Kirchen besichtigen
Wunsch nach eigenem Zimmer „meine himmlische Ruhe haben"
Zeitung lesen
Zoobesuche

sein könnte – das können und wollen sie sich nicht ausmalen.
Sprechen wir von Menschen mit Behinderung? Die Angst vor dem Verlust der Arbeit kennt jeder, der kurz vor dem Ruhestand steht. Mit dem Unterschied, dass jeder andere Ruheständler Zugang zu allen Informationen über sinnvolle Freizeitmöglichkeiten für die Zeit danach selbst finden kann. Ein Ruhestand nach eigenem Geschmack aber steht jedem zu – ob mit oder ohne Behinderung. Es ist die Aufgabe des Coaches, Ängste abzubauen und zum Neustart zu ermutigen.

Gute Idee...

Vielleicht, nein: sicher, ist Ihnen angesichts Ideen für den Ruhestand von A-Z, die von den Nutzer/innen unseres Modellprojekts geäußert wurden, ein bisschen mulmig geworden. Die künftigen Ruheständler sind nicht unbescheiden. Sie haben zahlreiche Einfälle, ganz unabhängig von den Möglichkeiten, an die sie und ihre Institution so oft gebunden sind.

Hoffentlich, nein: ganz bestimmt, haben Sie sich gefreut über den Reichtum an Ideen und die neuen Seiten, die Sie beide kennen lernen konnten. Vielleicht werden auch Sie als Coach sich in dem ein oder anderen Wunsch selbst wieder erkannt haben. Die Interessen der Menschen mit Behinderung sind alles andere als ungewöhnlich. Sie wollen unter Menschen, sie wollen eine regelmäßige Abwechslung im Alltag und dazu gelegentlich auch einmal etwas Besonderes erleben. Die Ideen sind das Potenzial Ihrer künftigen Ruheständler: sie werden Ihnen bald schon die Tagesplanung erleichtern.

Also: Wünsch' dir was? Nein... so wird es nicht funktionieren. Es gibt Hindernisse, Hürden oder mindestens Stolpersteine auf dem Weg in den selbst bestimmten Ruhestand. Dazu gehört die Frage nach den Ressourcen der Ruheständler: Was „können“ sie ohne aufwändige Hilfe und Unterstützung? Wer kann sie, wenn nötig, unterstützen?
In Ihrer Planung sind Sie dem Reiseziel ein paar Schritte näher, als Ihre Nutzer/innen. Denn es ist Ihre Aufgabe, die individuelle Lebensplanung der Nutzer/innen und ihre Kräfte der Selbstorganisation zu stärken und sie bei der Umsetzung ihrer starken Wünsche zu unterstützen.
Klar, dass Sie dies nicht allein bewältigen können.
... wie man unternehmungslustige Mitreisende finden und binden kann, erfahren Sie im dritten Kapitel (ab Seite ?)
Aber halt! Kommen wir zunächst zu den Fähigkeiten, die zu entdecken und auszubauen sind, und dann zu der versprochenen Antwort auf die Frage: warum ein Leben ohne Arbeit gelernt sein will.

2.2. Frei-Zeit-Gestaltung

Was kommt, wenn die Arbeit geht ...

Solange der Tag klar unterteilt ist, macht die Freizeit kaum Mühe. Sie ist willkommen, ein Grund zur Freude und bietet die gewünschte Abwechslung – zur Arbeitszeit. Im Wechsel zwischen Anstrengung und Entspannung können wir den Feierabend in der Regel gut nutzen. Im Ruhestand aber wird die freie Zeit schnell bedrohlich ruhig. Was anfangen mit den vielen Stunden, Tagen und Wochen? Intensive Hobbys als Arbeitsersatz? Wie weit reicht das Geld, wie weit die Möglichkeiten – besonders im Alter? Angebote für Senioren gäbe es genug. Doch bloßer Zeitvertreib ist nicht das Ziel. Gesucht werden Aktivitäten, die den eigenen Wünschen und Kompetenzen entsprechen.

