



Entdecke den Experten in dir!
Entdecke die Expertin in dir!

Weiterführende Ansätze
der inklusiven, personzentrierten beruflichen Bildung

Projekt: 2023-1-DE02-KA220-VET-000160011

Der vorliegende Text ist eine **Erweiterung des Handbuchs** „Inclutrain connect – Wie pflanzt du den Salat? Das ist hier die Frage. Inklusive Bildung für Menschen mit und ohne Hilfebedarf. Handbuch mit Beispielen aus den Trainingstreffen auf Weide Hardebek (DE), dem Loidholdhof (AT) und Urtica de Vijfsprong“. 2021. www.inclutrain.eu/inclutrain-connect

Autorinnen und Autoren: Sophia Fritzer, Runa Gafni, Marianne Hogeman, Achim Leibing, Elisabeth Pichler, Helga Schröer, Albert de Vries

Redaktion: Albert de Vries, Sophia Fritzer

Februar 2026



**Co-funded by
the European Union**

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0). To view a copy of this license, consult <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en> or contact Creative Commons by letter, P.O. Box 1866, Mountain View, California, 94042, USA.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	5
Entdecke den Experten in dir! Entdecke die Expertin in dir!	6
1. Tauche ein!	7
1.1 ★ Innehalten.....	7
1.2 Einlebend Wahrnehmen	8
1.3 Die individuelle Art zu handeln	9
2. Handlungsimpuls	10
2.1 ★ Den Handlungsimpuls in Worte fassen.....	10
2.2 ★ Der Handlungsimpuls im Berufsbild	12
2.3 Der Handlungsimpuls der Dinge	13
3. Künstlerisch darstellen	14
3.1 Den Handlungsimpuls zeichnen	14
3.2 ★ Das Selbst und der Andere.....	16
3.3 Die eigene Ausdrucksform	17
3.4 Den Handlungsimpuls musizieren	18
4. Lernraum leben	20
4.1 ★ Der Handlungsimpuls in Aktivitäten	20
4.2 Lehrling, Geselle, Meister	22
4.3 ★ Der Handlungsimpuls in der Gruppe	23
4.4 Der Handlungsimpuls wird Lernraum.....	24
4.5 Anschließen am Ausschließen	25
4.6 ★ Victoria und das Reisetagebuch.....	26
4.7 Umgang mit störendem Verhalten.....	27
4.8 Samuel der Dirigent.....	28
4.9 Klaus der Parkplatzwächter	30
5. Lehren Lernraum zu leben	32
5.1 ★ Anleiten zum Annehmen I	32
5.2 Anleiten zum Annehmen II	33
6. Inklusive berufliche Bildung	34
6.1 ★ Die Vortragskünstlerin	34
6.2 Der PR-Mitarbeiter.....	37
6.3 Die Ausbilderin.....	38

6.4 Der Coach.....	40
7. Inklusiver Dialog	42
7.1 ★ Drei Arten des Führens	42
7.2 Führen aus der Vision	44
7.3 Lehren ein Gespräch zu führen	45
7.4 Das Portfolio	47
7.5 Entdeckende Besprechungen	48
8. Zusammenarbeiten	50
8.1 Konferenzgestaltung	50
8.2 „Andere interessieren sich nicht!“	52
8.3 „Keiner will sich beteiligen!“	53
8.4 „Ich habe keine Zeit!“	54
9. Unternehmenskultur	55
9.1 Der Handlungsimpuls des Birkenhofs	55
9.2 Innehalten als Unternehmenskultur	56
9.3 Neue Ansätze auf Urtica de Vijfsprong.....	57
9.4 Neue Wege auf Weide-Hardebek	60
10. Projekt.....	62
10.1 Inclutrain	62
10.2 Inklusion	63
10.3 Inclutrain-Projekte und -Partner	64

Einleitung

Die hier versammelten Texte geben Einblicke in die Arbeit mit den Inclutrain-Methoden. Es sind Fenster, die neue Blicke eröffnen, persönliche Beispiele, die die Herausforderungen und Erfolge der pädagogischen Arbeit beschreiben. Hinter jedem Fenster verbirgt sich eine neue Geschichte, ein neuer Impuls, eine Einladung selbst Neues auszuprobieren und andere Perspektiven einzunehmen. Die Texte können eine Inspiration und Hilfestellung für all jene bieten, die auf der Suche nach neuen Herangehensweisen und Methoden für personenzentrierte berufliche Bildung für Menschen mit Unterstützungsbedarf sind.

- Man kann die Fenster der Reihenfolge nach lesen oder von einem zum anderen springen.
- Wenn man den Texten mit dem ★ folgt, macht man einen Kurzeinstieg in die wichtigsten Elemente der Methoden.
- Wenn man sich für Fragen des Zusammenarbeitens interessiert, kann man auch direkt bei Kapitel 7 einsteigen und dann in Kapitel 8 und 9 weiterlesen.

Viel Spaß beim Hineinschauen!

Entdecke den Experten in dir!

Entdecke die Expertin in dir!

Die Aufforderung „Entdecke den Experten in dir!“ bzw. „Entdecke die Expertin in dir!“ gründet auf der Idee, dass jeder Mensch Expert:in ist, auch wenn er davon keine Kenntnis hat. Durch Übung kann man sich über die eigene Expertise bewusstwerden und diese aktiv im Lebensalltag einbringen.

Bewusstsein für die eigene Art des Handelns entwickeln

Jeder Mensch handelt auf seine ganz individuelle Art. In dieser Art zu handeln ist dieser Mensch Expert:in. Es gilt diese Expert:in in einem selbst zu entdecken. Ein Zugang dazu ist, dass andere die Expert:in in dir entdecken, indem sie dich imitieren.

Dazu ein Beispiel aus einem Includetrain Workshop in einer Garten-Werkstätte:

Dorian häuft Erde auf die Anzuchtplatte, um sie anschließend zu verteilen. Julia und ich stehen daneben, schauen zu und machen keine Anstalten ihn zu imitieren, bis Dorian den Kübel mit Erde etwas weiter in unsere Richtung rückt. Es ist wie eine Aufforderung mitzumachen. Doch in der anschließenden Reflexion gibt Dorian an, dass er das wohl unbewusst gemacht hatte. Während der Arbeit behält er alles im Blick. Fast unmerklich wandert sein Blick mal über den Arbeitsplatz, mal zur Gartengruppe. Als er die Arbeit beendet, legt er die kleine Schaufel parallel zur Anzuchtplatte. Ich lege die Schaufel in den Kübel mit Erde, woraufhin er mich lachend darauf hinweist, wie seine Schaufel liegt. Seinen Handlungsimpuls, also seine individuelle Art zu handeln, beschreiben wir als ‚umschauend Moderieren‘.

Dorian ist sich nicht bewusst, wie er handelt. Das ist nicht ungewöhnlich. Die meisten Menschen sind sich über ihre Art des Handelns nicht bewusst. In der Übung wird seine Art des Handelns von anderen imitiert und in der anschließenden Reflexion benannt. Durch diese Übung wird Dorian sich seiner Art des Handelns bewusst. Er muss selbst lachen als er am Ende der Übung seine Kolleg:innen auf die Liegerichtung der Schaufel hinweist und in dieser Handlung seinen Handlungsimpuls wiedererkennt.

Das Bewusstsein schaffen für die eigene Art des Handelns ist **ein Aspekt** von „Entdecken die Expert:in in dir“.

Empathisches Wahrnehmen

Ein zweiter Aspekt des Experte Seins erscheint in Verbindung mit anderen Menschen: Alle Menschen haben die Fähigkeit sich in jemand anderen hineinzusetzen, z.B. durch Imitieren. Durch dieses empathische Wahrnehmen erfährt man den Handlungsimpuls eines anderen. Auch dies ist eine Fähigkeit, die vielen Menschen nicht bewusst ist. Wenn sie dazu eingeladen werden, können sie es jedoch unmittelbar bewusst anwenden.

Erfahrenes zum Ausdruck bringen

Eine Herausforderung ist es das Erfahrene zum Ausdruck zu bringen. Man kann das Erlebte durch Worte, aber auch in einer Zeichnung / Malerei oder durch Musik ausdrücken. Dies ist also **ein dritter Aspekt** von „Entdecken der Experte in dir“. Die unterschiedlichen Ausdrucksmittel können in der Arbeit mit Menschen mit Unterstützungsbedarf helfen, um in Austausch zu treten. Wie man fähiger in den Ausdrucksweisen werden kann, findest du in anderen Fenstern.

1. Tauche ein!

1.1 ★ Innehalten

In der Arbeit mit Menschen mit Unterstützungsbedarf hört man oft: „Das kann er/sie nicht.“ Ein Urteil, dass zum Stillstand führt, anstatt einen Lernraum zu eröffnen. Und natürlich lässt sich nicht abstreiten, dass sich manche Menschen leichter bei gewissen Tätigkeiten tun als andere. Oft liegt es aber nicht an der Tätigkeit selbst, sondern an dem Arbeitsumfeld oder daran, wie eine Aufgabe angeleitet wird, dass jemand zu einer Arbeit nicht fähig ist.

Peter ist seit vielen Jahren Arbeitsanleiter in der Küche. Er kennt seine Gruppe gut und weiß, wer welche Arbeiten gut und gerne macht. Im Rahmen eines Includetrain-Workshops möchten wir gemeinsam Kartoffel schälen, um den Handlungsimpuls zu entdecken. Zuerst ist Peter skeptisch: „Was soll man beim Kartoffel schälen schon groß erkennen?! Eigentlich gibt es gerade Wichtigeres zu tun.“ Er wendet sich ab und geht an seine tägliche Arbeit.

Wir laden Nora ein, beim Kartoffelschälen mitzumachen. Sie ist schon seit zwei Jahren in der Küche. Zögernd stimmt sie zu, doch Peter wirft ein: „Sie kann keine Kartoffel schälen.“ Wir bitten Nora dennoch darum mitzumachen und schlagen vor Katharina zu imitieren. Katharina ist eine sehr geschickte Kartoffelschälerin. Wir hoffen, dass Nora es aus dem Imitieren lernt. Nora nimmt den Schäler zur Hand und versucht die Kartoffel zu schälen. Kleine Teile der Schale lösen sich von der Kartoffel, aber das Arbeiten wirkt unbeholfen und schwierig. Sie wechselt die Hand, aber das hilft nicht. Auf die Frage des Trainers, ob sie Rechts- oder Linkshänderin sei, kommt keine deutliche Antwort. Dann fragt der Trainer Peter: „Habt ihr einen anderen Schäler?“. Peter beginnt in den Schubladen zu kramen und kommt mit einem anderen Schäler zurück. Nora nimmt ihn entgegen und probiert es mit dem neuen Schäler. Zuerst scheint dies nichts zu ändern. Sie rutscht von der Kartoffel ab, die ihr daraufhin aus der Hand fällt. Nach einigem Probieren, siehe da: Nora findet ihre eigene Methode: sie schält zu sich hin und nicht von sich weg, wie es Katharina tut. Das zu sich hin Schälen ging mit dem ersten Schäler einfach nicht, außer man hätte mit links geschält. Plötzlich geht es Nora leicht von der Hand.

Peter ist erstaunt. Begeistert gratuliert er Nora zur ersten selbst geschälten Kartoffel. Er überwindet seine Zweifel und lässt sich jetzt voll auf die Entdeckungsreise ein. Er möchte, dass auch die anderen der Gruppe vorzeigen, wie sie Kartoffel schälen. Zuerst schält Otto Kartoffel, dann Lorenz. Peter ist erstaunt, wie unterschiedlich die beiden die Arbeit machen. Dann folgen noch Katharina und Lena.

Es ist erstaunlich mitzuerleben, wozu die Menschen in der Lage sind, wenn sie die Arbeit auf ihre individuelle Art und Weise angehen können. Dafür muss aber natürlich Zeit und Raum geschaffen werden! Aus dem Arbeitsalltag auszusteigen und sich Zeit zu geben, um seine Mitmenschen bewusst zu erleben, kann zu ganz neuen Sichtweisen führen. Peter: „Ich arbeite schon so lange mit diesen Menschen, aber ich habe sie heute ganz anders gesehen als sonst.“ Im Rahmen eines Workshops ist es selbstverständlich leichter, bewusst aus dem hektischen Arbeitsalltag auszusteigen und sich auf neue Zugänge und Sichtweisen einzulassen. Tatsächlich ist es aber schon hilfreich sich für einen bestimmten Tag vorzunehmen: „Heute möchte ich beobachten, wie Michael den Boden fegt“. Es reichen schon ein paar Minuten bewusstes sich in den anderen Hineinversetzen, um seinen Blick zu weiten. Besonders hilfreich ist es natürlich, wenn man seine Erfahrungen dann mit einer anderen Person teilen kann. Auch hier reichen ein paar Minuten zum Austausch.

1.2 Einlebens Wahrnehmen

Die Grundlage der Includrain Methoden ist das einlebende Wahrnehmen. Dabei versetzt man sich in die andere Person hinein, darin wie er oder sie handelt. Dabei begegnet der eigene Wille dem Willen des anderen. Das gelingt am einfachsten, wenn man eine Tätigkeit gemeinsam durchführt und den anderen dabei imitiert. Jede beliebige Tätigkeit kann dafür herangezogen werden: Kartoffel schälen, Boden wischen, Unkraut jäten, eine Zeile schreiben, hintereinander hergehen, ... Das Imitieren mag im ersten Moment etwas befremdlich sein. Vielleicht dauert es auch etwas, bis man von sich selbst loskommt und sich voll und ganz auf den anderen einlassen kann – ohne das Handeln des anderen als gut oder schlecht zu bewerten. Das ist wichtig, denn das einlebende Wahrnehmen gelingt nur aus einer positiven Grundhaltung heraus: „Interessant, so kann man das auch tun.“ Dann verbindet man sich mit einer Person und ihrer Art zu Handeln und kann diese Verbindung noch weiter vertiefen.

Ich erinnere mich gut an meine ersten Versuche mit dem einlebenden Wahrnehmen. Gemeinsam mit Sonja sollte ich von den frisch geernteten roten Rüben die Blätter abdrehen. Ich saß ihr gegenüber und begann konzentriert den Arbeitsauftrag nachzugehen, mein Fokus lag auf den roten Rüben, die vor mir in einer Kiste lagen. Mein Blick war auf die Kiste gerichtet und wich kaum davon ab. Meine Hände arbeiteten flink dahin. Dann erinnerte ich mich, dass die Aufgabe ja eigentlich darin bestand, Sonja zu imitieren. Also löste ich mich schwermütig von meinem Arbeitsfokus und beobachtete Sonja. Es war herausfordernd so zu arbeiten wie sie und nicht meinem eigenen Impuls zu folgen. Sie hielt die roten Rüben ganz anders, nutzte eine andere Technik, um die Blätter zu entfernen. Es fühlte sich fremd an, sie nachzuahmen. Die größte Herausforderung war es, ihre Art die Umwelt zu beobachten zu imitieren. Ihr Blick schweifte immer wieder über die umliegende Landschaft bis in den Himmel hinauf, während ihre Hände weiterarbeiteten. Es widerstrebte mir von der Arbeit aufzublicken und meinen Blick in die Weite davongleiten zu lassen. Doch als ich es tat, sah ich was sie sah. Den wolkenbehangenen Himmel, die umliegenden Wälder und ein paar Vögel, die über den Himmel zogen. Ich war beeindruckt, welche Weite sich in mir auftat. Vor allem aber hatte ich das erste Mal das Gefühl, mich in Sonja hineinversetzt zu haben. In der Weite meines Blicks, war ich ganz bei ihr. Ich beschreibe das Erlebte mit den Worten ‚weitend Träumen‘ – Sonjas Handlungsimpuls.

