

Persönliche Zukunftsplanung mit Menschen mit körperlicher und intellektueller Beeinträchtigung und ihr Beitrag zu Veränderungen

15. Mai 2017

Judith Adler, lic.phil. (Projektleitung)
Pia Georgi- Tscherry, MA

Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik
Schaffhauserstrasse 239
Postfach 5850
8050 Zürich

Tel. 044 317 11 84 judith.adler@hfh.ch

Die Studie wurde von Vereinigung Cerebral Schweiz in Auftrag gegeben und von der Vereinigung Cerebral Schweiz finanziert. Sie wurde von der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik durchgeführt.

Dank

An dieser Stelle dankt das Forschungsteam allen Personen, die zum Gelingen der vorliegenden Forschungsarbeit beigetragen haben.

Unser herzlicher Dank gilt den befragten Personen, die sich zu einem Interview bereit erklärt und durch ihre Auskunftsbereitschaft und Offenheit überhaupt erst einen Einblick in ihre Lebenswelt ermöglicht haben.

Wir möchten uns auch bei der Vereinigung Cerebral Schweiz für die Finanzierung der Studie bedanken.

Zürich, im Januar 2017, Judith Adler und Pia Georgi-Tscherry

Inhalt:

1. Ausgangslage und allgemeine Zielsetzung	1
2. Theoretische Grundlagen	2
2.1 Grundlagen der Persönliche Zukunftsplanung	3
2.2 Lebensqualität	7
2.3 Selbstbestimmung	10
2.4 Persönliche Zukunftsplanung, Lebensqualität und Selbstbestimmung	11
3. Überblick zum Forschungsstand	12
4. Zielsetzungen und Fragestellung	14
5. Vorgehen und Methode	16
6. Ergebnisse	18
6.1 Veränderung auf der Ebene des Individuums - Person als Akteur mit mehr Selbstbestimmung	18
6.1.1 Stärkung der planenden Person - Ideen werden bestärkt, erarbeitet und Umsetzungsmöglichkeiten entstehen	18
6.1.2 Entwicklungsmöglichkeiten hinsichtlich beruflichen und persönlichen Veränderungen werden aufgezeigt, realisiert oder entworfen	21
6.2 Planen im Unterstützerkreis	22
6.2.1 Zusammensetzen vom Unterstützerkreis	22
6.2.2 Erleben der Wertschätzung	25
6.2.3 Prozesse im Unterstützerkreis	26
6.2.4 Umsetzung und Nachhaltigkeit	27
6.3 Veränderungen im Umfeld - kontextuelle Faktoren	28
6.3.1 Soziales Umfeld	29
6.3.2.a Institutionelle Ebene - Unterstützung wird ermöglicht	29
6.3.2.b Institutionelle Ebene - Unterstützung wird verhindert	31
6.4 Konkrete Ergebnisse durch das Zukunftstreffen	33
6.5 Beurteilung Persönliche Zukunftsplanung	34
6.6 Gesellschaftliche Akzeptanz	37
7. Interpretation der Ergebnisse	38
7.1 Veränderungen auf individueller Ebene (Entwicklungsmöglichkeiten und Entwicklungsräume, Selbstbestimmungen und Akteurschaft)	39
7.2 Veränderung kontextuelle und organisationaler Faktoren (Institutionelle Ebene - Unterstützung wird ermöglicht oder verhindert)	42
8. Schlussfolgerung zum Beitrag zur Veränderung durch die Persönliche Zukunftsplanung	44
9. Literatur	47
10. Anhang	52
A. Transkriptionsregeln	52
B. Flyer Aufruf HfH	53

Summary

Die Leitpostulate Selbstbestimmung und Inklusion verlangen die Entwicklung von personenzentrierten und sozialräumlichen Unterstützungsangeboten. Damit sollen die Unterstützungsangebote auf die Kompetenzen und den Bedarf der Person mit Beeinträchtigung zugeschnitten und von dieser aktiv mitgestaltet werden.

Eine „Persönliche Zukunftsplanung“ unterstützt Menschen mit einer Beeinträchtigung darin, über ihre eigenen Vorstellungen, Wünsche und Ziele für ihr Leben nachzudenken und diese Ziele umzusetzen, um sicher und gut leben zu können. Dazu werden verschiedene kreative Methoden eingesetzt. Das Nachdenken über die konkrete Gestaltung des Lebens, sowie das Entdecken von Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten stehen im Zentrum der Planung. Zur Unterstützung dieser Veränderungen wird eine Gruppe von Personen (Unterstützerkreis genannt) aufgebaut. Der Unterstützerkreis, ein wichtiger Faktor in der Persönlichen Zukunftsplanung, hilft bei der Erarbeitung eines Aktionsplan, um die nächsten Handlungsschritte gemeinsam mit der planenden Person anzubahnen. Das Ziel ist die Verbesserung der Lebensqualität, das Finden von individuellen Lösungen und die Ermöglichung eines selbstbestimmten Weges. Eine Persönliche Zukunftsplanung wird durch ausgebildete Moderatorinnen und Moderatoren begleitet.

Das von der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik in Zürich durchgeführte Forschungsprojekt untersucht den Beitrag zu Veränderungen bei Menschen mit Beeinträchtigung durch eine Persönliche Zukunftsplanung. Dazu wurden die von den planenden Personen (planende Personen sind Personen, welche eine Persönliche Zukunftsplanung für sich in Anspruch nehmen) subjektiv erlebten und wahrgenommenen Veränderungen in ihrer Lebenssituation nach einer persönlichen Zukunftsplanung untersucht. Es wurden Veränderungsprozesse auf der individuellen Ebene der Person mit Beeinträchtigung und auf der kontextuellen Ebene aufgezeigt. Des Weiteren stand im Fokus der Untersuchung, ob eine Persönliche Zukunftsplanung Einfluss auf die Lebensqualität der planenden Personen nehmen kann. Es wurden problemzentrierte Interviews mit Personen mit Beeinträchtigen geführt, die bereits eine Persönliche Zukunftsplanung gemacht haben. Auf der Basis der erhobenen Interviewdaten sowie vor dem Hintergrund des Konzeptes der Lebensqualität wurden die Daten analysiert, und somit eine objektivierte Beschreibung der Veränderungen in der Lebenssituation vorgenommen.

Auf der individuellen Ebene erleben sich die planenden Personen als Akteur in dem Sinne, dass sie ihre eigenen Interessen und Wünsche einbringen können. Zudem konnten Sie verschiedene Umsetzungsmöglichkeiten prüfen und sich für bestimmte Handlungen entscheiden, mit denen die Umsetzung ihrer Ziele verfolgt werden konnten. Dies wird als Stärkung wahrgenommen und wirkt nach Aussagen der befragten Personen auch über das Planungs- oder Zukunftstreffen hinaus. Der Unterstützerkreis denkt und plant mit im moderierten Planungs- oder Zukunftstreffen. Die planenden Personen werden befähigt, diese neuen Umsetzungsmöglichkeiten selber anzugehen, um ihre Interessen und Ziele weiter zu verfolgen. Es konnten bei allen Personen kleinere oder grössere Veränderungen erreicht oder Entwicklungsräume und Entwicklungsmöglichkeiten entdeckt oder erschlossen werden. In den untersuchten Planungen betrifft das Entwicklungen im Bereich der Ausbildung, der Arbeit und beim Wohnen.

Auf der kontextuellen Ebene wurden in der Untersuchung selbstbestimmte Wege insbesondere von Unterstützungsangeboten oder Organisationen ermöglicht, deren Ziel die Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigung ist. Diese Strukturen und Angebote vertreten gegenüber bisherigen Angeboten eine veränderte Haltung und nehmen die Wünsche und Interessen zur Gestaltung der individuellen Lebensentwürfe auf. Sie können die planende Person in der Umsetzung ihrer Ziele unterstützen und es werden neue Wege und Veränderungen hinsichtlich vermehrter Teilhabe möglich. Durch die untersuchten Planungen wurden nicht direkt die bestehenden Unterstützungssysteme verändert, aber es zeigt sich, dass eine Zusammenarbeit und Unterstützung durch neuere, teilhabeorientierte Angebote ausserhalb des institutionellen Settings grössere Veränderungen möglich macht.

Bei der Suche nach solchen unterstützenden Angeboten übernehmen die Moderatorinnen und der Unterstützerkreis eine entscheidende Rolle.

Eine abschliessende Beurteilung der Veränderung der Lebensqualität der untersuchten Personen ist nicht möglich, da nur die in der Folge der Planung für die Person relevanten Lebensbereiche untersucht wurden. Es kann jedoch von einer (je individuell unterschiedlich grossen) Zunahme der Lebensqualität in verschiedenen Lebensbereichen ausgegangen werden.

Zusammenfassend kann eine Zunahme von Wertschätzung und Selbstbestimmung festgestellt werden, indem vermehrt Wünsche wahrgenommen, Entscheidungen getroffen und die eigenen Interessen vertreten werden. Es werden neue Beschäftigungs- und Entwicklungsgelegenheiten sowie Unterstützungsangebote mit veränderter Wertehaltung sichtbar.

Es bleibt zu hoffen, dass noch mehr Personen mit Beeinträchtigung von den Veränderungen durch eine Persönliche Zukunftsplanung profitieren können, um Wahlmöglichkeiten für sich zu entdecken, und das eigene Leben selbstbestimmt gestalten zu können. Dies entspricht dem Auftrag zur Veränderung, welcher sich die Schweiz durch die Ratifizierung der Behindertenrechtskonvention (BRK) verpflichtet hat.

Die vorliegende Studie wurde von Vereinigung Cerebral Schweiz in Auftrag gegeben und finanziert. Die Studie wurde von der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik in Zürich durchgeführt.

1. Ausgangslage und allgemeine Zielsetzung

„Menschen sollen unabhängig von Beeinträchtigungen die Möglichkeiten haben, mit ihren wichtigen Personen über ihre eigenen Vorstellungen, Wünsche und Ziele für ihr Leben nachzudenken und diese in gangbare Schritte umzusetzen« (Emrich et al., 2006). Ziel der personenorientierten Planung ist die Verbesserung der Lebensqualität, das Erarbeiten individueller Lösungen und die Ermöglichung eines selbstbestimmten Weges, um mit individuell angepasster Unterstützung sicher und gut zu leben (Doose, 2013; Emrich, 2004).

Der deutschsprachige sonderpädagogische Fachdiskurs wird zunehmend durch die Debatte um Themenfelder wie Umgang mit Heterogenität und Inklusion bestimmt. Prinzipiell, so scheint es, geht es allgemein um die Frage, was die Gesellschaft und jeder Einzelne tun kann, damit Menschen mit einer Beeinträchtigung Teilhabe auf allen Ebenen erfahren. Einen ersten Schritt um Teilhabe erfahren zu können und somit sozial und gesellschaftlich normative anerkannte Lebensziele wahrzunehmen und umzusetzen, stellt die Persönliche Zukunftsplanung dar. Diese bezieht sich auf unterschiedliche Lebensbereiche und kann mit einer Verbesserung der Lebensqualität der betroffenen Personen einhergehen.

Die Vereinigung Cerebral Schweiz möchte mit der empirischen Untersuchung aufzeigen, ob durch Persönliche Zukunftsplanungen die Lebensqualität von Menschen mit Beeinträchtigung steigt, und ob Sozialversicherungen durch diesen Zugang langfristig Kosten einsparen könnten.

Das Nachdenken über die konkrete Gestaltung des Lebens, sowie das Entdecken von Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten stehen im Zentrum der Planung. Durch eine Vielzahl methodischer Planungsansätze, welche sich durch spezielle, kreative Methoden auszeichnen, kann die planende Person¹ in einer ihr zugänglichen Art und Weise über die konkrete Gestaltung ihres Lebens nachdenken. Durch die Persönliche Zukunftsplanung (Person Centred Planning) kann erreicht werden, dass Menschen mit und ohne Beeinträchtigung über ihre Zukunft nachdenken und in die Lage versetzt werden, eigene Vorstellungen von einer erstrebenswerten Zukunft zu entwickeln und persönliche Ziele zu setzen. Im Unterstützerkreis² wird ein Aktionsplan erarbeitet, um die nächsten Handlungsschritte gemeinsam zu planen. Einige Ideen werden ausgewählt und im Aktionsplan notiert. Darin wird festgehalten, welche Möglichkeiten geklärt oder gesucht werden, welche weiteren Personen einbezogen, informiert oder angefragt werden sollen und wer welche Aufgaben übernimmt (vgl. Doose, 2013, S. 34).

Im EU Projekt „Neue Wege zur Inklusion“ (2009-2011) wurde die Persönliche Zukunftsplanung folgendermassen beschrieben: „Die Persönliche Zukunftsplanung ist ein kontinuierlicher Prozess des

¹ Planende Personen sind Personen, welche eine Persönliche Zukunftsplanung für sich in Anspruch nehmen

² Bei der Umsetzung des „Aktionsplans“ wird in der Persönlichen Zukunftsplanung der spezielle Unterstützungsbedarf von Menschen mit Beeinträchtigung und die bessere Zielerreichung durch die Unterstützung eines sozialen Netzes berücksichtigt. Damit nicht alleine geplant wird, wird eine Gruppe von Personen (Unterstützerkreis) aufgebaut und aktiv einbezogen.

Zuhörens und Lernens, in dem man gemeinsam herausfindet, was einem Menschen jetzt und in Zukunft wichtig ist und wie er leben möchte. Daran knüpfen sich Handlungen, die gemeinsam mit Familie, Freundinnen und Verbündeten umgesetzt werden. Die Persönliche Zukunftsplanung ist eine zukunftsweisende Philosophie, ein Konzept und eine Sammlung verschiedenster Methoden, Wege und Moderationsverfahren für Gruppensettings (Unterstützungskreis), in denen mit Menschen, egal ob behindert oder nicht, gemeinsam nachgedacht und Vorstellungen einer guten Zukunft entwickelt werden. Gemeinsam werden Ziele gesetzt, die mit anderen Menschen Schritt für Schritt umgesetzt werden. Persönliche Zukunftsplanung bietet ein gutes Handwerkszeug, um wichtige Veränderungen im Leben zu planen und, wenn nötig, auch unkonventionelle Unterstützung für diese Veränderungen zu organisieren. Persönliche Zukunftsplanung befähigt und stärkt Menschen darin, ihr Leben selber in die Hand zu nehmen und sich aktiv in die Gesellschaft einzubringen.“ (vgl. Beschreibung im EU Projekt New Path to inclusion).

Somit geht es darum, Menschen zuzuhören, um wichtige Aspekte ihrer Interessen, Wünsche und Bedürfnisse kennenzulernen, auch unabhängig davon, ob es zu einer Planung kommt oder nicht. Menschen mit Beeinträchtigung sind in unterschiedlicher Art und Weise auf Unterstützung durch andere Menschen angewiesen, um ihre Zukunft gut zu gestalten. In diesem Zusammenhang heisst Personenorientierung konkret, dass Menschen mit Beeinträchtigung (und bei Bedarf) ihre Familien bestimmen können, welche Unterstützung sie brauchen und wer respektive wie die Unterstützungsleistungen erbracht werden sollen.

Der Begriff «Persönliche Zukunftsplanung» umfasst im deutschsprachigen Diskurs also zum einen den methodischen Ansatz und zum anderen dem Konzept innewohnende veränderte Sichtweise von Menschen mit Beeinträchtigungen und damit verbunden die Forderung nach Neuorientierungen in Unterstützungsangeboten. „Dabei geht es neben dem Erreichen persönlicher Ziele auch um die Frage der Gestaltung von hilfreicher Unterstützung, von Dienstleistungen einer Organisation und im Sinne der Sozialraumorientierung um den Aufbau und die Nutzung von Ressourcen vor Ort“ (Doose, 2013, S. 3.). Das diesbezüglich verwendete sozialräumliche Raumkonzept begreift Raum als das Ergebnis sozialen und organisatorischen Handelns (Früchtel, 2014).

2. Theoretische Grundlagen

Das Konzept der Persönlichen Zukunftsplanung ist ein handlungsorientiertes Konzept, das nicht einer einzelnen theoretischen Grundlage zuzuschreiben ist. Der Ursprung der Personenorientierten Planung basiert auf unterschiedlichen Strömungen, die sich in Kanada und den USA durch die Arbeit in der Praxis, persönliche Kontakte und Auseinandersetzung mit unterschiedlichen theoretischen Zugängen entwickelte. Erwähnt werden der phänomenologische Zugang der Persönlichkeitstheorie, deren Kennzeichen der Versuch ist, eine Person so zu verstehen, wie sie die Realität selber sieht (Zimbardo, 1992, zit. nach Becker et al. 2001). Dieser Zugang steht in der Tradition der Theorien von Abraham Maslow und Carl Rogers. Für beide gilt die Selbstwirksamkeit als grundlegendes Konzept, welches als leitende Kraft im Leben eines Menschen angesehen wird. Auch der unvoreingenommen positive Blick auf die Person und die eigene Bestimmung der Ziele (der Therapie bei Rogers) fliessen in die Personenzentrierte Planung ein. Wolf Wolfensbergers Normalisierungsprinzip (1972) und später unter Einbezug von Forschungen in der Sozialpsychologie seine Bewertung der sozialen Rollen das

Konzept der „Social Role Valorization“ (1983, 2000 Wolfensberger; zit. nach Becker et al., 2001) basieren beide auf Rollentheorien. Sie zeigen auf, dass Personen sich selber und andere weitgehend über die Rollen definieren, die sie innehaben. Wolfensberger spricht vom Grundsatz der sozialen Rolle. Dieser fusst auf der Bedeutung, jedem als (kulturell) minderwertig eingestuften Menschen, der sonst isoliert und ausgeschlossen würde, eine positive soziale Rolle zu geben. Es geht also darum, jedem die Möglichkeit zu geben, Mittel einzusetzen, die kulturell hoch eingestuft werden, um soweit wie möglich Erfahrungen, Verhaltensweisen, äussere Eindrücke oder Erscheinungen und die sozialen Rollen aufzubauen, zu entwickeln und aufrechtzuerhalten, damit sie kulturell betrachtet positiv bewertet werden. Menschen mit Beeinträchtigung haben traditionell marginalisierte Rollen inne, was zur Abwertung des Individuums führt. Wolfensberger war einer der ersten, der wertgeschätzte Rollen für Menschen mit Beeinträchtigung forderte, damit sie sich selber und auch von anderen positiver bewertet werden (Becker & Palin, 2001; O'Brien & O'Brien, 1999).

Für die geplante Untersuchung steht das umfassende Konzept der Lebensqualität im Vordergrund des theoretischen Zugangs. Das Konzept der Selbstbestimmung, das eine Domäne der Lebensqualität darstellt, wird etwas ausführlicher dargestellt, da dieses Konzept im Zentrum steht.

2.1 Grundlagen der Persönliche Zukunftsplanung

In der Schweiz wurde im Mai 2014 das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Behindertenrechtskonvention BRK) ratifiziert (UN, 2007). Die BRK enthält eine Reihe von Teilhabe- und Zugangsrechten und fordert von den Vertragsstaaten, dass sie Strukturen schaffen, die Teilhabe sowie gesellschaftliche und soziale Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung in die Gesellschaft ermöglichen. Im Zentrum für diese Untersuchung stehen die Artikel 19 und 27:

- Artikel 19 zum Thema unabhängige Lebensführung und Inklusion in die Gemeinschaft beinhaltet das Recht, zu wählen wo und mit wem jemand mit der nötigen Unterstützung leben will.
- Artikel 27 zum Thema Arbeit und Beschäftigung beinhaltet das Recht auf Möglichkeiten, Arbeit im allgemeinen und damit zugänglichen Arbeitsmarkt zu erhalten und dafür finanziell entlohnt zu werden.

Um Menschen mit Beeinträchtigung zu unterstützen, ein selbstbestimmtes Leben in der Gemeinschaft zu führen, wurden Ansätze personenzentrierter Planung in den 1980er Jahren in englischsprachigen Ländern entwickelt (vgl. O'Brien et al. 2000).

O'Brien (1987) hat in früheren Untersuchungen fünf Kriterien der Inklusion identifiziert, die erfüllt sein müssen, um eine gute Lebensqualität zu erreichen. Diese entsprechen zudem den Lebensbereichen der BRK. Dabei geht es um das Ausmass in dem die zu unterstützenden Personen mit Beeinträchtigung

- in der Gemeinschaft leben und am gemeinschaftlichen Leben und an Freizeitaktivitäten teilnehmen,
- Entscheidungen treffen (u.a. wo und mit wem sie wohnen möchten),
- Fähigkeiten entwickeln können (Lernen und an sinnvollen Aktivitäten teilnehmen),
- geschätzte soziale Rollen innehaben können und mit Respekt behandelt werden sowie
- Beziehungen mit Menschen mit und ohne Beeinträchtigung entwickeln können.

An diesen fünf Punkten sollen nach Ansicht von O'Brien die Unterstützungsangebote beurteilt werden (O'Brien, 1987).

Die Leitpostulate Selbstbestimmung und Inklusion verlangen die Entwicklung von personenzentrierten und sozialräumlichen Unterstützungsangeboten. Damit können die Unterstützungsangebote auf die Kompetenzen und den Bedarf der Person zugeschnitten werden und von dieser aktiv mitgestaltet werden. Im Rahmen der Diskussion über Selbstbestimmung, Teilhabe und Wahlfreiheit von Menschen mit Beeinträchtigung verbreitete sich der Ansatz der Persönlichen Zukunftsplanung im deutschsprachigen Raum und seit einiger Zeit in der Schweiz.

Mit der Umsetzung der Persönlichen Zukunftsplanung geht ein Paradigmenwechsel einher. Gegenüber einer klassischen institutionellen Versorgung und Betreuung und den dazugehörigen sozialen Abhängigkeiten wird durch die Persönliche Zukunftsplanung die Gleichstellung und Teilhabe von Menschen mit einer Beeinträchtigung in die Gesellschaft fokussiert. Zugleich werden Selbstbestimmungsmöglichkeiten und Empowerment mit den notwendigen Unterstützungsangeboten einfordert (vgl. Loeken und Windisch, 2005).

Ansätze der personenzentrierten Planung wurden seit den 1980er Jahren im englischsprachigen Raum von Beth Mount und Zwernik (1988) und O'Brien (1988) Marsha Forest entwickelt (vgl. O'Brien & O'Brien., 2002; Robertson et al., 2006). In der US-amerikanischen und kanadischen Literatur wird der Ansatz als «Person Centred Planning» bezeichnet und fasst unter diesem übergeordneten Begriff verschiedene personenzentrierte Planungskonzepte wie beispielsweise Personal Futures Planning (Mount, Zwernik), Lifestyle Planning (O'Brien), Preference-Based Planning (Curtis, Dezelsky), MAPS und PATH (Falvey, Forest, Pearpoint, Rosenberg) zusammen. Ab Mitte 1990er Jahre verbreitete sich der Ansatz im deutschsprachigen Raum unter dem Begriff „Persönliche Zukunftsplanung“ durch Stefan Doose und Susanne Göbel (Hinz, 2013).

Hinz et al. (2013) unterschieden dabei zwei Entwicklungslinien. Die erste ist die Entwicklung des personenzentrierten Ansatzes in den USA, die aus der Integrationsbewegung hervorging. In dieser Bewegung suchen Menschen mit Beeinträchtigung und ihre Angehörigen andere Möglichkeiten und Wege als den der „institutionalisierten Sonderbiographie in separierten Settings“. Bei Übergängen besteht deshalb ein besonders hoher Planungsbedarf. Die Planungen im Rahmen dieser Konstellationen sind mit grösseren Veränderungen verbunden, es werden neue Wege ausserhalb des bestehenden institutionellen Settings gesucht. Vertreterinnen sind Jack Pearpoint, Marsha Forest, Linda Kahn und John O'Brien.

