








Barrierefreies Denken als Grundlage gelungener Beratung: Arbeiten jenseits der Risikominimierung

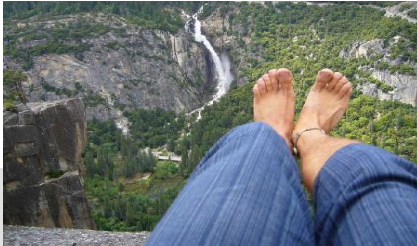
Mag. Thomas Schweinschwaller



Aufbau

-  **Einladung zur Barrierefreiheit: UN-Konvention**
-  **Barrieren der Formalisierung sozialer Arbeit**
-  **Barrieren in unseren Köpfen**
-  **Was ist das Wesen/Wesentliche von Beratung?**
-  **Er-Mutigung zum Überwinden von Barrieren**

Herausforderungen für PraktikerInnen in der „Behindertenarbeit“



UN-Konvention = Menschenrechte für alle

„Alle Menschen sind
frei und gleich an
Würde und Rechten
geboren.“

*Allgemeine Erklärung der
Menschenrechte*

(UN-Nations, 1948)



Menschenrechtslogo



VIELFARBEN

Beratung und Training für öffentliche Verwaltung und NPOs OC

Prinzipien der UN-Konvention

1. Menschenrechte sind unteilbar! Sie sind auch für Menschen mit Beeinträchtigungen gültig.
2. Behinderung ist in erster Linie ein soziales Phänomen

 **Prinzip Inklusion – Lebensweltorientierte Behindertenarbeit**

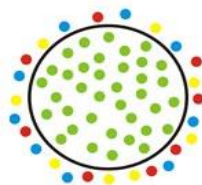
 **Prinzip Empowerment – Selbstbestimmung und -vertretung von Menschen mit Beeinträchtigungen**

 **VIELFARBEN**
Beratung und Training für öffentliche Verwaltung und NPOs OG

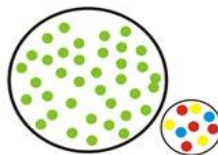
Bilder zum Umgang mit „Vielfärbigen“



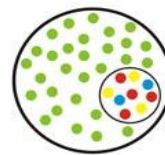
Inklusion



Exklusion



Separation



Integration

 **VIELFARBEN**
Beratung und Training für öffentliche Verwaltung und NPOs OG

Inklusion



- Inklusion gilt für alle Menschen.
- Jeder hat die gleichen Rechte und Pflichten.
- Alle Menschen haben die gleichen Möglichkeiten und werden dabei unterstützt.
- Jeder bekommt die Unterstützung, die er braucht.

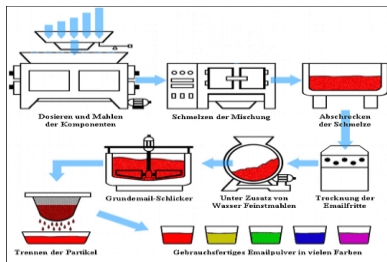
Zentrale Fragen des Empowerments



- Unter welchen Bedingungen gelingt es Menschen, ihre eigene Stärke zusammen mit anderen zu entdecken?
- Was trägt dazu bei, dass Menschen aktiv werden und sie ihre eigenen Lebensbedingungen gestalten und kontrollieren?
- Was können wir als Professionelle dazu beitragen, verschiedene Formen der Selbstorganisation zu unterstützen? Wie können wir ein soziales Klima schaffen, das Empowerment Prozesse unterstützt?
- Welche Konsequenzen hat dies für die beteiligten Menschen, Organisationen und Strukturen?

(Lenz & Stark, 2002)

Formalisierungstendenzen der sozialen Arbeit



VIELFARBEN
Beratung und Training für öffentliche Verwaltung und NPOs OG



Bedingungen hilfreicher Beziehungen

- 1) Zwei Personen befinden sich im Kontakt.
- 2) Eine Person braucht Hilfe.
- 3) Die andere Person (HelferIn) ist im Moment nicht hilfsbedürftig.
- 4) Die HelferIn/der Helfer empfindet eine bedingungslose positive Zuwendung.
- 5) Die HelferIn/der Helfer empfindet ein empathisches Verstehen und ist bestrebt, diese Erfahrungen auszudrücken.
- 6) Die Kommunikation des empathischen Verstehens der bedingungslosen positiven Zuwendung sind wenigstens in einem minimalen Ausmaß erreicht. (Rogers, 1957)

VIELFARBEN
Beratung und Training für öffentliche Verwaltung und NPOs OG

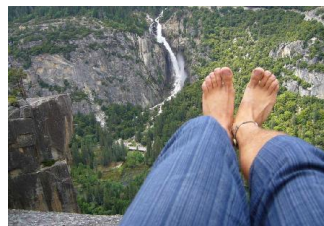
Hinterfragungen der ProfessionistInnen



„Man hilft Menschen nicht, wenn man für sie tut, was sie selbst tun können.“

- ■ ■ Wie ist mein HelferInnenbild?
- ■ ■ Wozu bin ich da, wo ich bin?
- ■ ■ Wie ist mein Handeln bezogen auf „Empowern“ oder „Depowern“?

Welche Barrieren sind in mir?