Ich war davon ausgegangen, dass das Imitieren eine einfache Aufgabe sei. Doch es stellte sich als durchaus herausfordernd heraus. Doch hat man den Schritt zum einlebenden Wahrnehmen einmal geschafft, tut sich ein neuer Kosmos auf. Es ist eine Inspirationsquelle, um die Zusammenarbeit mit Menschen mit Unterstützungsbedarf personenzentriert zu gestalten. Eine Grundlage, um Lernräume inklusiv gestalten zu können.

1.3 Die individuelle Art zu handeln

Beim einlebenden Wahrnehmen erfahren wir den Handlungsimpuls einer Person, also die individuelle Art und Weise zu handeln. Der Handlungsimpuls einer Person drückt sich in jeder Tätigkeit aus. Darum kann auch jede Tätigkeit herangezogen werden, um den Handlungsimpuls zu entdecken. Wenn mehrere Personen die gleiche Tätigkeit machen, kann festgestellt werden, dass jeder es auf seine individuelle Art tut. Geben Sie zehn Personen einen Besen in die Hand und jeder wird den Boden anders – auf seine individuelle Art – fegen. Erstaunlich!

Der Handlungsimpuls

Anhand des folgenden Beispiels kann man sehen, wie unterschiedlich die Art zu Handeln bei derselben Tätigkeit zutage tritt. In diesem Beispiel beim Befüllen einer Anzuchtplatte mit frischer Erde.

Wenn Robert die Erde mit der kleinen Schaufel über die Anzuchtplatte verteilt, ist der Rand der Anzuchtplatte keine Begrenzung. Erde fliegt über den Rand hinaus und doch ist es erstaunlich, dass das meiste in den Töpfchen landet. Mit einer spielerischen Leichtigkeit geht Robert der Tätigkeit nach, jedoch nicht ohne aus dem Blick zu lassen, was er als nächstes ausprobieren/tun könnte. Sein Handlungsimpuls ist ‚spielend Ausprobieren‘.

Während Daniel Erde in die Anzuchttöpfe füllt, meint er: „Schau, wie sich die Erde auf der Hand anfühlt“ und hält seine Hand in die Höhe. Kurz darauf sagt er: „Da ist ja noch Gras“ und nimmt den kleinen Grashalm aus der Anzuchterde. Er präsentiert mir, was er tut und sieht. Sein Handlungsimpuls ist ‚sammelnd Präsentieren‘.

Constantin wählt die Töpfchen, die er mit Erde befüllt konkret aus. Man kann von außen nicht vorhersagen, welches Töpfchen als nächstes befüllt wird. Ruhend bleibt er in seinem Rhythmus, bis alle Felder auf der Anzuchtplatte befüllt sind. Sein Handlungsimpuls ist ‚beibehaltend Auswählen‘.

Dorian häuft Erde auf die Anzuchtplatte, um sie anschließend zu verteilen. Julia und ich stehen daneben, schauen zu und machen keine Anstalten ihn zu imitieren, bis Dorian den Kübel mit Erde etwas weiter in unsere Richtung rückt. Es ist wie eine Aufforderung mitzumachen, auch wenn Dorian in der anschließenden Reflexion angibt, dass er das wohl unbewusst gemacht hatte. Während der Arbeit behält er alles im Blick. Fast unmerklich wandert sein Blick mal über den Arbeitsplatz, mal zur Gartengruppe. Als er die Arbeit beendet, legt er die kleine Schaufel parallel zur Anzuchtplatte. Ich lege die Schaufel in den Kübel mit Erde, woraufhin er mich lachend darauf hinweist, wie seine Schaufel liegt. Seinen Handlungsimpuls beschreiben wir als ‚umschauend Moderieren‘.

Es ist erstaunlich, welche Unterschiede sich in der Art des Handelns ausmachen lassen. Sich die Zeit zu nehmen, um diese individuellen Handlungsweisen wahrzunehmen, inspiriert zu neuen Formen der Lernraumgestaltung.

2. Handlungsimpuls

2.1 ★ Den Handlungsimpuls in Worte fassen

Bei den Inclutrain Methoden geht es darum, den Handlungsimpuls zu erfahren und diese Erfahrung zum Ausdruck zu bringen, um daraus neue Inspiration für die Zusammenarbeit mit Menschen mit Unterstützungsbedarf zu erlangen. Was man beim einlebenden Wahrnehmen erlebt hat, also den Handlungsimpuls, kann man anhand von zwei Verben beschreiben. Nun werden Sie vielleicht verwundert sagen. „Aber warum mit Verben und nicht mit Adjektiven? Adjektive sind doch Wie-Wörter, mit denen man etwas charakterisieren kann!“ Und ja, wir sind es gewohnt Tätigkeiten mit Adjektiven zu beschreiben: Er kehrt schnell, sie schneidet unregelmäßig, er geht entspannt, ... Adjektive sind jedoch stets bewertend und in dieser Wertung unbeweglich. Der Handlungsimpuls soll jedoch ohne Wertung und als Aktivität dargestellt werden. Und auch wenn es ungewöhnlich erscheinen mag, dies gelingt anhand von Verben.

Man wählt zwei Verben aus, die einem beim gemeinsamen Tun in den Sinn kommen. Wenn einem (anfänglich) nur Adjektive einfallen, kann man auch versuchen zu den Adjektiven passende Verben zu finden. Zum Beispiel:

Adjektive	Verben
schnell	eilen, spurten, hasten, rasen, jagen, sausen
genau	präzisieren, definieren, filetieren, klären
bedacht	denken, vorausschauen, planen, strukturieren

Die Methode sieht vor, dass man aus dem ersten Verb ein Partizip Präsens macht, also an den Infinitiv des Verbs ein „d“ setzt. Das klingt kompliziert, ist es aber nicht. Nehmen Sie einfach ein Verb und fügen Sie am Ende ein „d“ an: zum Beispiel fügen-d!

Wenn wir wie im Beispiel von Dorian die Verben umschaun und moderieren haben, setzen wir an das erste Wort, also umschaun, ein „d“. Es entsteht \square umschauend. Wenn wir jetzt dieses Verb mit dem zweiten Verb zusammenführen, entsteht der Handlungsimpuls: ‚umschauend Moderieren‘.

Ist das der richtige Handlungsimpuls?

Sie mögen sich nun die Frage stellen, woher man dann wisse, ob man den Handlungsimpuls richtig erfasst und beschrieben habe. Die Antwort auf diese Frage ergibt sich aus der Praxis. Wenn einem der Handlungsimpuls dabei hilft, mit dem anderen Menschen besser zusammenzuarbeiten und ihn besser in seiner Art des Handelns zu fördern, dann ist man auf dem richtigen Weg. Dann inspiriert einem die Auseinandersetzung mit dem Handlungsimpuls zu neuen, kreativen und inklusiven Formen der Zusammenarbeit. Es gibt bei der Methode also kein objektives richtig oder falsch. Viel wesentlicher sind die Fragen: Hilft es mir im Miteinander mit der anderen Person? Werde ich kreativ? Erweitere ich mein Handlungsrepertoire im Umgang mit anderen Menschen?

Ein Werkzeug, das neue Perspektiven eröffnet

Dementsprechend ist es nicht als Fehler zu betrachten, dass unterschiedliche Menschen auch unterschiedliche Verben für den Handlungsimpuls einer Person finden. Das ist der Methode inhärent. Die Handlungsimpulsbeschreibung ist niemals als Diagnose, Festschreibung oder Beurteilung zu verstehen, sondern als Werkzeug, das dabei hilft, neue Perspektiven in der pädagogischen Arbeit einzunehmen. Dementsprechend geht es auch nicht darum, die Handlungsimpulse nebeneinanderzustellen, um zu bewerten, welcher besser passt. Sondern um die Inspiration, die einem die Beschäftigung mit dem Handlungsimpuls persönlich gibt.

Im Falle von Dorian hatte ich beispielsweise zwei Jahre zuvor den Handlungsimpuls mit ‚strukturierend Miteinbeziehen‘ beschrieben. Das sind nicht dieselben Verben wie ‚umschauend Moderieren‘ und doch wird dieselbe Bewegung darin sichtbar.

Bei der Methode geht es also um die Förderung der eigenen Kreativität des Handelns. Deshalb kommt es letztlich darauf an die persönliche Erfahrung zum Ausdruck zu bringen und nicht darauf, sich auf den „einen wahren Handlungsimpuls“ zu einigen. Am Anfang kann es natürlich hilfreich sein sich die Methode gemeinsam zu erschließen und mit anderen Teilnehmenden zu besprechen, mit welchen Wörtern das Erfahrene beschrieben werden kann. Die Kreativität fußt aber letztlich auf der eigenen Erfahrung. Sie wird erweckt und zum Tragen gebracht.

2.2 ★ Der Handlungsimpuls im Berufsbild

Man kann die Erfahrung des Handlungsimpulses einer Person in einem Berufsbild oder Bild einer Berufssituation zum Ausdruck bringen. Das Berufsbild ist keine Jobempfehlung. Es dient nur zur Verbildlichung der Handlungsimpulserfahrung. Dieser Schritt hilft dabei, die Qualitäten des Handlungsimpulses zu erkennen. Das ist insbesondere dann wichtig, wenn man ein negatives Urteil über das Verhalten einer Person hat. Es ist eine methodische Vorgehensweise, die es ermöglicht das negative Urteil zu überwinden und die Qualität dahinter zu erkennen. Außerdem ist das Berufsbild hilfreich, um sich den Handlungsimpuls zu merken. Die zwei Handlungsimpuls-Verben sind für viele schwieriger zu erinnern.

Methode

Um ein passendes Berufsbild zu finden stellt man sich die Frage: „In welchem Beruf bzw. in welcher Berufssituation ist diese Art des Handelns eine Qualität?“ Anschließend kann man sich fragen: „Was tut meine Person in diesem Beruf bzw. in dieser Berufssituation?“ Durch diese Fragen findet man zu den Handlungsimpuls-Verben ein Berufsbild.

Wichtig ist es: Das Berufsbild zu suchen, ohne dabei an die konkrete Person, deren Handlungsimpuls damit beschrieben werden soll, zu denken. Sonst tendiert man dazu sich zu fragen, ob dieser Beruf für die Person passend sein könnte. Aber darum geht es ja eben nicht. Ob das Berufsbild in der männlichen oder weiblichen Form gewählt wird (also z.B.: Moderator oder Moderatorin), ist unabhängig vom tatsächlichen Geschlecht der Ausgangsperson. Gewählt wird das Bild, das passender erscheint, um die eigene Erfahrung zum Ausdruck zu bringen. Der Fokus soll darauf liegen, eine vollkommen neue Perspektive auf das Handeln des anderen zu erlangen – eine Perspektive, die von allen Urteilen und Bewertungen frei ist, die man sich über diese Person im Vorfeld schon gebildet hat.

Berufsbilder-Beispiele

Roberts Handlungsimpuls haben wir mit ‚spielend Ausprobieren‘ beschrieben. ‚Spielend Ausprobieren‘, das muss man tun, wenn man ein Produkt auf Herz und Nieren prüft. Das Bild des Produkttesters kam uns in den Sinn.

Hier einige weitere Beispiele für Handlungsimpulse und Berufsbilder:*

Name	Handlungsimpuls	Berufsbild
Robert	spielend Ausprobieren	Produkttester
Daniel	sammelnd Präsentieren	Touristenführerin
Constantin	beibehaltend Auswählen	Obstregal-Betreuer
Dorian	umschauend Moderieren	Moderator
Julia	vertiefend Fühlen	Masseurin
Nadja	ordnend Zielen	Verkehrspolizist
Sonja	weitend Träumen	Erzählerin

* Die Beschreibung der Handlungsimpulse findest du im Beitrag „Die individuelle Art zu handeln“.

2.3 Der Handlungsimpuls der Dinge

Alles in der Welt hat Wille. Auch der Stuhl

Der Stuhl hat die Geste ‚umarmend Tragen‘. Das macht den Stuhl zum Stuhl. Es ist die Aktivität, die der Stuhl ausübt, obwohl er stillsteht, und die man erst bemerkt, wenn man aktiv in Beziehung zum Stuhl tritt und sich daraufsetzt.

Wenn man das Wesentliche von einem Gegenstand versucht zu denken, dann kommt man zur Frage: „Was tut dieser Gegenstand, wenn er in Verwendung ist?“ Hier einige Beispiele:

Löffel	‚abscheidend Heben‘, ‚hochhebend Transportieren‘, ‚reichend Abgeben‘
Gabel	‚selektierend Herausnehmen‘
Messer	‚teilend Trennen‘
Schachtel	‚verbergend Aufheben‘

Nehmen wir das Beispiel des Löffels. Egal ob man ihn dazu verwendet Suppe aus dem Topf zu schöpfen, zu essen, Kaffee zu rühren, Sauce aufzugießen oder ein Loch zu graben, das Wesen des Löffels bleibt dasselbe, selbst wenn die Beschaffenheit und das Material des Löffels sich unterscheiden mögen. Der Begriff oder die Idee Löffel bleibt. Diese Wesensmerkmale eines Gegenstands, diese Idee, steht für sich, sie ist vorstellungsfrei. In unterschiedlichen Situationen bzw. bei unterschiedlichen Aktivitäten kann sich diese Idee ganz verschieden zeigen. Dann erscheinen die Wesensmerkmale in einer bestimmten Gestalt, Größe, Farbe, in einem bestimmten Material. Sie werden konkret.

Man kommt der Idee Löffel auch näher, wenn man sie mit anderen naheliegenden Gegenständen wie der Gabel oder dem Rührstab vergleicht.

Das Wesen des Gegenstands und der Handlungsimpuls des Menschen

Jeder Löffel hat das gleiche Wesen. Egal wie er geformt und aus welchem Material er hergestellt ist, es ist stets die gleiche Idee. Der Mensch hat hingegen seinen eigenen Handlungsimpuls, der sich in seiner Art zu Handeln zeigt. Das Wesen des Gegenstandes ist nicht individuell, der Handlungsimpuls des Menschen schon.