Die zweite Entwicklungslinie setzt am institutionellen Hilfesystem an und versucht, die Lebensbedingungen und die Lebensqualität innerhalb der Institution und im Rahmen der bestehenden Strukturen zu verbessern. Hier geht es u.a. um kleinere Veränderungen, bspw. im Tagesablauf, beim Wohnraum, bei der Ernährung etc. Diese Entwicklungslinie findet sich nach Hinz (2013) eher in England, wo die Behindertenpolitik auf personenzentriertem Denken basiert. Vertreterin dafür ist beispielsweise Helen Sanderson (Hinz et al., 2013). Hintergrund dazu ist, dass in Grossbritannien in der Behindertenpolitik eine grundlegende Richtungsveränderung in der Struktur und Finanzierung von Dienstleistungen für behinderte Menschen vorgegeben wurde, die derzeit zu einer totalen Systemumstellung in Richtung persönlicher Budgets, direkter Geldleistungen und individueller Unterstützungsplanung und Leistungserbringung führt. Dieser Prozess wird in Großbritannien als „Personalisation“ (Personalisierung) bezeichnet und soll zentral durch

personenzentrierte Ansätze und die Methode der Persönlichen Zukunftsplanung erreicht werden (vgl. Koenig, 2008).

O'Brien (2013) selber bezeichnet diese Unterschiede oder Entwicklungslinien (Hinz 2013), eher als graduelle Unterschiede. Koenig verweist darauf, dass eine besondere Aufmerksamkeit nötig ist, auf das, was von O'Brien und Towell als Kontext von persönlicher Zukunftsplanung bezeichnet haben. Nach Amado & Bride (2002, zit. nach Koenig, undat.) kann es als „Schwäche der bisherigen Rezeption von Persönlicher Zukunftsplanung angesehen werden, dass diese oft lediglich als eine Alternative zu institutioneller Hilfeplanung verstanden wurde, die in einem Vakuum ohne signifikante Veränderungen in den Organisationen geschehen kann“ (Koenig, undat, S.1). Deshalb darf „... eine effektive Umsetzung von Persönlicher Zukunftsplanung nicht auf den reinen Planungsprozess reduziert werden, es verlangt gleichzeitig Veränderungen auf der Ebene von Organisationen, Systemen und des Gemeinwesens“ (O'Brien & Towell, 2003, zit. Nach Koenig, undat, S. 2).

Nach O'Brien (2013) können je nach Kontextbedingungen einer personenzentrierten Planung unterschiedlich weitgehende Veränderungen erreicht werden. Das Ausmass dieser Veränderungen geschieht demnach in Abhängigkeit von Werten, Absichten, Beziehungen und der Kreativität der Personen, welche die Persönliche Zukunftsplanung durchführen sowie der Unterstützungssysteme (O'Brien, 2013). Er unterscheidet bezüglich der Wirkung oder des Nutzens der Planung grundsätzlich zwischen zwei Formen der Veränderung: Zum einen vom „technical change“ wenn im Rahmen des bestehenden Unterstützungssystems Veränderungen gemacht werden und zum anderen vom „adaptive change“, wenn grundlegende Veränderungen des Unterstützungssystems erreicht werden. Jede Art der Wirkung von personenzentrierter Planung kann laut O'Brien die Lebenssituation von Menschen mit Beeinträchtigung verbessern. Aber, so O'Brien weiter, nur mit der Arbeit und Entwicklung in die zweite Richtung der systematischen und sozialen Veränderungen können angestrebten Ziele für Menschen mit Beeinträchtigung erreicht werden. Diese Veränderungen sind nach O'Brien nur möglich, wenn Menschen bereit sind, neue Strategien und Strukturen zu entwickeln, das heisst, wenn sich auch institutionelle, sozial-politische und gesellschaftliche Bedingungsfaktoren ändern (vgl. O'Brien, 2013).

Die Umsetzung von Persönlicher Zukunftsplanung in Organisationen (Werkstätten und Wohnbereich) ist abhängig von der Bereitschaft und der Fähigkeit einer Organisation zum Lernen und zur Weiterentwicklung (Illes, 2003 und O'Brien, 2007, zit. nach Koenig, 2008). Persönliche Zukunftsplanung ist somit nicht ein System von methodischen Hilfsmitteln, sondern ein dynamisches und wertgeleitetes System, ein Prozess des informellen Lernens, der sich immer wieder neu den individuellen Bedürfnissen und Erfordernissen anpassen muss. Unterstützung und Begleitung von Menschen können auch in einem institutionellen Setting personenzentriert gestaltet werden. Dafür ist es notwendig, dass Organisationen und ihre Mitarbeitenden die Bereitschaft aufbringen, ihre Grundhaltungen und ihre Praxis zu reflektieren. Ansätze und methodische Hilfsmittel wurden dazu von Sanderson und ihrem Team entwickelt (Sanderson, Smull & Harvey, 2008).

Somit wird zum einen die planende Person ins Zentrum gerückt, zum anderen kann die Persönliche Zukunftsplanung auch als Instrument für institutionelle Veränderungsprozesse verstanden werden.

Diese Veränderungen in Richtung gesellschaftlicher und sozialer Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigung im Sinne des „adaptive Change“ können jedoch zurzeit selten umgesetzt werden. Die Ursachen liegen nicht an der fehlenden Bereitschaft oder den Kompetenzen der Individuen, sondern vielmehr an der bestehenden Situation, dass bei Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung die Unterstützungsangebote in den Lebensbereichen Arbeit und Wohnen weitgehend von stationären Einrichtungen erbracht werden (vgl. Koenig, 2008). Diese Situationsbeschreibung gilt auch für die Schweiz.

Das heisst, eine Persönliche Zukunftsplanung hat sowohl Veränderungen auf der Ebene der Person zum Ziel, als auch auf der Ebene des Kontextes. Es müssen sich die angebotenen Dienstleistungen der Organisationen ändern und das Gemeinwesen muss inklusiv gestaltet werden. Dies ist die Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung von Persönlicher Zukunftsplanung. Wird das Recht auf ungehinderte Teilnahme am gesellschaftlichen Leben als Ziel konsequent umgesetzt, werden Veränderungen auf allen Ebenen angestrebt:

1. Auf der individuellen Ebene, auf der Möglichkeiten (z.B. Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten) von einzelnen Personen durch personen-zentriertes Planen und Handeln erweitert werden.
2. Auf der organisationalen Ebene, auf der sich nachhaltige Veränderungen in den Kulturen, Strukturen und Praktiken einer Organisation entwickeln.
3. Auf der lokalen und regionalen Ebene, auf der durch die Vernetzung und Verbindung von unterschiedlichen Anbietern und Akteuren Synergieeffekte zur Erhöhung von Möglichkeiten sozialer Inklusion geschaffen werden.
4. Auf der nationalen Ebene, auf der konsequent die Umsetzung der UN Behindertenrechtskonvention vorangetrieben wird (vgl. Koenig, undat, S.1).

Persönliche Zukunftsplanung ist nicht nur ein methodischer Ansatz, sondern beinhaltet ebenfalls eine veränderte Sichtweise auf Menschen mit Beeinträchtigungen. Als Grundlage dient das personenzentrierte Denken. Dabei wird die Person mit dem, was ihr wichtig ist, ihren Stärken und Möglichkeiten, ihren Träumen und Zielen in den Blick genommen und die Unterstützung darauf aufgebaut (vgl. Doose, 2013). Somit geht es um eine neue Form der Planung und der Unterstützung mit Menschen mit Beeinträchtigung. Im Zentrum steht die Frage: „Wie können wir sicherstellen, dass die Unterstützung den individuellen Bedürfnissen der Person entspricht und sie stärkt?“ (mündliche Mitteilung von Julie Lunt, anlässlich des Multiplikatoren Kurses vom 20. Februar 2015 im Rahmen des EU Projektes New Path to Inklusion Network).

Zur Verbreitung der Personenzentrierten Planung in Europa haben u.a. zwei europäische Forschungsprojekte „New Path to Inclusion“ sowie „Netzwerk Neue Wege zur Inklusion; New Path to Inclusion Network“ beigetragen.

„New Path to Inclusion“ war ein europäisches Leonardo-Projekt, das im Rahmen der Initiative Lebenslanges Lernen von der Europäischen Union von Oktober 2009 bis Oktober 2011 gefördert wurde. Es hatte zum Ziel, Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen durch einen personenzentrierten Ansatz zu fördern. Hauptziele des Projektes „New Path to Inclusion“ waren der Transfer der neusten Entwicklungen und Erfahrungen in personenzentrierter Planung von

Grossbritannien zu den Partnerorganisationen in Europa und die Entwicklung einer modularen, inklusiven Weiterbildung in personenzentrierter Planung und Praxis.

Bis Ende 2015 lief das Projekt „Netzwerk Neue Wege zur Inklusion; New Path to Inclusion Network“. Es war ein europäisches Projekt, in dem 20 Partnerorganisationen – Dienstleistungsanbieter und Dachverbände für Menschen mit Beeinträchtigung, Universitäten, Forschungs- und Ausbildungseinrichtungen sowie das „Marsha Forest Centre“ zusammenarbeiteten. Das Ziel war, gemeinsam einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung von personenzentrierten und sozialräumlichen Angeboten zu leisten und Menschen mit Beeinträchtigung dabei zu unterstützen, ihr Leben als selbstbestimmte Bürger in ihren sozialen und räumlichen Bezügen zu gestalten. Im Zentrum des Projektes stand die Frage, was notwendig ist, um eine wirkliche und nachhaltige (transformative) Veränderung in der Organisation, Struktur und den Prozessen von Dienstleistungen für Menschen mit Beeinträchtigungen über die Lebensspanne zu erreichen und welche Lernformen in Aus- und Weiterbildung notwendig sind, um diesen Prozess bestmöglich zu unterstützen. Die Hochschule für Heilpädagogik Zürich war als Kooperationspartner der Schweiz an diesem Projekt beteiligt (vgl. Wicki, et al., 2013).

2.2 Lebensqualität

Das Konzept der Lebensqualität bietet für die geplante empirische Untersuchung eine fundierte Basis. Dem grundlegenden Verständnis von Beeinträchtigung wird das Konzept der WHO zugrunde gelegt. Für das Verständnis der Situation von Menschen mit einer Beeinträchtigung genügt es nicht, den Fokus alleine auf körperliche Faktoren zu legen, da sich eine Beeinträchtigung nie ausschliesslich als Ergebnis einer biologischen Schädigung konstituiert. Vielmehr entsteht sie aus einer komplexen Beziehung zwischen dem Gesundheitsproblem eines Menschen und seinen personenbezogenen Faktoren einerseits und den Umständen, unter denen er lebt, andererseits. Dies ist u.a. die Sichtweise der „Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Beeinträchtigung und Gesundheit“ (ICF) der WHO. Die ICF basiert auf einem bio-psycho-sozialen Modell, welches ermöglicht, die Funktionsfähigkeit auf der Ebene des Körpers (bio), des Individuums und seiner Tätigkeiten (psycho), sowie des Menschen in seinem sozialen Eingebunden sein (sozial) zu beschreiben (Hollenweger 2006). Dabei wird der Fokus vor allem auf die Folgen in Bezug auf die Möglichkeiten zur Partizipation und zur Ausübung von Aktivitäten (Leistung, resp. Leistungsfähigkeit) gelegt.

Im Sinne einer mehrdimensionalen Betrachtung von Beeinträchtigung, welche auch den persönlichen Bedürfnissen und Einschätzungen der Betroffenen einen hohen Stellenwert einräumt, empfiehlt sich für die Untersuchung der Lebenssituation von Menschen mit einer Beeinträchtigung der für die Sonderpädagogik relevante Ansatz der Lebensqualität. Auf theoretischer Ebene ergibt sich die Bedeutsamkeit dieses Ansatzes aus der Begründungsnotwendigkeit in Bezug auf besondere Bildungs- und Unterstützungsmassnahmen, welche aufgrund spezieller Bedürfnisse erforderlich werden können (vgl. Hoyningen-Süess, 2000). Zudem umfasst die Zielperspektive Lebensqualität weitere aktuelle Leitprinzipien der Sonderpädagogik wie Integration, Normalisierung und Selbstbestimmung (vgl. Hoyningen-Süess, Oberholzer und Stalder, 2007).

Die Ursprünge der Lebensqualitätsforschung liegen in der sozialwissenschaftlichen Wohlfahrts- und Sozialisationsforschung. In diesem Zusammenhang von besonderer Bedeutung ist das von der OECD vorgelegte Sozial-Indikatoren-Programm, in welchem Wohlfahrt als die Erfüllung der Grundbedürfnisse durch die Lebensbedingungen definiert wird (Beck 1998.; Seifert, Fornefeld & Koenig, 2001). Dieses Verständnis geht davon aus, dass Lebensqualität durch objektive Faktoren, also aufgrund des blossen Vorhandenseins beobachtbarer Lebensbedingungen (wie bspw. Arbeit, Zeitbudget, Verfügung über Güter etc.) bestimmt werden kann. Im Laufe der Zeit gewann allerdings die Position der „Subjektivisten“ an Bedeutung, nach deren Verständnis der Wahrnehmung und Bewertung der eigenen Lebenssituation durch die betroffene Person selbst eine zentrale Bedeutung zukommt (Dworschak 2004, S. 35f.). In der sonderpädagogischen Debatte wird Lebensqualität als Konglomerat dieser Ansätze verstanden, und wie folgt dargestellt:

Als „subjektives Phänomen [...], das sowohl von objektiven als auch von subjektiven Faktoren beeinflusst wird. Die objektiven Faktoren als Kennzeichnung individueller Lebensbedingungen in Form materialer und sozialer Umweltbedingungen stellen die Voraussetzung bzw. den Rahmen für die Realisierung individueller Bedürfnisse dar. Die subjektiven Faktoren in Form von Wahrnehmungs- und Bewertungsprozessen bzgl. der Möglichkeit der Realisierung individueller Bedürfnisse im Rahmen der objektiven Faktoren verstehen wir als die ausschlaggebenden Momente im Zusammenhang mit Lebensqualität“ (Dworschak, Wagner & Bundschuh 2001, S. 370).

Die Definitionen und Verwendungen des Konstrukts Lebensqualität und die damit verbundenen Forschungsansätze variieren je nach wissenschaftlicher Disziplin, resp. Forschungstradition stark (vgl. Dworschak, 2004, S. 32). Auch wenn eine abschliessende und eindeutige Definition nicht möglich ist, so lässt sich „Lebensqualität“ dennoch als Arbeitskonzept verwenden (Beck 2001, 337), für welches sich bestimmte Kernbereiche bestimmen lassen. So ermittelte Schalock – anhand einer Literaturstudie – acht Lebensqualitätsdomänen (Schalock, 2004, S. 205f.; Schalock 1996; S. 126):

- Emotionales Wohlbefinden (emotional well-being)
- Interpersonelle Beziehungen (interpersonal relations)
- Materielles Wohlbefinden (material well-being)
- Persönliche Entwicklung (personal development)
- Physisches Wohlbefinden (physical well-being)
- Selbstbestimmung (self-determination)
- Gesellschaftliche Teilhabe (social inclusion)
- Rechte (rights)

Somit ist das Lebensqualitätskonzept kontextuell an Bereiche angegliedert, in denen Menschen leben und interagieren. Die genannten Kernbereiche werden von der Umwelt eines Menschen wesentlich mitbestimmt. So wird Lebensqualität nicht nur als mögliches Resultat subjektiven Wohlbefindens verstanden, sondern wird durch die objektiven Lebensbedingungen wesentlich mitbestimmt, da „die geäusserte Zufriedenheit im Kontext der individuellen Situation unterschiedliche Aussagekraft der Lebensbedingungen hat. Es besteht die Gefahr, dass eine geäusserte Zufriedenheit bei objektiv schlechten Lebensumständen den status quo festschreibt und notwendige Veränderungen verhindert“ (Seifert, Fornefeld & Koenig 2001, 90).

Die verschiedenen Lebensbereiche sind nach Bronfenbrenner (1981) bekannt als

- Mikrosystem, in welchem die Person selbst aktiv ist und das direkten Einfluss auf sie ausübt (Familie, Wohnumfeld, Peergroup, Arbeitsplatz)
- Meso- und Exosystem, welche die Wechselbeziehungen der Komponenten des Mikrosystems bezeichnen, bzw. Einfluss auf dieses ausüben (Nachbarschaft, Gemeinde, Unterstützungssysteme, Wohngruppe, Werkstatt)
- Makrosystem als gesamtgesellschaftliches System (Kultur, (Sozial-)Politik, Wirtschaft, Recht, Werthaltungen) (vgl. auch Seifert 1997, Seifert, Fornefeld & Koenig 2001, Schalock & Verdugo 2002, S. 15ff.).

In Verbindung dieser Lebensbereiche mit den acht Lebensqualitätsdomänen lassen sich verschiedene Indikatoren von Lebensqualität bestimmen:

Core Quality of Life Domains

	Emotional Well-Being	Interpersonal Relations	Material Well-Being	Personal Development	Physical Well-Being	Self-Determination	Social Inclusion	Rights
Level of Analysis	Macrosystem (Social Indicators)	Religious Freedom Family Life Legislation	Public Safety Economic Assistance (Social Insurance) Vocational Rehabilitation Legislation Social Econo-	Equal Opportunity Legislation Education Rehabilitation Funding/ Legislation Educational	Housing Statistics Health Insurance	Guardianship Laws Consumer Empowerment	Zoning Laws (Opportunity)	Public Laws (e.g. IDEA, ADA, Civic Rights Act) Human Rights Legislation
	Mesosystem (Functional Assessment)	Safety Freedom from Stress Freedom to Worship Supports	Interactions Family Life Affection Group membership Social supports Marital Status	Ownership Employment Opportunities Supported Employment Shelter	Person-Centered Planning Advancement Opportunities Opportunity for Development Education & Rehabilitation Programs Augmentative Technology	Health Care Physical Rehabilitation Food & Nutrition Recreational & Leisure	Opportunities for Choice Making/Decisions Allowance for Choices/ Personal Control Person-Centered Planning	Community Access/ Barrier Free Environments Normalized & Integrated Environments Community Participation Opportunities Social Acceptance Transportation Role Status Community Supports
	Microsystem (Personal Appraisal)	Self-Concept Happiness Spirituality Contentment Satisfaction Feeling of Well-Being Mental Health Status	Friendships Intimacy Possessions Income/Salary Savings Investments Standard of Living	Ownership Employment Opportunities Supported Employment Shelter	Educational Level Adaptive Behavior Skills Activities of Daily Living Skills Instrumental Activities of Daily Living Personal Competence	Health Status Nutritional Status Mobility	Autonomy Self-Direction Personal Control Preferences Choice	Community Participation/Activities Circle of Friends Access/Participation Opportunities Natural Supports Accepted Social Roles

Abb. 1: Ecological approach: Exemplary quality of life indicators (Schalock & Verdugo 2002, S. 18)

Der Fokus in Bezug auf das Mikrosystem betrifft die subjektive Sicht und Bewertung auf Lebensqualität. Typischerweise werden hier Fragen (aufgrund einer bestimmten Bewertungsskala) nach der Zufriedenheit der Person in den acht Lebensqualitätsdomänen aufgeworfen. Dabei handelt es sich bspw. um Wohlbefinden, Freundschaften, Einkommen, Besitztümer, Bewältigungsstrategien,

alltägliche Aktivitäten, Gesundheitsstatus, Mobilität, Selbstbestimmung, Freundeskreis, Partizipation, persönliche Werte und erfahrene Wertschätzung (Schalock & Verdugo, 2002, S. 18ff.).

Evaluationen auf der Ebene des Mesosystems gehören eher zu den objektiven Faktoren, da sie die Interaktion der Person mit der Nachbarschaft, Gemeinde oder einer Organisation betrachten. Hier werden sowohl Bewertungsskalen, Beobachtungen, als auch Fragebögen eingesetzt. Angesprochen werden dabei u.a. die Faktoren Sicherheitsgefühl, erhaltene Unterstützung, Familienleben, Beschäftigungsmöglichkeiten, Entwicklungsmöglichkeiten, Gesundheitspflege, die Möglichkeit, eigene Entscheidungen zu fällen, Zugang zur Umwelt und Verantwortung (a.a.O.).

Die im Makrosystem enthaltenen Indikatoren beziehen sich auf externe Faktoren wie den allgemeinen sozialen Lebensstandard, Gesundheit, Sicherheit oder Freizeit. Sie sind geeignet, um die Qualität des Lebens eines Kollektivs, wie bspw. einer Nation, einschätzen zu können. Relevant sind hier bspw. Religionsfreiheit, öffentliche Sicherheit, Gesetzgebung, Erziehungssystem sowie Menschenrechte (a.a.O.).

2.3 Selbstbestimmung

Im Hinblick auf Ziele und Absichten der Persönlichen Zukunftsplanung eignet sich die Verwendung des Begriffs Selbstbestimmung nach Wehmeyer (1996). Selbstbestimmung bedeutet, „...als primärer Verursacher der eigenen Lebensverhältnisse zu handeln und Entscheidungen und Wahlen in Bezug auf die eigene Lebensqualität, ohne unnötigen externen Einfluss oder Eingriffe von aussen zu treffen“ (Wehmeyer et al., 1996, 632 zit. nach Windisch, online, 03.03.15). Wehmeyer überprüfte durch Interviews mit Mitgliedern von Selbsthilfegruppen von Personen mit intellektueller Beeinträchtigung das Konzept und bestimmte folgende Dimensionen: Eine Handlung ist dann selbstbestimmt, wenn diese durch vier Bedingungen bzw. Dimensionen charakterisiert ist:

- Das Individuum verhält sich autonom, d.h. entsprechend den eigenen Vorlieben, Interessen oder Fähigkeiten.
- Das Verhalten ist selbstgesteuert, d.h. die Person setzt Ziele und trifft Entscheidungen darüber, welche Handlungen sie in einer gegebenen Situation zur Zielerreichung ausführen wird, indem die Aufgabenstellung analysiert sowie entsprechend den eigenen Möglichkeiten einen Aktionsplan erstellt, durchgeführt und eventuell revidiert wird.
- Der Handelnde initiiert Ereignisse oder reagiert darauf, indem er auf eigene Fähigkeiten und Ressourcen setzt. D.h., er entspricht dem Ziel des „Empowerment“ und gibt somit der Überzeugung Ausdruck, dass er sein eigenes Schicksal beeinflussen könne und seine Handlungen zum erwünschten Ergebnis führen würden.
- Die Handlung ist auf Selbstverwirklichung gerichtet, indem die Erkenntnis von eigenen Stärken und Schwächen genutzt wird, um das erwünschte Ziel zu erreichen (Wehmeyer 1995; Wehmeyer, 1996; Wehmeyer et al., 1996, übersetzt von Windisch, online, 03.03.15).

Die Selbstbestimmung als Bürgerrecht wurde als Leitidee auch in der BRK aufgenommen. Aber gerade Menschen mit schwerer oder mehrfacher Beeinträchtigung bleiben oft davon ausgegrenzt. Bei diesem Personenkreis muss der Begriff der Selbstbestimmung mit einer anderen Akzentsetzung gefüllt werden. Weingärtner (2005) betont die pragmatische Dimension - Selbstbestimmung wird als Handlungsfreiheit bestimmt. Dies setzt Wahlfreiheit in einem Möglichkeitsraum voraus. Das Ausmass der Selbstbestimmung hängt vom ökologischen Kontext, von Rollenerwartungen und vom

Angemessenheitsgrad ab. Weingärtner (2005) unterscheidet drei Elemente der personalen Selbstbestimmung:

- die Selbstentscheidung auf der kognitiven Dimension,
- die Selbstwirksamkeit als die verinnerlichte Gewohnheit etwas bewirken zu können (Kopplung von Handlung und Erfahrung) und
- die Selbsttätigkeit im Sinne der Eigenaktivität eigener Impulse und des eigenen Rhythmus.

Diese sogenannte „basale Selbstbestimmung“ setzt voraus, dass es im Alltag Möglichkeitsräume gibt, die auf die kognitiven und handlungsregulativen Kompetenzen des Individuums abgestimmt sind. Selbstbestimmung ist auf Wahlmöglichkeiten angewiesen. Dies setzt voraus, dass eine Person in soziale Beziehungen und in sozial-ökologische Systeme eingebunden ist. Weingärtner definiert Selbstbestimmung in aller Kürze unter Berücksichtigung des pragmatischen Aspektes folgendermassen: „Selbstbestimmung ist in erster Linie das Umsetzen des eigenen Willens oder der eigenen Wünsche“ (Weingärtner, 2005, S. 26). Es braucht die Erfahrung der eigenen Wirkung als Grundlage dafür, etwas entscheiden zu können. Das heisst insbesondere für Menschen mit schwerer kognitiver Beeinträchtigung „selber entscheiden“ und zugleich die verinnerlichte Gewissheit haben, etwas bewirken zu können¹ (Weingärtner, 2005).