Unterschiedliche Absichten in der Beratung und Begleitung



Zwei Kräfte machen qualitativ gute Beratung/Betreuung aus:

- Umsetzung von Vorhaben
- Absichtsloses miteinander sein (Gelegenheitsmanagement)

■ Aus einer Supervision:

„Als ich dann fünf Jahre als Betreuer hinter mir hatte, und ich mit Dokumentationen, Vorschriften und Zielen umringt war, wusste ich es: Das Uneigentliche hat über das Eigentliche gewonnen.“



VIELFARBEN

Beratung und Training für öffentliche Verwaltung und NPOs OG

Chronos



**Chronos –
Gott der Zeit**

**Planung
Vervollkommnung
Zielausrichtung**



VIELFARBEN

Beratung und Training für öffentliche Verwaltung und NPOs OG

Kairos



Gott des rechten Augenblicks

Gegenwärtig Sein
Im rechten Moment
zugreifen
Präsenz



VIELFARBEN

Beratung und Training für öffentliche Verwaltung und NPOs/OG

Bedingungen von hilfreichen Beziehungen in der Arbeit mit Menschen



- Die helfende Person ist mit sich selbst in Kontakt.
- Die helfende Person ist achtsam für sich, die Anforderungen der Aufgabe und die Anderen.
- Sie hält die Balance zwischen den Energien des Chronos und des Kairos.
- Sie ist mit ihrem Auftrag überwiegend im Reinen.
- Sie versteht sich als ErmöglicherIn und hält Grenzen im Blick.
- Sie stellt sich selbst in Frage und lässt sich selbst in Frage stellen.
- Sie schafft Erfahrungsräume für sich und andere jenseits der Komfortzone!



VIELFARBEN

Beratung und Training für öffentliche Verwaltung und NPOs/OG

Er-mutigung für ProfessionistInnen



„Das Wort „Mut“ stammt aus indogermanisch mo- = sich mühen, starken Willens sein, heftig nach etwas streben > germanisch moda-, mōþa-, mōþaz, mōda-, mōdaz = Sinn, Mut, Zorn“

- ■ ■ ■ Wonach strebe ich wirklich? Was ist Quelle meines Mutes?
- ■ ■ ■ Was erzürnt mich? Und wogegen/wofür erfordert es Mut?
- ■ ■ ■ Was sind mein Mutrahmen/-grenze hin zum Übermut?

Handreichung für die Praxis



- ■ ■ ■ Wie oft haben meine KundInnen Wahlmöglichkeiten erlebt?
- ■ ■ ■ Wie oft haben meine KundInnen heute Ihre Entscheidungen getroffen?
- ■ ■ ■ Wie viele Kontakte mit anderen sind heute für die KundInnen möglich geworden?
- ■ ■ ■ Wie oft habe ich heute schon Mut zugesprochen?
- ■ ■ ■ Wie oft habe ich heute schon vertraut?
- ■ ■ ■ Wie oft habe ich mich heute überraschen lassen?

Literatur

- Rogers, C. & Schmid, P.F.S (1991). Person-zentriert. Grundlagen von Theorie und Praxis. Grünewald: Mainz.
- Rogers, C. (1957). A therapist's view of a good life. The humanist 17 (1957).
- Flieger, P. & Schönwiese, V. (2011). Menschenrechte, Integration. Inklusion. Klinkhardt: Kempten.
- Schwalb, H. & Theunissen, G. (2012). Inklusion, Partizipation und Empowerment in der Behindertenarbeit. Kohlhammer: Stuttgart.
- Finzen, A. (2002). Warum werden unsere Kranken eigentlich wieder gesund?. Psychiatrie Verlag: Bonn.
- Herringer, N. (2002). Empowerment in der Sozialen Arbeit: eine Einführung. Kohlhammer: Berlin.
- Dose, S. (2012). Unterstützte Beschäftigung: Berufliche Integration auf lange Sicht. Theorie, Methodik und Nachhaltigkeit der Unterstützung von Menschen mit Lernschwierigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Eine Verbleibs- und Verlaufsstudie. 3. aktualisierte und völlig überarbeitete Auflage. Lebenshilfe-Verlag: Marburg.
- Knuf, A. & Seibert, A. (2001). Selbstbefähigung fördern. Empowerment und psychiatrische Arbeit. Psychiatrie Verlag: Berlin.
- Lenz, A. & Stark, W. (2002). Empowerment. Neue Perspektiven für psychosoziale Praxis

und Organisation. Datv: Tübingen.

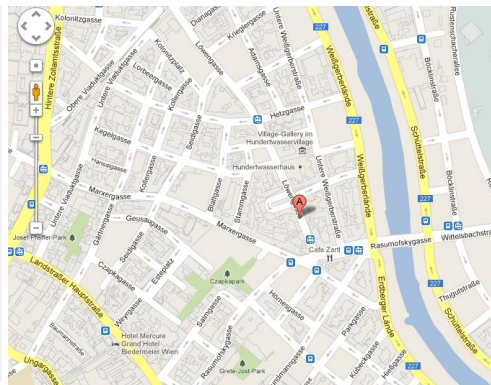
VIELFARBEN
Beratung und Training für öffentliche Verwaltung und NPOs OG

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Mag. Thomas Schweinschwaller
Gesellschafter, Berater und Trainer

Vielfarben
Beratung und Training für
NPOs und öffentliche Verwaltung

Löwengasse 38/5
1030 Wien
T | 0699 11 11 77 08
M | thomas.schweinschwaller@vielfarben.at
W | www.vielfarben.at



VIELFARBEN
Beratung und Training für öffentliche Verwaltung und NPOs OG