Freie Zeit ist eigene Zeit – von Jutta Hollander

■ ■ ■ „Die Chance, Freizeit als wesentlichen Teil des eigenen Lebens selbstständig gestalten zu können, ist (...) ein Bestimmungsmerkmal von Lebensqualität" (Ebert: 2000, S. 151). In diesem Sinne verstandene freie Zeit gilt als eigene Zeit, in der die Prinzipien Selbstbestimmung und -verantwortung einen besonders hohen Stellenwert einnehmen. Ziel ist, ein subjektiv zufriedenstellendes Ergebnis herbeizuführen. Man kann also sagen: die quantitative Zunahme der freien Zeit und der Wegfall der Arbeitszeit führten zu einem Weniger an definierter oder Mehr an frei verfügbarer Zeit.
Naturgemäß stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage nach der Gestaltung der Zeit. Menschen mit Behinderungen, die es in ihrem Leben gewohnt sind, dass andere Menschen für sie entscheiden, „finden nur schwer die für ihre persönliche Entwicklung erforderlichen Freiräume" (ebd., S. 152). Sie tun sich häufig schwer, sich neu zu orientieren oder ihren eigenen Lebensstil zu finden. Dabei unterscheiden sie sich – wie die Wunschliste zeigt – in ihren Bedürfnissen und Interessen kaum von anderen Menschen ihrer Altersgruppe. Wohl sind hinsichtlich der Freizeitpartner, der Orte und Aktivitäten deutliche Unterschiede erkennbar: denn diese werden häufig institutionell durch feststehende Angebote, traditionsgemäß mehr verordnet, denn zur Wahl gestellt.
Ebert (vgl. S. 156f) fördert daher in Anlehnung an Opaschowski die Entwicklung einer an zentralen Bedürfnissen des Menschen ausgerichteten Freizeitpädagogik. Als inhaltliche Richtschnur nennt er dazu acht Punkte, die im Modellprojekt bei der Ermittlung der „Reiseziele" richtungsweisend waren:

- Rekreation: Erholung und Entspannung
- Kompensation: Ausgleich und Zerstreuung
- Edukation: Kennen- und Weiterlernen

Ferdi Weisweiler beim Kunstprojekt in der ehemaligen Werkstatt.

Christine Tschakert in der pädagogischen Werkstatt.

Marlene Ophälders in der pädagogischen Werkstatt.

Siehe Befragungsbogen auf der CD-ROM

- Kontemplation: Ruhe und Muße
- Kommunikation: Kontakt und Geselligkeit
- Integration: Zusammensein und Gemeinschaftsbezug
- Partizipation: Beteiligung und soziale Selbstdarstellung
- Enkulturation: kreatives und produktives kulturelles Leben

Kernfrage: KOMPETENZEN

Entscheidend für die gelingende Umsetzung der persönlichen Ziele und Wünsche ist die Kernfrage: Was können die Nutzer/innen (noch) selbst, wo liegen ihre Stärken und ihre besonderen Fähigkeiten?
Anhand von Fotos wurde im Modellprojekt systematisch erfragt, wie viel Unterstützung der/die Nutzer/in im Alltag benötigt: Da waren praktische Fertigkeiten wie Hausarbeit, Körperpflege oder handwerkliche Tätigkeiten ebenso gefragt wie organisatorische Fähigkeiten beispielsweise beim Umgang mit Geld, Telefon oder dem Nahverkehrssystem.

Lösungsorientiert denken – Kompetenzen, nicht Defizite sind gefragt

Von den Kompetenzen hängt im Einzelnen ab, ob die Wünsche und Interessen des Nutzers nicht nur einmalig befriedigt werden können, sondern ob er oder sie seinen Ruhestand auch selbst in die Hand nehmen kann.
Die Befragung des Nutzers/der Nutzerin zeigt dabei zunächst nicht mehr als den „Ist-Zustand". Wie ein guter Reisebegleiter hat nun der Coach die Aufgabe, auf dieser Basis vorausschauend die weiteren Wege und Umwege zu planen.