Übung zum Finden des Handlungsimpulses

Es fördert die Kreativität und Geschmeidigkeit im Umgang mit Handlungsimpuls-Verben, wenn man in einer Kleingruppen das Wesen von Gegenständen erforscht.

Geht dafür in einer Gruppe von 2-3 Personen etwa 15 Minuten auf die Suche nach dem Handlungsimpuls von 5-10 Gegenständen in Raum.

3. Künstlerisch darstellen

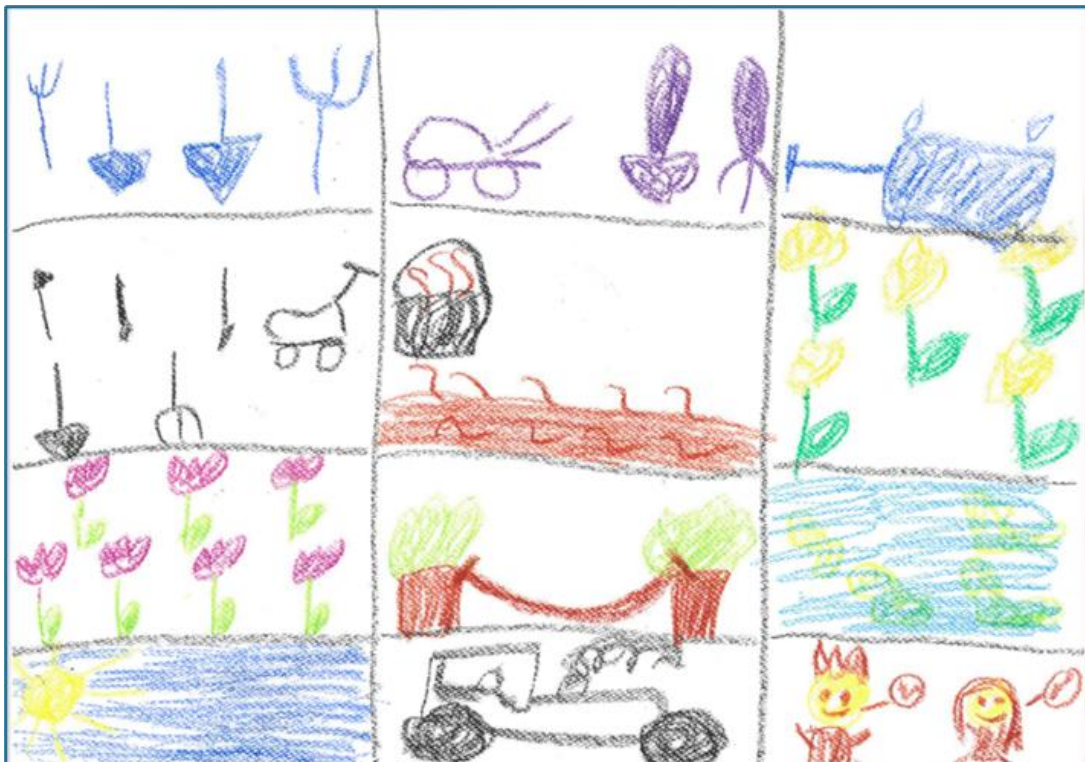
3.1 Den Handlungsimpuls zeichnen

Man kann den Handlungsimpuls nicht nur mit Worten, sondern auch zeichnend oder malend zum Ausdruck bringen. Dies eröffnet einen neuen Zugang, um über den Handlungsimpuls zu kommunizieren.

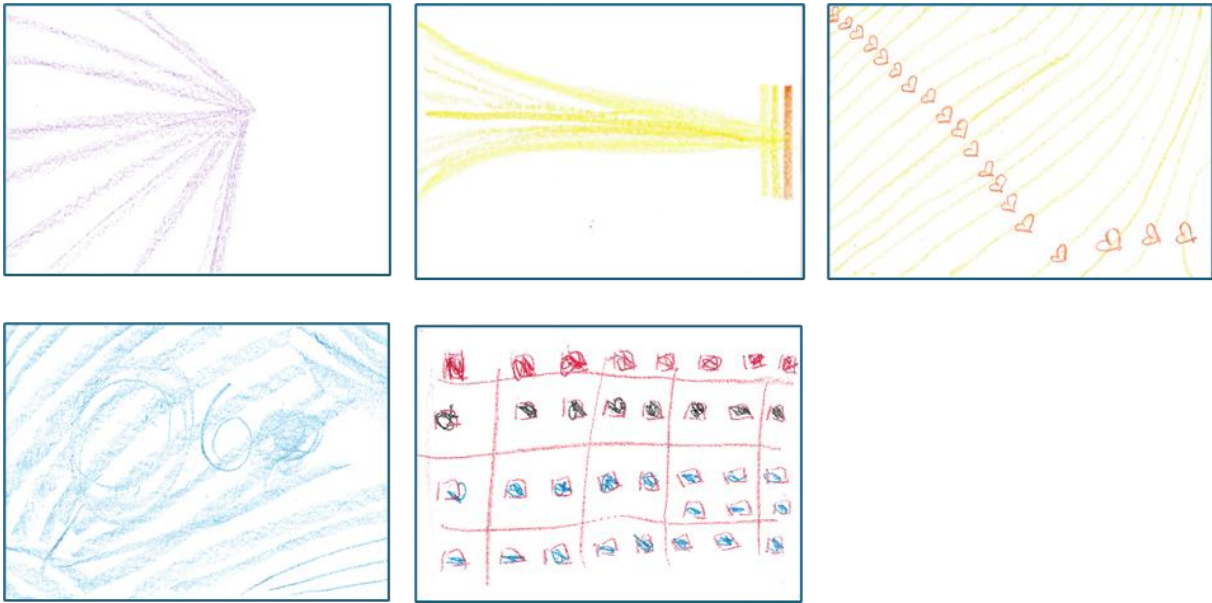
Hat man den Handlungsimpuls bereits mit Verben benannt, kann man sich im nächsten Schritt künstlerisch damit verbinden. Alles, was man dazu braucht, sind Papier und Stifte bzw. Farben. Nun holt man sich den Handlungsimpuls nochmals vor Augen, verbildlicht ihn sich und bringt ihn schließlich aufs Papier. Es gibt dabei keine Vorgaben. Es geht lediglich darum, sich im wahrsten Sinne des Wortes ein Bild vom Handlungsimpuls einer Person zu machen. Wenn es einem ein Anliegen ist, kann man im Anschluss auch über die Bilder sprechen. An sich ist dies aber nicht erforderlich. Die Bilder sprechen für sich und benötigen keine verbale Kommunikation.

„Ordnen Zielen“

In einer Gruppe von sechs Personen sitzen wir zusammen, um die Handlungsimpulse zu zeichnen. Wir wählen immer einen Handlungsimpuls aus und fertigen dann unsere persönlichen Zeichnungen zu diesem Handlungsimpuls an. Als erstes ist Nadja an der Reihe. Ihr Handlungsimpuls ist „ordnen Zielen“. Sie zeichnet ihren eigenen Handlungsimpuls. Ohne lange zu überlegen, zeichnet sie ein Raster mit 3x4 Kästchen. Jedem Kästchen ordnet sie ein Thema zu: in einen die Gartengeräte, im anderen die Blumen, im dritten die Regenwürmer und so weiter. Als ich das Motiv ihres Bildes sehe, und beobachte mit welcher Klarheit und Zielgerichtetheit sie ihr Bild malt, bekomme ich ein vertiefendes Verständnis darüber, was „ordnen Zielen“ bedeutet, wie es sich anfühlt, wie es sich manifestiert.



Ihre fünf Arbeitskolleg:innen haben ‚ordnend Zielen‘ so gezeichnet:



In den Zeichnungen kommt nicht nur der Handlungsimpuls der anderen Person zum Vorschein. Es zeigt sich darin auch immer das Selbst des Zeichnenden. Mehr dazu gibt's im nächsten Beitrag.

3.2 ★ Das Selbst und der Andere

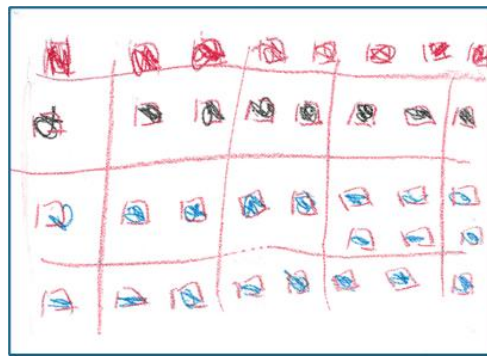
Wie im Beitrag „Den Handlungsimpuls zeichnen“ beschrieben, kann der Handlungsimpuls nicht nur mit Verben, sondern auch durch Zeichnungen und Malereien dargestellt werden. Dies ermöglicht eine non-verbale Form der Kommunikation über den Handlungsimpuls.

Zeichnungen sind individuelle Darstellungen, die immer auch das Selbst des Zeichnenden enthalten. Das wird sichtbar, wenn man die Zeichnungen einer Person zu ihrem eigenen und zu dem Handlungsimpuls von jemand anderem nebeneinanderstellt. Hier zwei Beispiele:

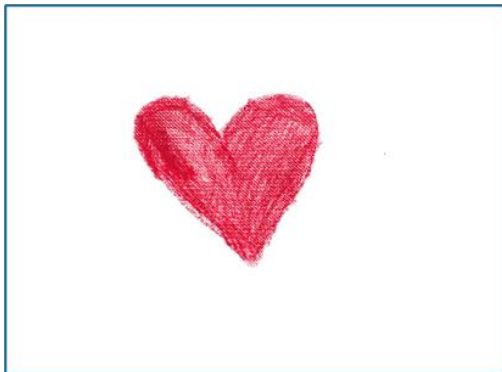
Christoph zu seinem eigenen Handlungsimpuls
,beibehaltend Auswählen‘:



Christoph zu Nadjas Handlungsimpuls
,ordnend Zielen‘:



Julia zu ihrem eigenen Handlungsimpuls
,vertiefend Fühlen‘:



Julia zu Nadjas Handlungsimpuls
,ordnend Zielen‘:



Ein Teilnehmer reflektiert: „Bei der Kunst-Übung ist mir aufgefallen, dass in den Handlungsimpulszeichnungen immer auch der eigene Handlungsimpuls miteinfließt. Als ich den Handlungsimpuls von Erich gemalt habe, habe ich es auf meine Weise getan: ‚zielend Bekräftigen‘. Ich habe zuerst die Formen gesetzt und erst im Nachhinein die freien Flächen ausgemalt. Erich hat hingegen zuerst das Blatt ausgemalt und dann die Formen in die Farbflächen gezeichnet. Sein Handlungsimpuls ‚ruhend Verfeinern‘, zeigte sich in der Art des Zeichnens und in der Zeichnung selbst.“

Man kann sich nicht nur zeichnerisch/malerisch, sondern auch musikalisch mit dem Handlungsimpuls einer Person verbinden. Mehr dazu gibt's im Beitrag „Den Handlungsimpuls musizieren“.

3.3 Die eigene Ausdrucksform

Wir haben im Fenster „Das Selbst und der Andere“ schon gesehen, dass in den Handlungsimpuls-Zeichnungen immer auch das Selbst mit zum Ausdruck kommt. Dies kann noch spezifischer erscheinen:

Die Übung

Um den Handlungsimpuls herauszufinden, haben wir die Bewegung einer Person imitiert, indem wir hinter dieser Person hergegangen sind. Anschließend war es die Aufgabe, unsere eigenen Erfahrungen in Bezug auf den wahrgenommenen Handlungsimpuls in einer Zeichnung zum Ausdruck zu bringen. Nachdem wir etwa 5-10 Minuten gezeichnet hatten, haben wir die Zeichnungen zusammen mit der Person, die wir imitiert hatten, betrachtet.

Ein Motiv, zwei Handlungsimpulse

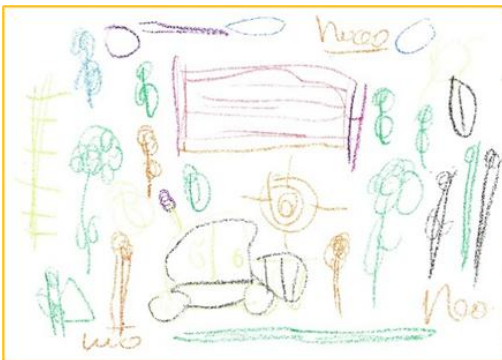
Zuerst zeichneten wir den Handlungsimpuls von Jan Hendrik: ‚abtastend Eintauchen‘. Mario zeichnete alle möglichen Elemente eines Bauernhofs: einen Traktor, eine Kuh und so weiter. Ich wusste nicht wirklich, was ich davon halten sollte. Es schien, als hätte er einfach das gezeichnet, was ihm gefiel oder was er immer zeichnet. Dann haben wir uns in eine zweite Person hineinversetzt, Herbert, für den wir den Handlungsimpuls ‚schauend Abmessen‘ fanden. Wieder begannen wir zu zeichnen. Und Mario zeichnete wieder seinen Hof.

Als ich mir die Zeichnung von Mario ansah, hatte ich plötzlich die Idee, die beiden Zeichnungen nebeneinander zu halten. Und obwohl beide einen Bauernhof darstellten, zeigten sich in den Unterschieden das, was ich und die anderen Teilnehmer über die Unterschiede in unseren eigenen Zeichnungen gesagt hatten. Für Jan Hendrik hatten wir das Berufsbild des Bombenentschärfers gefunden, während Herberts Handlungsimpuls ‚schauend Abmessen‘ sich ganz anders darstellte.

Jan Hendrik hatte beide Male eine Landschaft gezeichnet. Der Unterschied zwischen seinen Landschaftszeichnungen lag in derselben Linie wie Marios Bauernhof-Zeichnungen.

Marios Bauernhof-Zeichnungen

Jan Hendrik: ‚abtastend Eintauchen‘



Herbert: ‚schauend Abmessen‘



Erkenntnisse

1. Gehe davon aus, dass die andere Person ihr Bestes gibt, um eine Aufgabe zu erfüllen. Sie kann es auf keine andere Weise tun als auf ihre eigene.
2. Bleibe bei der einzelnen Person, die ihre Erfahrung zum Ausdruck bringt. Abstrahieren nicht zu schnell.

3.4 Den Handlungsimpuls musizieren

Man kann den Handlungsimpuls nicht nur mit Worten, sondern auch zeichnerisch oder musikalisch zum Ausdruck bringen. Dies eröffnet einen neuen, non-verbale Zugang, um miteinander über den Handlungsimpuls zu kommunizieren.