2.4 Persönliche Zukunftsplanung, Lebensqualität und Selbstbestimmung

Nach Seifert (1994) hängt die Lebensqualität eines Menschen vom Grad der Berücksichtigung seiner individuellen Bedürfnisse durch die sozial ökologischen Bedingungen seiner Umwelt ab. Nach Maslows Theorie der Motivation (1977) ist eines der grundlegendsten Bedürfnisse das Bedürfnis nach Achtung. Dazu gehört neben den Bedürfnissen nach Stärke, Leistung, Bewältigung und Kompetenz auch der Wunsch nach Unabhängigkeit und Freiheit. Lebensqualität, Selbstbestimmung und die Bewertung der eigenen Bedürfniszufriedenheit ist eine zutiefst persönliche Angelegenheit. Die Bewertung der eigenen Bedürfniszufriedenheit setzt jedoch voraus, dass Personen Alternativen kennen sowie Wahlmöglichkeiten und Freiheiten, bezüglich ihrer Lebensumstände haben. Die Freiheit selber Entscheidungen treffen zu können, eigene Interessen zu verfolgen sowie die Erfahrung zu machen, dass die eigenen Wünsche und Handlungen vom Umfeld akzeptiert werden, entspricht dem Bedürfnis nach Achtung und Selbstverwirklichung. Die Berücksichtigung des Bedürfnisses nach Achtung und Selbstverwirklichung wird als Akteurschaft verstanden (Seifert, 1994, S. 227). Neben dem Bedürfnis nach Achtung und Selbstverwirklichung kommen die Bedürfnisse nach Stärke, Leistung, Bewältigung und Kompetenz sowie der Wunsch nach Unabhängigkeit dazu. Wenn all diese Bedürfnisse befriedigt werden führt dies zu Selbstvertrauen und zum Gefühl, nützlich und notwendig für die Welt zu sein. Andererseits entstehen Gefühle der Minderwertigkeit und Hilflosigkeit, wenn die Bedürfnisse nicht berücksichtigt und befriedigt werden (Seifert, 1994, S. 223). Die Persönliche Zukunftsplanung folgt mit ihren Prämissen dem Verständnis von selbstbestimmter Handlung bzw. die Selbstbestimmung von Menschen mit Beeinträchtigung wie es sich bei Wehmeyer und Seifert findet. Bei der Umsetzung des „Aktionsplans“ wird im Ansatz der Persönlichen Zukunftsplanung der spezielle Unterstützungsbedarf von Menschen mit Beeinträchtigung und die bessere Zielerreichung durch die Unterstützung eines sozialen Netzes berücksichtigt. Damit nicht alleine geplant wird, wird ein Kreis von Personen (Unterstützerkreis) aufgebaut und aktiv einbezogen. Die Erarbeitung und Formulierung von Zielen wird durch verschiedene anschauliche Methoden unterstützt und die notwendigen Unterstützungsangebote werden überprüft und weiterentwickelt.

3. Überblick zum Forschungsstand

Zu verschiedenen Aspekten der Umsetzung der Persönlichen Zukunftsplanung liegen hauptsächlich englischsprachige Forschungen vor, da in Grossbritannien und in mehreren Bundesstaaten der USA die personenzentrierte Planung für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung vorgeschrieben wurde. In Grossbritannien basiert die nationale Behindertenpolitik „Valueing People“ auf den Rechten von Menschen mit Beeinträchtigung. Ein zentrales Element ist die Einführung der personenzentrierten Planung in Institutionen, als Mittel dazu, die Form der Unterstützung stärker am Bedarf und den Zielen von Menschen mit Beeinträchtigung auszurichten. Aufgrund des veröffentlichten Papiers entstand in England ein politisch verordneter Veränderungsdruck auf Anbieter von Dienstleistungen für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung. Persönliche Zukunftsplanung war ein zentrales Element zur Umsetzung dieser Veränderungen.

Es gibt verschiedene Studien, welche die Lebensqualität als Resultat der Personenzentrierten Planung untersuchten. Oft wurden jedoch qualitative Untersuchungsdesigns mit sehr kleinen untersuchten Gruppen angewendet. Die früheren quantitativen Studien untersuchten eher Elemente des Personenzentrierten Planungsprozesses z.B. die Teilnahme und Zufriedenheit in Meetings oder die Wirkung der Ausbildung von Moderierenden (z.B. Everson & Zhang, 2000; Heller, et al. 1996, zit. nach Robertson, 2006). Andere Forschende haben die Umsetzung der Ziele der personenzentrierten Planung untersucht und Schwierigkeiten in der Umsetzung oder die Beschränkung der Ziele auf vorhandenen Möglichkeiten beschrieben (z.B. Coyle & Moloney, 1999; Dumast et al, 2002, zit. nach Robertson, 2006).

Eine erste empirische, vergleichende Langzeituntersuchung der Personenzentrierten Planung wurde von Holburn und Team in den USA durchgeführt (Holburn et al., 2004). Diese vergleichende Langzeituntersuchung wurde im Rahmen der Auflösung einer Institution in New York durchgeführt. 20 Personen mit intellektueller Beeinträchtigung wurden mit der Methode der Persönlichen Zukunftsplanung und 20 Personen mit herkömmlicher Planung im Übergang in eine integrierte Wohnform in der Gemeinde begleitet. Es waren Personen, die wegen ihres Verhaltens noch nicht in gemeindenahen Wohnformen gewechselt hatten oder wieder in die Institution zurückkehrten. Befragt wurden die Teammitglieder. In den Resultaten zeigte sich, dass die Lebensqualität für die mit einer Persönlichen Zukunftsplanung planenden Personen in den Bereichen Autonomie, Entscheidungen fällen, tägliche Aktivitäten, Beziehungen und Zufriedenheit signifikant höher war als in der Vergleichsgruppe. Nach Abschluss lebten 18 von 19 Personen in der Gemeinschaft, in der Vergleichsgruppe waren es 5 von 18 Personen (Holburn et al., 2004). Das Autorenteam betont, dass bei einer Wirkungsuntersuchung der personenzentrierten Planung sowohl die Aspekte der individuellen Ziele als auch die genaue Durchführung der Planung untersucht werden muss (Holburn et al. 2004). Holburn verweist in einem früheren Artikel darauf, dass die besondere Herausforderung oder das Problem der Messung der Wirkung von Personenzentrierten Planung die zuverlässige Umsetzung der komplexen Planungsprozesse ist (Holburn et al, 2002).

Im Rahmen der nationalen Implementierung der Persönlichen Zukunftsplanung in Grossbritannien wurde von Robertson et al., 2005 und 2007 eine gross angelegte Wirksamkeitsstudie über die Auswirkungen einer Persönlichen Zukunftsplanung durchgeführt (Robertson et al., 2005 und 2007). Mit einer zweijährigen Langzeitstudie wurden 98 Personen in unterschiedlichen Regionen begleitet. Im Zentrum der Fragestellung stand der Einfluss von Persönlicher Zukunftsplanung auf die Lebenserfahrung, auf ökonomische Faktoren der Implementierung sowie auf einer Analyse der

institutionellen Bedingungsfaktoren. Die Studie zeigte, dass die Einführung von Persönlicher Zukunftsplanung zu einer Vielzahl nachweislich positiver Effekte und Veränderungen in der Lebenssituation von behinderten Menschen geführt hat, wie z.B. in den empfundenen Wahlmöglichkeiten, der Größe der sozialen Netzwerke, dem Kontakt mit Freundinnen und Familienmitgliedern sowie dem Ausmass und der Vielfalt an Tätigkeiten ausserhalb von Institutionen (Robertson et al., 2005 und 2007). Die Studie konnte zusammenfassend als positives Ergebnis aufzeigen, dass die Studienteilnehmer durch die Einführung der Persönlichen Zukunftsplanung eine signifikante Zunahme der subjektiv empfundenen Lebensqualität erlebten. Demgegenüber zeigte sich aber keine signifikante Veränderung in der Wahrscheinlichkeit, einen bezahlten Arbeitsplatz zu erlangen oder in einer individualisierten Wohnform zu leben. Dies machten die Autoren der Studie vor allem an den nach wie vor starren institutionellen Strukturen und Organisationskulturen fest und sie kamen zum Schluss, dass „Persönliche Zukunftsplanung für traditionelle Dienstleistungsunternehmen für behinderte Menschen eine immens komplexe Innovation darstellt, die zuerst eine tiefgreifende Veränderung in den etablierten Kulturen und Praktiken der Organisationen bedarf.“ (Robertson, 2007, zit. und übersetzt nach Koenig, 2008). Robertson et al. (2006) folgern, dass personenzentrierte Planung die soziale Inklusion unterstützen kann, aber nicht ohne weitere Veränderung im Kontext verwirklichen kann. Obwohl Veränderungen in Strukturen angestrebt werden, basiert die Wirkung nach Robertson et al. (2006) hauptsächlich auf den Veränderungen im Rahmen der bestehenden Angebote von Dienstleistungen, innerhalb dieser aber durchaus in Richtung vermehrter Individualisierung „Personalisation“ von Dienstleistungen (Robertson et al., 2006). In der Studie wurden auch die Kosten der Planung und die Veränderungen der Kosten aufgrund der Planungen erhoben. Sie ermittelten durchschnittliche Kosten einer Planung von 1200 US Dollar. Die Kosten der Dienstleistungen für die Personen mit Beeinträchtigung haben nach einer Planung nicht signifikant zugenommen (vgl. Robertson et al, 2006). In einem von Robertson et al. 2007 veröffentlichten Artikel identifizierten sie folgende Hindernissen oder Barrieren bei der Umsetzung der personenzentrierten Planung: die Schwierigkeit, ausgebildete Moderierende für die Planung zu finden, keine passende Dienstleistungs- oder Unterstützungsangebote, die fehlende Bereitschaft von Personen, im Unterstützerkreis an den Planungen teilzunehmen und auch die fehlende Unterstützung durch Personen in der Gemeinde. Auf der Seite der planenden Personen wurde mit Personen mit intellektueller Beeinträchtigung und zusätzlichen Beeinträchtigungen seltener eine Planung durchgeführt (z.B. Personen mit zusätzlichen psychischen Problemen, mit Verhaltensproblemen sowie eingeschränkter Mobilität oder Autismus). Als aussagekräftigster Prädiktor für den Erfolg oder Misserfolg einer Planung wurde die Rolle der Moderierenden beschrieben, ihre Einstellung, Haltung und ihr Engagement für den Prozess. Deshalb fordert das Autorenteam eine Ausbildung für die Moderierenden.

Ziel der Veränderungen auf der Grundlage der Persönlichen Zukunftsplanung ist auch die organisationale Ebene, wo Veränderungen in den Kulturen, Strukturen und Praktiken angestrebt werden. Zu den Bedingungen erfolgreicher Veränderung zum Thema unterstützte Beschäftigung hat Rogan geforscht (Rogan, 2007, zit. nach König, 2008). Rogan untersuchte Veränderungen des Unterstützungssystems am Beispiel Beschäftigung im ersten oder zweiten Arbeitsmarkt in den USA. Sie zeigt auf, dass verschiedene Rahmenbedingungen oder Faktoren entscheidend sind für eine erfolgreiche Implementierung von unterstützter Beschäftigung im ersten Arbeitsmarkt. An erster Stelle steht eine positive wertgeleitete Philosophie der relevanten Stakeholder. Ein weiterer

wichtiger Faktor ist die Investition in Wissens- und Kompetenztransfer, sowohl auf der Ebene des Managements als auch auf der Ebene der direkten Unterstützungs-personen. In den Bundesstaaten der USA wo die Veränderungen am erfolgreichsten waren, wurden teilweise auch „System Change Grants“ finanziert. Zudem hatten in diesen Bundesstaaten die Selbstvertretungsorganisationen einen grossen Einfluss, indem sich Selbstvertretungsorganisationen und Elternorganisationen gemeinsam für organisationale Veränderungsprozesse einsetzten (Rogan, 2007, zit. nach Koenig, 2008). Ob sich auch auf institutioneller Ebene etwas verändert, hängt nach Rogan (2007) auch von internen Faktoren ab. Entscheidend für die Umsetzung von Veränderungsprozessen sind (als interne Faktoren) in einer Institution die Haltung und die Werte bzw. der Entscheid für Veränderungen von Führungspersonen und die Einstellung gegenüber Veränderung. Zu den schwierigsten externen Faktoren gehören die Neupositionierung der Angebote gegenüber Geldgebern und die Etablierung von Unterstützungsleistungen unter anfänglich inkompatiblen politischen Rahmenbedingungen und Finanzstrukturen (vgl. Rogan 2008, zit. nach König, S. 11).

Hulgin (2004) kommt zu einem ähnlichen Ergebnis. In acht Fallstudien in Organisationen wurden institutionelle Kontextfaktoren untersucht, welche die Einführung von Persönlicher Zukunftsplanung in Organisationen fördern oder hemmen. Förderliche Faktoren werden entlang dreier Kategorien bestimmt: die institutionelle Werthaltung (z.B. Arbeit in Richtung sozialer Veränderung, enge Zusammenarbeit mit Eltern und sozialen Netzwerken), Organisationsverständnis (z.B. partizipative Entscheidungsprozesse, Entwicklung neuer Aufgabenverteilung) und politische Strategien (z.B. Verhandlungen mit politisch Verantwortlichen) (Hulgin, 2004, zit. nach Koenig, 2008).

Das Projekt „Persönliche Zukunftsplanung in der Deutschschweiz“ schliesst an das Projekt „Neue Chancen zur Inklusion – Persönliche Zukunftsplanung in der Schweiz“ an. Dieses Projekt hatte zum Ziel Moderierende für die Arbeit mit der Persönlichen Zukunftsplanung auszubilden. Mehrere Ausbildungsgänge sind bereits abgeschlossen. Damit wurde ein zentraler Einflussfaktor auf die Qualität der Umsetzung der Persönlichen Zukunftsplanung bereits aufgenommen, wie er von Robertson (2005) erwähnt wurde.

4. Zielsetzungen und Fragestellung

Die Arbeit mit der Persönlichen Zukunftsplanung bringt für die teilnehmenden Personen sowie für die Unterstützungsangebote, seien es institutionelle oder ambulante Angebote, unterschiedliche Herausforderungen mit sich. Zum einen stellt die Arbeit mit der Persönlichen Zukunftsplanung für die teilnehmenden Personen oft eine vollkommen neue Situation dar, zum anderen sind Institutionen für Menschen mit Beeinträchtigung häufig noch nicht so strukturiert, um ihrem Klientel individuell angepasste Settings zu bieten. Dennoch wird in der Deutschschweiz seit ein paar Jahren mit der Persönlichen Zukunftsplanung gearbeitet.

Im Zentrum der vorliegenden Untersuchung steht der Prozess der Veränderung auf individueller und kontextueller Ebene nach einer Persönlichen Zukunftsplanung. Der Prozess der personenzentrierten Zukunftsplanung wird durch ausgebildete Moderierende durchgeführt. Dies umfasst die Vorgespräche und das Planungstreffen, pragmatisch gesehen die bezahlte Tätigkeit der Moderierenden. Die persönliche Zukunftsplanung ist ein Prozess, keine einmalige Angelegenheit (Vorbereitungstreffen, Planung mit Unterstützerkreis; weitere Treffen mit Unterstützter, allenfalls neues Planungstreffen). Der Kontext der Planungen spielt eine entscheidende Rolle, wie im Kapitel

2.1 erläutert wurde. Wie weit die Ziele realisiert werden können und auch welche Ziele formuliert werden, hängt davon ab, ob Unterstützungssysteme Veränderungen und andere Kulturen und Haltungen zulassen. Mit Blick auf das Ziel der persönlichen Zukunftsplanung und unter Berücksichtigung der dargestellten Konzepte ist es deshalb notwendig, dass beide Ebenen, die individuelle und die kontextuelle Ebene untersucht werden.

Die Selbstbestimmung steht auf der individuellen Ebene im Sinne Wehmeyers (1996) im Zentrum. Die Person entdeckt Entwicklungsräume und – möglichkeiten, dabei entwickelt und erlebt sie sich selbst als Akteur. Als Akteurschaft wird im Sinne von Seifert (1994) die Möglichkeit der Berücksichtigung des Bedürfnisses nach Achtung und Selbstverwirklichung verstanden. Dies findet seinen Ausdruck in der Freiheit, selbst Entscheidungen zu treffen und eigene Interessen verfolgen zu können und die Erfahrung zu machen, dass die eignen Wünsche und Handlungen akzeptiert werden (Seifert, 1994, S. 227). Die Lebensqualität eines Menschen hängt nach Seifert vom Grad der Berücksichtigung seiner individuellen Bedürfnisse durch die sozial ökologischen Bedingungen seiner Umwelt ab.

Auf kontextueller Ebene steht die Bereitschaft, die Person als Akteur wahrzunehmen und individuelle Lebensentwürfe zu ermöglichen. Falls die Bereitschaft nicht vorhanden ist, werden diese Entwicklungsmöglichkeiten durch das System verhindert. Ob tiefere Veränderungen im Leben einer planenden Person möglich werden, sei es innerhalb einer Institution oder ausserhalb des institutionellen Settings, wird wesentlich von den Werten und der Kultur der Organisationen oder des Lebensumfeldes beeinflusst. Veränderungen umfassen die Umsetzung der Ziele einer Planung, aber auch weitergehende Entwicklungsmöglichkeiten. Untersucht wurden sowohl Veränderungen des bestehenden Unterstützungssystems beispielsweise innerhalb bestehender Institutionen als auch grundlegende Veränderungen des Unterstützungssystems.

Ziel der vorliegenden Untersuchung ist die Beschreibung bzw. Rekonstruktion der Veränderungsprozesse nach einer abgeschlossenen Persönlichen Zukunftsplanung. Diese Veränderungen werden sowohl auf individueller als auch auf kontextueller Ebene untersucht.

- a) Auf der individuellen Ebene steht die Selbstbestimmung im Zentrum. Es wird untersucht, ob die Person Entwicklungsmöglichkeiten und -räume entdeckt und sich selbst zunehmend als Akteur erlebt.
- b) Auf kontextueller Ebene werden Lern- und Veränderungsprozesse untersucht, welche die Bereitschaft, die Person als Akteur mit grösserer Selbstbestimmung wahrzunehmen und individuelle Lebensentwürfe zu ermöglichen umfassen. Es wird untersucht, was Unterstützungssysteme ermöglichen.

Ein weiteres Ziel ist die Untersuchung von kurzfristigen Veränderungen der Lebensqualität in den für die planende Person relevanten Lebensbereichen in der Folge der Persönlichen Zukunftsplanung.

Im Sinn der qualitativen Forschung wird die Sichtweise der befragten planenden Personen zur Grundlage der Interpretation gemacht. Somit ist das „Ziel, das Subjekt in seiner Lebenswelt zu verstehen, seine Sicht von Wirksamkeit annäherungsweise zu rekonstruieren, um Ansatzpunkte für Veränderungen im Interesse des Personenkreises zu gewinnen“ (Seifert et al, 2001, S. 111).

Es werden die subjektiv erlebten und wahrgenommenen Veränderungen in der Lebenssituation nach einer persönlichen Zukunftsplanung untersucht. Auf der Basis der erhobenen und analysierten qualitativen Interviewdaten und auf dem Hintergrund des theoretischen Konzeptes der

Lebensqualität und dem Stand der Forschung wird eine objektivierete Beschreibung der Veränderungen in der Lebenssituation vorgenommen.

Folgende Fragestellungen werden auf der Grundlage der Untersuchung beantwortet:

1. Zeigen sich auf individueller Ebene dahingehend Veränderungen, dass die planende Person Entwicklungsmöglichkeiten und -räume entdeckt und erlebt sie sich selbst zunehmend als Akteur in dem von ihr bestimmten Planungsthema im Sinne von Selbstbestimmung?
2. Wird auf kontextueller Ebene diese vermehrte Selbstbestimmung oder Akteurschaft auch von zentralen Unterstützungspersonen wahrgenommen und werden die in der Planung bestimmten individuelle Lebensentwürfe ermöglicht? Welche kontextuellen und organisationalen Faktoren unterstützen oder behindern die Durchführung und Umsetzung der Planungen?
3. Verändert sich die Lebensqualität der teilnehmenden Personen kurzfristig in den von der Planung bearbeiteten Lebensbereichen?

5. Vorgehen und Methode

Anpassung des Untersuchungszugangs

Das vorliegende Projekt hat einen explorativen Charakter, da der Forschungsgegenstand komplex und wenig erforscht ist.

Geplant war eine Triangulation des methodischen Zugangs, bei dem qualitative und quantitative Forschungsmethoden als Zugang gewählt werden. Vorgesehen war dazu eine mehrmalige Datenerhebung vor und nach der Persönlichen Zukunftsplanung. Um die planenden Personen zu finden, wurden alle in der Schweiz ausgebildeten Moderatoren angeschrieben. Es zeigte sich, dass erst wenige Planungen durchgeführt wurden, und dass zum Zeitpunkt der Untersuchung keine Planungen vorgesehen waren. Die Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik veröffentlichte einen Aufruf, um Personen zu rekrutieren, die eine Planung in Vorbereitung haben. Dabei zeigte sich, dass einige Planungen in Vorbereitung sind, diese gingen aber zeitlich über den Untersuchungsplan hinaus. Es wurde deshalb für die geplante Untersuchung beschlossen, Personen zu befragen, die bereits eine Planung abgeschlossen hatten.

Entsprechend musste auch das methodische Vorgehen angepasst werden. Personen, die bereits eine Planung gemacht hatten, wurden nach ihrer Planung befragt, um subjektiv erlebte und wahrgenommene Veränderungen auf der individuellen und kontextuellen Ebene zu untersuchen.

Innerhalb der vorliegenden Untersuchung wurden keine Personen mit einer schwermehrfachen Beeinträchtigung und hohem Unterstützungsbedarf interviewt. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass keine Personen aus diesem Personenkreis für die Studie rekrutiert werden konnten. Des Weiteren wurden zusätzlich zu einem Interview die Eltern der planenden Person befragt, um die Ganzheitlichkeit der Situation erfassen zu können. Dies wurde bei den anderen Interviewpartnern nicht veranlasst, da sie umfänglicher über ihre wahrgenommenen Veränderungen berichten konnten.

Es wurde ein qualitatives Untersuchungsdesign mit partizipativen Elementen angewendet. Mit einem qualitativen Forschungszugang wurden Veränderungen durch die in der Schweiz noch nicht erforschten Persönlichen Zukunftsplanungen untersucht, in dem ein verstehendes und rekonstruierendes Verfahren eingesetzt wurde. Es wurden problemzentrierte Leitfadeninterviews

mit Personen durchgeführt, die bereits eine Planung gemacht hatten. Beim problemzentrierte Leitfadeninterview (1985 Witzel) werden „anhand eines Leitfadens, der aus Fragen und Erzählanreizen besteht, insbesondere biographische Daten mit Hinblick auf ein bestimmtes Problem thematisiert“ (vgl. Flick, 1999, S.105). Witzels Konzeption des problemzentrierten Leitfadeninterviews umfasst einen Kurzfragebogen zur Erfassung demographischer Daten und einem Leitfaden, welcher während des Interviews als Orientierungshilfe für den Interviewer dienen soll. Dabei wird gleichzeitig genug Raum für freies Antworten und Erzähleinheiten Seitens der Interviewten gelassen, so dass das Prinzip der Offenheit bzw. das induktive Moment erhalten bleiben. Dieser Zugang ermöglicht es, zu Grunde liegende Konzepte der Akteure zu erfassen und zu analysieren und somit aus miteinander vernetzten Konzepten eine Beschreibung und Erklärung sozialer Phänomene zu geben. Der problemzentrierte Leitfaden für das Interview enthält Fragen zu folgenden Themen: Motivation, Ziele, wahrgenommene Veränderungen und Erfolge auf der persönlichen Ebene und im Umfeld sowie die subjektive Wahrnehmung durch Unterstützungspersonen, herausragende Erinnerungen und die rückblickende Beurteilung der Persönlichen Zukunftsplanung.