- Wie und in welchen Schritten kann der Nutzer/die Nutzerin seine/ihre Kompetenzen unmittelbar einsetzen, um die angestrebten Ziele zu erreichen?
- In welchen Teil- und Zwischenschritten können Kompetenzen erweitert werden?

„Der Fokus ist darauf gerichtet, auf den einzelnen Menschen zugeschnittene Lösungswege zu finden. Seine verfügbaren Kräfte und Ressourcen sind zu ermitteln und er ist dabei zu unterstützen, sie zu entfalten, so dass sie/er jeweils für sich eine befriedigende Lebensform findet."

Nutzer – Profile

Anhand von Tabellen werden die sozialen und persönlichen Kompetenzen der Nutzer/innen erhoben und zu Profilen zusammengeführt. Dazu soll-

Richtung Ruhestand – Vertrauen und Recherche

Ein vertrauensvolles Verhältnis zu den Nutzern ist die Basis, um sie zum Sprechen, d.h. zur Artikulation ihrer Bedürfnisse zu animieren. Bei einigen Nutzer/innen konnten die Wünsche auf anderen Wegen, z.B. über Bildmaterial und/oder gemeinsames Ausprobieren erhoben werden. Ergänzungen der Betreuer oder Verwandten vervollständigten vielfach das Bild. Anhand der empirischen Auswertung des Assessments aus der Dokumentation (s. Anlage) konnten dann die persönlichen Ziele der Nutzer/innen herausgearbeitet werden und in die Planung einfließen.

Bezugsbetreuer oder Verwandte können die Kommunikation unterstützen.
Da der überwiegende Teil der Nutzer/innen in Wohnheimen lebt, zeigten sich bei den Profilen auch typische Strukturen der Wohneinrichtungen. Etwa, dass sie auf Unterstützung beim Erledigen von Schriftverkehr oder bei hauswirtschaftlichen Verrichtungen angewiesen sind, rührt überwiegend daher, dass sie mit diesen Aufgaben nicht bzw. nur wenig in Kontakt kommen. Die Nutzer/innen sind also gut an ihre Lebenssituation angepasst – sogar überangepasst, wie ihre Antworten belegen. Sie wollen und erwarten oft nicht mehr, als ihnen aktuell geboten wird.
Dennoch zeigen – mit dieser Einschränkung – die individuellen Nutzer-Profile ein Spektrum zwischen hohem und weniger notwendigem Unterstützungsbedarf, das als Diskussions- und Handlungsgrundlage genutzt werden kann.

Zum Beispiel: Herr Pieck fährt Bus

Ein Nutzer möchte regelmäßig seinen Freund und langjährigen Mitbewohner in einer anderen Wohnstätte besuchen. Das Problem ist der Weg dorthin, die Wohneinrichtung liegt am entgegengesetzten Ende der Stadt. Mit einem Fahrdienst oder einer Begleitung wäre dem Nutzer nicht geholfen, denn er wäre dann stets auf Absprachen und Organisation angewiesen.
Im Modellprojekt wird der Nutzer in verschiedenen Teilschritten mit der Nahverkehrsverbindung vertraut gemacht. Dazu gehört: das Lesen des Fahrplans, der Kauf einer Fahrkarte, einmal Umsteigen und der Weg zurück.
Nach vier Übungseinheiten mit öffentlichen Verkehrsmitteln in Köln kann Herr Pieck nun den Weg zu seinem Freund alleine bewältigen. „Es ist wichtig, jemanden zu haben, mit ich mich ganz normal unterhalten kann – einen Freund eben".

Schon wenige Trainingseinheiten verschafften dem Nutzer mehr Mobilität. Seinen Aktionsradius konnte er dadurch deutlich erweitern und selbstständig den gewünschten Kontakt pflegen. Jetzt kann er über seine Zeit frei verfügen, eigene Entscheidungen treffen und wird vielleicht irgendwann auf die Idee kommen, noch andere Strecken auszuprobieren.