Um den Handlungsimpuls musikalisch darzustellen, braucht man natürlich Musikinstrumente. Am besten eignen sich Instrumente, auf denen man einfach musizieren kann, ohne jahrelange Übung zu benötigen – beispielsweise eine Leier oder Percussion Instrumente, wie Xylophon, Trommel und Tamburin. Nun kann eine Person zu spielen beginnen und eine andere Person steigt darin ein. Ein Raum des freien Improvisierens entsteht, in dem auch andere Teilnehmende einsteigen können. Wichtig dabei ist das Wahrnehmen und Einfühlen in die Musik. Nur so kann man den Handlungsimpuls der anderen Personen aufspüren und daran anschließen. Nachfolgend ein Beispiel, wie die Musik-Übung vonstattengehen kann.

Die Musik-Übung

Wir sitzen in einer Gruppe von neun Personen an einem Tisch, auf dem verschiedene Musikinstrumente platziert sind. Reihum sucht sich jeder ein Instrument aus und spielt darauf. So nehme auch ich ein Instrument und mache vor, was man so alles damit machen kann. Die anderen nehmen wahr wie ich spiele und versuchen dann meinen Handlungsimpuls in Form von zwei Verben zu benennen. Dann spiele ich nochmals und ein anderer Teilnehmer versucht auf meine Art mitzumachen, also meinen Handlungsimpuls zu verstärken.

Wir wiederholen die Übung mit allen Teilnehmer:innen. Das Annehmen der Handlungsimpulse der anderen nimmt dabei ganz individuelle Formen an. Vivian sucht sich zum Musizieren eine Trommel aus. Er beginnt zu spielen, indem er ganz regelmäßig auf die Trommel schlägt. Ein Schlag folgt auf den anderen und am Ende setzt er einen lauten Abschlusschlag. Wir benennen seinen Handlungsimpuls als ‚taktend Rhythmisieren‘, mit dem Berufsbild des Musikers oder Dirigenten.

Im nächsten Schritt nimmt Franziska auch ein Instrument zur Hand und schließt bei Vivians Handlungsimpuls an, indem sie mitmacht in dem ‚taktend Rhythmisieren‘. Danach meldet sich Miriam, die auf eine andere Art Vivians ‚taktendem Rhythmisieren‘ annimmt. Sie spielt eine ruhige Melodie zu dem gegebenen Rhythmus.

Vivian bleibt bis zum Schluss unverändert bei seiner Art von ‚taktendem Rhythmisieren‘ und setzt am Ende einen lauten Abschlusschlag.

Anschließend reflektiere ich: „Es war spannend zu erleben, dass in der Art des Musizierens der Handlungsimpuls sichtbar wird – so, wie er auch in anderen Handlungen zutage tritt. Es ist hilfreich vorzumachen, wie man auf den Instrumenten spielen kann. Die Scheu vor dem freien Musizieren wird damit durchbrochen.“

Neue Formen des Ausdrucks und der Kommunikation

Im Musizieren wird eine andere Form des Ausdruckes und der Kommunikation möglich. Beim Anschließen trifft Musikalisches auf Musikalisches. So begegnet beispielsweise ein bestimmter Rhythmus einer bestimmten Melodie – ohne, dass eine Absprache vorab notwendig ist. Die verbale Kommunikation wird in diesen Momenten obsolet. Das Sprechen steht den Kommunizierenden nicht im Wege. Stattdessen spürt der Anschließende hinein und fragt sich: „Was braucht das Gegebene? Wie kann ich etwas dazu beitragen? Wie kann ich anschließen? Was ist das Besondere an dem, was der Spielende gibt?“

Wenn der Anschließende diese Wahrnehmungsfähigkeit nützt und sein Eigenes dazugibt, dann berühren und verbinden sich zwei Handlungsimpulse.

Wenn mehrere Menschen mit diesem Einfühlungsvermögen gemeinsam musizieren, entsteht ein Orchester, eine Symphonie lauter aneinander anschließenden Individualitäten. Wenn eine andere Individualität Startpunkt der Musik ist, erklingt eine andere Symphonie.

4. Lernraum leben

4.1 ★ Der Handlungsimpuls in Aktivitäten

Der Schritt zum Annehmen eines Handlungsimpulses wird oft als schwierig empfunden. Es braucht eine gewisse Kreativität, um außerhalb des gewohnten Rahmens zu denken. Viele der Handlungsimpulse scheinen auf eine Beziehung zwischen Menschen hinzudeuten, weshalb das Annehmen im selben Bereich gesucht wird. Wenn der Handlungsimpuls zum Beispiel als ‚liebend Verbinden‘ beschrieben wird, wird vermutet, die Person müsse neue Freund:innen finden, um sich wohlfühlen. Oder ein Handlungsimpuls wie ‚treffend Ausschließen‘ wird herangezogen, um zu begründen, warum die Person ab und an distanziert und unfreundlich wirkt. Solche Überlegungen zur Beziehungsebene sind jedoch nicht zielführend.

Es hilft neue Perspektiven einzunehmen, wenn man den Handlungsimpuls in der eigenen Erfahrung mit Dingen aufsucht. Wenn der Handlungsimpuls also auf die materielle Welt bezogen und in eigenen Aktivitäten erkannt wird. Einige Beispiele:

‚Liebend Verbinden‘

Ich kenne das aus dem Moment, wenn ich eine Béchamel Sauce zubereite. Wenn ich zu schnell Wasser oder Milch zu dem in Butter erhitzten Mehl hinzugebe, dann entstehen Klumpen. Wenn ich langsam, Schluck für Schluck, die Flüssigkeit hinzugebe, umrühre und zwischendurch Zeit lasse, damit sich das Ganze erwärmt und verbindet, dann wird es eine geschmeidige Sauce. Der Prozess der Sauce Werdens ist ‚liebend Verbinden‘. Es wird erst eine schöne Sauce, wenn Mehl, Milch und Butter sich gegenseitig ‚liebend verbinden‘. Als Koch muss ich den Handlungsimpuls der Sauce ‚liebend verbinden‘ auch annehmen.

Annehmen bei einer Person mit dem Handlungsimpuls ‚liebend Verbinden‘ könnte dann also heißen: Schritt für Schritt, und am Anfang nicht zu schnell, eine neue Aufgabe, Arbeit oder Arbeitsstelle kennenzulernen.

‚Treffend Ausschließen‘

Zwischenmenschlich möchte man überhaupt nicht ausschließen. Zumindest nicht, wenn man im Rahmen einer inklusiven Vorgehensweise an einer Sache arbeitet. Wenn ich aber eine Verabredung mache und in meinen Kalender schaue, dann sehe ich blitzschnell an welchen Tagen ich nicht kann und welche Tage übrigbleiben. Meistens kommuniziere ich nur das letztere, also wann ich Zeit habe. Wenn ich den ganzen Prozess verbalisiere, dann bin ich am ‚treffend Ausschließen‘. Es gibt im Alltag also Situationen, wo ‚treffend Ausschließen‘ eine wichtige Funktion ist.

Es erscheint hier als eine ganz normale Vorgehensweise, welche ich viel öfter an andere kommunizieren kann. Denn dann können die anderen meinen Prozess mitmachen und einsteigen. Die anderen werden dann einbezogen ins Ausschließen.

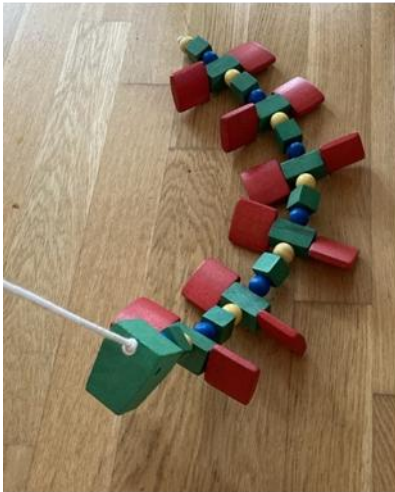
Diese Aktivitäten haben also einen Handlungsimpuls. Aus eigener Erfahrung weiß man wie man diesen annimmt.

Die Nachzieh-Raupe

Bei Nadine kam ich auf den Handlungsimpuls ‚mitnehmend Vorangehen‘ und als Beruf auf Reiseleiter. Andere Alternativen waren: ‚strahlend Angehen‘, Kindergärtnerin; ‚rhythmisierend Vorangehen‘ und ‚rasend Voranschreiten‘.

Zwei Tage später sah ich ein Raupen-Nachziehspielzeug in einem Geschäft. Bei dem Spielzeug fiel mir einerseits auf, wie der Kopf der Raupe vorangeht und alle Füße im selben Moment mitdrehen. Andererseits auch wie ich selbst die Raupe vorangehend mitnehme, wenn ich sie hinter mir herziehe. Mir fiel dabei auf, dass sie aus der Kurve fliegt, wenn ich zu schnell gehe. Diese Raupe war für mich ein vermaterialisierter Ausdruck von ‚mitnehmend Vorangehen‘. Dieses Erkenntnis half mir dabei Nadines Handlungsimpuls anzunehmen.

Überraschter war ich, als ich eine Woche später meine dynamische Zeichnung anschaute, welche ich als Zwischenschritt gemacht hatte – schon vor der Benennung des Handlungsimpulses, also auch, bevor ich die Spielzeugraupe entdeckt hatte. In der Zeichnung ist die Raupe mit ihren drehenden Füßen schon ‚angedeutet‘.



4.2 Lehrling, Geselle, Meister

Lernumgebungen, in denen man in seinem Handlungsimpuls fähiger wird

Jeder Mensch hat als Individualität sein ganzes Leben seinen persönlichen Handlungsimpuls. Dieser tritt je nach Alter, Entwicklung und Umgebung anders zu Tage. Doch auch wenn der Ausdruck des Handlungsimpulses je nach Situation anders in Erscheinung treten mag, so ändert er sich doch nie.

Der Handlungsimpuls gibt eine Richtung der persönlichen Entwicklung an. Er ist wie ein Leitstern. Jeder Mensch strebt danach den, im Willen erfahrenen, Handlungsimpuls in die Welt zu bringen.

Im Ausbildungssystem von Lehrberufen gibt es drei Stufen: Lehrling, Geselle und Meister. Diese Ausbildungsstufen gehen schon auf das Mittelalter zurück.

Der Lehrling musste zu Beginn nur fegen und putzen. Tag ein, Tag aus, das Gleiche. Die eigentliche Arbeit wurde ihm erst im Laufe der Zeit zugetragen. Wenn der Lehrling nicht schon in seine Lernumgebung hineingeboren war, dann wurde er während seiner Lehrlingszeit ganz in die Umgebung der Lehrstelle eingebunden.

Der Geselle war unterwegs. Er suchte sich seine Lehrmeister selbst. Je nachdem, was er an Geschicklichkeit vorweisen konnte, wurde er angenommen oder musste weiterziehen. Er suchte sich somit also seine Lernumgebung aus.

Der Meister schaffte selbst den Raum, den er brauchte, um seine Arbeit verrichten zu können. Das geschah natürlich in Verbindung mit seinen Auftraggebern und mit der gesellschaftlichen Umgebung. Der Meister nimmt wiederum Lehrlinge auf. Er ist darauf gerichtet seine Expertise weiterzugeben.

Die Entwicklungsschritte und die dazu passende Umgebung gingen also Hand in Hand.

Ob sich jemand im Hinausbringen seines Handlungsimpulses entwickeln kann, ob er seinen Handlungsimpuls in die Welt bringen und anderen zur Verfügung stellen kann, steht in Verbindung mit der (Lern-)Umgebung. Man braucht Platz zum Üben, um in seinem Handlungsimpuls fähiger zu werden. Damit geht einher, dass man Raum geben muss, um andere Menschen in seiner Expertise mitzunehmen.

100x dieselbe Frage

Dieser Zugang hilft einem auch in der pädagogischen Arbeit. Es gibt zum Beispiel Menschen, die immer dieselbe Frage stellen: „Wie spät ist es?“ Immerzu wird diese Frage wiederholt. Wieder und wieder. Da hilft es nicht das Fragen stoppen zu wollen.

Auch diese Menschen wollen üben und in ihrem Handlungsimpuls fähiger werden. Man kann sie befähigen andere Fragen zu stellen und ihre Welt damit erweitern. Wenn jemand ständig fragt: „Wie spät ist es?“ kann man darauf mit anderen Fragen reagieren: „Gibt es heute Wolken am Himmel?“ Man nimmt auch hierbei den Handlungsimpuls des andere an. Macht mit. Der Fragende begegnet so einen Meister im Fragestellen. Und das kann in einer Gruppe geübt werden.

4.3 ★ Der Handlungsimpuls in der Gruppe

Wenn man den Handlungsimpuls von jemand entdeckt, hat man oft die Hoffnung: Wenn ich ihm/ihr ermögliche seinen/ihren Handlungsimpuls auszuleben und zu Tage zu bringen, dann kann diese Person sich weiterentwickeln. Dieser Zugang wirkt aber oft beengend. Es wirkt dagegen bestärkend, wenn der Handlungsimpuls der Person in seiner/ihrer Umgebung erscheint. Dieser Person erfährt dann, wie normal es ist so zu handeln, wie sie handelt. Der Handlungsimpuls erscheint in der Umgebung, wenn die Begleitperson den Handlungsimpuls selbst annimmt oder die Gruppe dazu auffordert, in den Handlungsimpuls einzusteigen.

Den Handlungsimpuls in der Gruppe aufleben lassen

Lilly besucht die zweite Klasse Volksschule. Sie hat Rechtschreibprobleme. Sie schreibt alle Wörter zusammen, kehrt Buchstaben um und macht sogar beim Abschreiben viele Rechtschreibfehler. Oft kann Lilly auch selbst nicht lesen, was sie geschrieben hat. Die Lehrerin hat alles versucht, um ihr das Schreiben beizubringen. Aber nichts hat geholfen. Anstatt zu schreiben, neigt die Schülerin dazu, zu zeichnen.

Die Lehrerin entscheidet dieses Zeichnen zu fördern. Weil sie alle einen Brief an den Heiligen Nikolaus schreiben sollen, bittet sie die Kinder, mit der schönsten Schrift zu schreiben, die sie kennen und einen Schreibstil auszuwählen. Auf der Tafel zeigt sie einige Beispiele: gerade, kursiv, dick, dünn, 3D. Alle Schüler gehen eifrig an die Arbeit. Lilly zeichnet große, fette Buchstaben. Zeichnend schreibt ganz korrekt und leserlich.

In der nächsten Rechtschreibstunde versucht die Lehrerin, diese Erfahrung zu vertiefen – jetzt mit einem Diktat. Zu jedem Wort sagt sie, mit welcher Schriftart es geschrieben werden soll. Alle Kinder sind voll konzentriert bei der Arbeit. Sie sind neugierig, mit welcher Schriftart sie das nächste Wort schreiben können. Die Kinder sind während dieses Diktats viel enthusiastischer als sonst. Jeder macht weit weniger Fehler als normal. Am nächsten Tag bitten die Kinder wieder um ein solches Diktat. Die Lehrerin hat so etwas noch nie erlebt.