Auf individueller Ebene wurde untersucht, wie weit die Person das Ziel selber setzt, wie der Prozess der Umsetzung gestaltet wird und wie weit die Person selbst entscheiden kann, welche Handlungen ausgeführt werden, um diese umzusetzen.

Auf kontextueller Ebene wurde untersucht, ob die planende Person eine vermehrte Selbstbestimmung oder Akteurschaft auch von Organisation oder den Unterstützungspersonen wahrgenommen hat.

In der Untersuchung wurden 4 Personen die eine Persönliche Zukunftsplanung gemacht haben und ein Elternpaar als Unterstützungspersonen interviewt. Es konnten erwachsene Personen in der Altersspanne zwischen 20 und 50 Jahren befragt werden. Drei Personen haben einen besonderen Unterstützungsbedarf aufgrund einer körperlichen Beeinträchtigung, bei der vierten Person mit intellektueller Beeinträchtigung, stand das Thema Lernen im Vordergrund. Für alle Personen war es das erste Mal, dass sie eine Persönliche Zukunftsplanung machten.

Alle Interviews wurden vollständig transkribiert und mit der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (Mayring, 2010) ausgewertet, um relevante Prozesse und Veränderungen entdecken und dokumentieren zu können. Die Daten wurden auf der Grundlage der in der ersten Phase identifizierten Kategorien erfasst und kodiert. Analysiert wurden die qualitativen Daten mit MaxQDA³.

Damit Forschung über die Lebenssituation von Betroffenen effektiv und erkenntnisreich wird, muss sie diejenigen, welche die Probleme am besten kennen, die in ihrem spezifischen Lebenskontext zu lösen sind, am Forschungsprozess teilhaben lassen. Denn es sind die Menschen mit Beeinträchtigung selbst, welche beurteilen können, welche Massnahmen getroffen werden müssen und ob allfällige, aufgrund der Untersuchungsergebnisse vorgeschlagene Verbesserungen, auch tatsächlich Wirkung zeigen (Whitney-Thomas, 1997).

³ MaxQDA: Ein computergestütztes Programm zur Analyse qualitativer Daten

Ein partizipativer Zugang wurde gegen Ende der ersten Phase durchgeführt. Nach Auswertung aller Daten wurden die Ergebnisse und offene Fragen einer Gruppe zur Diskussion und Interpretation vorgelegt. An diesem Gruppengespräch beteiligten sich planende Personen und Moderatoren mit und ohne Beeinträchtigungen. Die Ergebnisse der Diskussion der offenen Fragen fanden in der Interpretation der Resultate Eingang. Diese Strategie wird „member check“ genannt und soll die Genauigkeit der Forschung verbessern (Whitney-Thomas, 1997, 193).

6. Ergebnisse

6.1 Veränderung auf der Ebene des Individuums - Person als Akteur mit mehr Selbstbestimmung

Im Fokus der Untersuchung auf der individuellen Ebene stand u.a. die Frage ob sich die planenden Personen durch die Planung und Durchführung einer Persönlichen Zukunftsplanung zunehmend als Akteure in ihren Lebenswelten mit mehr Selbstbestimmung erleben. Sowie infolge des Zukunftstreffens mehr Entwicklungsmöglichkeiten und –räume für sich entdecken können und sich dadurch verstärkt proaktiv erleben.

Nach Seifert (1994) hängt die Lebensqualität eines Menschen vom Grad der Berücksichtigung seiner individuellen Bedürfnisse durch die sozial ökologischen Bedingungen seiner Umwelt ab. Nach Maslows Theorie der Motivation (1977) ist eines der grundlegendsten Bedürfnisse das Bedürfnis nach Achtung. Dazu gehört neben den Bedürfnissen nach Stärke, Leistung, Bewältigung und Kompetenz auch der Wunsch nach Unabhängigkeit und Freiheit. Wenn diese Bedürfnisse befriedigt werden führt dies zu Selbstvertrauen und zum Gefühl, nützlich und notwendig für die Welt zu sein. Auf der anderen Seite entstehen Gefühle der Minderwertigkeit und Hilflosigkeit, wenn die Bedürfnisse nicht berücksichtigt werden (Seifert, 1994, S. 223). In diesem Sinne wird der Begriff der Akteurschaft im vorliegenden Bericht verwendet.

In der Auswertung der verbalen Interviewdaten konnten folgende Themenfelder bezüglich der Themen Selbstbestimmung, Entwicklungsmöglichkeiten und Akteurschaft ausgemacht werden:

1. Stärkung der planenden Person
 - Ideen werden bestärkt
 - Ideen werden kritisch hinterfragt
 - neue Ideen entstehen
2. Entwicklungsmöglichkeiten werden aufgezeigt, realisiert oder entworfen
 - berufliche Veränderungen
 - persönliche Veränderungen

6.1.1 Stärkung der planenden Person - Ideen werden bestärkt, erarbeitet und Umsetzungsmöglichkeiten entstehen

Die Vorbereitung zum Zukunftstreffen kann für die planende Person eine erste Herausforderung darstellen. Ein wesentlicher Bestandteil der Vorbereitung zum Zukunftstreffen ist die Überlegung, welche Personen zum Zukunftstreffen eingeladen werden können. Die Auswertung der Interviewdaten ergab, dass planenden Personen, die über eingeschränkte soziale Kontakte verfügen,

bei der Vorbereitung zum Zukunftstreffen häufig nicht wissen, wen Sie einladen sollen. Diese Unsicherheit äusserte sich bei den befragten Personen in dem Bedenken niemand würde sich für sie interessieren und auf ihre Einladung reagieren.

„Und dann- ah ja, ist noch ein Punkt gewesen: Es kommen ja dann Menschen und ich gesagt habe: Ich habe niemanden. Ich bin so einsam.“ (A4: Z.16)

„(...) Und vor allem, es hat mir wirklich Kummer gemacht: Wen laden wir ein? Das ist-, also für mich ist das der Haupt -(...) „Ja, ja, das ist also für mich der Haupt(...) Schwelle, Hemmschwelle gewesen.“ (A5/1: Z.147-155)

Eine erste positive Rückmeldung auf Ihre Person erfahren die planenden Personen, wenn die Einladungen zum Zukunftstreffen angenommen werden und die Person das Zukunftsfest durchführen kann. Somit beinhaltet der erste Schritt zum Zukunftstreffen bereits eine Stärkung der planenden Personen.

„Und dann sind die Menschen, bis auf jemanden, haben alle können kommen. Das hat mich auch so gestärkt und aufgestellt.“ (A4: Z.18)

Während des Zukunftstreffens erlebten sich die planenden Personen hinsichtlich der Rückmeldungen vom Unterstützerkreis als gestärkt. Dazu trägt unter anderem das Setting vom Zukunftstreffen bei, es geht einzig um die planende Person. Die Tatsache mit den eigenen Vorstellungen, Wünschen und Träumen im Mittelpunkt zu stehen ist für viele Personen eine ungewohnte und neue Situation.

„Quasi dann, du bist in der Mitte und, und du wirst gefragt was du willst.“ (A2: Z.342)

„(...) Man steht dann halt so im Mittelpunkt. Oder!“ (A5: Z.418)

„Ich habe fast geheult, weil ich gemerkt habe, ich bin jetzt plötzlich so wichtig. Und, ich bin jetzt der Mittelpunkt.“ (A4: Z.288)

Die positiven Rückmeldungen und der Zuspruch durch die anwesenden Personen während des Zukunftstreffens bewirken eine Bestärkung der Person.

„Also, es ist gut gewesen: Die Leute eigentlich haben positiv über mich geredet. Sie haben nicht irgendwie etwas Schlechtes jetzt gesagt.“ (A5: Z.436)

„Und so, ich bin so gestärkt gewesen, dass ich das Gefühl gehabt habe: Ja, es ist noch so viel möglich.“ (A4: Z.26)

„Ich habe dort so viel Kraft gehabt.“ (A4: Z.26)

Während des Zukunftstreffens stellen die planenden Personen ihre eigenen Ideen und Wünsche vor. Im Rahmen des Zukunftstreffens können sie ohne Befangenheit und ohne Hemmungen ihre Visionen darlegen.

„Ja, also ein grosser Wunsch ist natürlich mal Auto fahren zu können. Und drum, da S. ja eine Autovermietung hat“ (A5: Z.326)

Neben den positiven Rückmeldung und der Bestärkung der eigenen Ideen und Wünschen, wurde von den befragten Personen erwähnt, dass sie das Mitdenken für die Umsetzung ihrer Ideen durch die anwesenden Personen geschätzt haben.

„Eben wo ich so ein bisschen muss drauf achten, oder, oder, oder, wo ich nachher eigentlich, wo ich gut habe können in die Umsetzung einfliessen lassen, dass, das, dass ich eigentlich ein bisschen die, die Schippen, oder die, die, die Felsen habe können.“ (A2:Z.95)

Zum Teil befanden sich die planenden Personen in einer für sie schwierigen Situation und wussten nicht, wie sie diese verändern können. Die Auswertung der Interviewdaten hat gezeigt, dass durch ein Zukunftstreffen diesen Personen neue Wege und Ideen aus der für sie ausweglosen Situation aufgezeigt werden konnten.

„(...) irgendwie bin ich dann doch beim Kanton gelandet, weil ich dann immer wieder in der Planung gehört habe: Es gibt dann noch dieses und das. Und Kanton ist auch noch als Vorschlag gewesen.“ (A2: Z.78)

„Ja, er ist, er ist, für die einen ist er zu alt, für die anderen ist er zu viel behindert, für die anderen zu wenig behindert, und, ja [...] „Ist gar nicht so einfach.“ [...] „Ja, ja, ja. Es ist für uns Goldwert gewesen, dass jetzt genau eben der XY dabei gewesen ist am Zukunftsfest. Weil der hat dann nachher eben ein bisschen nach einigem Schweigen und zögern gesagt: Okay, also er würde das quasi übernehmen.“ (A5/1: Z.317)

Einige befragte Personen gaben an, dass sie sich über das Zukunftstreffen hinaus mental und auch hinsichtlich ihres Selbstbewusstseins gestärkt gefühlt haben und somit eine Nachhaltigkeit des Zukunftstreffens in ihrem Alltag erlebten.

„Und wie, wie das mich selber, in meinem Selbstbewusstsein und in meinem Wesen bekräftigt hat, meinen Weg zu gehen.“ (A3: Z.512)

„Das ist wirklich so als ob man ein Fenster aufmacht, und die Rollläden hochzieht, und plötzlich merkt man: Draussen scheint ja die Sonne. Und man ist frei, man kann eigentlich hingehen wo man will, und so.“ (A4: Z.450)

Diese Nachhaltigkeit kann sich auch auf das soziale Umfeld und die Eigenwahrnehmung der planenden Person auswirken, indem sie sich nach den Zukunftstreffen sozial mehr eingebunden fühlen.

„Ich habe Menschen, wo hinter mir-, ja, wo mir so eine Schutzhülle geben. Und wenn ich ganz mutlos bin, dann sagt mir meine Tochter: Du, Mami, du hast Freunde. Du musst jetzt nicht so tun. Du hast Freunde. Und dann zählt sie auf. Und dann merke ich: Ah, ja.“ (A4: Z.218)

„Also ich denke es ist einfach schon allein so auf der emotionalen Ebene, einfach ganz schön gewesen. Einmal so das Kind, wo einfach immer so ein bisschen Sorg-, vor allem eigentlich Sorgen macht, oder, einmal so, so viel Schönes zusammengekommen ist. Und so. [...] Und dann aber konkret, ist es natürlich (...) ist auch der Herr X., wo er dann so gehört hat, was da alles so Gutes zusammenkommt.“ (A5/1: Z.417)

Es wird auch als Bestärkung erlebt, dass die eigenen Ziele weiterhin verfolgt werden können. Diese Unterstützung in der Vorbereitung mit der Moderatorin und im Unterstützerkreis, wird als Anerkennung und Bestärkung erlebt, eigene Ziele zu setzen, Interessen zu verfolgen und aktiv zu werden um diese Ziele umzusetzen. Dies scheint auch zu mehr Selbstvertrauen bei den befragten Personen geführt zu haben und wirkt über das Treffen hinaus aus, in andere Felder des Kontextes hinein. Es zeigte sich in den Interviews, dass die planenden Personen vermehrt Verantwortung für ihr Handeln übernehmen und Leistungen erbringen können.

Eine befragte Person formuliert es als die „Kraft“ aus dem Zukunftstreffen. Sie nimmt wahr, dass sie sich neue Möglichkeiten (eine Ausbildung) erschliessen und sich auch besser in Sequenzen von Gruppenarbeit einbringen kann, die im Rahmen einer Ausbildung stattfinden.

„... und ich habe die Ausbildung dürfen machen. So hat das eine, wie das andere, wie eine Kette, hat sich ergeben. Und das ist eigentlich alles aus dieser Kraft heraus, wo halt von der Zukunftsplanung. Und dann habe ich gemerkt: Ja, das braucht es auch. Ich muss mich auch mal durchsetzen, und sagen: Nein. Auch wenn das jetzt falsch wäre, das kann man ja dann besprechen, und sagen: Ja und da hätten sie-, das ist-, oder das muss man noch so erweitern, oder das gehört in ein anderes Kapitel, aber da kann man drüber reden. Man darf auch mal etwas Falsches sagen.“ (A 4: Z.30; Z 268- 274)

6.1.2 Entwicklungsmöglichkeiten hinsichtlich beruflichen und persönlichen Veränderungen werden aufgezeigt, realisiert oder entworfen

Ein Ergebnis der Zukunftstreffen sind Veränderungsprozesse, welche die planenden Personen umsetzen und verwirklichen wollen. Zum Teil erfahren sie bereits während des Zukunftstreffens das die gewünschten beruflichen Veränderungen realisiert werden können.

„Weil, ja, die Stelle ist eigentlich schon auf gut sicher gewesen. Weil er hat-, der Herr X. hat am Zukunftsfest schon gesagt: Ich will mich kurzfassen, aber ich glaube-, oder, ich sehe, es kommt gut.“ (A5: Z.124)

Die gelingende Umsetzung der persönlichen Wünsche und Ziele hängt jedoch nicht nur von den anwesenden Personen beim Zukunftstreffen ab. Ebenfalls müssen die planenden Personen nach dem Zukunftstreffen aktiv werden, um von den Vorschlägen profitieren zu können.

„Jaja. Jaja, das ist klar. Und ich bin natürlich jetzt auch in der Verhandlung mit Baugenossenschaft (...) und, und, und. Und es ist so, dass ich natürlich mit dem einen oder mit den anderen Sitzungen mache. (...) Und ich streue auch den Flyer. (...) ich bin jetzt, ich werde jetzt dann vielleicht auch noch etwas auf der Homepage noch aufschalten. Ich werde ein Inserat machen. Also es ist, es ist, es ist eigentlich schon noch-. Ich bin schon noch in Arbeit.“ (A3: Z. 273)

„Und dann habe ich mich beworben (...) Sie haben mich aufgenommen und ich habe die Ausbildung dürfen machen. So hat das eine, wie das andere, wie eine Kette, hat sich ergeben. Und das ist eigentlich alles aus dieser Kraft heraus, wo halt von der Zukunftsplanung.“ (A4: Z.30)

„Wenn ich aber jetzt eine Lösung gefunden habe, teilweise dank PZP, hab ich, darf ich Deutsch Grammatik-, weil mir die Grammatik fehlt, fürs KV. Dank der PZP, im Nachhinein hat der Kanton,

durch meine-, weil er auch-, Kanton hat denn zweieinhalbmonatigen Kurs übernommen.“ (A2: Z.70)

6.2 Planen im Unterstützerkreis

Der Unterstützerkreis (Circle of Support oder Circle of Friends) besteht aus verschiedenen Menschen, die sich für eine Person, die z.B. auf Grund von Beeinträchtigung, Krankheit oder einer schwierigen Lebenssituation für das Erreichen ihrer persönlichen Ziele Unterstützung benötigt, einsetzen (Fietkau, S. 2015, 235ff.).

Eine Aufgabe des Unterstützerkreises ist das Stärken, Ermutigen und Unterstützen der planenden Person, sowohl beim Ideen sammeln, beim Entwerfen eines Plans sowie in der Realisierung oder Umsetzung des Planes oder Vorhabens.

In der Planung ist die Gruppe vom Unterstützerkreis mit ihrer Dynamik und ihren Ideen für die Umsetzung der Ziele entscheidend. Wenn das Ziel noch nicht klar ist, kann der Unterstützerkreis durch die Arbeit an Wünschen und Stärken auch zur Klärung der Ziele der planenden Personen beitragen. Das Nachdenken über die konkrete Gestaltung des Lebens, sowie das Entdecken von Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten stehen im Zentrum der Planung.

Im Unterstützerkreis wird ein Aktionsplan erarbeitet, um die nächsten Handlungsschritte gemeinsam zu planen. Einige Ideen werden ausgewählt und im Aktionsplan notiert. Darin wird festgehalten, welche Möglichkeiten geklärt oder gesucht werden, welche weiteren Personen einbezogen, informiert oder angefragt werden sollen und wer welche Aufgaben übernimmt (vgl. Doose, 2013, S. 34).

In der Auswertung des Interviewmaterials liessen sich zur Thematik Unterstützerkreis folgende Themenfelder ausmachen:

1. Zusammensetzen vom Unterstützerkreis
2. Erleben der Wertschätzung
3. Prozesse im Unterstützerkreis
4. Umsetzung und Nachhaltigkeit

6.2.1 Zusammensetzen vom Unterstützerkreis

Wenn ein Zukunftstreffen geplant wird, werden dazu wichtige Menschen im Leben der planenden Person eingeladen. In den Interviews hat sich gezeigt, dass das gar nicht so einfach ist. Die planende Person und ihre Begleitpersonen wissen oft nicht, wen sie zu diesen ihnen noch unbekanntem Zukunftstreffen in den Unterstützerkreis einladen könnten. Das Konzept des Unterstützerkreises ist den meisten nicht bekannt. Wenn die erste Planung ansteht, ist die Auswahl und Einladung von Unterstützungspersonen eine erste Herausforderung. So stellen sich die planenden Personen oder ihre Begleitpersonen häufig die Frage, wen sie einladen können und ob es überhaupt Leute gibt, die mitdenken und -planen wollen.

In den Interviews zeigte sich, dass besonders Personen, die ihr soziales Netz klein und begrenzt wahrnehmen zu Beginn nicht wissen, wen sie einladen könnten.

Die Moderatorinnen nehmen in dieser ersten Phase eine wichtige Rolle. Sie zeichnen den Unterstützerkreis auf und überlegen zusammen mit der planenden Person, wer eingeladen werden könnte.

„Und dann habe ich angefangen in den Kreisen die Menschen aufzuschreiben. Und auf einmal sind das, glaube ich, zwölf Menschen gewesen. Und ich habe dürfen denen anrufen, und sie einladen (...).“ (A4: Z.18).

Diese Visualisierung verdeutlicht der planenden Person welche Menschen sie als potentielle Unterstützer einladen können.

Obwohl es dann immer heisst, (...) dass die Person selber, oder der Jugendliche selber muss. Und wir haben so das Gefühl gehabt: Ich habe im ersten Moment gar nicht gewusst, wen er könnte fragen, und er hat es auch nicht gewusst. (...). Er hat es wirklich auch nicht gewusst. Und dann aber eins nach dem anderen, Frau X. hat uns dann auch Mut gemacht, und hat gesagt: Ja, sie werden überrascht sein, da kommen manchmal viel mehr Leute zusammen als man denkt. Und dann nachher tatsächlich, wo wir uns dann dahintergeklemmt haben, gell, dann nachher sind wir doch auf einige gekommen, wo wir gedacht haben: Ja, doch, die kann man doch fragen. Und es ist jetzt also wirklich ein voller Erfolg gewesen.“ (A5/1: Z.41-48).

Andere, teilweise nicht so bekannte Menschen einzuladen, die an der persönlichen Planung für die Zukunft mitdenken, erfordert von den planenden Personen auch etwas Mut und ist nicht ganz einfach. Eine befragte Person hatte zu Beginn Hemmungen Personen einzuladen, weil sie die Vorstellung hatte, alle müssen dann viel leisten und unterstützen und die Leute haben keine Zeit.

„(...) die haben jetzt das Gefühl, die müssen jetzt weiss ich was da leisten und schaffen und so(...). Dort geht es dann ums unterstützen, dann wirklich, dass die Leute, die müssen dann nachher etwas bieten, die müssen dann den Y. unterstützen. Und dann habe ich gedacht: Jesus, ich wüsste überhaupt nicht, wen anfragen. Und wir haben um uns alles Bekannte, wo alle einfach irgendwie viel zu tun haben, und lieb und nett zwar sind, aber doch irgendwie einfach nicht freie Kapazitäten hätten. (...)“ (A5/1: Z.27-36; Z.98-102).

Die Zusammensetzung des Unterstützerkreises ist nach Aussage der befragten Personen für die Umsetzung und das Erreichen der erarbeiteten Ziele enorm wichtig. Deshalb ist die professionelle Begleitung durch eine erfahrene Moderatorin schon bei der Zusammensetzung vom Unterstützerkreis hilfreich. Sie kann Vorschläge machen, welche unbezahlten und welche bezahlten Unterstützter, respektive Fachpersonen zum Thema eingeladen werden könnten.

„Da hat nämlich die Frau Ding noch drauf ein bisschen bestanden, Frau Y., gell. Sie hat gesagt: Es wäre gut, wenn jemand von B (ein Verein für Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt, Anm. J.A.) da wäre. (...) Und das ist jetzt wirklich ein Segen gewesen.“ (A5/1: Z.300-302)

Es gibt unterschiedliche Ansichten bei den befragten Personen, wer in den Unterstützerkreis eingeladen werden soll, bzw. wie sich dieser zusammensetzen soll. Einerseits wird erwähnt, dass die Personen im Unterstützerkreis die planende Person gut kennen sollten, da es mit Freunden, Bekannte, Familienangehörigen einfacher ist, nach der Planung wieder Kontakt aufzunehmen und an den Plänen weiterzuarbeiten.

„Es ist natürlich viel besser, wenn irgendjemand, wo man ganz gut kennt, dort dabei ist, das ist natürlich viel, viel besser.“ (A2: Z.120).

Andererseits können Personen, die die planende Person nicht gut kennen, eine wertvolle Aussensicht geben und es kann „freier“ gesprochen werden.

„Also ich habe dort auch recht gemerkt, dass es wirklich wertvoll ist, dass man Leute dabei hat, wo einen nicht unbedingt kennen. Weil sie einfach auf der einen Seite vielleicht auch viel offener, unvoreingenommener, können reagieren. Einfach das, wo sie im Moment grade empfinden und, und spüren. Und andere, wo im engeren Umkreis, familiär, oder was auch immer, halt vielleicht schon ein bisschen: Oh, darf ich jetzt das sagen? Was denkt jetzt die Mutter? ((lacht)) Oder, oder, oder wer auch immer. Wo mich ja auch kennt.“ (A3: Z 29-33)

Eine heterogene Zusammensetzung des Unterstützerkreises wird positiv wahrgenommen, somit kann eine gemischte Gruppe sehr kreativ werden.

„(...) das ist meine, meine Erfahrung, mit der heterogenen Gruppe, man stachelt sich gegenseitig an.“ (A3: Z.364)

„Und so die Ideen eben wo sie gehabt haben, das hat alle (...).“ (A5/1: Z.217)

Es lohnt sich auch Fachleute, oder „bezahlte Unterstützter“ einzuladen. Diese können ihr Fachwissen zu den Planungsthemen einbringen – u.a. wo es welche Angebote oder Dienstleistungen gibt - sowie bezahlt Aufgaben in der Umsetzung der Pläne übernehmen oder diese koordinieren.

„Die hat den Y. schon einmal beschult, ein Jahr lang. Und hat ihn auch recht gut gekannt. (...) Und hat sich überhaupt sehr gut ausgekannt, so in allem wo es darum geht: Schulische (...) und IV und (...) welcher Kanton, was anbietet. Und so weiter. Also vor allen Dingen im schulischen Bereich. Da ist sie absolut sattelfest. Die hat dann können Informationen geben, immerhin, was es für Möglichkeiten gäbe.“ (A5/1: Z.279-289).