Reiseplanung: Aus Kompetenzen und Wünschen ermittelt der Coach die Ziele und Teilziele im Case Management.

(Bildungs)Reise
Wünsche und Ziele sind das Potenzial der Nutzer.
Im Case Management kommt es darauf an, nachdem starke Wünsche formuliert wurden, sie nicht an aktuell vorhandenen Fähigkeiten scheitern zu lassen. Es ist Aufgabe des Coaches durch eine zielführende Planung Schritt für Schritt die Kompetenzen der Nutzer zu stärken und zu erweitern.

Kofferträger und Liftboys: Unterstützungsbedarf

Die Auswertung ergab, dass mindestens die Hälfte der Nutzer/innen auf Unterstützung angewiesen ist bei handwerklichen und hauswirtschaftlichen Tätigkeiten, beim Lesen von Texten, beim Gebrauch von Alltagstechnik, bei der Nutzung von digitalen Medien, bei der Ausführung von Schriftverkehr, bei der räumlichen Orientierung, bei der Teilnahme am sozialen Leben, beim Austragen von Konflikten und um Entscheidungen fällen zu können.
In folgenden Bereichen sahen die Nutzer selbst keinen Hilfebedarf: Körperpflege, Hygiene, Kommunikation, zeitliche Orientierung, Einhalten von Terminen und Absprachen und dem Knüpfen von Kontakten.

„So, jetzt kann ich's alleine"

Theo Pieck auf dem Weg zu Harald Ifland.

Alte Bekannte.

Theo Pieck bei Harald Ifland (li).

Aus der wissenschaftlichen Projektbegleitung:

Coaching zur Selbsthilfe: Aufgabe der Case Manager ist es, bei der Gestaltung der anstehenden Hilfeprozesse Regie zu führen, sie zu „managen", und weniger, diese im Einzelnen auch selbst durchzuführen. Ziel ist, dass die eingeleiteten Unterstützungsprozesse sich möglichst selbst tragen und somit nur noch minimale oder punktuelle Interventionen oder Feinkorrekturen dieser Prozesse erforderlich sind – bis der betreffende Fall gänzlich ohne professionelle Unterstützung zu Recht kommt.

Potenziale stärken: Immer wieder ist abzuklären, ob dieses Ziel auf dem eingeschlagenen Weg erreicht werden kann und wie es ggf. besser zu erreichen wäre. Er soll sicherstellen, dass durch eine fortlaufende reflexive Überprüfung der initiierten Hilfeprozesse das eigentliche Ziel, nämlich „den Fall" unabhängig von fremder Hilfe zu machen, erreichbar wird. Es geht ja gerade darum, den Einsatz fremder Hilfen zu minimieren und die Aktivierung von Selbsthilfepotenzialen bei den betroffenen Personen und in ihrem Umfeld zu maximieren.

Verbindliche Hilfeplanung: Sind diese Interessen annähernd geklärt, dann muss es allerdings darum gehen, Veränderungen nicht nur „irgendwie" zu wollen, sondern sie auch dauerhaft zu erreichen. Das erfordert in vielen Fällen – wie in anderen ähnlichen Handlungsfeldern auch – eine differenzierte und kompetente Planung und Organisation der Hilfe- und Veränderungsprozesse; denn nicht wenige der betreffenden Personen sind durch z. T. gut gemeinte, aber oft planlose und wenig nachhaltige Neuerungen über ihren Kopf hinweg geschädigt oder zumindest vorsichtig geworden.