Inklusion findet statt, wenn Normalität aus einer gemeinsamen Aktivität entsteht und jede einzelne Person aus der eigenen Qualität heraus teilnehmen und etwas beitragen kann. Dies ist etwas anderes, als einer anderen Person zu helfen. Die Bemühungen Menschen mit Unterstützungsbedarf zu helfen, halten oft ein Machtgefälle aufrecht, sodass man an der Schwelle zur Inklusion stehen bleibt.

4.4 Der Handlungsimpuls wird Lernraum

Wenn man den Handlungsimpuls entdeckt, und sich damit verbunden hat, kann man ihn als Inspirationsquelle für die pädagogische Arbeit nutzen. Das Annehmen des Handlungsimpulses eröffnet neue Formen des Anleitens und Zusammenarbeitens.

„Übertreibend Darstellen“

Ich bin Arbeitsbegleiterin auf Urtica De Vijfsprong, einem Sozialhof in Vorden, in den Niederlanden. Kürzlich lief über das Gelände des Hofes und traf auf den Bewohner Markus, der gerade eine Katze streichelte: „Liebe Katze! Komm her, liebe Katze. Ja Katze, komm! Du brauchst keine Angst zu haben. Komm her. Ich bleib bei dir.“ Als ich ihn beobachtete, erkannte ich sogleich seinen Handlungsimpuls wieder ‚übertreibend Darstellen‘. Man hat bei ihm das Gefühl, dass er nicht nur mit der Katze spricht, sondern eine ganze Inszenierung für ein Publikum macht. In dem Moment war ich, die gerade vorbeiging, das Publikum. So macht er das immer! Er macht ein Schauspiel aus dem was er tut, und schaut das Publikum an.

Viele Menschen irritiert sein Verhalten, weshalb sie ihm mit Ablehnung begegnen. Wie gesagt, so verhält er sich immer. Es ist sein individueller Handlungsimpuls. Kann ich seine Art des Handelns annehmen, statt abweisen?

Den Handlungsimpuls annehmen

Wir beginnen jeden Tag mit einem Morgenkreis, an dem etwa 20-30 Menschen teilnehmen. Markus hilft mir oft beim Verteilen der Notenblätter der Lieder, die wir zusammen singen. Ich will versuchen in dieser Situation seinen Handlungsimpuls ‚übertreibend Darstellen‘ anzunehmen. Ich rufe ihn laut und winken mit den Blättern in der Luft: „Markus hallo, ich brauche deine Hilfe mit den Notenblättern!“ Sogleich kommt er angetanzt. Ich verbeuge mich tief vor ihm: „Herzlichen Dank!“ Er antwortet mit einer genauso tiefen Verbeugung. Ich mache ein Schauspiel aus dem Verteilen der Blätter. Markus macht mit.

Lernräume, die begeistern!

Für mich gab es vier Entdeckungen zur Gestaltung des Lernraums anschließend an den Handlungsimpuls:

1. Ich habe mich im ‚übertreibend Darstellen‘ geübt. Das ist für mich gar nicht so einfach.
2. Aber es hat mir Spaß gemacht.
3. Es hat auch Markus Freude bereitet ins gemeinsame Schauspiel einzusteigen.
4. Die Menschen im Morgenkreis, die meistens noch halbschlafend dastehen, miteinander reden und nicht richtig auf die Noten schauen, sind alle aufgewacht und waren voll dabei. Sie hatten auch Spaß am Geschehen.

Das Annehmen des Handlungsimpulses eines anderen Menschen ist also durchaus herausfordernd. Es hilft aber dabei neue Formen des Anleitens auszuprobieren und die Menschen mit Unterstützungsbedarf besser in die Zusammenarbeit einzubeziehen. Die pädagogische Arbeit wird damit kreativer und richtet sich individueller an den betreuten Menschen aus.

4.5 Anschließen am Ausschließen

Die Übung

Wir nahmen ein Porträt, gemalt von Arnkjell Ruud, als Ausgangspunkt der künstlerischen Übung. Die Ausgangsidee war sich in das Gemälde einzuleben, indem jeder es kopiert bzw. imitiert. Durch das Imitieren kann man die Pinselstriche, Bewegung, Farbgebung und Komposition nachempfinden.

Ein Papier wurde auf einem Brett befestigt und auf einer Staffelei neben Arnkjells Porträt gestellt. Immer eine Person imitierte das Porträt, während die anderen Teilnehmer:innen den Handlungsimpuls des Imitierenden beobachteten und versuchten daran anzuschließen.

Anschließen am Ausschließen

Tor Aleksander war der Erste, der mit dem Malen begann. Sein Handlungsimpuls lautet: ‚treffend Ausschließen‘. Wir überlegten: „Wie schließt man an so einem Handlungsimpuls an, der gerade das Ausschließen in sich hat?“ Doch es blieb nicht viel Zeit zum Nachdenken, denn Tor Aleksander setzte schon zum ersten Pinselstrich an. Allerdings am Porträt von Arnkjell und nicht auf dem weißen Blatt Papier, das wir vorbereitet hatten. Schnell schritten wir ein und sagten, er könne nicht direkt auf das Porträt malen. In dieser Intervention ergab sich wie von selbst, das Anschließen an Tor Aleksanders Handlungsimpuls: Wir schlossen eine Option aus. Er begann auf dem weißen Papier zu malen. Bei der Reflexion gab Tor Aleksander an, dass es sich befreiend anfühle, wenn es nicht zu viele Optionen auf einmal gäbe. (Weitere Überlegungen zum Handlungsimpuls ‚treffend Ausschließen‘ gibt’s im Beitrag „Der Handlungsimpuls in Aktivitäten“.)

Verbindung schaffen

Nun sollte Vera auf Tor Aleksanders Bild weitermalen. Veras Handlungsimpuls lautet: ‚pfliegend Verbinden‘. Er zeigte sich bereits unmittelbar vorher daran, wie sie das Papier an das Brett befestigt hatte. Ich versuchte die Aufgabe so anzuleiten, dass sie an Veras Handlungsimpuls anschloss, und bat sie, sorgfältig auf die Linien in Arnkjells Gemälde zu achten und sie, sozusagen, auf das neue Gemälde zu übertragen – also das Bild von Arnkjell und Tor Aleksander zu verbinden. Albert bemerkte Veras Zögern und fügte hinzu, sie solle sich ansehen, was schon da sei, um wahrzunehmen, was sie von Tor Aleksanders Anfang nutzen konnte. Die Verbindung zwischen den beiden Gemälden schien ihr einen guten Ausgangspunkt zu geben. Als sie nach einiger Zeit wieder zögerte und nicht wusste, wie sie weitermachen sollte, bemerkten wir, dass eine neue Verbindung hergestellt werden musste. Diesmal schlug Albert mir, Runa, vor, dass ich ein paar kleine Anpassungen vornehmen sollte, um Vera wieder in Gang zu bringen. Meine Handlungsimpuls lautet: ‚ausbreitend Aufziehen‘. Nur wenige Striche waren nötig, dass Vera wusste, wie sie das Porträt vollenden sollte.



4.6 ★ Victoria und das Reisetagebuch

Victoria fährt für vierzehn Tage in den Urlaub. Sie kommt zu mir, ihrer Arbeitsbegleiterin und Mentorin, umarmt mich und bricht in Tränen aus. Ihre Tränen sind nicht mehr zu stoppen. In dieser Art des Handelns zeigt sie ihrer Handlungsimpuls: ‚umfassend Festhalten‘. Ich weiß nicht, wie ich ihr in dieser Situation helfen kann. Ich kann mir gut vorstellen, wie schwer es für sie ist, ihre vertraute Umgebung zu verlassen. Gleichzeitig bin ich selbst in dieser Situation mit ihrem Handlungsimpuls völlig überfordert. Ich weiß nicht, wie ich damit umgehen kann. Wie kann ich in so einer Situation an ihrem Handlungsimpuls anschließen?

Ich bringe das Beispiel in der Inclutrain Intervention ein. Der Trainer Albert schlägt vor, den Handlungsimpuls ‚umfassend Festhalten‘ in der eigenen Erfahrung aufzusuchen. Er bringt ein Beispiel aus seiner eigenen Kindheit vor: „Als Kind war ich mit meiner Tante und meinem Onkel in einer historischen Stadt auf Urlaub. Dort machten wir uns auf die Suche nach einem Souvenir für meine Eltern und auch für uns selbst. In einem Souvenir materialisiert sich das ‚umfassend Festhalten‘. Man umfasst die Erinnerung, hält sie fest.“ Von dieser Erfahrung ausgehend, spannt Albert einen Bogen zu Victorias Situation: "Du kannst ihr doch ein schönes Notizbuch geben und sie bitten, jeden Tag etwas von dem, was sie erlebt hat, für dich und sich selbst aufzuschreiben. Wenn sie zurück ist, könnt ihr die Texte dann gemeinsam lesen."

Ich kann mir vorstellen, dass es funktionieren könnte und probiere es aus – mit Erfolg! Mit dem Schenken des Notizbuches und dem Vorschlag, es nach der Rückkehr gemeinsam zu lesen, habe ich Victorias Handlungsimpuls ‚umfassend Festhalten‘ angenommen. Ich habe sie angenommen. Victoria konnte sich durch meinen Vorschlag mit den Notizen am Geschehene festhalten und es zugleich im Notizbuch umfassen.

Es geht nicht darum, dass Victoria lernt loszulassen – das ist nicht ihr Thema! Sondern darum, dass sie fähig wird, ihren Handlungsimpuls ‚umfassend Festhalten‘ positiv in die Welt zu bringen – beispielsweise, wenn sie Ihre Erlebnisse in einem Notizbuch festhält.

Das Beispiel zeigt, wie sich durch das Annehmen des individuellen Handlungsimpulses eines anderen neue Möglichkeiten eröffnen lassen, um Menschen gut unterstützen und begleiten zu können. Konkret bedeutet es, Herausforderungen als Anlass zu nehmen, um einen Lernraum zu kreieren, in dem Ausbildner wie auch Auszubildende neue Fertigkeiten und Fähigkeiten erüben und entwickeln können. So lernt man mit Herausforderungen im beruflichen Alltag besser umzugehen.

4.7 Umgang mit störendem Verhalten

Wenn man mit jemandem arbeitet, dessen Verhalten man als störend oder problematisch empfindet, ist es eine Gewohnheit sich in seinem stillen Kämmerlein Gedanken darüber zu machen und eine Lösung zu entwickeln, die man anschließend ausprobiert. Ausgehend vom Ausgedachten entwickelt man also neue Erfahrungen. Und wenn die ausgedachte Lösung nicht gelingt, fängt man wieder von vorne an.

Erfahrendes Lernen

Beim erfahrenden Lernen geht man gleich von Beginn anders an die Sache heran. Das Störende wird nicht als etwas verstanden, das weggeschafft werden soll. Stattdessen wird davon ausgegangen, dass auch dem Störenden ein positiver Impuls innewohnt. Dieser soll sinnig gemacht werden. Dafür sucht man in der Welt um sich herum, wo dieses Verhalten positiv in Erscheinung tritt. Zum Beispiel, indem man fragt: „In welchem Beruf ist dieses Verhalten Qualität?“ Irgendwo ist es wichtig, dass so gehandelt wird. Man kann das auch aus der eigenen Erfahrung entnehmen und fragen: „In welcher Situation habe ich selbst so gehandelt? Was wollte ich dort?“ Es ist ratsam Situationen außerhalb des eigenen Arbeitsfelds zu nehmen.

Man kann sich gut von folgendem Beispiel inspirieren lassen:

Wenn jemand Mühe hat zwei Wochen wegzufahren, ist es naheliegend eigene Erfahrungen mit dem Verreisen aufzusuchen. Wenn man eine passende Erfahrung gefunden hat, sollte man jedoch darauf achten nicht zu meinen: „Ich habe jetzt die eine Lösung für dich.“ Dann nimmt man die eigene Erfahrung als fertiges Rezept, was der andere nur brav zu befolgen braucht. Im Beitrag „Victoria und das Reisetagebuch“ wurde ich von Victorias Handlungsimpuls inspiriert: ‚umfassend Festhalten‘. Da entdeckte ich neu: „Bei einem Souvenirkauf habe ich auch versucht ‚etwas zu umfassen und zugleich festzuhalten‘. Das Souvenir sollte ein Bildnis für mein Reiseerlebnis sein, das ich mit nach Hause nehmen konnte. Ich überlegte: „Was gibt es noch, was in diese Richtung geht und ‚normal‘ ist?“ Da kommt mir der Einfall: ein Tagebuch. Aber nicht einfach ein Tagebuch nur für mich, sondern ein Tagebuch das ich gerne zusammen mit anderen anschau. Indem ich der Begleitperson von Victoria diesen Vorschlag unterbreite, handle ich ‚umfassend Festhaltend‘ und schaffe so eine Umgebung, in der Victoria sich wiedererkennt und dann wie selbstverständlich mit mir mitmacht.

Die Ideen werden also in der Welt abgelesen, indem Tätigkeiten aufgesucht werden und die dazu gehörende Verben aktiv gedacht werden. Dann entwickelt man selbst neue Ideen, die vielleicht kein anderer zuvor so gedacht hat.

4.8 Samuel der Dirigent

‚Dirigierend Einleben‘

Samuel lebt seit vielen Jahren auf Urtica – fast schon sein ganzes Leben! Er ist 62 Jahre und sehr sensitiv – er spürt alles, was vor sich geht. Manchmal ist es ganz schön herausfordernd mit Samuel zu arbeiten. Wenn man ihm eine direkte Frage stellt, reagiert er oft ungehalten oder dreht sich um und geht. Er schreit auch sehr oft herum. Das hat schon in seiner Jugend begonnen. Die Bewohnerin über ihm beklagt sich oft darüber. Auch für die Nachbarn ist es ein Problem. Es ist nicht zielführend zu fragen, was ihn irritiert oder warum er schreit. Stattdessen habe ich mich auf die Suche nach den Qualitäten von Samuel gemacht. Wir haben seinen Handlungsimpuls herausgefunden ‚dirigierend Einleben‘:“ Dazu kam das Berufsbild des Dirigenten. Samuel möchte dirigieren. Wenn ich ihn sehe, fragt er oft: „Kannst du dies oder das für mich machen?“ Der Dirigent dirigiert das Orchester!