Dass Personen aus dem Umfeld der planenden Person wenig bis keine Zeit haben Aufgaben für die Umsetzung der Pläne zu übernehmen, dafür haben die planenden Personen durchaus Verständnis. Aus diesem Grund ist es umso wichtiger für bestimmte Aufgaben bezahlte Unterstützter oder Fachpersonen beizuziehen.

„Von Staatsanwalt, über, über Lehrer, das sind alles Leute, wo überdurchschnittlich viel arbeiten, eigentlich, wo anwesend gewesen sind. Und das hat es natürlich ein bisschen schwierig gemacht, oder!? Und, aber das ist noch clever gewesen: Dass, also auch eine Frau B. von (der Organisation X, Anm. J.A.) ist dabei gewesen, oder!?“ A5/1: Z. 277)

Eine bezahlte Unterstützungsperson oder Fachperson kann die Begleitung in der Umsetzung idealerweise in der Arbeitszeit übernehmen und auf diese Weise eine wichtige Rolle im Umsetzungsprozess übernehmen.

„Ja, der hat wirklich das Zepter in die Hand genommen. Und hat auch eingeladen für die Sitzungen und so, also ohne den wären wir also nicht, nicht wo wir jetzt wären.“ (A5/1: Z. 471-476)

6.2.2 Erleben der Wertschätzung

Der Unterstützterkreis übernimmt unterschiedliche Aufgaben im Planungs- und Umsetzungsprozess, eine davon ist das Stärken und Ermutigen der planenden Personen. Auf der individuellen und emotionalen Ebene zeigen die teilnehmenden Personen Interesse und Wertschätzung an der Person allein daran, dass sie am Unterstützterkreis teilnehmen und bereit sind der Einladung zu folgen. Die Bereitschaft der eingeladenen Personen am Zukunftstreffen teilzunehmen und das Erleben der planenden Person im Mittelpunkt zu stehen, ist für diese eindrücklich und bleibt positiv in Erinnerung.

„Also zu merken, das Boot wo wir da gemalt haben, ist voll mit Menschen, und die unterstützen mich. Und ich muss das nicht alles alleine machen.“ (A4: Z.39)

„Ja. Es sind neunzehn gekommen. (...) Also es sind alle gekommen, wo sich angemeldet haben. Also, und, ja, das hat uns natürlich schon gefreut.“ (A5/1 Z.192-198)

„Ja, dass es einfach auch geklappt hat. Und auch halt von S., irgendwie auch die Unterstützung. Ich meine, dass die auch bereit sind, und so.“ (A5: Z.543)

„(...) und auf einmal soll ich im Mittelpunkt sein. Und alle zwölf Leute sind für mich da.“ (A4: Z. 39)

Dass sich die eingeladenen Personen freiwillig Zeit nehmen, um am Zukunftstreffen teilzunehmen und um mitzudenken, wird von den planenden Personen als sehr unterstützend erlebt.

„Obwohl sie ja eigentlich keinen Gewinn davon gehabt haben für sich, sie haben es ja für mich gemacht. Das hat mich so tief berührt.“ (A4: Z 244)

Für die planende Person werden die positiven Rückmeldungen zu ihren Stärken und „Gaben“ im Unterstützterkreis als emotional stärkend erlebt.

„Auch bei dem Herrn B., habe ich richtig gemerkt, er, ja, er interessiert sich für mich. Er ist interessiert, er freut sich, er findet mich toll, er findet mich einen Netten, Engagierten.“ (A 5: Z. 548)

„Ja, und dann sind die eben gekommen und haben mir also Rückmeldungen, so positive Rückmeldungen gegeben. (...) Und, eben, ich glaube, das ist ganz wichtig gewesen, einfach auch die positiven Rückmeldungen. Auch mal, anstatt immer zu hören: Ja, du hinkst ja, und du schielst ja, und, ach, geht das bei dir langsam. Zu hören: Ja, du bist so ein offener, heiterer Mensch. Und, ähm, deine langsame Art kann auch ein Vorteil sein.“ (A4: Z.29; Z.38)

„Also ich habe das Gefühl, als Spiegel ... Spiegelung, kennen sie vielleicht. Es ist, wo sie über mich erzählt haben, was ich so für Gaben habe, habe ich müssen staunen, weil ich nicht gedacht habe, dass man am zweiten Tag schon von einem schon vieles weiss, wo man nicht erzählt. Und doch merkt, dass die Person, dass das und dieses ist. Ja, ich mein, das hat schon mal etwas gebracht. Dass man weiss, welche Person das man unterstützt, und was für Fähigkeiten die Person hat. Das ist mal ganz wichtig. In meinem Unterstützterkreis habe ich ungefähr neun gehabt.“ (A2: Z. 116).

6.2.3 Prozesse im Unterstützerkreis

Das Planen im Unterstützerkreis ist idealerweise dynamisch und es werden Ideen für die Umsetzung der Ziele der planenden Person entwickelt. Wenn das Ziel noch nicht klar ist, kann im Unterstützerkreis die Arbeit an Wünschen und Stärken zur Klärung der eigenen Ziele beitragen. Eine planende Person formuliert diesen Prozess folgendermassen.

„Und nach dieser Zukunftsplanung habe ich so wie, einfach wieder neue Hoffnung gehabt. Und so, ich bin so gestärkt gewesen, dass ich das Gefühl gehabt habe: Ja, es ist noch so viel möglich. Und vor allem hat sich so herausgeschält, dass ich eigentlich sehr gerne mit Kindern würde arbeiten. Und das Träumchen habe ich dann gerade aufgenommen. Ich habe dort so viel Kraft gehabt.“ (A4: Z. 25)

Für Ideen zur Umsetzung der Ziele sollte die Gruppe vom Unterstützerkreis möglichst heterogen sein. Dadurch besteht die Möglichkeit eine Vielfalt an Ideen zu erarbeiten, aufzunehmen und somit neue Wege und Möglichkeiten aufzuzeigen.

„Es muss-, oder es wird, das ist meine, meine Erfahrung, mit der heterogenen Gruppe, man stachelt sich gegenseitig an.... Das ist, das ist wie, wie ein -, eine Lava wo kocht und es schafft am Rand von dem Krater Stein zu schmelzen. Also es geht weiter, weiter als, als.... Eben, es ist nicht linear, sondern es ist exponential, was dort passiert.“ (A3: Z.364)

Auch wenn nicht alle teilnehmenden Unterstützer sich einbringen und aktiv mitdenken können, stört das die Planung nicht. Es wird erwähnt, dass Personen, die in diesem Setting überfordert den Planungsprozess nicht negativ beeinflussen.

„Aber gut, ich denke mir, das hat es immer.“ (A5: Z.182)

Beim Planen muss immer von der planenden Person und der Bedeutung für das weitere Leben ausgegangen werden. Damit dies im Unterstützerkreis gelingen kann, müssen Personen dort sein, die wahrnehmen, was die planende Person benötigt und die sich für die planende Person einsetzen (vgl. Fietkau, 2015, S. 235ff.). Dies wird in den Aussagen der befragten Personen ebenfalls sichtbar.

„Und es muss einem gelingen, wirklich die, die Not, die Dringlichkeit, eben der Albtraum, so auf den Punkt zu bringen, dass man merkt: Es geht nicht anders. (...) Da müssen wir etwas ändern (...). Also, also, also nicht nur bei welchen Ideen bekomme ich am meisten Unterstützung, sondern auch: Was, was ist es wirklich, wo die Hauptperson glücklich macht? Also, also, das denke ich, da hat eine Gruppe ein sehr gutes Gefühl.“ (A3: Z. 376; Z. 418)

Eine weitere Chance der Planung im Unterstützerkreis ist die Möglichkeit, eigene Ziele und Ideen im Umfeld bekannt zu machen. Dies kann die Umsetzung erleichtern.

„Ist es ein, ist es, ja, ein Startschuss, ein, ein, ... ein Öffnen, es, es, es Bekanntmachen. Oder ich weiss auch nicht, also eben ich bin nach wie vor davon überzeugt, wenn wie mehr Menschen, wie mehr Leute um dich herum, von solchen Plänen wissen, desto mehr kannst du auch an Ideen bekommen, Unterstützung bekommen.“ (A3: Z.67)

„Und das ist auch das Schöne am Unterstützerkreis, also die bekommen das alles mit. Oder!?“ (A5: Z. 532)

Der Prozess des Planens im Unterstützerkreis wird von den befragten Personen teilweise als Klärungsprozess erlebt. Ganz unabhängig davon, ob danach Planungsschritte angegangen werden.

„Du fragst eben was, was sind die Resultate, oder was hat sich verändert? Ich denke, also, es ist, also für mich, ich habe das natürlich auch so ein bisschen angeleitet, ein Klärungsprozess, für mich selber. Ohne dass jetzt grosse Handlungen daraus heraus, vom Unterstützerkreis her.“ (A3: Z.33)

6.2.4 Umsetzung und Nachhaltigkeit

Nach den Zukunftstreffen stellt sich für alle Beteiligten die Frage, wie geht es weiter, wie gestaltet sich der Umsetzungsprozess und was bleibt am Ende für die planende Person?

Bei der Erstellung des Aktionsplanes wird nach der konkreten Unterstützung für die Umsetzung gefragt. Aus Sicht der befragten Personen ist es schwierig jemanden zu finden, der bestimmte Aufgaben übernimmt. In der konkreten Umsetzung bleiben oft nur wenige Personen, die die befragten Personen weiterhin unterstützen sowie Rückmeldungen geben. Wenn die konkrete Frage wer welche Aufgaben in der weiteren Umsetzung übernehmen könnte gestellt wird, herrscht Stille.

„Also jetzt müssen wir das machen und das machen und das muss erledigt sein. Und dann haben sie gesagt: Und wer macht das? (...) Und dann ist natürlich ruhig gewesen. Ist lang still gewesen.“ (A5/1: Z.268-277).

Wenngleich nicht viele Personen im Unterstützerkreis konkrete Aufgaben übernehmen, so ist es für die planende Person dennoch wichtig, dass ihr Umfeld weiss, was sie plant oder woran sie arbeitet. Dadurch ergeben sich Anknüpfungspunkte und es kann einfacher situative Unterstützung angeboten werden respektive nachgefragt werden.

„Mich können mitzuteilen. Und eigentlich mein Unterstützerkreis ein bisschen können vorbereiten auf, auf die nächsten, auf die nächsten Schritte. Dass es eigentlich wie ein bisschen klar ist: Ah, es muss so sein. ...Ja, ich habe natürlich, ich habe natürlich jetzt sehr einfache Anknüpfungspunkte, um zu sagen: Du, du weisst ja, ich habe ja dort das und das gesagt. Oder: Jetzt steht bei mir gerade das und das an. Könntest du dir allenfalls vorstellen? Oder: Hättest du eine Idee? Oder was auch immer. (...) Also das hat mich natürlich schon-. Ein Türöffner, sage ich jetzt, für wenn ich jetzt irgendetwas grade brauche.“ (A3: Z.202; Z. 442).

Eine der befragten Personen vermutet, dass unbezahlte Unterstützer zeitlich und oder fachlich überfordert sein könnten, wenn sie solche Aufgaben übernehmen. Deshalb werden bezahlte Unterstützer oder Fachleute, die Umsetzungsaufgaben in ihrer bezahlten Arbeit übernehmen als hilfreich wahrgenommen.

„Dass die Punkte abgelegt werden können, weil er eben ja bei X eh eigentlich angestellt gewesen ist. Und dann hat er das quasi auf sein Arbeitspensum können nehmen. Der hat das jetzt nicht privat müssen machen. Wenn er nicht da gewesen wäre, wäre es schwierig gewesen, und dann wäre das ganze Fest nicht so erfolgreich verlaufen für uns. Weil es hat sich sonst niemand gemeldet, wo jetzt da irgendwie etwas möchte noch so machen. Und ich muss auch sagen: Niemand anderes macht etwas. Ausser jetzt eben diese Frau A. von Y, wo halt einfach eine Fachfrau ist. ... Und eben der Herr C. von X, und dann der Herr B., wo jetzt eigentlich sein Chef ist. Die, die, die, die sind die drei sind verblieben, vom Zukunftsfest, wo sich jetzt halt eben um ihn kümmern... „Und, eben wenn jetzt das der C. nicht in seinem täglichen Arbeitspensum nicht sowieso könnte einbauen, dann würde es

schwierig, so jemanden zu finden, wo das würde koordinieren. Also es ist ein bisschen wie,-. Wenn jetzt er nicht wäre, gesetzt den Fall, dann würde das Ganze sich wahrscheinlich einfach verlaufen“ (A 5.1: Z.350; Z.495).

Obwohl die Bereitschaft der Personen aus dem Unterstützerkreis nach dem Zukunftstreffen weitere Aufgaben zu übernehmen teilweise klein ist, bleiben für die planende Person ganz konkrete Ergebnisse und Wirkungen.

„Aber von dem her hat es natürlich wahnsinnig viel bewirkt, das Zukunftsfest. Das hat jetzt eigentlich eben in eine Lehre gemündet und, und, und, und in so eine interdisziplinäre Unterstützung, wo wir uns eigentlich immer gewünscht hätten, vom ersten Tag an. Wir haben einfach immer eben die Sitzung, wo wir kürzlich gehabt haben, und jetzt nächsten Dienstag noch einmal.“ (A5/1: Z.350)

Neben konkreten Aktionen sind weitere längerfristige Auswirkungen auf der Ebene der eigenen Stärkung und im Sinne einer Aktivierung des sozialen Netzes möglich. Auch nach dem Zukunftstreffen und im Umsetzungsprozess der Planung wird diese persönlich Stärkung erlebt, wenn im weiteren Prozess nur schon das Wissen da ist, dass es Menschen gibt, die sich für die planende Person interessieren.

„Aber auch schon das Wohlwollen, das bleibt einfach so wie eine Kugel so um mich herum. Ich habe so das Gefühl, ja, ich habe so ein Wohlwollen.“ (A4: Z.220)

Dieses stärkende Gefühl kann über das Zukunftstreffen hinaus bestehen bleiben, auch wenn häufig in der weiteren Begleitung und Unterstützung nur noch wenige Personen aus dem Unterstützerkreis weitermachen.

Manchmal behält auch die Moderatorin den Kontakt aufrecht und fragt gelegentlich nach, wie es weitergeht.

„Und ich habe ja gewusst Frau X. denkt an mich, sie vergisst mich nicht. Wir haben auch ab und zu wieder ein Telefongespräch miteinander gehabt. Aber, nicht weil es jetzt Probleme gegeben hat, sondern einfach zum wieder melden: So und so läuft es.“ (A4: Z.36)

Oder es bildet sich ein kleiner Kern aus dem Unterstützerkreis, der sich regelmässig trifft, Lösungen sucht und begleitet.

„Ja, man ist einfach alleine. Und dann nachher sollte man das noch machen, oder wäre das vielleicht noch gut? ... Aber nie so eine ganze, mal Fachleute, wo zusammensitzen und wo, wo, wo miteinander ein bisschen vernetzt, irgendwie, sich kümmern darum: Was, was kommt jetzt, was täte ihm gut? Und da haben wir jetzt zum ersten Mal ebenso eine Gruppe(...)“.

(A 5: Z.350)

6.3 Veränderungen im Umfeld - kontextuelle Faktoren

Das Ausmass der Veränderungen, die eine Persönliche Zukunftsplanung erreichen kann, sind nach O'Brien (2013) abhängig von Werten, Absichten, Beziehungen und der Kreativität der Personen, welche die Persönliche Zukunftsplanung durchführen sowie der Unterstützungssysteme (O'Brien, 2013).

In der Untersuchung wurde danach gefragt, ob die vermehrte Selbstbestimmung oder Akteurschaft auch von zentralen Unterstützungspersonen und -systemen wahrgenommen und entsprechende

Unterstützung angeboten wird, um individuelle Lebensentwürfe zu unterstützen und zu ermöglichen. Untersucht wurde der Wandel bei den Unterstützungssystemen, der auf Veränderungen auf der individuellen Ebene folgen können. Bei der Auswertung der kontextuellen Faktoren stand die Frage im Zentrum, welche kontextuellen und organisationalen Faktoren unterstützen oder behindern die Möglichkeit, die eigene Stärke einzubringen, Leistung zu erbringen und damit das Gefühl sich als nützlich für die Welt und als Akteur in dieser Welt zu erleben

In der Auswertung der Interviewdaten zeigen sich folgende zwei Themenfelder hinsichtlich der kontextuellen Faktoren:

1. Soziales Umfeld
2. Institutionellen Ebene
 - Unterstützung wird ermöglicht
 - Unterstützung wird verhindert

6.3.1 Soziales Umfeld

In den Interviews wird sichtbar, dass die planenden Personen in unterschiedlichen Gebieten ihre Akteurschaft wahrnehmen können. Die befragten Personen äussern sich im Bezug zu ihrem sozialen Umfeld hinsichtlich der Veränderungen folgendermassen.

„Ja, es, es, es, ich denke es hat schon ... etwas verändert im Umfeld, bei meinen Leuten. Also, dass sie auch so ein bisschen Bescheid wissen“. (A3: Z.257)

Durch die Teilnahme im Unterstützerkreis werden Personen im eigenen sozialen Umfeld auf den Entwicklungsweg der planenden Person mitgenommen. Somit wissen sie, was die Person gestalten und verändern möchte, was sie dazu beitragen kann, dass die Ablehnung gegenüber dem Plan nach dem Zukunftstreffen abnimmt.

„Und, ich habe das trotzdem gemacht. Habe den Mut gehabt. Und denke es -. Ich bin insofern, in der Idee bestärkt worden, dass nach dem Fest, die Ablehnung, wo ich eigentlich erfahren habe, verflogen ist. Das sie eigentlich gespürt haben: Das ist, ist eigentlich doch verrückt, was jetzt da herausgekommen ist. Und, und, sie mitgemacht haben, und, und-. Also das hat sehr viel Mut gebraucht, das gegen ihren Willen“. (A3: Z.167).

Ein Aspekt vom Zukunftstreffen ist die Möglichkeit, bestehende Vorurteile im sozialen Umfeld abzubauen und als Mensch mit seinen Bedürfnissen anerkannt zu werden. Dies ist besonders wichtig für Menschen mit einer Beeinträchtigung, welche viel Abwertung und Vorurteile erleben

„Ja, und ich finde es halt auch toll bei der Zukunftsplanung, dass die Vorurteile wegfallen. Man ist einfach Mensch unter Menschen. Und nicht der Behinderte, wo das und das Manko hat. Sondern, man schaut: Was ist da? Und man-. Und das ist so befreiend, einfach. Mensch unter Menschen sein. Ich hoffe das nimmt immer mehr zu. Dass man uns mit einer offensichtlichen Behinderung einfach wie einen Menschen unter Menschen kann anschauen“. (A 4: Z. 51)

6.3.2.a Institutionelle Ebene - Unterstützung wird ermöglicht

In den Zukunftsplanungen wird versucht, weitere Anknüpfungspunkte zur Umsetzung der eigenen Wünsche und Handlungen zu finden. In den Interviews ist die Suche nach einer Arbeits- oder

Ausbildungsstelle ein wichtiges Thema. In der Umsetzung zeigt sich, dass durch ein Zukunftstreffen neue Wege ermöglicht werden

Im Unterstützerkreis werden gemeinsam auch andere, als bisher bekannte oder bereits angefragte Organisationen und Angebote gesucht, welche die Stellensuche oder weitere wichtige Aspekte wie das Nachholen von schulischer Bildung unterstützen. Es werden Unterstützungsmöglichkeiten gesucht sowohl innerhalb, als auch ausserhalb der institutionellen Unterstützungsangebote für Menschen mit Beeinträchtigung.

Die Umsetzung gelingt, wenn Unterstützungssysteme die Bedürfnisse aufnehmen, die von den planenden Personen formuliert werden und darauf reagieren. In den geführten Interviews wurde dies hauptsächlich dort sichtbar, wo (neuere) Unterstützungssysteme bestehen, die als Ziel die Unterstützung zur Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigung haben. Beispielsweise die Organisation Impulse in Basel. Diese wurde 2011 mit dem Ziel gegründet, „(...) Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft und der Arbeitswelt voranzubringen“ oder Cavere (Fachstelle begleitetes Arbeiten im allgemeinen Arbeitsmarkt des Imbodenhuus St. Gallen). Des Weiteren werden Wege ausserhalb der spezialisierten Unterstützungssysteme gesucht, z.B. die Finanzierung durch den Kanton statt der IV oder direkte Kontakte bei Arbeitgebern und Ausbildungsangeboten.

Der Prozess der Vermittlung oder Umsetzung, das Herstellen des Kontaktes zu Vermittlungsstellen oder Arbeitgebern übernehmen die planende Person selbst, die Moderatorin oder Personen aus dem Unterstützerkreis. Bei der Suche nach einer Praktikumsstelle hat beispielsweise die Moderatorin den Kontakt hergestellt.

„Und sie hat dann, gerade bei der obersten Stelle von allen Kinderkrippen von Y. angerufen, und gefragt bei welcher Krippe dass man eigentlich jemanden könnte schicken, wo ein bisschen einfach möchte reinschauen und dabei sein“. (A4:Z.30).

In der Folge machte diese planende Person eine Ausbildung als Spielgruppenleiterin, die sie sich selber organisiert hat.

„Und eine Therapeutin hat mir dann gesagt: Ja, ähm, ob ich nicht möchte noch die Spielgruppenleiterinnen-Ausbildung machen. Sie traue mir das zu. Und dann habe ich mich beworben und bin grad-, es hat gerade noch einen Platz frei gehabt im Kurs. Und sie haben mich genommen, trotz dem dass ich gesagt habe, ich hätte vielleicht da und dort ein bisschen Probleme. Sie haben mich aufgenommen und ich habe die Ausbildung dürfen machen. So hat das eine, wie das andere, wie eine Kette, hat sich ergeben. Und das ist eigentlich alles aus dieser Kraft heraus, wo halt von der Zukunftsplanung (...).“ (A4: Z.30)

Ein anderer Weg ist, Vertreter der entsprechenden Unterstützungssysteme oder Vermittlungsstelle gleich selber in den Unterstützerkreis einzuladen, damit sie allenfalls, wenn Bedarf besteht, in der Umsetzung Aufgaben übernehmen können.

„Es ist einfach eben noch nicht ganz klar gewesen wie, auch mit der Schule und so. Und dann habe ich mir natürlich dann auch den Herrn A... A.A. ist ja gekommen, eben von Y. Und er hat ja das dann alles ein bisschen weitergeführt, wie man das macht, und so. Und ja, und das ist eben schon das Thema. Und das ist ja eigentlich auch das Ziel davon, von dem (...).“ (A5: Z.74)

Nach einer Planung beispielsweise unterstützt der Vertreter des Vereins zur Arbeitsintegration die Koordination der weiteren Umsetzungsaktivitäten. Dazu gehören die Organisation des Besuchs einer Berufsschule und auch das Vermitteln eines Angebotes, das Unterstützung bietet, um Lernrückstände aufzuarbeiten.

Eine andere planende Person sucht auch selber Angebote auf, die im Unterstützerkreis erwähnt wurden. Der angefragte Kanton übernimmt dann die Finanzierungen eines Deutschkurses, der als eine Vorbereitung auf eine gewünschte Ausbildung dient.

*„Irgendwie bin ich dann doch beim Kanton gelandet, weil ich dann immer wieder in der Planung gehört habe: Es gibt dann noch dieses und das. Und Kanton ist auch noch als Vorschlag gewesen“. ...
„Wenn ich aber jetzt eine Lösung gefunden habe, teilweise dank PZP, hab ich, darf ich Deutsch Grammatik-, weil mir die Grammatik fehlt, fürs KV. Dank der PZP, im Nachhinein hat der Kanton, durch meine-, weil er auch-, Kanton Ausserrhoden hat denn zweieinhalbmonatigen Deutsch-Grammatikkurs übernommen.“ (A2: Z.70; Z.78).*

Ein Zukunftstreffen kann dazu ermutigen Angebote aufzusuchen, welche die planenden Personen vielleicht schon kennt, aber den Schritt dorthin aus unterschiedlichsten Gründen noch nicht gemacht hat.