Evaluation und Reflexion: Es erfordert einige Anstrengungen und Beharrlichkeit in diesen Fällen, in denen das Leben oft über Jahre oder über Jahrzehnte in immer gleichen gewohnten Bahnen verlaufen ist, neue Perspektiven und Alternativen der Lebensgestaltung nach Eintritt in den Ruhestand herauszufinden. Ob bzw. inwieweit dieses Ziel mit dem so „gemanagten" Hilfeprozess erreicht wurde, das abschließend zu beurteilen, ist sodann der letzte Schritt und ggf. der Startpunkt für einen neuen Case Management- und Hilfeprozess. *(Prof. Helmut Mair)*

Vom Assessment zur Unterstützungsplanung von A-M.
Zur Erinnerung und Vervollständigung

Die Punkte A-F dienen im Rahmen des Assessments der Klärung der Ausgangssituation. Sie wurden in Kapitel 1.1 bereits erläutert. Zur Erinnerung daher an dieser Stelle nur Stichworte:

A. Stammdaten
B. aktuelle Lebenssituation
C. biografische Erfahrungshintergründe

D. soziale Netzwerke
E. Kompetenzen
F. Interessen und Wünsche

Das zentrale Scharnierstück im Verlauf des Unterstützungs- oder Case Managementprozesses bildet jedoch nach Abschluss des Assessments die „Übersetzung“ der zusammengetragenen bzw. ermittelten Informationen in einem Unterstützungsplan. Dieser Plan beinhaltet die Formulierung und Festlegung:

G. maßgeblicher Ziele, sowie hieraus ableitbarer Teilziele, die zunächst erreicht werden können und sollen;
H. einzelner Handlungsschritte, die innerhalb eines umrissenen Zeitplans umzusetzen sind, wobei im Voraus und im weiteren Verlauf abzuklären ist, wie hoch die Mitwirkungsbereitschaft des Betreffenden ist, der Unterstützung erhalten soll, sowie welche zusätzlichen personellen und sächlichen Ressourcen verfügbar sind;
I. differenzierter Aktionspläne, die einzelne Aufgaben beschreiben und festlegen;
J. von Vereinbarungen, die mit einzelnen beteiligten Personen oder Institutionen zu erzielen und einzuhalten sind.

Zur Prozesskontrolle:

K. Fortlaufende Protokolle zum Prozessverlauf halten fest, ob die geplanten Umsetzungsschritte und Aktionspläne verwirklicht wurden und/oder was sonst unternommen wurde.
L. In der abschließenden Zwischenbilanz, die von Zeit zu Zeit vorzunehmen ist, wird überprüft, ob an die vorhandenen Wünsche und Interessen so angeknüpft werden konnte, dass Motivationen freigesetzt wurden, ob die Netzwerkarbeit gelungen ist, ob Mitwirkungspotentiale bei den Betroffenen freigesetzt werden konnten und ob sich die Lebenssituation der Nutzer/innen gemäß deren Vorstellung verändert hat.
M. In der abschließenden Evaluation wird der gesamte Unterstützungsprozess aus unterschiedlichen Bewertungsgesichtspunkten bilanziert und gegebenenfalls werden Folgerungen für weitere Fallplanungen gezogen.

Und nun zu der Frage, warum manchem Ruheständler und mancher Ruheständlerin der Arbeitsplatz so viel bedeutet, dass sie am liebsten gar nicht darüber nachdenken wollen, was sein könnte, wenn die Arbeit aufhört.

Bild eines Hobbykünstlers.

Theo Hermann (l.) und Günther Lindlar (m.) im Cafe Cultura.

Kreatives Hobby.

Ortrud Berg am Arbeitsplatz.

„Sinn macht nur eine feste Tätigkeit“
Herr Hehl

selten der richtige Weg. Auch wenn der Kostenträger darauf drängt, keine Ruheständler in der Werkstatt zu beschäftigen.

Keine Reise ohne Scouts

Wann immer wir im Modellprojekt Personen in den Ruhestand begleitet haben, waren Besuche am Arbeitsplatz unerlässlich. Viele Kolleginnen und Kollegen, die im Werkstattbereich arbeiten, haben uns im Begleitungsprozess unterstützt. Und das in mehrfacher Hinsicht.
In der Werkstatt finden Sie wichtige Verbündete für die Begleitung in den Ruhestand! Wer einen Menschen bei der Arbeit begleitet, sieht und erlebt nicht allein das, was unmittelbar im „Produktionsprozess“ passiert – sondern auch, was die Menschen bewegt, wo sie besonders engagiert, motiviert oder auch genervt sind.