Gelungene unerwartete Handlungen

Ich habe mich auf Forschungsreise begeben: Wie kann ich an Samuel anschließen? Wie kann ich seinen Handlungsimpuls annehmen? Dazu sind mir drei positive Beispiele eingefallen, bei denen ich an Samuel intuitiv angeschlossen habe. Also drei gelungene unerwartete Handlungen: Am Pferdehof: Als junger Mann ist Samuel geritten. Vor einiger Zeit meinte er, er würde gerne wieder reiten gehen. Also sind wir zu einem Pferdehof gefahren. Als wir das Pferd gestriegelt haben, ist er mit viel Abstand danebengestanden. Er wollte dann auch nicht reiten. Also habe ich gefragt: „Soll ich reiten?“ Er stimmte zu. Ich bin auf das Pferd gestiegen und habe Samuel gefragt: „Was soll ich jetzt machen? Wo soll ich hin reiten?“ Samuel hat sich in die Mitte des Platzes gestellt und mich angeleitet. Er sagte, ich solle meine Hände nicht so hochhalten und die Fersen nach unten drücken. Er wies mich an, wohin ich reiten solle. Es hat ihm sichtlich Spaß gemacht, mir zu sagen, was ich tun sollte. Als ich nach einiger Zeit fragte: „Möchtest du jetzt reiten?“ stimmte er zu. Er konnte sich zuerst über das Dirigieren einleben und ist dann selbst ins Reiten eingestiegen.

Am Hofplatz: Letztes Jahr haben wir eine Grillerei veranstaltet. Samuel ist dann aufgestanden und hat sich in die Mitte des Platzes gestellt. Mit lauter Stimme hielt er eine Rede und alle haben ihm aufmerksam zugehört. Er stand da wie der Bürgermeister am Dorfplatz. Er möchte und kann den Ton angeben.

Im Theater: Vor ein paar Woche bin ich mit ihm ins Theater gegangen. Wir sind am Balkon gesessen. Auf einmal ist er aufgestanden und hat ganz laut applaudiert. Im ersten Moment hatte ich gedacht: „Was macht er denn jetzt?“, aber er hat mit seinem Applaus das ganze Publikum mitgerissen. Ich habe ihn angeschaut und mir gedacht: „Jetzt bist du wirklich in deinem Element.“

Neue Inspirationen

Bei unserer Includetrain-Intervisionsgruppe haben wir überlegt, wie ich bei Samuel anschließen könnte. Es wurde für mich sichtbar, dass es hilfreich ist, wenn man Fragen nicht direkt an Samuel stellt, sondern allgemein in den Raum richtet. Denn dann kann Samuel selbst die Initiative ergreifen und darauf reagieren, ohne sich direkt mit der Frage konfrontiert zu sehen. Wenn ich zum Beispiel sage: „Kannst du das Papier wegbringen?“ dann blockt er das sofort ab. Sage ich stattdessen: „Wo muss das Altpapier eigentlich hin?“, dann steht er mir ganz hilfreich zur Seite und erledigt die Aufgabe.

Anstatt Samuel direkt darauf anzusprechen, dass sich die Bewohnerin über ihn über sein Schreien beklagt, kann ich das Thema auch an ein allgemeines Publikum richten: „Die Bewohnerin hat sich beklagt, was könnte sie brauchen?“ Ein solche Fragestellung könnte ihn den Freiraum geben, um sich einzuleben und mit der Problematik auseinanderzusetzen.

Den Handlungsimpuls positiv in die Welt bringen

Die Frage ist, wo und wie kann er seinen Handlungsimpuls entfalten? Ich spreche mit der Inclutrain-Gruppe darüber und komme zu einer neuen Erkenntnis:

Ich (Helga): Wenn wir gemeinsam im Auto sitzen, erzählt er gerne. Oder wenn wir auf einer Parkbank sitzen, dann sprechen wir darüber, was wir sehen – zum Beispiel über die vorbeifahrenden Radfahrer:innen und Fußgänger:innen. Früher hat er im Morgenkreis auch immer wieder etwas präsentiert und die anderen Bewohner:innen haben sich darüber gefreut. Sophia: Wäre es vielleicht hilfreich ein regelmäßiges Gesprächsforum einzurichten? Wo man beispielsweise darüber spricht, was einem in der letzten Woche berührt hat – also ohne die Frage zu direkt an Samuel zu stellen.

Ich (Helga): Hmm, das könnte funktionieren. Aber da fällt mir noch etwas anderes ein! Besonders lustig findet er es, wenn ich geschauspielert schimpfe. Er mag es, wenn man schauspielert. Dann ist er nicht direkt angesprochen. Es ist dann eher wie im Theaterpublikum als Zuschauer. Da wird man von den Schauspieler:innen ja auch nicht direkt angesprochen. Dann kann er einsteigen und die Initiative ergreifen. Er ist dann ganz präsent und hat etwas zu sagen, nicht direkt an eine Person gerichtet, sondern an ein weites Publikum.

Albert: Es ist interessant, was du hier erzählst. Du schließt bei Samuel an, wenn du in seinem Handlungsimpuls mitbewegst: Du schauspielerst etwas, was sich an ein (fernes) Publikum richtet. Das ist genau das, was er macht, es ist sein Handlungsimpuls. Er kann durch dein Schauspiel – das sich nicht direkt an ihn richtet – einsteigen und seine eigenen Gedanken in die Welt bringen. Anstatt zu schreien, kann er sich in diesen Momenten durch Worte ausdrücken. Das erinnert mich auch an deine unerwartete gelungene Handlung am Reiterhof: Du bist selbst geritten und so konnte er auf Abstand mitmachen und schließlich einsteigen.

Es ist ein Unterschied, ob du dich im Handlungsimpuls des anderen mitbewegst oder durch deine Interventionen versuchst den anderen zu ändern.

Marianne: Man könnte das Schauspielen stärker in den Arbeitsalltag einbringen.

Albert: Ja genau! Wichtig ist, dabei die gesamte Gruppe mitzunehmen.

Helga: Das wird spannend! Wir haben einen Bewohner, Markus, der meist sehr übertreibt – in seiner Gestik und Mimik. Das wirkt oft wie ein Schauspiel. Allerdings richtet er sich mit seinem Gebaren meist direkt an eine Person. Davon ist Samuel sehr gestört. Ich glaube aber, dass es sehr gut wäre, wenn wir das „Schauspiel“ gemeinsam machen würden, ohne es direkt an jemanden zu richten. Das wird vermutlich die gesamte Situation beruhigen. Wir können damit sowohl an Samuel als auch an Markus anschließen.

Marianne: Ja, das glaube ich auch! Letztens war es ganz heiß beim Arbeiten und wir haben mit Markus überlegt, wie es wäre, wenn wir jetzt im Schwimmbad wären. Und dann haben wir gespielt, dass wir im Schwimmbad sind. Es war eine richtige „Abkühlung“. Die Arbeit ging mit der Gruppe dann viel besser voran. Ich fände es schön, das Schauspielen aktiv in die pädagogische Arbeit einfließen zu lassen. Ich möchte das auch unseren Kolleg:innen vorschlagen.

Erkenntnisse

Es geht nicht darum, Samuel aufzufordern seinen Handlungsimpuls auszuleben, sondern diesen selbst zu leben bzw. die anderen Menschen miteinzubeziehen.

Beim Altpapier-Beispiel ist es nicht das Ziel, ihn mit einem Trick zur Arbeit zu bewegen, sondern sich tatsächlich mit dieser Frage auseinanderzusetzen. Wo muss das Altpapier eigentlich hin?

Oft ist es schwierig, wenn jemand einen sagt, ach du kannst dies oder das doch so gut, mach das mal. Also wenn jemand zum Beispiel sagt, erzähl einen Witz, dann fällt mir auch nichts ein. Aber wenn jemand anderes einen Witz erzählt, dann fallen mir auch Witze ein.

Es geht nicht ums Manipulieren mit der Handlungsimpuls-Methode, sondern darum einen Lernraum zu kreieren, in dem sich der Mensch wiedererkennen und entfalten kann.

4.9 Klaus der Parkplatzwächter

Klaus hat eine abwartende Haltung. Am liebsten sitzt er auf einem Stuhl und schaut zu. Es ist schwierig Klaus in Bewegung zu bringen und ihn zum Arbeiten zu motivieren. Wenn Klaus arbeitet, schaut er oft auf die Uhr, um zu sehen, ob es schon Zeit für die Kaffee- oder Mittagspause ist. Sobald die Pausenglocke läutet, hört Klaus auf zu arbeiten und lässt alles liegen und stehen. Wenn es zum Beispiel klingelt, während er Besteck aus der Spülmaschine räumt, stoppt er augenblicklich mit der Arbeit und lässt die letzten Löffel einfach in der Spülmaschine – auch wenn nur mehr zwei übrig sind. Wenn es klingelt, eilt er sogleich zum Kaffee. Er möchte der erste beim Kaffee sein, um auf seinem angestammten Platz zu sitzen. Ich möchte Klaus motivieren die Aufgabe zu Ende zu bringen, aber er sagt dann immer: „Nein, es ist Kaffeezeit.“ Wie schließe ich an ihn an? Wie kann ich den Lernraum so gestalten, dass es für ihn motivierend ist an die Arbeit zu gehen?

Gelungene unerwartete Handlung

Wir überlegen in der Inclutrain-Gruppe, in welchem Beruf das Verhalten von Klaus eine Qualität ist. Mir kommt der Schleusenwart oder Parkplatzwächter in den Sinn. Der wartet ab, ob ein Schiff oder Auto kommt und schließt oder öffnet die Brücke oder das Tor. Er beobachtet und kalkuliert, wann die Schleuse geöffnet oder geschlossen werden muss. Wir finden neue Verben für Klaus: ‚beobachtend Kalkulieren‘:

Da fällt mir ein Beispiel von einer gelungenen unerwarteten Handlung ein. Also eine Situation, in der ich intuitiv an Klaus angeschlossen habe. Beim Kekse backen habe ich ihn letztens darum gebeten, die Zeit im Auge zu behalten, sodass die Kekse nicht verbrennen. Das hat sehr gut funktioniert. Es hat ihm viel Freude bereitet die Zeit im Blick zu behalten.

Lernraum kreieren

Ich erkläre, dass ich das Gefühl hätte, er würde sich vor der Arbeit drücken.

Darauf Albert: „Das ist hier nicht wichtig. Es sieht von außen vielleicht so aus, als ob das ‚beobachtend Kalkulieren‘ keine Arbeit wäre. Aber die eigentliche Frage ist, wie man über diesen Weg zur Arbeit findet. Das ist dann das Anschließen. Wenn du einfach sagst, dass noch genügend Zeit ist, muss dir Klaus glauben, dass es sich zeitlich ausgeht. Sein Handlungsimpuls ist aber ‚beobachtend Kalkulieren‘. Und darin möchte er fähiger werden. Du könntest also kleinere Übungen machen, in denen er in seinem Handlungsimpuls fähiger werden kann. Bisher ist er spezialisiert darauf zu achten, wann die Pause ist. Es geht darum, dass er diese Fähigkeit auch in anderen Arbeiten einsetzen kann. Man kann sich dafür den Prozess von der anderen Richtung anschauen, also vom Ergebnis aus. Man schafft die Arbeit in der Zeit, weil man es richtig kalkuliert hat. Dann muss man auch nicht in der Pause weiterarbeiten. Du könntest sagen: ‚Schau mal, wie schnell du die Arbeit machen musst, damit du die Aufgaben noch vor der Pause schaffst.‘ Du kannst auch ein Experiment mit ihm machen, indem ihr die Arbeit einmal ganz langsam macht und dann ganz schnell. Also in verschiedenen Tempi. Dann könnt ihr gemeinsam zurückblicken und die Unterschiede vergleichen. Klaus hat das Einkalkulieren in seinem Handlungsimpuls und ist gleichzeitig noch nicht fähig darin, es positiv einzusetzen. Du kannst ihn darin unterstützen, indem du seinen Handlungsimpuls annimmst und dich darin mitbewegst.“

Durch das Gespräch wurde für mich deutlich, dass jeder Mensch seine Fähigkeiten der Gesellschaft zur Verfügung stellen will. Das Beobachten und Kalkulieren ist eine geistige Arbeit, keine körperliche. Somit ist sie auch nicht gleich sichtbar.

Mitbewegen im Handlungsimpuls

Vor einiger Zeit haben wir die Namen unterschiedlicher Städte auf Holztafeln geschrieben. Es waren sozusagen Wegweiser. Dies war ein Geschenk für eine Kollegin, die in Pension ging. Ich habe die Umriss der Buchstaben gezeichnet und Klaus hat diese mit Farbe ausgefüllt. Klaus war ganz in die Arbeit vertieft. Er arbeitete sehr konzentriert und genau. Es hat ihm sichtlich Freude bereitet die Tafeln zu gestalten. Und dann, als es Zeit für die Kaffeepause war, sagte Klaus: „Zuerst möchte ich diesen Ortsnamen fertig schreiben und dann zur Kaffeepause gehen“. Ich war sehr erstaunt über seine Aussage. Ich kenne ihn schon 18 Jahre und so etwas hatte er noch nie gesagt.

Albert (Trainer): Wenn du die Umriss der Buchstaben malst, dann ist die Form schon da, sie wartet und er füllt sie aus. Du hast also selber mitgemalt und dabei den Handlungsimpuls von Klaus angenommen. Du hast damit ein Umfeld kreiert, dass ihn einlädt in seiner Art mitzumachen. Wenn man den Handlungsimpuls annimmt, dann kann sich die Person etwas davon anschauen. Es ist leichter zu lernen, wenn man etwas als Demonstration sieht. Man ist dann engagiert und frei zugleich.

5. Lehren Lernraum zu leben

5.1 ★ Anleiten zum Annehmen I

Während eines Inclutrain Trainings erklärt sich Rainer dazu bereit eine Demonstration zu geben, in der er versucht an Max anzuschließen. Max ist einverstanden mitzumachen. Ich unterstütze Rainer in meiner Rolle als Inclutrain Trainer bei diesem Experiment.

Kurz vor der Demonstration erzähle ich Rainer von Max' Handlungsimpuls. Am Tag vorher haben wir diesen in einer Arbeitsgruppe mit anderen Menschen entdeckt: ‚anschauend Sichern‘. Dann geht es los! Rainer stellt Max dem Publikum vor und erwähnt seinen Handlungsimpuls. Er hat sich vorgenommen jetzt noch nicht an Max anzuschließen und sagt: „Max, willst du die Holzscheite, die am Boden liegen, in die Schubkarre legen?“ Dann steht er da und schaut zu, wie Max das macht. Max ist guten Willens. Er nimmt nacheinander zwei Holzscheite, legt sie in die Schubkarre, steht auf und schaut ins Publikum – nicht zu Rainer. Rainer ermutigt Max weiterzumachen. Max schnappt sich noch zwei Holzscheite, steht auf und schaut noch einmal um sich herum. Es ist deutlich, dass Rainer nicht an Max anschließt.

Die Zuschauer:innen beschreiben, nach der Demonstration, diesen Moment so: Max hat Rainer nachgeahmt. Immer wieder ist er dagestanden und hat um sich geschaut.

Ich weiß nichts von Rainers Vorhaben zuerst das Nicht-Anschließen zu demonstrieren. Ich gebe Rainer einen Tipp, der das Anschließen fördern soll: „Mache mit und schaue nicht weiter zu wie Max die Arbeit macht.“ Rainer greift das auf und beginnt sich am Beladen der Schubkarre zu beteiligen.