„Und eben auch das mit Impulse. Ja. Und eben der iPunkt. Dass sie-. Also B. ist ja auch bei dem iPunkt-Label dabei, dass Die tun sich ja eigentlich bereit erklären, Menschen mit Beeinträchtigung einzustellen. Und, ich habe ja vorher schon gehört von Impulse, von den iPunkt-Labels. Und habe schon gedacht: Das wäre mal toll so irgendwo zu arbeiten“. (A5: Z.320)

Ein Zukunftstreffen ermöglicht es den befragten planenden Personen Praktikums- und Ausbildungsplätze zu finden. In den aufgeführten Beispielen wurden dazu unterstützende Angebote genutzt, die das Ziel einer Teilhabe haben.

Bei weiteren befragten Personen wurden ebenfalls Arbeit- und Ausbildungsplätze oder Stellen auf dem ersten Arbeitsmarkt gefunden, die auf die aktive Anfrage positiv reagiert haben. In beiden Fällen, wo zum einen Fachleute in den Unterstützerkreis eingeladen wurden oder wo zum anderen der Kontakt später durch die planende Person hergestellt wurde, reagierte das Umfeld oder Vertreter von Unterstützungsangebot oder Ausbildungsplätzen positiv auf das aktiv werden der planenden Person und ihrer Unterstützer.

6.3.2.b Institutionelle Ebene - Unterstützung wird verhindert

Neben den gelingenden Bedingungen auf institutioneller Ebene gibt es jedoch erlebte Barrieren und Rückschläge in der Umsetzung. So werden Anfragen und Angebote zur Unterstützung in der Umsetzung der Pläne, welche die persönliche Entwicklung und Teilhabe in der Gesellschaft ermöglichen würden, nicht unterstützt. Die befragten Personen berichten von solchen Erfahrungen vor aber auch nach der Planung.

Eine befragte Person wollte vor ein paar Jahren eine Ausbildung als Büroassistentin machen, wurde aber darin nicht unterstützt.

„Weil, erstens habe ich-, hat die Schule gefunden, das ginge nicht. Und dann habe ich dort gar nicht erst gar nie dürfen eine Schnupperlehre machen.“ (A5: Z.190).

Die befragte Person konnte eine einjährige IV- Anlehre, - IV finanziert – absolvieren. Diese Anlehre wird von der befragten Person als nicht nützlich beurteilt. Da sie nicht anerkannt ist und kaum Möglichkeiten für eine Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt eröffnet.

„Die IV-Anlehre. Aber, ich meine, die zählt ja nirgends etwas“. (A5: Z. 254).

Eine weitere planende Person möchte nach einer früheren PRA Ausbildung eine Lehre absolvieren. Diese wird von der IV jedoch nicht finanziert, worüber die Person sehr verärgert ist.

„Weil man merkt dort, solange man im Rollstuhl ist, dann wird- dann lehnt die IV ab, dann lehnen eigentlich alle Strukturen ab, wo eigentlich bei einer normalen Person einfach unterstützen, bei einem Menschen mit Behinderung sogar die IV. Wenn sie die Diagnose anschauen, die Diagnose sagt ja nicht viel aus, als dass man halt eine Behinderung hat, aber sie interpretieren halt etwas anderes, und zahlen mal die Zweitausbildung zum Beispiel nicht“. (A2: Z 62).

Für Menschen die individuelle Unterstützung brauchen ist es schwierig, passende Angebote zu finden, wenn das Unterstützungssystem zu starr ist.

„Es gibt vielleicht auch Fälle, wo vielleicht ein bisschen einfacher sind. Das hat uns einfach auch die IV gesagt. Der X. er ist so ein bisschen etwas zwischen, weder Fisch noch Vogel. Sie haben bei der IV, tun sie klar ein bisschen unterscheiden zwischen solchen, wo einfach geistig ein bisschen beeinträchtigt sind, wo dann aber für handwerkliche Arbeiten geeignet sind. Und da haben sie Ausbildungsstätten, jede Menge, Mechanik und Garten und so weiter. Und dann nachher haben sie aber dann die, wo körperlich beeinträchtigt sind, wo aber dafür geistig voll da sind. Und da haben sie Ausbildungsstätten mehr im Bürobereich und so, wo dann auch rollstuhlgängig sind und so weiter. Und er ist so ein bisschen etwas zwischendrin. Und da hat sie mir ehrlich gesagt, die Berufsberaterin bei der IV: Es tue ihr Leid, sie wüsste für solche Fälle seien sie einfach nicht gut eingerichtet. Und sie hätten immer mal wieder eben solche Fälle wie er, und da können sie einfach nichts anbieten. Keine Ausbildungsmöglichkeit. Und darum ist er sehr schnell dann einfach bei der, in der Rentenabteilung gelandet.“ (A5/1: Z.624)

Obwohl sich die Familie dagegen gewehrt hat, wurde der befragten Person eine Rente zu gesprochen.

„Hundert Prozent Rente. Das heisst, für die IV ist also eh so quasi ...Ja, abgeschlossen. Stillgelegt, oder wie sie dem immer wollen sagen. Oder!?.“ (A5/1: Z.323)

Die betroffene Person meint dazu

„Und damit ist der Fall abgeschlossen für sie.“ (A5: 254-256)

Eine weitere planende Person erlebte, dass es mit einer zugesprochenen vollen Rente keine finanzielle Unterstützung für eine weitere Ausbildung gibt und dass weitere Anfragen nicht zu neuen Möglichkeiten führen.

„Aber wenn du überlegst, das eigentlich eine Behörde, wo jedem sagt: Du hast irgendwie die volle Rente, und du willst schaffen und willst eine zweite Ausbildung machen, und sie lehnen dich ab.“

(A2: Z.164)

Diese Vorschriften und Gesetze schränken die planenden Personen ein und teilweise werden sie dadurch verunsichert.

*„Oder die ganzen Vorschriften, das Gesetz, das und das muss man erfüllen, die und die Sachen müssen möglich sein, dass das und das kann passieren, dass man das darf. Das macht mir auch immer so Angst. Ja, wie viele Gesetze muss ich berücksichtigen, bis ich etwas darf machen?“
(A4: Z.368)*

Das Ausmass der Veränderungen bei Unterstützungssystemen geschieht nach O'Brien in Abhängigkeit von Werten, Absichten, Beziehungen und der Kreativität der Personen welche die Zukunftstreffen durchführen sowie den Unterstützungssystemen.

In den Interviews hat sich gezeigt, dass Vereine, deren Ziel die Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigung ist, in den untersuchten Planungen neue Wege und Veränderungen unterstützen. Die zu Grunde liegenden Werte und Absichten bei der IV sind je nach Kanton unterschiedlich und zeigen sich in dieser Untersuchung sehr unbeweglich. So wird einer Person eine Rente zugesprochen, statt nach einer individuellen Lösung zu suchen.

Nach der Unterscheidung wie sie O'Brien bezüglich der Veränderung der Unterstützungssysteme vornimmt, kann aufgrund der vorliegenden Ergebnisse festgehalten werden, dass durch die Planungen die Unterstützungssysteme nicht direkt verändert werden. Es werden vermehrt bestehende veränderte Formen von Unterstützungsangeboten aufgegriffen und genutzt.

Die IV, die grosse behinderungsspezifische Sozialversicherung für Aus- und Weiterbildungen, ändert in den vorliegenden Beispielen ihr Angebot nicht. Die Angebote mit anderen Werten und Haltungen, welche die Teilhabe und Stärkung der Person aktiv mittragen sind parallel auf privater Basis (Vereine) entstanden.

6.4 Konkrete Ergebnisse durch das Zukunftstreffen

Neben den angestrebten beruflichen und persönlichen Veränderungen wurden aus dem Datenmaterial auch schon ganz konkrete Ergebnisse ermittelt.

Eine der befragten Personen konnte nach dem Zukunftstreffen eine Ausbildung beginnen und erfolgreich abschliessen. Zum Zeitpunkt des Interviews befand sie sich in einer aktuellen Bewerbungsphase.

„Sie haben mich aufgenommen und ich habe die Ausbildung dürfen machen.“ (A4: Z.30)

„Jetzt habe ich-. Ich habe im November die Ausbildung abgeschlossen (...) Und jetzt habe ich mich letzte Woche dürfen vorstellen gehen in einer anthroposophischen Spielgruppe.“ (A4: Z.99-101)

Eine weitere befragte Person hatte eine neue Stelle gefunden.

„Ja, die Stelle habe ich angefangen. Also das ist dann-, hat auch geklappt.“ (A5: Z.111-112)

Über die beruflichen Veränderungen hinaus wurden die Zukunftstreffen auch genutzt, um ganz private und persönliche Veränderungen dazulegen, um diese später zu realisieren.

„Wo eigentlich wirklich der Startschuss gewesen ist für jetzt mein Wohngemeinschafts-Projekt. Wo jetzt doch schon konkret (...) Ist es ein, ist es, ja, ein Startschuss, ein, ein, ein, ein (...) ein Öffnen, es, es, es Bekanntmachen.“ (A3: Z.66-67)

Ferner liessen sich aus dem Datenmaterial zwar kleine, aber für die befragten Personen dennoch bedeutende Ergebnisse eruieren.

Als Klient dann, bin ich mit der Planung einfach zum Kanton. Und an der Antrag-Stelle hat der den Deutschkurs gehabt. Und gleichzeitig, das muss ich auch noch sagen, das ist auch der PZP-Planungseffekt, dass ich den Englisch-Freiwilligen-Kurs gemacht habe. Also beziehungsweise, ich habe einen Freiwilligen bekommen, wo mir Englisch gibt. Also, das alles ist über (...) Dank der PZP passiert.“ (A2: Z.96)

Wie bereits erwähnt kann das Zukunftstreffen bei den planenden Personen ein Auslöser für weitere Handlung sein oder sie haben teilweise ein konkretes Ergebnis vorliegen.

„Dass man wirklich auch etwas kann daraus herausziehen. Dort ist eigentlich so ein bisschen der, der Flyer entstanden, von meinem Wohnprojekt.“ (A3: Z.109)

6.5 Beurteilung Persönliche Zukunftsplanung

In den Interviews haben sich die Interviewpartner häufig zu den unterschiedlichen Aspekten der Persönlichen Zukunftsplanung geäußert.

Die Persönliche Zukunftsplanung beurteilen sie allgemein positiv, es sei eine gute Methode und die dahinterliegende Haltung wird geschätzt.

„Es ist eine gute Methode“. (A2: Z.352)

„Und aus dem heraus, habe ich das Gefühl gehabt, ist das sehr eine gute -, ein gutes Instrument, also Instrument ist jetzt ein bisschen abwertend, aber sehr eine gute-, sehr ein guter Ansatz, wo mir auch im tiefsten Inneren entspricht, wo von den Ressourcen ausgeht, und als positiv denkender Mensch nach Lösungen zu suchen. Also das kommt mir sehr entgegen, meinem Naturell. Und, und meiner Philosophie, und meiner Denkweise, und meiner emanzipatorischen Einstellung, also dass ich- ja.“ (A3: Z.326)

„Und zwar nicht zu einer Party mit weiss nicht was für Action, und der Zauberer kommt auch noch, und es wird es wird getanzt und so, sondern so etwas Schlichtes: Man sitzt zusammen und schaut etwas gemeinsam an. Und so. Die Menschen haben sich so gefreut.“ (A4:Z.242)

Es wird positiv beurteilt, dass die planende Person in diesem Prozess im Mittelpunkt steht und damit auch Wertschätzung erfährt. Was bei einer Person mit Beeinträchtigung immer noch nicht als selbstverständlich wahrgenommen wird.

„Ich habe mich immer versteckt, zu hinterst. Überall versteckt. Ich habe einfach gewusst, das ist mein Bewusstsein gewesen, du bist behindert, und du musst schauen, dass du ja nicht das Bild störst, oder die Gemeinschaft störst. Räum dich auf die Seite. Und das ist durch die Zukunftsplanung-. Ich habe fast geheult, weil ich gemerkt habe, ich bin jetzt plötzlich so wichtig. Und, ich bin jetzt der Mittelpunkt. Und ich halte das jetzt auch aus. Das ist meine allergrösste Angst gewesen: Halte ich das überhaupt aus?“ (A4: Z.286)

„Also es ist nicht um sie oder um mich oder um den Lehrmeister oder weiss ich nicht was gegangen, sondern es ist um ihn gegangen. (...) Und unserem Sohn gegenüber ist es natürlich eine Wertschätzung gewesen.“ (A5/1: Z.234; Z.574)

Dass der Sohn und seine Fragen im Mittelpunkt stehen, wird von den Eltern eines planenden jungen Mannes auch als entlastend erlebt:

„Und wir Eltern, das habe ich auch noch gut gefunden, wir sind so aussen vor geblieben. Das ist so, wir haben so wie eine Statistenrolle-, also wir sind wie die anderen auch gewesen. ... Wo wir ja vorher immer so an erster Stelle sind, und alles irgendwie müssen-. Und so haben wir können, so wie ein bisschen zurücklehnen, und auch wie die anderen Besucher auch, einfach zuhören, und wir haben keine Spezialrolle gehabt. ... Das habe ich angenehm gefunden. Und wir haben nicht mehr geredet als andere geredet haben. Oder mehr Informationen müssen preisgeben. Und das habe ich auch so-. Das ist auch so irgendwie entlastend auch gewesen.“ (A5/1: Z.239)

Die positive Grundhaltung der planenden Person gegenüber in einem Zukunftstreffen wird immer wieder erwähnt. Das macht die Planung für die Person zu etwas Bedeutsamen. Die Haltung in der Persönlichen Zukunftsplanung, dass die Beiträge jeder Person - im Sinne der Übernahme einer wertgeschätzten Rolle- gesehen und anerkannt werden, wurde von einer planenden Person wie folgt beschrieben.

„Ich möchte, dass ihr das auch wisst, dass ihr wirklich etwas Wichtiges macht, wo anhält. Ich glaube, die Ermutigung, Menschen ermutigen, in dem was sie können, ist wichtiger, als den Menschen ihre Defizite aufzuzeigen. Weil das nützt mir nichts, wenn ich weiss, dass ich jetzt halt, weil ich schiele, keinen sauberen Kreis kann ausschneiden, weil ich es nicht sehe. Es nützt mir viel mehr, wenn ich höre: Du hast Geduld und du kannst jetzt da den Kindern Zeit lassen, dass sie sich können lernen anzuziehen, zum Beispiel.“ (A4: Z.131).

Eine Zukunftsplanung kann zum Ausgangspunkte eines Entwicklungsprozesses werden, wo alte Bilder „stehen“ gelassen werden und neues probiert wird mit dem Wissen um Unterstützung und Stärkung. Dies hat eine der planenden Person sehr deutlich beschrieben.

„Und dann irgendwann wird das zur Gewohnheit, und dann sagt man sich im Hirn: Das kannst du nicht. Und wenn dann jemand kommt, und sagt: Probier es mal. Dann geht es. Dann staunt man. Und denkt: Ja, es geht ja. Weil das was im Kopf ist, muss nicht unbedingt die Wirklichkeit sein, im übrigen Mensch.“ (A4: Z.390).

„Es ist schon ein bisschen das Bild von einem Brunnen, wo einfach zugeschüttet gewesen ist. Und zugeschüttet mit Sand, mit Kies, mit Geröll und jemand hat noch den Deckel darauf gemacht. Also man hat da können darüber laufen und nicht merken, dass da ein Brunnen ist. Die Frau X (die Moderatorin, Anm. J.A.). hat einfach die Schaufel genommen und das ausgebuddelt wieder.“ (A4: 442).

Die Teilnehmenden halten auch einige Punkte fest, die beachtet werden müssen für einen guten Verlauf.

So ist die kompetente Leitung des Zukunftstreffens durch die Moderatoren eine unabdingbare Notwendigkeit, sonst können Fragen oder negative Aussagen hinsichtlich der planenden Person aus dem Unterstützerkreis als belastend erlebt werden.

„Aber ich habe gefunden, die beiden Frauen haben das so gut geplant. Und so strukturiert eben. Oder eben die Idee, zum Beispiel, dass sie am Anfang gerade gesagt haben, gewisse Sachen die tun wir

jetzt einfach gerade zusammen-, also die haben das so auf ein Papier geschrieben, und das tun wir zusammenknüllen und weg. Und so. Und das habe ich so gut gefunden. Eben zum Beispiel, dass er eben manchmal ein bisschen Selbstgespräche macht, oder dass er eben zu spät kommt, und so. Das man gerade so ein bisschen den Leuten vielleicht, wo auch ja vielleicht auch negatives haben wollen sagen, dass halt jetzt einfach gerade ein bisschen den Wind aus den Segeln genommen hat. Das es wirklich einfach jetzt soll eine positive Angelegenheit sein. Die positiven Sachen sollen vorherrschen und nicht eben das wo nicht da ist.“ (A5/1: Z.225)

Andernfalls können Fragen oder Themen, die persönlich berühren auch als belastend erlebt werden. *„Belastend (...). Ja, es kommt drauf an, was sie fragen. Eben, wie gesagt, wenn man mit den Fragen kommt, wo man sich ja immer gefragt hat, wo man schon so weit gewesen ist, fangt man an zu weinen.“ (A2: Z.265)*

Wenn die Planung kompetent moderiert wird, wird das Zukunftsfest als gelungener Anlass erlebt und beurteilt.

„Genau, dass es eben relativ professionell ist, das ist genau das gewesen. Weil ich habe eben ein Bild gesehen, von einem sogenannten Unterstützerkreis, wo mal stattgefunden hat, von einem anderen Buben, wo mit dem A. mal in die Schule ist. Und dann sind die da so im Garten gesessen mit farbigen Fähnchen, und, und, und. Und irgendwie habe ich gedacht: Ja, ich habe mich, wie fast nicht getraut, dann so gewisse Leute jetzt, wo ich-, die einzuladen um einfach so ein bisschen in den Garten zu hocken. Und, und, und dann irgendwie noch welche Spiele oder so vielleicht zu machen, oder!? Also, aber wo dann nachher aber die Frau X. genau so-, genau eben die Leute erwähnt hat, und dann haben wir gemerkt: Wow, das ist natürlich schon ein anderes Niveau, irgendwie. Und da sitzt man dann nicht einfach im Garten. Sondern, das ist wirklich-. Und dann haben wir auch den Raum gesucht. ... Also es ist alles sehr, eigentlich, auf recht hohem Niveau gewesen. Und dann nachher haben wir dann nachher natürlich gemerkt: Wow, das ist natürlich also eine interessante Sache... Also der Anlass selber der ist echt sehr toll gewesen.“ (A 5/1: Z.168)

Positiv beurteilt wird die Unterstützung durch bezahlte und unbezahlte Personen aus dem Unterstützerkreis, die bezogen auf die eigenen Pläne angefragt werden können.

„Das finde ich eben auch noch schön. Dass die Menschen dann dürfen sagen: Ich möchte das machen. Und so und so stelle ich es mir vor. ... Und eben da brauchen wir die Hilfe von euch. Dass ihr uns ernst nehmt. Und dass ihr schaut: Wie kann man jetzt das verwirklichen. Für das brauchen wir eure Hilfe. ... Weil, eine Behinderung bedeutet ja auch immer: Ein bisschen weniger Kraft haben, mehr Anstrengung für das gleiche Ziel.“ (A4: Z.464)

Eine weitere und bedeutende Frage betrifft die Kosten einer Persönlichen Zukunftsplanung. Es stellt sich die Frage, wer diese bezahlen kann.

„Aber, und das ist ein bisschen schade, bei dem Zukunftsfest, das kostet ja etwas, das ist nicht gratis. Oder? Also das ist auch etwas, wo man muss sich das entweder können leisten, oder es ist-. Ich wüsste jetzt nicht, was für Institutionen da das würde irgendwie mittragen.“ (A5/1: Z.491)

6.6 Gesellschaftliche Akzeptanz

In den Interviews wurden von den Befragten immer wieder Aussagen hinsichtlich der gesellschaftlichen Akzeptanz von Personen mit Beeinträchtigung gemacht, obwohl nicht danach gefragt wurde. Häufig rückt die sichtbare Beeinträchtigung der Personen in den Fokus der Öffentlichkeit und der Mensch dahinter wird nicht gesehen. Die befragten Personen kritisieren die fehlende Anerkennung ihrer Persönlichkeit und geben zum Ausdruck, dass sie nicht auf ihre Beeinträchtigung reduziert werden wollen. Da bei der Persönlichen Zukunftsplanung die Wertschätzung der Person und die Partizipation einen sehr grossen Stellenwert haben, werden die Aussagen zu den erlebten Diskriminierungen in den Bericht aufgenommen.

„Der muss ja bevormundet sein, weil er ja im Rollstuhl ist.“ (A2: Z.402)

„Dass man uns mit einer offensichtlichen Behinderung einfach wie einen Menschen unter Menschen kann anschauen.“ (A4: Z.55)

„Und es sind alle wo, wo-. (3) Ich bin nicht nur immer der, wo Hilfe braucht und der wo, wo angewiesen ist, das, dass jemand etwas macht, und, und muss dankbar sein, sondern, sondern ich habe auch etwas zu geben.“ (A3: Z.534)

Weiter gaben die befragten Personen an, dass bestehende Strukturen innerhalb der Gesellschaft und in der Öffentlichkeit sowie fehlende Barrierefreiheit bei Menschen mit einer Beeinträchtigung zur Resignation führen können.

„Und ich finde, bei den behinderten Menschen, was die alles müssen einstecken, von klein auf, Jahrzehnte lang (...) Irgendwann ist die Resignation einfach so gross, dass man dann halt sagt: Gut, wenn ihr wollt, ich könnte zwar das und das für euch machen, aber wenn ihr mich immer so runter macht, ich habe daheim einen bequemen Stuhl, wo ich noch die Beine kann oben haben, dann bleibe ich daheim sitzen (...). Überall Barrieren, Barrieren. Und ich erlebe das einfach auch so extrem (...). Aber man wird hier in der Schweiz derart eingeschüchtert. Als hätte man ein Verbrechen begangen. Nur weil man die Frechheit besessen hat, als behindertes Kind auf die Welt zu kommen.“ (A4: Z. 137; 551)

Des Weiteren sind sich die befragten Personen durchaus bewusst, dass Ausbildungsangebote, die für Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung existieren, innerhalb einer normativen Gesellschaft keinen greifbaren Wert haben.

„Die IV-Anlehre. Aber, ich meine, die zählt ja nirgends etwas-. Also.“ (A5: Z. 254)

7. Interpretation der Ergebnisse

Die Persönliche Zukunftsplanung ist ein Prozess, der sich durch unterschiedliche Ebenen zieht (vgl. Abb. 1). Dabei unterscheidet sich die Persönliche Zukunftsplanung hinsichtlich anderer Hilfeplanungen dadurch, dass sie sich an der planenden Person und ihren Wünschen orientiert, und die Stärken und Ressourcen im Zentrum der Planung stehen. Diese Ausgangslage innerhalb der Persönlichen Zukunftsplanung macht es der planenden Person möglich, sich als Mittelpunkt und Akteur zu erleben.