Günther Lindlar am Arbeitsplatz.

Harald Ifland in der ehemaligen Werkstatt.

„Sinn macht nur eine feste Tätigkeit“ – Erfahrungen von Ruheständlern im Modellprojekt

Theo Lieners ist 72 Jahre alt, ...

... als ich ihn kennen lerne. Er arbeitet ganztägig in einer Werkstatt. Gleich beim ersten Beratungsgespräch eröffnet er mir, dass die Arbeit für ihn sehr wichtig wäre, dass er sich nicht vorstellen könne, seinen Arbeitsplatz aufzugeben. Besorgt fügt er hinzu, dass das Thema schon seit Jahren für ihn belastend sei: Er wolle nicht zum alten Eisen gehören, wolle nicht den ganzen Tag nutzlos verbringen. Als ich ihn in der Werkstatt besuche, führt er mir sein erlerntes Besenbinderhandwerk vor. Dabei ist er konzentriert und wirkt auf mich bei der Arbeit wesentlich ausgeglichener, als ich ihn sonst erlebe. Mir wird klar, warum er so positiv von seiner Arbeit spricht: Er leistet eine Arbeit, die er beherrscht, er weiß, wo die Produkte verkauft werden, er ist beliebt bei den Kollegen, hier fühlt er sich sicher, anerkannt, geschätzt.

Wichtig war herauszubekommen: Wie können Elemente, die in der Arbeit als positiv erlebt werden, in den Ruhestand mitgenommen werden? Damit nicht Leere und Langeweile zu Frustration und Unglücklichsein führen?

Der entscheidende Hinweis kam schließlich vom Werkstattleiter. Da Herr Lieners schon früher sein Handwerk bei der IHK vorgeführt hatte, schlug der Werkstattleiter vor, dies auf einem nahe gelegenen Bauerhof erneut zu tun, wo Ferienfreizeiten für Kinder und Jugendliche angeboten werden. So entstand ein Projekt, das inzwischen mehrmals statt-

fand: „Landwirtschaft gestern und heute“ für Senioren mit und ohne Behinderung. Hier kann Theo Lieners sein Handwerk auch weiterhin zeigen, was den Übergang in den Ruhestand sehr erleichtert hat. Seine Tage sind inzwischen so ausgefüllt, dass eine weitere Anfrage für eine Vorführung des Handwerks einfach zu spät kam – er hatte bereits etwas anderes vor.

„Es muss eine Arbeit sein und man muss morgens hingehen können. Sonst hat das Leben keinen Zweck.“ Tucholsky

Bei Ria Welp ...

... hatten die Mitarbeiter/innen der Wohngruppe, die allergrößten Bedenken, wenn es um das Thema Ruhestand ging. Frau Welp selbst konnte dieses Thema nicht kognitiv erfassen und schien völlig unbelastet davon. Sie spricht ausschließlich plattdeutsch und häufig auch unverständlich für Menschen, die sie schon lange kennen.

Tipps für die Praxis:

- Versuchen Sie herauszufinden, welche Bedeutung die Arbeit für den zukünftigen Ruheständler jetzt hat; kann sich jemand gut von der Arbeit verabschieden, oder fällt es ihm/ihr schwer? Woran kann das liegen? Was fehlt, um den Abschied zu erleichtern?
- Reflektieren Sie mit Kolleg/innen ihre Einstellungen zum Thema Ruhestand, um offen zu sein für unterschiedliche Modelle und Lebenskonzepte für diese Zeit.
- Begleiten Sie die Seniorin, den Senior einen oder mehrere Tage im Arbeitsprozess.
- Was macht jemandem Spaß, was wird als Last empfunden?
- Machen Sie Fotos am Arbeitsplatz, von Kolleg/innen, von der Umgebung, von Werkstücken. Gibt es alte Photos vom Arbeitsplatz?
- In welchen Bereichen hat jemand gearbeitet? Wie wurden die Wechsel empfunden?
- Gibt es eine Chronik der Werkstatt (bebildert), die Sie zur Biografiearbeit nutzen können?
- Welche Aufgaben, Ergebnisse sind ihr/ihm wichtig? Wie lassen sich diese auf die freie Zeit im Ruhestand übertragen?
- Lernen Sie die Menschen kennen, die ihr/ihm wichtig sind. Wie lassen sich gute Kontakte fortführen? Könnte dieser über regelmäßige Teilnahme an Aktivitäten im Werkstattbereich (Feiern, Freizeitangebote; ggf. monatliche/wöchentliche Teilnahme am Mittagessen) stattfinden?
- Was kann vom Arbeitsplatz mitgenommen werden in die Zeit des Ruhestandes? Kann auch im Ruhestand der Arbeitsplatz noch besucht werden?
- Lernen Sie die Kollegen im Werkstattbereich kennen und ihre Einstellungen zum Thema Ruhestand der Beschäftigten. Binden Sie diese in den Begleitungsprozess ein.

Stellen Sie Fragen an die Mitarbeiter im Werkstattbereich:

- Ist im Arbeitsbereich eine schrittweise Stundenreduzierung der Arbeitszeit möglich?
- Was fehlt, um dieses zu ermöglichen (z.B. allgemeine Akzeptanz, Fahrdienste)?
- Bestehen noch Kontakte zu ehemaligen Beschäftigten? Wie sehen diese aus? Ist sichergestellt, dass Einladungen zum alten Arbeitsplatz in Zukunft erfolgen werden?
- Was sind Fähigkeiten, Fertigkeiten, Neigungen, Interessen des zukünftigen Ruheständlers?
- Was braucht jemand, damit die Zeit des Ruhestandes als positiv erlebt wird?

Arbeit in der Werkstatt.

Albrecht Hehl fand eine neue feste Tätigkeit.

Albrecht Hehl am ehemaligen Arbeitsplatz.

Wichtig war zu erfahren, was Frau Welp im Ruhestand brauchen könnte. Dazu mussten viele Beteiligte gefragt werden, die sie im Alltag erleben, da sie selbst sich nicht gut dazu artikulieren konnte.

Auch hier gaben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Werkstatt die entscheidenden Anregungen: Wichtig sei für Frau Welp in Bewegung zu sein, für andere Personen einzukaufen, anderen Personen zu helfen oder auch zuzusehen, wenn andere Personen aktiv wären, aufzuräumen und Lob zu bekommen.
Für die Umsetzung dieser Hinweise waren die Mitarbeiter/innen der Wohngruppe gefragt: So wurde für Ria Welp ein „Amt entwickelt“: tägliche Post- und Botengänge auf dem Gelände und kleine, genau umschriebene Arbeitsaufträge im Haushalt. Zudem – was ihrem Wunsch nach sozialen Kontakten entgegenkam – schloss sie sich einer Seniorenfreizeitgruppe an, in der sie bei Aktivitäten zusehen oder mitmachen kann. Auch hier wurden ihr Aufgaben übertragen, die sie gerne bewältigte.

Wie wichtig der Austausch mit allen Professionellen – nicht nur im Interesse der künftigen Ruheständler – ist und wie hilfreich eine große Bandbreite an Beobachtungen und Einschätzungen sein können, zeigt auch das Beispiel von Tabea Schulz.

Tabea Schulz, 65 Jahre alt, ...