Als die Schubkarre voll ist fährt Max damit zum Holzlager. Rainer hat sich vorgenommen Max vorzumachen, wie er das Holz im Holzlager stapeln soll. Er erwartete, dass Max ihm dabei zuschauen werde und sagt: „Nimm die Holzscheite und staple sie so.“ Doch Max blickt ständig um sich herum, während er das Holz stapelt, mal ins Publikum, mal zu Rainer.

Ich gebe Rainer einen neuen Tipp: „Wenn ich Holzklötze staple, drehe ich den Block so, dass er stabil liegt und ich den nächsten Block leicht darauflegen kann. Ich erkenne, dass ich dort ‚anschauend Sichernd‘ vorgehe. Ich gehe davon aus, dass du, Rainer, das auch tust. Sage laut, was du dann denkst, während du stapelst. Sprich frei im Raum, nicht zu Max! “

Rainer nimmt den Tipp an und beschreibt, was er denkt und tut, während er das Holz stapelt. Das zeigt seine Wirkung! Jetzt sind Rainer und Max Seite an Seite, konzentriert an der Arbeit. Sie nehmen Holzscheite aus der Schubkarre. Sie stapeln sie auf den bereits vorhandenen Holzstapel im Holzlager. Rainer erlebt, dass Max mit seiner Aufmerksamkeit bei ihm ist und gleichzeitig selber stapelt.

Die rund 30 Zuschauer:innen, die drumherum stehen, erleben, dass Rainer jetzt bei Max angeschlossen hat und ihn in seine Qualität stärkt.

Die gesamte Demonstration dauerte etwa 10 Minuten.

Einen halben Tag später unterhalten ein Betreuer und ich uns mit Max. Wir fragen ihn nach seiner Erfahrung zur gestrigen Demonstration. Max überlegt. Nur die letzten zwei Minuten kann er beschreiben: „Rainer hat mich imitiert!“ Rainer hat es erst am Ende also auf Max' Art gemacht. Oder anders gesagt, er hat mitgemacht in der Art wie Max handelt. Er hat Max' Handlungsimpuls angenommen.

5.2 Anleiten zum Annehmen II

Als Includetrain Trainer gab ich dem Arbeitsanleiter Rainer folgenden Tipp zum Anschließen an Max' Handlungsimpuls ‚anschauend Sichern‘, als diese gemeinsam Holz stapelten: „Wenn du Holzscheite stapelst, dann sage laut, was du denkst, während du es tust. Sprich frei im Raum, nicht zu Max!“ Rainer ging auf meinen Vorschlag ein, auch wenn es ihm sichtlich fremd vorkam: „Nicht mit Max sprechen, sondern einfach so vor mir her reden?“ (Mehr dazu gibt's im vorangehenden Beitrag.)

Von außen sah meine Intervention so aus, als wüsste ich schon alles. Als wäre mir von Beginn an vollkommen klar, wie ich Rainer dabei unterstützen könnte an Max anzuschließen. Es war aber auch für mich selbst eine überraschende Erfahrung. Ich wusste vorher nicht, dass ich Rainer so anleiten würde. Es war für mich eine gelungene unerwartete Handlung. Eine Handlung, bei der ich intuitiv den Handlungsimpuls des anderen, in diesem Falle Rainers, annahm.

Einige Wochen später war ich in einer Intervisionsgruppe mit Kolleg:innen. Dort erarbeiteten wir, wie ich bei Rainer angeschlossen hatte. Zuerst charakterisierten die Kolleg:innen mein Handeln und dann das Handeln Rainers:

Charakterisierung meines Handelns durch die Intervisionsgruppe	Charakterisierung Rainers Handelns durch die Intervisionsgruppe
<i>Du erzähltest Rainer, was in dir vorging, als du neulich selbst Holz gestapelt hast.</i>	<i>Dein Urteil über Rainers Handlungsimpuls ist: „Rainer gibt den Auftrag und schaut weiter zu.“</i>
<i>Verben: ‚erzählend Denken‘</i>	<i>Verben: ‚auftragend Zuschauen‘.</i>
<i>Beruf: Druide oder Priester</i>	<i>Beruf: König oder Kriegsherrn</i>

Durch mein Handeln ‚erzählend Denken‘ beteiligte ich mich an Rainers ‚auftragend Zuschauen‘ und verstärkte es. Ich habe damit bei Rainer angeschlossen. Rainers ‚auftragend Zurücktreten‘ konnte dadurch ganz anders in Erscheinung treten: Er sagt, was er denkt, aber spricht nicht direkt mit Max. Rainer gibt gleichsam laut die Anweisung, wie das Holz abgelegt werden soll und demonstriert Max das ‚anschauend Sichern‘ ohne direkt mit ihm ins Gespräch zu gehen.

Dies ist die Beschreibung dessen, was ich intuitiv getan habe. Wenn ich es als eine Methodik des erfahrenden Lernens beschreibe, dann sehe ich das ich Folgendes tat:

Ich suchte meine eigene Erfahrung mit ‚anschauend Sichern‘ beim Holzstapeln auf: Wenn ich Holzscheite staple, schaue ich mir die Holzscheite an und überlege, wie ich sie sicher stapeln kann – ohne diesen Prozess natürlich auszusprechen. Ich erkannte, dass ich beim Holzstapeln ‚anschauend Sichern‘ vorgehe, so wie Max im Allgemeinen handelt. Aufbauend auf diesen Feststellungen habe ich Rainer vorgeschlagen seine ‚Stapel-Gedanken‘ laut auszusprechen, sodass Max daran teilhaben kann. Ich schlug ihm also basierend auf meiner eigenen Erfahrung vor, laut zu denken, ohne mit Max direkt ins Gespräch zu gehen.

Was einem aus der eigenen Erfahrung in den Sinn kommt, ist ein intuitiver Prozess. Es ist etwas, was von Innen auf die äußere Gegebenheit, oder besser gesagt Notwendigkeit, antwortet. Es ermöglicht uns, neue Formen den Lernraum zu gestalten.

6. Inklusive berufliche Bildung

6.1 ★ Die Vortragskünstlerin

Victorias Qualitäten erschienen und blühen auf!

In diesem Beitrag wird beschrieben, wie die berufliche Bildung von Victoria am Loidholdhof anhand der Inclutrain-Methode gestaltet wurde.

Victoria stellt sich vor

„Ich bin Victoria und 28 Jahre. Seit November 2015 arbeite ich am Loidholdhof. Am Vormittag kümmere ich mich um die Wäsche und am Nachmittag helfe ich im Stall. Ich bin auf einem Bauernhof aufgewachsen, da ist so ein Leben ganz normal.

Schreiben und Vorlesen tue ich gerne. Ich kümmere mich auch gerne um andere Menschen. Zum Beispiel helfe ich Antonia beim Treppensteigen oder kümmere mich um die Silke. Ich bin auch Interessensvertreterin am Hof, da kann ich auch anderen helfen.

Wenn sich Menschen an Dinge nicht halten oder einfach verändern und ich mich dann nicht mehr auskenne, mag ich das gar nicht. Da kann ich ziemlich laut und emotional werden!

Wenn mich etwas richtig freut, dann gehe ich zu meine Arbeitsbegleiterin, Erika, und umarme sie!

Wenn mich etwas richtig traurig macht, dann gehe ich auch zu Erika, umarme sie und halt mich an ihr fest.“

Umfassend Festhalten

Victorias Handlungsimpuls ist ‚umfassend Festhalten‘. Bei ihr sind die beide Handlungsimpuls-Verben sehr verwandt. Ihre Art des ‚umfassend Festhaltens‘ ist nicht so wie man beispielsweise eine Teetasse am Henkel festhält. Eher so, als hielte man an einem kalten Wintertag einen Becher heiße Schokolade in den Händen: Man möchte da fast mit dem ganzen Leib den warmen Becher umfassen.

Als Berufsbild kam uns für Victoria ‚Sanitäterin‘ oder auch ‚Rettungsschwimmerin‘ in den Sinn.

Ein Talent Sprüche zu lesen und vorzutragen

Victorias Talent ist es Sprüche oder Texte schön vorzutragen. Wenn Victoria vor anderen Menschen Sprüche oder Texte liest, ist sie ganz bei der Sache und trägt den Inhalt laut und deutlich vor. Auch wenn viele Augen auf sie gerichtet sind, ist sie konzentriert und lässt sich nicht ablenken.

Gezeigt hat sich das bei unserem täglichen Morgenkreis, wo sie von sich aus immer wieder das Spruchbüchlein genommen und den Wochenspruch deutlich und verständlich vorgetragen hat. Auch unserem Maler am Hof ist ihr Talent aufgefallen. So hat er sie eines Tages angesprochen, ob sie nicht einmal in der Woche in die Malerei kommen möchte, um mit Pinsel und Farbe zu schreiben.

„Im Morgenkreis lese ich den Spruch. Und die Schrifttafeln sind da; nicht alle, sondern nur die mit dem Spruch, den ich gerade lese.

Seit Februar 2021 treffen wir uns jede Woche in der Malerei. Die ersten Sprüche habe ich auf Papier geschrieben, den Rest auf Platten.

Ich erinnere mich, dass es damit angefangen hat, dass ich für meinen Freund, den Roland, Ronja Räubertochter auf ein Blatt Papier geschrieben habe – weil er wollte, dass ich ihm das aufschreibe. Und er hat den Zettel bei der Kaffeemaschine liegen lassen, und dann ist der Maler

vorbeigegangen und hat den Zettel gesehen, und ich war irgendwo in der Nähe. Auf seine Frage „Wer hat denn so schön geschrieben?“ habe ich dann gesagt: Ich war das! So hat es angefangen.

Der Maler hat mich unterstützt beim Schreiben – Malen. Er hat den Pinsel kurz geschnitten und für jeden Buchstabe musste ich den Pinsel neu eintauchen in der Farbe. Zuerst habe ich nur einen Spruch geschrieben und den nachher auf einer Staffelei beim Morgenkreis aufgestellt. Dann habe ich den nächsten geschrieben. Und dann, nach einem Jahr, waren wir fertig. Dann haben wir am Hof eine Ausstellung von alle 52 Sprüchen gemacht.

Wir haben die Platten mit den Sprüchen ringsherum im Kreis aufgestellt. Und dann ist der Auftrag von Katha gekommen, dass ich die Sprüche für sie schreiben soll, für ihre Praxis in Dortmund. Dann habe ich ein bisschen überlegt und dann habe ich gesagt, ich nehme den Auftrag an und würde es gerne machen. Und dann habe ich nochmal alle 52 Sprüche geschrieben.

Fähigkeiten vertiefen. Reflexion des Arbeitsbegleiters

Victorias Handlungsimpuls ist ‚umfassend Festhalten‘. Der Spruch ist schon gedruckt, sie ist schon ganz da. Wenn sie diesen Spruch auf einer Tafel groß und freischreibend oder malend neugestaltet, muss das Ganze beibehalten werden, und zugleich sieht es ganz anders aus. Im Schreiben der Spruch-Tafeln kann sie ihre Fähigkeiten ‚umfassend Festhalten‘ schrittweise vertiefen. Zunächst schreibt sie nur die Sprüche und lernt dabei mit dem Pinsel und der Farbe umzugehen. Durch das wöchentliche Arbeiten an den Sprüchen, über mehrere Monate hinweg, entdeckt sie immer mehr die Inhalte und Zusammenhänge der Sprüche. Ihre Fähigkeit sich einer Sache zuzuwenden und sich in etwas zu vertiefen, bekommt hier Sinn und steigert diese Fähigkeit. Mit der Zeit beginnt sie die Sprüche zu reflektieren und eigene Gedanken dazu zu entwickeln:

Dialog über Sprüche und das Ich-Leben

Hannes: Seit einiger Zeit schreibst du die Sprüche nicht nur ab, sondern wir setzen uns danach jedes Mal zusammen hin ...

Victoria: ... und dann schreibe ich meine Gedanken nieder.

Hannes: Ist das schwierig?

Victoria: Manchmal schon. Der Spruch gibt ab und zu auch Rätsel auf.

Hannes: Willst du noch etwas zu den Sprüchen sagen, wovon handeln sie?

Victoria: Von dem Ich-Leben...die Sprüche haben einerseits mit mir zu tun, andererseits haben sie viel mit dem Äußeren, mit der Welt zu tun. Mit dem, wie die Pflanzen keimen, reifen, fruchten... mit der Natur...wie sie sich verändert vom Frühjahr bis zum Winter, kann man sagen.

Hannes: Und im Winter?

Victoria: Und im Winter ist alles kahl draußen... in der Seele blüht dann alles. (Lacht) Ich weiß nicht genau, wie ich das sonst beschreiben soll. Ich habe das Gefühl, dass man mit den Sprüchen niemals fertig wird, man entdeckt immer neue Sachen. Und dass das auch mit dem Fühlen zu tun hat.

Hannes: Mit dem Fühlen?

Victoria: Ich finde, man lernt sich selbst richtig spüren, dadurch, dass man das fühlt, was man niedergeschrieben hat. Spüren lernen. Selbst erleben, richtig.

Hannes: Gestern hast du aufgeschrieben: Muss ich die Erkenntnis fühlen?

Victoria: Ich glaube, dass das funktioniert, irgendwie. Wenn man selbst in einer Art die Sprüche kennenlernt, dann lernt man sie fühlen. Das sag ich ehrlich, dass das funktioniert.

Hannes: War es eine Entwicklungsarbeit?

Victoria: Ja, schon. Ich habe mich von Jahr zu Jahr weiterentwickelt. Die Schrift ist schöner geworden...

Hannes: Was möchtest du in Zukunft machen?

Victoria: Ich fände es wichtig, dass man den anderen Leuten schreiben richtig lernt, dass man die Buchstaben mit denen malt. Ich weiß nicht, ob das jeder kann. Das ist nämlich für manche Leute eine Kunst, glaube ich.

Die Veränderung der Zusammenarbeit. Reflexion eines Arbeitsbegleiters

Durch unsere Inclutrain-Trainings hat sich die berufliche Arbeit mit Victoria komplett verändert. Wir sind jetzt anders verbunden und mein Blick auf sie ist anders ausgerichtet. Ich schaue nicht darauf, was sie nicht kann oder was mich an ihr stört. Nein, ihr Handlungsimpuls ist mir mittlerweile so präsent, dass es jedes Mal spannend ist, wie ich in einem bestimmten Arbeits-, Sozial- oder Lernkontext daran anschließen kann. Ich erlebe das als hochkreative Prozesse, wo ich als Arbeitsbegleiter als ganzer Mensch gefordert bin. Unser Miteinander ist ein anderes geworden. Es ist eigentlich erst jetzt ein wirkliches Miteinander geworden. Seit wir das so versuchen, haben Victoria und viele ihrer Kolleg:innen erstaunliche Entwicklungsschritte gemacht. Dinge, die vorher undenkbar waren, werden möglich. Weil wir einen Weg haben, entlang dem wir uns bewegen können und der inspiriert. Es macht Spaß mit Victoria zu arbeiten. Ich fühle mich jetzt als Lehrender und Lernender zugleich!“

Eine andere Arbeit die Victoria gerne macht ist, ihre Kollegen beim Tagebuch schreiben zu begleiten. Die Menschen diktieren ihr einen Text. Dann schreiben die Menschen ab, was Victoria geschrieben hat.