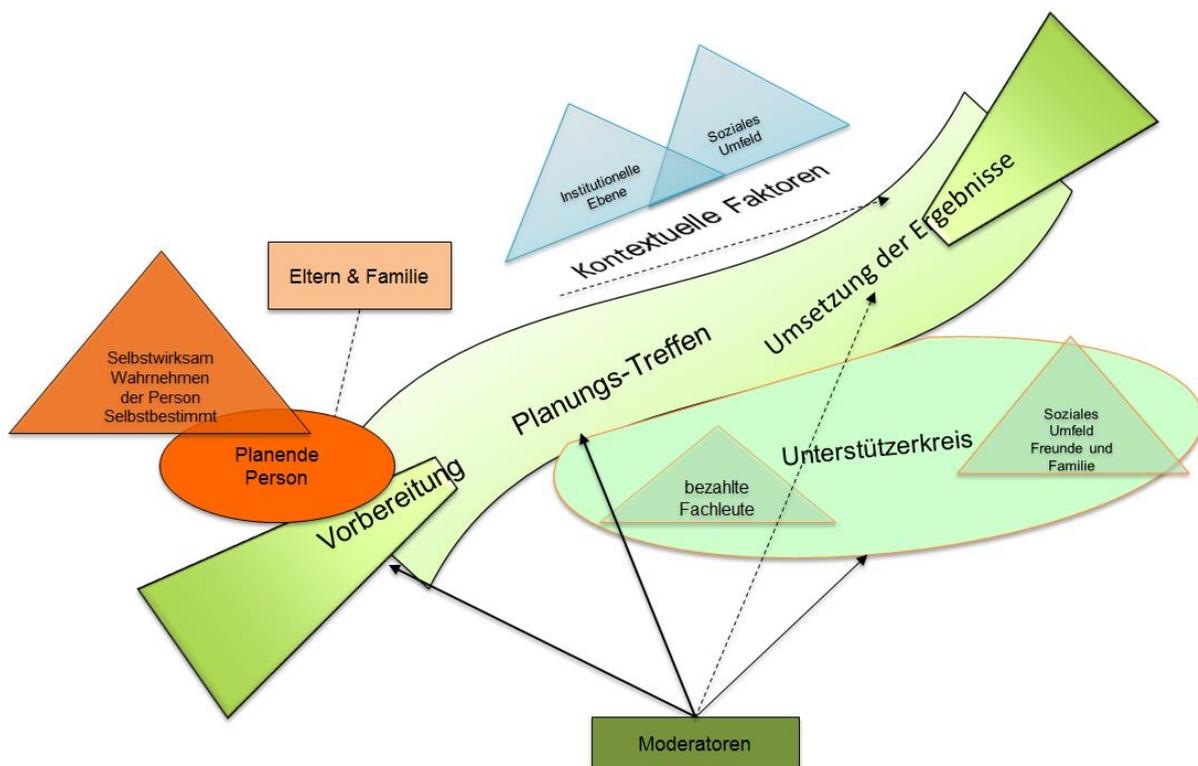


Abbildung 1: Prozess der Persönlichen Zukunftsplanung (Eigene Darstellung)

Das Ziel der vorliegenden Untersuchung war herauszufinden, ob und wenn ja in welchem Ausmass eine Persönliche Zukunftsplanung Einfluss auf die Lebensqualität und die Selbstbestimmung der planenden Personen haben kann. Untersucht wurden demzufolge Veränderungen auf der Ebene der Person und auf der Ebene vom Kontext. Auf der Kontextebene interessierte, ob Veränderungen auf der individuellen Ebene auch im Kontext wahrgenommen und unterstützt werden. Im Fokus der Untersuchung standen die subjektiven Sichtweisen und Erfahrungen der befragten Personen. Dazu wurden die Interviews inhaltsanalytisch ausgewertet.

Inhaltlich geht es bei den untersuchten Planungen um das Suchen einer Arbeitsstelle oder einer Ausbildungsstelle, das Vorbereiten einer Ausbildung sowie das Planen einer neuen Wohnform. Im Rahmen der Umsetzung wurden Arbeitsplätze vermittelt und eine Ausbildung ermöglicht. Eine Person besuchte nach der Klärung ihres Wunsches und der Stärkung durch die Planung nach einem Praktikum eine Ausbildung. Diese Ausbildung hat sich die Person selber gesucht und erfolgreich absolviert. Ihr hat die Persönliche Zukunftsplanung den Weg zur Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnet.

Von den befragten Personen lebt eine Person in einer Institution der Behindertenhilfe. Die anderen Interviewten leben in Privathaushalten.

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse, die im Kapitel sechs dargestellt wurden, interpretiert.

7.1 Veränderungen auf individueller Ebene (Entwicklungsmöglichkeiten und Entwicklungsräume, Selbstbestimmungen und Akteurschaft)

Die Vorbereitung des Zukunftstreffens bildet den Ausgangspunkt für eine angehende Akteurschaft der planenden Personen. So engagieren sich die planenden Personen bereits bei den Vorbereitungen der Zukunftsplanung und stellen gemeinsam mit der Moderatorin Überlegungen an, welche Personen für ihre Zukunftsplanung relevant sein können. Die eingeladenen Personen – der Unterstützerkreis - nehmen bei der späteren Umsetzung der Ziele und Wünsche eine erhebliche Rolle ein.

Während des Zukunftstreffens bringt die planende Person ihre Wünsche, Interessen und Vorlieben ein und hat somit die Möglichkeit, diese ihren Angehörigen und ihrem sozialen Umfeld mitzuteilen. Demzufolge können die Angehörigen und das soziale Umfeld die planenden Personen als Menschen mit Stärken, Wünschen, Vorstellungen und Visionen wahrnehmen.

Innerhalb der vorliegenden Untersuchung stellte der Aspekt der Arbeit einen wichtiges gesellschaftliches Teilhabemedium dar. Bei vielen der befragten Personen wurden Wünsche und Ziele hinsichtlich ihrer bisherigen Arbeitssituation geäussert. So ging es u.a. darum eine Ausbildung auf dem ersten Arbeitsmarkt zu absolvieren oder herauszufinden, wo Stärken und Ressourcen der planenden Personen liegen, um daraufhin eine geeignete Arbeit oder ein Ausbildungsangebot zu finden.

Dem Unterstützerkreis kommt eine entscheidende Rolle zu und er ist ein zentrales Element in der Persönlichen Zukunftsplanung. Die Zusammensetzung dieser Gruppe beeinflusst zum einen das

subjektive Erleben im Planungsprozess und zum anderen den Umsetzungsprozess der Ziele. Dabei nehmen die Moderatoren eine wichtige Rolle ein, sie müssen die planenden Personen bei der Zusammensetzung des Unterstützerkreises gut beraten. Es muss deshalb sorgfältig im Zusammenhang mit dem Planungsthema überlegt werden und es stellen sich Fragen hinsichtlich:

Wen lade ich ein?

Lade ich Personen ein, die mir wichtig sind? (Freunde und Verwandte)

Lade ich Personen ein, die Wissen haben? (Fremde und Bekannte)

Lade ich Fachleute ein, die helfen können bestimmtem Ziele gegen bezahlte Umsetzungsbegleitung zu verwirklichen?

Bei der Umsetzung und Realisierung der Wünsche und Ziele kann sich herausstellen, dass ein Unterstützerkreis aus Laien zeitlich und fachlich überfordert ist. Das zeigte sich ansatzweise in der vorliegenden Untersuchung, da für die Umsetzung der Ziele nach der Planung kaum eine Person aus dem Unterstützerkreis konkrete Aufgaben übernommen hat. Dennoch gilt es festzuhalten, dass die Bedeutung des Unterstützerkreises über die konkreten Aufgaben hinausgeht. Personen aus dem Unterstützerkreis wissen um die Pläne und können somit die planende Person im Alltag durch Nachfragen, Anteilnahme und die Weitergabe von neuen Ideen ergänzend unterstützen.

Obwohl das Konzept der Persönlichen Zukunftsplanung nicht zwingend vorsieht, dass Personen aus den Unterstützerkreis Aufgaben im Umsetzungsprozess übernehmen, stellt sich dennoch die Frage, warum oder aus welchen Gründen diese Personen keine oder wenig konkrete Aufgaben übernehmen.

Eine mögliche Ergänzung zum Laien-Unterstützerkreis stellen Fachleute dar, die ebenfalls zum Zukunftstreffen eingeladen werden. Sie unterstützen in bezahlter Arbeitszeit die planende Person und leisten somit einen Beitrag zur Umsetzung der Ziele.

In der vorliegenden Untersuchung wurden auch Personen interviewt, die im Rahmen der Weiterbildung zu Moderatoren der Persönlichen Zukunftsplanung eine Planung absolviert haben. Das Besondere an dieser Situation ist, dass dort Personen im Unterstützerkreis sind, die sich in der Weiterbildung befinden und die planenden Personen nicht gut kennen. Die Planungen im Rahmen der Weiterbildung zeigen den Kontrast bzw. die Bedingungen für einen guten Unterstützerkreis auf. Die erzählten Erfahrungen in diesen Planungen akzentuieren die Ergebnisse der Befragung. Einerseits zeigt sich, dass auch unbekannte Personen Stärken und Ressourcen der Person wahrnehmen, andererseits muss besonders darauf geachtet werden, dass in dieser Lernsituation Tabuthemen bestimmt werden, die nicht besprochen werden. Sonst können in der konkreten Situation des Planungstreffens für die planende Person belastende Momente entstehen und die planenden Personen überfordert werden. Des Weiteren muss bei Planungen im Rahmen der Weiterbildung nachfolgend der Kontakt, bzw. die Unterstützung besonders gut organisiert werden. Da die Personen nicht zum persönlichen und sozialen Netzwerk gehören, ist es schwierig, im Alltag wieder anzuknüpfen.

Die Lebensqualität eines Menschen ist u.a. vom Grad der Berücksichtigung seiner Bedürfnisse abhängig (Seifert 1994, 223). Im Rahmen der Persönlichen Zukunftsplanung hat das Formulieren und Vorstellen der eigenen Bedürfnisse der planenden Personen einen zentralen Stellenwert.

Auf Grund ihrer bisherigen, als Menschen mit Beeinträchtigung gemachten Erfahrungen - ihre Interessen und Wünsche werden wenig in ihrer Lebensplanung beachtet - stellt eine Persönliche Zukunftsplanung für einige planenden Personen eine neue Erfahrungsebene dar. Die Erfahrungen, welche mit dem Planungsprozess selbst und der gelungenen Umsetzung der geäusserten Wünsche und Ziele einhergehen, können sich über den gesamten Lebenskontext der planenden Person auswirken. Neben der Eigeninitiative und den persönlichen Ressourcen, welche die planenden Personen im Planungstreffen und bei der Umsetzung ihrer Wünsche und Ziele an sich entdecken, kommt die Erfahrungen des selbstbestimmten Handelns zum Tragen. In den Interviews hat sich gezeigt, dass die Durchführung einer Persönlichen Zukunftsplanung den Personen die Gelegenheit gibt, sich als selbstbestimmt zu erleben. Die planenden Personen erleben eine Stärkung, die ihnen Kraft und Mut gibt, wie sie es formulieren. Die planenden Personen entdecken eigene Entwicklungsmöglichkeiten und erleben sich selber zunehmend als selbstbestimmt durch die Verfolgung der eigenen Interessen und Wünsche. Auch das Prüfen verschiedener Möglichkeiten und das Fällen von Entscheidungen für bestimmte Handlungen zur Umsetzung der Ziele, vergrössert die Selbstbestimmung. Eine Stärkung geschieht auch durch einen unvoreingenommen, positiven Blick auf die Person und auf ihre Ressourcen in einer Zukunftsplanung. Diese Stärkung wirkt nach Aussagen der Befragten auch über das Zukunftstreffen hinaus und unterstützt sie darin, neue Umsetzungsmöglichkeiten selber anzugehen um ihre Interessen und Ziele weiter zu verfolgen. Bei allen Personen konnten kleinere oder grössere Veränderungen erreicht oder Entwicklungsräume und -möglichkeiten entdeckt und erschlossen werden. In den untersuchten Planungen betrifft das Entwicklungen in den Gebieten Ausbildung, Arbeit sowie Wohnen.

Dies entspricht dem Verständnis von Selbstbestimmung nach Wehmeyer (1996) und Seifert (1994). Eine Person wird demnach als selbstbestimmt wahrgenommen, wenn diese „(...) als primärer Verursacher der eigenen Lebensverhältnisse handeln und Entscheidungen und Wahlen in Bezug auf die eigene Lebensqualität, ohne unnötigen externen Einfluss oder Eingriffe von aussen treffen kann“ (Wehmeyer et al., 1996, 632 zit. nach Windisch (online, 03.03.15). Selbstbestimmung findet Ausdruck, „(...) in der Freiheit, selber Entscheidungen treffen und eigene Interessen verfolgen zu können, und der Erfahrung, dass die eigenen Wünsche und Handlungen akzeptiert werden.“ (Seifert 1994, S.227).

Mit einer gelingenden Umsetzung der Ziele und Wünsche zum Beispiel beim Aspekt Arbeit, kann besonders dem Bedürfnis nach Achtung und Selbstverwirklichung der Personen entsprochen werden. Es können nach O'Brien geschätzte Rollen übernommen werden und das führt zum Gefühl, „(...) nützlich und notwendig für die Welt zu sein.“ (Seifert, 1994, S. 223), was einen wichtigen Aspekt in der Lebensqualität eines Menschen darstellt.

7.2 Veränderung kontextuelle und organisationaler Faktoren (Institutionelle Ebene - Unterstützung wird ermöglicht oder verhindert)

Bei der Untersuchung der Veränderungen nach einer Persönlichen Zukunftsplanung muss dem Kontext besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden (Koenig, undat., S.1). Die Persönliche Zukunftsplanung darf nicht auf den Planungsprozess reduziert werden. Denn es geht vielmehr darum, in einer für die planende Person zugänglichen Art und Weise über die konkrete Gestaltung des eigenen Lebens nachzudenken und Wahlmöglichkeiten zu erschliessen (vgl. Doose, 2013; S. 34). Wenn Persönliche Zukunftsplanung nur als eine Alternative zu institutioneller Hilfeplanung verstanden wird, finden keine grundlegenden Veränderungen in den Organisationen statt.

Das Ausmass der Veränderungen aufgrund einer Persönlichen Zukunftsplanung geschieht nach O'Brien (2013) in Abhängigkeit von Werten, Absichten, Beziehungen und der Kreativität der Personen welche die Persönliche Zukunftsplanung durchführen sowie der Unterstützungssysteme.

In den Auswertungen zu den kontextuellen Faktoren der Persönlichen Zukunftsplanung haben sich Reaktionen auf unterschiedlichen Ebenen gezeigt. So gibt es Hinweise aus dem direkten näheren sozialen Umfeld einerseits und auf der Ebene der unterstützenden Organisationen andererseits.

Alle befragten Personen sind im Rahmen der Planung gestärkt und ermutigt worden, aktiv nach weiteren Lösungen zu suchen um ihre Interessen weiter zu verfolgen. Diese Stärkung wirkt über das Zukunftstreffen hinaus und wird im Kontext in unterschiedlichen Feldern aufgenommen. Es wird „Platz gemacht,“ für diese Ideen. Die Pläne und die Umsetzungsschritte werden wahrgenommen und es wird darauf reagiert. Das direkte soziale Umfeld reagiert beispielsweise auf das sich mutig Einbringen, indem die Beiträge dieser Person in der Ausbildungsgruppe - nach einigem Insistieren - aufgenommen werden. Des Weiteren nimmt das soziale Umfeld auch die gestärkte Selbstbestimmung wahr und gibt den Widerstand gegen die Pläne auf, als in der Planung für das Umfeld die Motivation für die neue Lebensgestaltung sichtbar wird.

Personen, die sich selber schon vor der Planung als aktiv bezeichnen, werden ermutigt, ihre bisher nicht umgesetzten oder erst angedachten Schritte zu konkretisieren und anzugehen. Sie finden durch die Persönliche Zukunftsplanung neue Ideen und Wege. In der Umsetzung durch die planende Person selber werden verschiedene Organisationen und Angebote für die Unterstützung angegangen. Auf der Ebene dieser Organisationen zeigt sich ein interessantes Bild, wenn nach Veränderungs- und Lernprozessen des Kontextes gefragt wird.

In den erzählten Erfahrungen zeigt sich, dass die Umsetzung der Wünsche und Interessen durch angefragte Organisationen nur teilweise unterstützt wurden. Von unterstützenden Erfahrungen berichten planende Personen, die sich an bestimmte Unterstützungsangebote wandten oder auf diese aufmerksam gemacht wurden. Diese Unterstützungsangebote sind unter anderem Vereine, die sich das Ziel gesteckt haben, Menschen mit Beeinträchtigung die Teilhabe auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Diese Vereine nehmen die Interessen und Initiative der planenden Person auf und übernehmen Unterstützungsleistungen im Umsetzungsprozess. Diese Angebote wurden in der Planung als mögliche Unterstützer vorgeschlagen oder es wurden Vertreter dieser Angebote bereits zum Zukunftstreffen im Unterstützertkreis eingeladen.

Auf der anderen Seite stossen die planenden Personen bei ihren Versuchen, ihre Interessen und Wünsche umzusetzen, auch auf Barrieren. Sie erzählen von früheren Erfahrungen und von ihren Erfahrungen nach der Planung. In diesen Fällen reagieren die Organisationen nicht auf das aktive und selbstbestimmte Anfragen und Vorgehen der planenden Personen. Die Umsetzung der Pläne und Wünsche werden so verhindert oder erschwert. Die interviewten planenden Personen erleben die Invalidenversicherung (das Sozialversicherungssystem) in ihrem Kanton als wenig flexibel. So werden beispielsweise Erstausbildungen für Menschen mit Beeinträchtigung finanziert, welche in den Augen der Ausgebildeten keine Anstellung im allgemeinen Arbeitsmarkt ermöglichen. Wenn nach dieser ersten Ausbildung kein existenzsicherndes Einkommen generiert werden kann, wird eine Invalidenrente zugesprochen. Die planenden Personen wollen als junge Erwachsene nach ihrer Zukunftsplanung eine weitere Ausbildung machen, werden aber finanziell nicht durch die IV unterstützt, mit der Begründung, dass sie schon eine Rente beziehen.

In der Befragung zeigt sich ebenfalls, dass selbstbestimmte Wege von Organisationen oder Vereinen unterstützt werden, deren Ziel die Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigung ist. O'Brien beschreibt die notwendige Veränderung der Unterstützungssysteme, bezüglich ihrer Haltung und Werte. Aufgrund der vorliegenden Interviews wird deutlich, dass sich (noch) keine veränderte Haltung oder Struktur in den erwähnten Organisationen etablieren konnte. Es wird jedoch sichtbar, dass neue Strukturen und Angebote „parallel“ zum bestehenden Unterstützungsangebot entstanden sind, welche gegenüber traditionellen Angeboten eine veränderte Haltung mit dem Ziel der Teilhabe vertreten. Diese Angebote nehmen die Wünsche und Interessen zur Gestaltung der individuellen Lebensentwürfe auf und unterstützen die planende Person in der Umsetzung von Veränderungen und neuen Wegen. Durch die gemachten Planungen wurden weniger die Unterstützungssysteme verändert, aber es werden alternative Angebote mit veränderter Werthaltung genutzt. Es scheint, dass die Unterstützungsangebote für Menschen mit Beeinträchtigung in Entwicklung sind, und dass die Persönliche Zukunftsplanung die Nutzung solcher Angebote unterstützen kann. Dazu ist es hilfreich, wenn Vertreter aus diesen Organisationen gleich in die Zukunftstreffen eingeladen werden. Dass diese teilhabeorientierten Organisationen für die Umsetzung der Pläne genutzt werden, könnte ein Hinweis darauf sein, dass bisherige Organisationen eher unflexibel sind, und noch wenig Veränderungen in der zugrundeliegenden Haltung erlebbar werden.

Da die planenden Personen auch Diskriminierungen und Abwertungen als Reaktion auf ihre Wünsche erlebt haben, ist die Erfahrung der Stärkung und bedingungslosen Annahme der Wünsche in einer Persönlichen Zukunftsplanung besonders wichtig, damit diese auch im Kontext selbstbestimmt vertreten und wahrgenommen werden können.

Die aktuell untersuchten Planungen fanden ausserhalb von Institutionen, bzw. stationären Wohneinrichtungen statt. Im kontextuellen Umfeld wird die Akteurschaft der planenden Person in verschiedenen Zusammenhängen wahrgenommen und auch unterstützt, das wird sichtbar im privaten Umfeld, bei einem besuchten Ausbildungsangebot, sowie bei Unterstützungsangeboten mit der Zielvorgabe der Teilhabe. Ob und wie die zunehmende Selbstbestimmung und Akteurschaft nach einer Persönlichen Zukunftsplanung, in einer stationären Wohneinrichtung aufgenommen wird und

ob die Einrichtung auch als Organisation Prozesse der Veränderung durchläuft, müsste weiter untersucht werden.

8. Schlussfolgerung zum Beitrag zur Veränderung durch die Persönliche Zukunftsplanung

Die vorliegende Studie beschreibt den Beitrag zu Veränderungen durch eine Persönliche Zukunftsplanung. Es wurden die von den planenden Personen subjektiv erlebten und wahrgenommenen Veränderungen in der Lebenssituation nach einer persönlichen Zukunftsplanung untersucht. Auf der Basis der erhobenen und analysierten qualitativen Interviewdaten und vor dem Hintergrund des theoretischen Konzeptes der Lebensqualität und dem Stand der Forschung wird eine objektivierte Beschreibung der Veränderungen in der Lebenssituation vorgenommen. Trotz unterschiedlicher Lebenssituationen, Wünsche und Interessen der befragten Personen zeigen sich in den Auswertungen der Erzählungen der planenden Personen und eines Elternpaares gemeinsame Themenfelder in der Frage nach der Selbstbestimmung, der Veränderungen im Kontext und der Lebensqualität. Diese Themen, welche durch die Analyse der Interviewdaten sichtbar wurden, zeigen wichtige Felder der Veränderung nach einer Persönlichen Zukunftsplanung sowie ihre Bedeutung für die planenden Personen und ihre Lebensgestaltung. Die Themen sind im Ergebnisteil der Studie ersichtlich.

Auf der Grundlage der ausgewerteten Daten zeigen sich Veränderungen auf der individuellen Ebene der planenden Personen. Die planenden Personen erleben eine Stärkung, die ihnen Kraft und Mut gibt wie sie es formulieren. Dies geschieht durch einen unvoreingenommen positiven Blick auf die Person und auf ihre Ressourcen in einer Zukunftsplanung und beim Zukunftstreffen. Stärkend ist für die befragten Personen, dass sie sich als Akteur erleben in dem Sinne, dass sie ihre eigenen Interessen und Wünsche einbringen können, verschiedene Möglichkeiten prüfen und sich für bestimmte Handlungen entscheiden können, mit denen die Umsetzung ihrer Ziele verfolgt werden. Diese Stärkung wirkt nach Aussagen der Befragten auch über das Zukunftstreffen hinaus und unterstützt sie darin, neue Umsetzungsmöglichkeiten selber anzugehen um ihre Interessen und Ziele weiter zu verfolgen. So konnten bei allen Personen kleinere oder grössere Veränderungen erreicht oder Entwicklungsräume und -möglichkeiten entdeckt und erschlossen werden. In den untersuchten Planungen betrifft das Entwicklungen in den Gebieten Ausbildung, Arbeit sowie Wohnen.

Damit Veränderungen möglich und die Ziele in Richtung mehr Teilhabe umgesetzt werden können, müssen auf der kontextuellen Ebene Unterstützungssysteme die Ziele und Bedürfnisse der Personen berücksichtigen und die vermehrte Selbstbestimmung muss wahrgenommen werden. Im Einzelnen geht es darum, dass im Kontext die eigenen Interessen verfolgt und Entscheidungen getroffen werden können sowie um die Akzeptanz der Wünsche und Handlungen. In den Interviews zeigen sich im Kontext Veränderungen in Richtung der Wahrnehmung der vermehrten Selbstbestimmung. Das persönliche Umfeld und Vertreter von Unterstützungsangeboten erkennen und akzeptieren durch das gemeinsame Nachdenken und Planen im Unterstützernetzwerk die Wünsche und tragen in der Folge die Handlungen zum Erreichen der Ziele mit.

Durch die untersuchten Planungen wurden nicht direkt die bestehenden Unterstützungssysteme verändert, es werden jedoch neu entstandene, veränderte Angebote genutzt. Das sind Unterstützungsangeboten oder Organisationen, deren Ziel die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigung ist. Diese Angebote nehmen die Wünsche und Interessen zur Gestaltung der individuellen Lebensentwürfe auf und unterstützen die planende Person in der Umsetzung ihrer Ziele. Das zeigt, dass die Unterstützungsangebote für Menschen mit Beeinträchtigung in Entwicklung sind, und dass die Persönliche Zukunftsplanung die Nutzung solcher teilhabeorientierten Unterstützungsangebote bestärken und ermöglichen kann. Dazu ist es hilfreich, wenn Vertreter aus diesen Organisationen gleich in die Zukunftstreffen eingeladen werden. Denn diese bezahlten Fachleute übernehmen hauptsächlich konkrete Aufgaben in der Umsetzung. Dass diese teilhabeorientierten Organisationen für die Umsetzung der Pläne genutzt werden, könnte ein Hinweis darauf sein, dass bestehende Organisationen noch nicht genügend flexibel auf individuelle Lebensplanungen reagieren, und noch wenig Veränderungen in der zugrundeliegenden Haltung erlebbar werden. Es zeigt sich, dass sich (noch) keine veränderten Haltungen oder Strukturen in den Organisationen etabliert haben. Anders als in der Studie von Robertson et al. (2006) führten die Persönlichen Zukunftsplanungen in der Deutschschweiz in der vorliegenden Untersuchung zu grösseren Veränderungen. Als grösstes Hindernis für grössere Veränderungen wurde von Robertson et al. (2006) starre institutionelle Strukturen und Organisationsstrukturen beschrieben. Die vorliegende Untersuchung zeigt deutlich auf, dass eine Zusammenarbeit und Unterstützung durch neuere, teilhabeorientierte Angebote ausserhalb des institutionellen Settings grössere Veränderungen möglich macht.