... ist geistig behindert und fiel am Arbeitsplatz dadurch auf, dass sie besonders morgens regelmäßig müde wirkte und gelegentlich auch einschlief; sie konnte ihrer Arbeit nicht nachkommen – dies berichteten die Mitarbeiter, als wir Frau Schulz am Arbeitsplatz besuchten. Es war kaum möglich, in Ruhe das Thema Ruhestand anzugehen, solange der Wach- und Schlafrhythmus von Frau Schulz derart durcheinander geraten war.
Zu diesem Zeitpunkt war der Austausch zwischen Wohngruppe und Werkstatt alles andere als perfekt und die Mitarbeiter/innen in der Werkstatt konnten sich diese anhaltende Müdigkeit nicht erklären. Erst durch eine Recherche in der Wohngruppe fanden wir einen Schlüssel für diese Müdigkeit, die uns Frau Schulz selbst nicht erklären konnte: Sie lebte zu diesem Zeitpunkt mit einer Bewohnerin in einem Zimmer zusammen, die ihrerseits „die Nacht zum Tage machte“ und Frau Schulz oblag die Verantwortung, nachts im Bedarfsfall die Nachtwachen zu informieren. Erst als sie ein anderes Zimmer bekommen hatte und diese überflüssige Verantwortung endlich los war, konnte sie sich selbst entlastet dem Thema Ruhestand zuwenden.

Herr Hehl war schon 69 Jahre alt ...

... als er die Werkstatt verlassen musste, weil die Finanzierung des Werkstattplatzes eingestellt wurde. Er wollte nicht in den Ruhestand gehen, denn für sein Leben konnte er sich nichts anderes vorstellen, als an „seiner Maschine" zu arbeiten. Auf den Ruhestand angesprochen, sagte er: „Sinn macht nur eine feste Tätigkeit".

Ein Ziel des Coaches war es also, eine Beschäftigung zu finden, die er eigenständig ausführen kann, die in seinen Augen Sinn macht und für die es sich lohnt, morgens aufzustehen. Nach einigen anderen – vergeblichen – Versuchen, Tätigkeiten im Wohnheim und außerhalb zu entwickeln, nahmen wir Kontakt zu seiner ehemaligen Werkstatt auf und erkundigten uns, ob Herr Hehl Tätigkeiten aus der Werkstatt zuhause, sozusagen „in Heimarbeit" übernehmen könne. Es war möglich: Herr Hehl bekommt nun regelmäßig (von anderen) falsch zusammengesetzte Schrauben mit dem Zubringerbus der Werkstatt geliefert. Seine Aufgabe besteht darin, die Teile wieder zu zerlegen und neu zu sortieren, damit sie korrekt zusammengesetzt werden können.

Herr Hehl ist jetzt mit seinem neuen Tagesablauf im Reinen: nicht nur Essens- und Ruhezeiten strukturieren den Tag, sondern auch seine neue Aufgabe für die „alte" Werkstatt.

Außerdem genießt er inzwischen die neuen Freiheiten: Den Sportteil der Zeitung lesen, Spiele mit den Mitbewohnern, Lesen und Spaziergänge und Ausflüge mit einem ehrenamtlichen Begleiter.

Ist das nicht seltsam, ...

... dass man die Freiheiten besser genießen kann, wenn der Alltag nicht nur aus „Freiheit" besteht? So als müsse man sich auch im Ruhestand den Spaziergang, den Ausflug, das Spiel und die Muße „verdienen", indem man zunächst die Pflichten absolviert? Aber vielleicht ist es nicht nur die Routine jahrzehntelangen Pflichtbewusstseins, die Gewöhnung an Struktur, die Arbeit einem Tag gibt, sondern vor allem das Erleben von „Selbstwirksamkeit", das für ein zufriedenes Leben so wichtig ist – ganz gleich, wie fit, intelligent oder alt man ist.

Mehr dazu, warum es auch in Netzwerken nicht nur darum geht, Menschen zu finden, die sich kümmern, sondern ebenso darum, sich selbst in Gemeinschaften zu erleben, lesen Sie im nächsten Kapitel: „Wer kommt mit? – Begleiter suchen – Netzwerke finden.

Selbstwirksam zu sein heißt, auf Grund bisheriger Erfahrungen auf seine Fähigkeiten und verfügbare Mittel vertrauen zu können und davon ausgehen zu können, ein bestimmtes Ziel auch durch Überwindung von Hindernissen am Ende tatsächlich erreichen zu können.

Jürgen Blaeser am Arbeitsplatz.