Die kompetente Leitung des Zukunftstreffens durch die Moderatoren ist für eine konsequent personenzentrierte Haltung in der Planung und für die Umsetzung der gewünschten Veränderungen zentral. Denn auch bei der Suche nach solchen Angeboten können die Moderatorin eine entscheidende Rolle übernehmen.

Eine abschliessende Beurteilung der Veränderung der Lebensqualität der untersuchten Personen ist nicht möglich, da nur die in der Folge der Planung für die Person relevanten Lebensbereiche untersucht wurden. Auf der Grundlage der Ergebnisse der Untersuchung und des theoretischen Hintergrundes kann jedoch von einer (je individuell unterschiedlich grossen) Zunahme der Lebensqualität ausgegangen werden.

Veränderungen in der Lebensqualität zeigen sich in verschiedenen Lebensbereichen:

Im Mikrosystem (Bronfenbrenner, 1981), das heisst im Lebensbereich, wo die Person selbst direkt Einfluss hat, wird eine Zunahme der Selbstbestimmung und der erfahrenen Wertschätzung festgestellt. Die planenden Personen nehmen sich vermehrt als selbstbestimmt und als Akteur wahr, indem sie selber Entscheidungen treffen und die eigenen Interessen äussern. Dazu gehört auch die Erfahrung, dass eigenen Wünsche und Handlungen wahrgenommen und akzeptiert werden, und die Umsetzung der Ziele und Lebensentwürfe unterstützt werden.

Im Mesosystem wird eine Zunahme der erhaltenen Unterstützung, neue Beschäftigungs- und Entwicklungsgelegenheiten sowie Unterstützungsangebote mit veränderter Werthaltung sichtbar. Im Makrosystem können Veränderungen in der Werthaltung und bezüglich der Rechte als Menschen mit Beeinträchtigungen (BRK) wahrgenommen werden.

Einschränkend muss erwähnt werden, dass nur wenige Personen gefunden und interviewt werden konnten, die eine Persönliche Zukunftsplanung gemacht haben. Es finden leider noch nicht viele Planungen statt.

Es bleibt zu hoffen, dass noch mehr Personen mit Beeinträchtigung von den Veränderungen durch eine Persönliche Zukunftsplanung profitieren können um Wahlmöglichkeiten für sich zu entdecken, und das eigenen Leben selbstbestimmt gestalten zu können. Dies entspricht dem Auftrag zur Veränderung, welcher sich die Schweiz durch die Ratifizierung der BRK verpflichtet hat. Die Konvention fordert von den Vertragsstaaten, dass sie Strukturen schaffen, die Teilhabe sowie gesellschaftliche und soziale Inklusion von Menschen mit Behinderung in die Gesellschaft zu ermöglichen. Dazu gehört auch die Pflicht, jeder Person die Unterstützung zu geben, die sie für ein möglichst unabhängiges Leben in der Gemeinschaft braucht. Durch die gelingende Umsetzung der Ziele beispielsweise im Gebiet der Ausbildung und der Arbeit kann die Person wertgeschätzte Rollen übernehmen und kommt dem im Artikel 27 der BRK formulierten Recht auf Möglichkeiten, Arbeit im allgemeinen und damit zugänglichen Arbeitsmarkt zu erhalten und dafür finanziell entlohnt zu werden etwas näher.

Das Schlusswort hat eine der befragten Personen, in dem zwei ihrer Beschreibungen der Persönlichen Zukunftsplanung zitiert werden:

„Das finde ich eben auch noch schön. Dass die Menschen dann dürfen sagen: Ich möchte das machen. Und so und so stelle ich es mir vor. ... Und eben da brauchen wir die Hilfe von euch. Dass ihr uns ernst nehmt. Und dass ihr schaut: Wie kann man jetzt das verwirklichen. Für das brauchen wir eure Hilfe. ... Weil, eine Behinderung bedeutet ja auch immer: Ein bisschen weniger Kraft haben, mehr Anstrengung für das gleiche Ziel.“ (A4: Z.464)

„Es ist schon ein bisschen das Bild von einem Brunnen, wo einfach zugeschüttet gewesen ist. Und zugeschüttet mit Sand, mit Kies, mit Geröll und jemand hat noch den Deckel darauf gemacht. Also man hat da können darüber laufen und nicht merken, dass da ein Brunnen ist. Die Frau X (die Moderatorin, Anm. J.A.). hat einfach die Schaufel genommen und das ausgebuddelt wieder.“ (A4: 442).

9. Literatur

- Adler, J. & Wicki, M.T. (2013). *Die Zukunftsplanung von erwachsenen Menschen mit einer geistigen Behinderung und ihrer Angehörigen unterstützen*. In Mind Change, Verein zur Förderung sozialer Inklusion (Hrsg.). Tagungsband der 1. Mind Change Konferenz 2012 „Soziale Inklusion für Menschen mit Behinderung“ (78-84), Villach: Mind Change Konferenz 2012. Online: www.mindchange.org.
- Adler, J. & Wicki, Monika T. (2012a). *Die Zukunftsplanung von erwachsenen Menschen mit einer geistigen Behinderung und ihrer Angehörigen unterstützen*. Zeitschrift für Heilpädagogik, 5, 208-214.
- Adler, J, Wicki, M.T. (2012b): *Die Zukunft ist jetzt! –Die Zukunftsplanung von erwachsenen Menschen mit einer geistigen Behinderung und von ihren Angehörigen unterstützen*. In: VHN Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete, 3, 26-27)
- Beck, I. (1998). *Das Konzept der Lebensqualität: eine Perspektive für Theorie und Praxis der Hilfen für Menschen mit einer geistigen Behinderung*. In: Jakobs, H., Lebensräume – Lebensperspektiven: ausgewählte Beiträge zur Situation Erwachsener mit geistiger Behinderung (2., völlig neu bearb. Aufl.) (S. 348-388). Butzbach-Griedel: AFRA.
- Beck, I. (2001). *Lebensqualität*. In: Antor, G. & Bleidick, U., Handlexikon der Behindertenpädagogik: Schlüsselbegriffe aus Theorie und Praxis (S. 337-340). Stuttgart: Kohlhammer.
- Becker, C.; Pallin, R. Robert (2001): *Person-centered planning approaches*. A literature review. Ontario/Toronto: James Brodie Productions <http://www.qamtraining.net/docs/english/Person-Centered%20Planning%20Approaches.pdf> (15.09.15)
- Biewer, G.; Fasching, H.; Koenig, O. (2009): *Teilhabe von Menschen mit einer intellektuellen Beeinträchtigung an Bildung, Arbeit und Forschung*. In: SWS-Rundschau, 3, p. 391-403.
- Buchner, T. Koenig, O.; Schuppener, S. (2011) *Gemeinsames Forschen mit Menschen mit intellektueller Behinderung. Geschichte, Status quo und Möglichkeiten im Kontext der UN-Behindertenrechtskonvention*. In: *Teilhabe - Wissenschaft und Forschung*, 11, 2011, S. 4-10.
- Bronfenbrenner, U. (1981). *Die Ökologie der menschlichen Entwicklung: natürliche und geplante Experimente*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Doose, S.(2013): *„I want my dream!“. Persönliche Zukunftsplanung. Neue Perspektiven und Methoden einer personenzentrierten Planung mit Menschen mit und ohne Behinderung*. Neu-Ulm: leibi.
- Dworschak, W. (2004). *Lebensqualität von Menschen mit geistiger Behinderung – Theoretische Analyse, empirische Erfassung und grundlegende Aspekte qualitativer Netzwerkanalyse*. Bad Heilbrunn/Obb.: Klinkhardt.

- Dworschak, W., Wagner, M. & Bundschuh, K. (2001). *Das Konstrukt „Lebensqualität in der Geistigbehindertenpädagogik: Zur Analyse eines „neuen“ Leitbegriffs und Möglichkeiten der systematischen Erfassung bzw. Evaluation.* Zeitschrift für Heilpädagogik, S. 368-375
- Emrich, C.; Gromann, P.; Niehoff, U. (2006): *Gut leben. Persönliche Zukunftsplanung realisieren- ein Instrument.* Marburg. Lebenshilfe Verlag
- EU Projekt: *New path to inclUsion* (2009-2011)
<http://www.personcentredplanning.eu/de/persoeliche-zukunftsplanung> (25. Februar 2015).
- Früchtel, F. (2014): *„Raum ist Beziehung“.* Sozialraumorientierung und Unterstützte Beschäftigung. Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung e.V. (Hrsg.), Hamburg: Elbe.
- Gebert, T. (2014): *Partizipative Forschung mit Menschen, die als geistig behindert bezeichnet werden – im Spannungsfeld von Teilhaberecht und Wissenschaftlichkeit.* In: Behindertenpädagogik, 3, p 251-272.
- Grünke, M. (2012): *Auswertung von Daten aus kontrollierten Einzelfallstudien mit Hilfe von Randomisierungstests.* In: Empirische Sonderpädagogik, 3/ 4, S. 247 -264.
- Hager, W (2000): *Evaluation psychologischer Interventionsmassnahmen : Standards und Kriterien: ein Handbuch.* Bern: Huber
- Hedderich, I. (2015): *Theorie der Biografie: Begrifflichkeit und Bedeutung.* In: Hedderich, I.; Egloff, B.; Zahnd, R.(2015): *Biographie, Partizipation Behinderung. Theoretische Grundlage und eine partizipative Forschungsstudie.* Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt, p. 17-27.
- Hedderich, I.; Loer, H.(2003): *Körperbehinderte Menschen im Alter: Lebenswelt und Lebensweg.* Bad Heilbrunn: Klinkhardt
- Hinz, A. & Kruschel, R. (2013): *Bürgerzentrierte Planungsprozesse in Unterstützterkreisen. Praxishandbuch Zukunftsfest.* Düsseldorf: Verlag selbstbestimmt leben.
- Holburn, S.(2002): *How Science can evaluate and enhance Person Centred Planning.* In: Research & Practice for Persons with Severe Disabilities, 27, 4, S. 250-260.
- Holburn, S.; Jacobson, J.W.; Schwartz, A.A.; Flory, M.J; Vietze, P.M (2004). *The Willowbrook Futures Project: A Longitudinal Analysis of Person-Centred Planning.* In: American Journal on Mental Retardation, 109, 1; S. 63-76.
- Hollenweger, J. (2006). *ICF – Die Geschichte und Philosophie der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit.* SozialAktuell, AvenirSocial, 38 (4), S. 2-7.
- Julius, H.; Schlosser, R.W.; Goetze, H. (2000): *Kontrollierte Einzelfallstudien. Eine Alternative für die sonderpädagogische und klinische Forschung.* Göttingen: Hogrefe.

- Koenig, O.: *Persönliche Zukunftsplanung und unterstützte Beschäftigung als Instrumente in institutionellen Veränderungsprozessen*. In: Behinderte Menschen, Zeitschrift für gemeinsames Leben, Lernen und Arbeiten, 5, 2008, S. 4-19
- Koenig, O (undat.). *Die Konsequenzen von personenzentrierter Arbeit und Persönlicher Zukunftsplanung: Die Veränderung von Organisationen*. <http://www.caritas-linz.at/hilfe-einrichtungen/invita-fuer-menschen-mit-psychischen-problemen/wohnen/mein-leben-meine-entscheidung/> (15. Februar 2015).
- Kruschel, R.; Hinz, A. (2015): *Essenz und Entwicklungsperspektiven*. In: Kruschel, R.; Hinz, A. (Hrsg.): *Zukunftsplanung als Schlüsselement von Inklusion. Praxis und Theorie personenzentrierter Planung*. p. 317-321.
- Loeken, H. & Windisch, M. (2005). *Assistenz und pädagogische Professionalität – Thesen*. In U. Geiling & A. Hinz (Hrsg.), *Integrationspädagogik im Diskurs. Auf dem Weg zu einer inklusiven Pädagogik?* (S. 146-149). Bad Heilbrunn: Klinkhardt. (2013): *Behinderung und Soziale Arbeit : beruflicher Wandel, Arbeitsfelder, Kompetenzen*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Beltz.
- Mühler, F. (2015): *Methodologie: Grundannahmen, Methoden, Gütekriterien*. In: Hedderich, I.; Egloff, B.; Zahnd, R.(2015): *Biographie, Partizipation Behinderung. Theoretische Grundlage und eine partizipative Forschungsstudie*. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt, p. 81-91.
- O'Brien, J. (1987) : *A guide to lifestyle planning*. In B. Wilcox & T. Bellamy, Eds. *A Comprehensive guide to the activities catalog*. Baltimore, MD: Paul Brookes Publishing Co
- O'Brien, J.; & O'Brien, C.L. (2002): *The Origins of Person- Centred Planning: A community of Practice Perspective*. In Holbrun, S. & Vietze, P. (Hrsg.): *person- Centred Planning Research, Practice and Future Directions*. Baltimore: Paul Brookes, 3- 28.
- O'Brien, J.(2013): *Person-Centred Planning and the Quest for System Change*: In: Agran, M.; Brown, F.; Hughes, C.; Quirk, C.; Ryndak, D. (Hrsg.): *Equity & full participation for individuals with severe disabilities*. Baltimore: Paul Brookes.
- O'Brien & O'Brien (1999): *The Origins of Person Centered Planning: a Community of Practice Perspective*. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED456599.pdf> (15.09.15)
- Robertson, J; Emerson, E.; Hatton, C.; Elliott, J.; McIntosh, B.; Swift, P.; Krinjen-Kempp, E.; Towers, C.; Romeo, R.; Knapp, M.; Sanderson, H. Routledge, M.; Oakes, P.; Joyce, T. (2005): *The Impact of Person-Centred Planning. Institute for Health Research, Lancaster University*. <http://www.learningdisabilities.org.uk/content/assets/pdf/publications/impact-person-centred-planning.pdf> (20. Februar 2015)
- Robertson, J; Emerson, E.; Hatton, C.; Elliott, J.; McIntosh, B.; Swift, P.; Krinjen-Kempp, E.; Towers, C.; Romeo, R.; Knapp, M.; Sanderson, H. Routledge, M. Oakes, P.; Joyce, T. (2006): *Longitudinal*

Analysis of the Impact an Cost of Person-Centred Planning for People With Intellectual Disabilities in England. In: American Journal of Mental Retardation, 111, 6, S. 400- 416.

Robertson, J; Emerson, E.; Hatton, C.; Elliott, J.; McIntosh, B.; Swift, P.; Krinjen-Kempp, E.; Towers, C.; Romeo, R.; Knapp, M.; Sanderson, H. Routledge, M. Oakes, P.; Joyce, T. (2007): *Reported Barriers to the Implementation of Person-Centred Planning for People with Intellectual Disabilities in the UK.* Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities, 20, 297–307

Rogan, P. (2007): *Moving form Segregation to Integration: Organizational Change Strategies an Outcomes:* In: Wehman, P.; Inge, KJ.; Grant Revell, W. ; Brooke, V. (Hrsg.): Real work for Real Pay: Inclusive Employment for People with Disabilities. Baltimore: Paul Brookers, S. 253-272.

Sanderson, H., Smull, M.; Harvey, J. (2008): *Person Centred Thinking.* In: Thompson, J.; Kilbane, J.; Sanderson, H. (Hrsg.): Person Centred Practice for Professionals. Berkshire: Mc Graw Hill Education.

Schalock, R. L. (1996). *Reconsidering the Conceptualization and Measurement of Quality of Life.* In Schalock, R. L. (Ed.), Quality of Life (Vol. 1): Conceptualization and Measurment S. 123-139. Washing-ton: American Association on Mental Retardation.

Schalock, R. L., & Verdugo, M.A. (2002). *Handbook on quality of life for human service parctitioners.* Washington, DC: American Assoc. on Mental Retardation.

Schalock, R. L. (2004). *The concept of quality of life: what we know and do not know.* Journal of Intellectual Disability Research, 48, 203-216.

Seifert, M. (2008). *Lebensqualität und Wohnen bei schwerer geistiger Behinderung: Theorie und Praxis.* Reutlingen: Diakonie-Verlag.

Seifert, M., Fornefeld, B. & Koenig, P. (2001). *Zielperspektive Lebensqualität.* Bielefeld: Bethel-Verlag.

Schuppener, S.; Hauser, M: (2014): *Empirische Forschung mit Menschen, die als geistig behindert gelten. Basisvariablen und methodologische Zugänge aus Sicht der Partizipativen Forschung.* In: Behindertenpädagogik, 3, p. 233-250.

Stack, E.; McDonald, K. E. (2011): *Nothing About us Without us: Does Action Research in Development Disabilities Research Measure Up?* Journal of Policy an Practice in Intellectual Disabilities, 2, 11, p. 83-98.

Tierney, E. (2009): Supporting rights through research: development of a national research strategy for intellectuall disability. In : British Journal of Learning Disabilities, 37, 4, p. 323-325.

UN Convention of the Rights of People with Disabilities. Unterzeichnet am 30. März 2007 in der UN Vollversammlung in New York. <http://www.un.org/disabilities/convention/conventionfull.shtml> (04.03 2015).

- Walmsley, J. (2005): Research and emancipation: Prospects and problems. In: Grant, Gordon et al. (Hrsg.): Learning disability: A life cycle approach to Valuing People. Buckingham: Open University.
- Wehmeyer, M. L. (1996). *Self-determination as an educational outcome: Why is it important to children, youth and adults with disabilities?* In D. J. Sands & M. L. Wehmeyer (Eds.), *Self-determination across the life span: Independence and choice for people with disabilities* (pp. 15-34). Baltimore: Paul H. Brookes.
- Wehmeyer, M. L., & Kelchner, K. (1995): *The Arc's self-determination scale*. Arlington, TX: The Arc National Headquarters. Wehmeyer, M. L., Kelchner, K., & Richards, S. (1996). Essential characteristics of self-determined behaviors of adults with mental retardation and developmental disabilities. *American Journal on Mental Retardation*, 100, 632-642.
- Weingärtner, C. (2005): *Selbstbestimmung und Menschen mit schwerer Behinderung*. <https://publikationen.uni-tuebingen.de/xmlui/handle/10900/47332> 20. (20.01.15).
- Wicki, M.T., Adler, J. & Koenig, O. (2013): *Neue Wege zur Inklusion*. Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik, 19(10), 26-33.
- Windisch, M.: *Lebensqualität von Menschen mit Behinderung*. <http://www.uni-kassel.de/fb4/issl/mitg/wind/pdf/Lebensqualit%E4t%20und%20Selbstbest%20v%20Menschen%20m%20Behinderung.pdf> (3. 03.15)
- Whitney-Thomas, J. (1997). *Participatory Action Research as an Approach to Enhancing Quality of Life for Individuals with Disabilities*. In Schalock, R. L. (Ed.), *Quality of Life* (Vol. 2): Application to Persons With Disabilities S. 181-197. Washington: American Association on Mental Retardation.
- World Health Organisation (2005). *ICF- Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit*. Genf. Verfügbar unter: http://www.dimdi.de/dynamic/de/klassi/downloadcenter/icf/endaussage/icf_endaussage-2005-10-01.pdf [24.2.2007].
- Zahnd, R.; Egloff, B.; Hedderich, I.(2015) *Die partizipative Forschungsstudie "Lebensgeschichten"*. In: Hedderich, I.; Egloff, B.; Zahnd, R.(2015): *Biographie, Partizipation Behinderung. Theoretische Grundlage und eine partizipative Forschungsstudie*. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt, p. 97-105.

10. Anhang

A. Transkriptionsregeln

Kurze Sprechpausen	...
Längere Sprechpausen	(3) d.h. drei Sekunden Pause
Unverständliches	/zwischen Schrägstrich/
Einwurf des Interviewers/der Interviewerin	„in Anführungs- und Schlusszeichen“
Schneller Anschluss	=
Abgebrochenes Wort	viellei-
Kommentare (z.B. zum Sprechfluss, Lautstärke, Gestik)	((schnell)); ((leise)); ((verärgert))
Dialektwort	(in Klammern)
Anonymisierung	
Interviewter	Erster Buchstabe des Pseudonyms
Interviewer/in	I
Freund/in, Kolleg/in	F+ Erster Buchstabe des Pseudonyms
Partner/in	P
Vater	V
Mutter	M
Arbeitgebende	AG
Beistand	B
Andere Personen	X + Erster Buchstabe des Pseudonyms

B. Flyer Aufruf HfH



Zürich im März 2016

Wer hat schon eine eine Persönliche Zukunftsplanung gemacht? Wer macht bald eine Persönliche Zukunftsplanung?

Wir, Judith Adler & Pia Georgi von der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik Zürich (HFH), suchen **Personen, die bereits eine Persönliche Zukunftsplanung für sich selber durchführt haben oder bald eine Persönliche Zukunftsplanung durchführen werden.**

In unserem Forschungsprojekt möchten wir untersuchen, wie sich das Leben von Menschen nach den Planungen verändert. Dazu möchten wir Interviews mit Ihnen durchführen.

Wir möchten gerne mit **Ihnen über Ihre Planung sprechen**. In diesem Gespräch können Sie uns als „Experte ihres Alltags“ von der Idee, der Umsetzung und den Veränderungen durch Ihre Persönliche Zukunftsplanung erzählen.

Bitte melden Sie sich bei uns, wenn sie für sich selber eine Persönliche Zukunftsplanung gemacht haben oder machen möchten.

Über Ihre Teilnahme an unserem Projekt würden wir uns sehr freuen.
Die Vereinigung Cerebral Schweiz unterstützt unser Projekt.

Für Fragen und Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung

Judith Adler und Pia Georgi

Judith Adler (Projektleitung)
Schwerpunktleitung
Bereich Forschung und Entwicklung
Interkantonale Hochschule für
Heilpädagogik

T + 41 (0)44 317 11 84
judith.adler@hfh.ch

Pia Georgi-Tscherry
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Bereich Forschung Entwicklung
Interkantonale Hochschule für
Heilpädagogik

T+41 (0)44 317 11 57
pia.georgi@hfh.ch



Zürich im November 2015

Wer macht bald eine Persönliche Zukunftsplanung?

Wir, Judith Adler & Pia Georgi von der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik Zürich (HFH), suchen **Personen, die in der nächsten Zeit eine Persönliche Zukunftsplanung** für sich selber oder als Moderierende durchführen wollen.

In unserem Forschungsprojekt möchten wir untersuchen, wie sich das Leben von Menschen nach den Planungen verändert. Dazu möchten wir Interviews mit Ihnen durchführen.

Wir möchten gerne schon **vor der Planung mit Ihnen sprechen**. In diesem Gespräch können Sie uns als „Experte ihres Alltags“ von der Idee, der Umsetzung und den Veränderungen durch Ihre Persönliche Zukunftsplanung erzählen.

Bitte melden Sie sich bei uns, wenn sie für sich selber eine Persönliche Zukunftsplanung machen wollen oder wenn Sie eine Persönliche Zukunftsplanung moderieren.

Über Ihre Teilnahme an unserem Projekt würden wir uns sehr freuen.
Die Vereinigung Cerebral Schweiz unterstützt unser Projekt.

Für Fragen und Informationen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung

Judith Adler und Pia Georgi

Judith Adler (Projektleitung)
Schwerpunktleitung
Bereich Forschung und Entwicklung
Interkantonale Hochschule für
Heilpädagogik

T + 41 (0)44 317 11 84
judith.adler@hfh.ch

Pia Georgi-Tscherry
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Bereich Forschung Entwicklung
Interkantonale Hochschule für
Heilpädagogik

T+41 (0)44 317 11 57
pia.georgi@hfh.ch