Und welche Berufe hat Victoria gelernt?

Vortragskünstlerin

Lehrerin: die Schreib- und Leseunterricht an ihre Kolleg:innen gibt.

Schönschreiberin: Gedichte bzw. Sprüche.

Leserin.

Philosophin.

Mehr dazu im Artikel „In der Malerei. Zu den Seelenkalender-Tafeln“, In: „Das Goetheanum“ (2024-07): <https://dasgoetheanum.com/in-der-malerei/>

6.2 Der PR-Mitarbeiter

Neue Erkenntnisse zur Berufsbildung von Peter.

Peter hat die Aufgabe den Stall zu fegen. Nach getaner Arbeit lässt er den Besen immer quer im Gang des Stalls liegen, obwohl die Besen einen Platz haben, wo sie verstaut werden sollen. Es gelingt dem Begleiter nicht, dass Peter die Besen richtig verräumt.

Wir stellen uns die Frage: „In welcher Berufssituation hat es Qualität so vorzugehen?“ Im selben Arbeitsbereich erscheint der Beruf des Tierarztes. Meistens kommt der Tierarzt, wenn die Mitarbeiter draußen am Feld sind und untersucht die Kühe. Als Zeichen, dass er die Untersuchungen durchgeführt hat, lässt er seine langen, grünen Gummihandschuhe im Korridor liegen. Wir finden folgende Verben: ‚merkend Zeigen‘. Peters Handlungsimpuls!

Wir untersuchen diesen Handlungsimpuls und finden Möglichkeiten, wie man den Lernraum so gestalten kann, dass Peter seinen Handlungsimpuls leben kann: Listen, die man abhakt oder die Uhrzeit einträgt, wenn man die Tätigkeit erledigt hat.

Wir schreiben ein Portfolio, in dem wir den Handlungsimpuls von Peter darstellen und überreichen ihm den Text. Er ist sehr begeistert. Nur diese Tatsache des Überreichens hat schon einen positiven Einfluss auf sein Verhalten und seinen Bezug zum Hof. Mit dem Portfolio wird ihm etwas ‚merkend gezeigt‘. Wir nehmen im Moment des Überreichens also Peters Handlungsimpuls an. Es ist schön seine Begeisterung zu wecken, da er sich in zurzeit immer weiter zurückzieht und sich kaum noch am Hofgeschehen beteiligt. Das Portfolio motiviert ihn, wieder aktiver einzusteigen.

Als Freiwilliger hilft Peter in einem Gemeinschaftszentrum außerhalb des Hofes aus. Er beschäftigt sich dort mit dem Gestalten und Produzieren der Ankündigungen und Flyer. Achim, sein Arbeitsanleiter, erkennt in dieser freiwilligen Tätigkeit, wie Peters Handlungsimpuls zum Beruf wird: Mitarbeiter einer PR-Abteilung. Da braucht es auf dem Hof auch Mitarbeiter. Er könnte sogar Kurse oder eine Ausbildung machen, um diese Tätigkeit noch professioneller ausüben zu können, überlegt Achim. Doch auf die Frage: „Willst du bei unseren PR-Arbeit mithelfen?“ antwortet Peter mit einem deutlichen „Nein.“

In der Reflektion wird uns klar, dass wir in der Art des Fragens nicht an ihm, an seinem Handlungsimpuls, angeschlossen haben. Es hätte sich anders vollzogen, wenn wir gesagt hätten: „Wir sind dabei Flyer zu verteilen. Wir haben hier eine Liste mit 15 Adressen. Vier davon haben wir schon gemacht und auf der Liste abgehakt. Wenn du auch einige verteilst, kannst du die Adressen dann auch abhaken?“ Das möchten wir das nächste Mal versuchen.

In der Berufsbildung geht es nicht nur darum, dass der Auszubildende Qualifikationsziele erreicht, sondern darum, dass er sein Potenzial entfalten kann. Dies gelingt, wenn der Arbeitsbegleiter oder die Arbeitsbegleiter lernt, bei dem Menschen anzuschließen. Wenn die Arbeitsbegleiter:innen den Handlungsimpuls des Menschen annehmen, kann sich dieser in seiner Umgebung wiedererkennen. Die Fähigkeiten dieses Menschen können dadurch zum Erscheinen und zur Wirksamkeit gebracht werden.

6.3 Die Ausbilderin

Bei vielen Menschen geht es nicht geradlinig von der Ausbildung direkt in den jeweiligen Beruf. Und selbst wenn doch, kann sich der Beruf im Laufe der beruflichen Entwicklung immer noch sehr stark ändern. Man entwickelt seinen Beruf im Tun fort. Dies gilt für Menschen mit und ohne Unterstützungsbedarf gleichermaßen. Denn, unabhängig vom Unterstützungsbedarf findet der Mensch in Verbindung mit seiner Umgebung seinen Beruf. Wenn Mitmenschen erkennen und anerkennen, was man tut und dafür Raum geschaffen werden kann, kann eine berufliche Entwicklung stattfinden. Es entsteht Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Der Beruf wird intuitiv erfasst.

Um dieser beruflichen Entwicklung auf die Spur zu kommen, kann man die Frage stellen: „Was mache ich heute, was ich vor einem Jahr noch nicht konnte oder tat? Worin habe ich mich spezialisiert? Kommen Beruf und Kontext/Umgebung zusammen?“

Berufliche Entwicklung – eine persönliche Reflexion

Ich begleite Menschen mit Unterstützungsbedarf bei der Arbeit. Meinen Beruf würde ich aber als das mich Hineinversetzen in andere Menschen bezeichnen. Die Ausbildung zur Includetrain-Trainerin liegt auch in diesem Bereich. Ich habe zuerst gedacht, dass ich die Methoden wie von außen lernen muss, indem ich die methodischen Schritte genau studiere und Texte dazu lese. Ich habe nun allerdings festgestellt, dass ich in den letzten Jahren etwas in mir selbst entwickle und dadurch zur Trainerin werde. Ich entwickle das am besten in der Zusammenarbeit mit Klient:innen – wenn ich mich in sie hineinversetze und neue Perspektiven annehme. Da bilde ich mich in meinem Beruf weiter.

Das letzte Mal, beim Verfahrenskreistreffen, zur Vorbereitung eines Trainingstreffens, fiel mir plötzlich auf, dass keine Klient:innen dabei waren. Das fand ich schade. Ich beschloss daraufhin die weitere Vorbereitung des Trainingstreffens mit Klient:innen zu machen und habe Martijn und Pippa dazu eingeladen. Wir bereiteten gemeinsam das Trainingstreffen vor. Daraufhin konnten sie auch beim Treffen selbst Aufgaben übernehmen – zum Beispiel bei der Eröffnungsrunde jeden Morgen. Durch die Zusammenarbeit mit Pippa und Martijn konnte ich auch in meiner eigenen beruflichen Entwicklung voranschreiten.

So mache ich neue Entdeckungen. Leider geraten die auch wieder in Vergessenheit. Das ist mir zum Beispiel aufgefallen als Ralph letztes vorschlug Klient:innen aktiv in die Organisation miteinzubeziehen. Mir kamen dabei viele Gedanken in den Sinn, allerdings so chaotisch, dass ich im ersten Moment gar nicht wusste was ich sagen sollte. Manche Klient:innen werden sich sicher manchmal auch so fühlen. Aber dann erinnerte ich mich auch meine eigene Initiative Martijn und Pippa miteinzubeziehen. Mir wurde bewusst, dass ich die fehlende Miteinbeziehung als Verlust wahrnahm.

Vor einem Jahr hätte ich das Fehlen der Klient:innen noch nicht so erlebt. Erst jetzt nehme ich das immer bewusster wahr. Auch wenn etwas nicht inklusiv gestaltet oder einfach überfordernd ist, fällt es mir immer stärker auf. Wenn ich zum Beispiel mit Martijn zusammenarbeite, dann spüre ich schneller, wenn eine Pause gebraucht wird.

Die Sehnsucht nach der Fähigkeit, das innere Erleben bewusst wahrzunehmen und zum Ausdruck zu bringen, wird größer. Das ist neu. Ich merke, dass ich nun bewusst in meiner beruflichen Qualität des sich Hineinversetzens fähiger werden möchte.

Ich erinnere mich wie ich in jungen Jahren dachte, dass Arbeiten nichts für mich wäre. Ich habe einiges ausprobiert, aber es hat mir wenig Freude bereitet. Ich wollte die Welt verbessern, vor allem durch das Begleiten von anderen Menschen. Ich überlegte, Kindergärtnerin zu werden. Aber die Kinder gehen dann wieder. Ich dachte, dann muss ich Mutter werden!

Solche Überlegungen sind jetzt Geschichte. Ich habe meinen Beruf gefunden. Ich bin jetzt Arbeitsbegleiterin. Anfänglich habe ich das nicht so gut gekonnt, aber es hat mir immer Freude bereitet. Ich empfinde Dankbarkeit, dass ich meinen beruflichen Impuls nachgehen konnte Menschen mitgemacht haben. Ich empfinde aber auch Schuld, wo es noch nicht so gut gelingt.

Ich erzähle seit einem Jahr neue Kolleg:innen immer mehr davon, wie ich an die Begleitung von Menschen herangehe – wie ich es tue. Ich begleite also die neuen Kolleg:innen sozusagen inoffiziell. Das ist also auch etwas, was ich neu mache. Es ist Teil meiner beruflichen Entwicklung.

Welchen Beruf habe ich da eigentlich gemacht? Vielleicht Ausbilderin. Ich packe mein Wissen in kleinere Teile, sodass es auch für neue Kolleg:innen gut verständlich ist. Ich möchte sie mitnehmen, inspirieren und Impulse setzen, die zu neuen Perspektiven anregen. Es geht mir dabei nicht darum weit ausschweifend zu psychologisieren und komplizierte Vorträge darüber zu halten, wie man pädagogisch gut arbeiten kann. Dann weiß der andere ja gar nicht mehr, wo ihm der Kopf steht. Ich begrenze es auf das Wesentliche, auf das praktische Tun, auf positive Beispiele. Mein Handlungsimpuls ist: ‚impulsierend Begrenzen‘.

6.4 Der Coach

Selbsterleben und Fremdwahrnehmung

Bei einem Includrain Training ist meine Aufgabe den Salat, der in einer großen Schüssel mit Salatdressing vermischt worden war, auf sechs kleine Schüsseln zu verteilen. Was könnte einfacher sein als das, dachte ich. Was gibt es da groß zu sehen? Gesagt, getan. Ich verteile den Salat mit einem Salatbesteck in sechs Schüsseln. Von meinem Phlegma her mache ich es zielgerichtet und effizient, zumindest denke ich das bis... meine Kollegin staunend beschreibt, was sie beim Zusehen entdeckte: Ein bisschen Salat hier, dann ein bisschen dort. Es scheint so, als ob die fünf weiter entfernten Schüsseln zuerst befüllt werden und erst dann die Schüssel, die der großen Schüssel am nächsten ist. Ganz klar ist es nicht. Es gibt kein System zu entdecken. Am Ende befindet sich trotzdem überall die gleiche Menge in den Schüsseln. Aus der Nachahmung heraus wird der Handlungsimpuls benannt mit: ‚forschend Teilen‘. Was von anderen, aus dem sich Hineinversetzen, beschrieben wird, erlebe ich zunächst als einen Widerspruch zu meinem Selbstbild: zielgerichtet und effizient. Ich erkenne jedoch den Handlungsimpuls. Wenn Menschen meinen Handlungsimpuls benennen, ist ‚forschend‘ immer dabei. Das eine Mal ist es ‚forschend Benennen‘, das andere Mal ‚forschend Schauen‘ usw. Die Zielgerichtetheit und Effizienz, die ich selbst erlebe, sind also offenbar forschend und nicht systematisch.

Ein Trugschluss

Am nächsten Tag werden die Gruppen anders aufgeteilt. Meine Gruppe hat die Aufgabe Zwiebeln für den Verkauf und die Lagerung zu reinigen. Auf der einen Seite der Zwiebel müssen die vertrockneten Stielreste abgeschnitten werden, aber nicht zu weit, dass Saft aus der Zwiebel tritt. Auf der anderen Seite müssen die kleinen Wurzeln mit den Fingern abgezogen werden. Außerdem müssen alle losen Blätter abgezupft werden. Wenn sich eine Zwiebel weich anfühlt und faul ist, sollte sie aussortiert werden. Ebenso die zu kleinen Zwiebeln. Ich beobachte seit Jahren Handlungsimpulse und "weiß", dass beim Imitieren einer ganz einfachen Tätigkeit wie beispielsweise gehen, immer eine Charakterisierung des Handlungsimpulses zu Tage tritt. Und obwohl ich das „weiß“, denke ich: Diese Aufgabe ist zu einfach und bietet zu wenig Ansatzpunkte, um meinen Handlungsimpuls entdecken zu können. Aber zu meiner großen Überraschung erwähnt die Person, die sich in mich hineinversetzt hat, dass sie kein System darin entdecken konnte, wie ich die Zwiebel reinige. Die gleiche Beschreibung wie am Tag zuvor. Aus der Nachahmung findet er den Handlungsimpuls: ‚freigebend Überschauen‘. Freigeben, wie ein Segler, der ein Seil von Hand zu Hand freigibt.

Verwirrend Zulachen

Bei einer Abschiedsfeier, einige Jahre zuvor, hatte der scheidende Teamleiter meinen Handlungsimpuls, wie folgt charakterisiert: ‚verwirrend Zulachen‘. Einerseits machte er sich über mich lustig, aber andererseits hatte er mich auch tatsächlich so erlebt. Ich verwirrte ihn, während ich ihm zulachte. Also ahmte er mich nach, er schloss bei mir an. Er hatte meinen Handlungsimpuls angenommen und war im Einklang mit mir.

Der Beruf

Als ich den Salat aufteilte und die Zwiebeln putzte, hatte ich die Leute tatsächlich auch verwirrt. Sie suchten nach einem System, aber es war für sie keines zu finden. Gleichzeitig waren diese beiden Personen in der Lage, der Handlungsimpuls von mir präzise in Worte zu fassen. Als wir darüber reflektierten stellte sich heraus, Forschen bedeutet: verwirrt zu sein, es in einem Moment nicht zu wissen, und dennoch von innen heraus mit Empathie zu erleben, wie es ist.

Zulachen heißt ausstrahlen: Du kannst es, tu es einfach und du wirst entdecken, dass du es kannst. Einladend, ermutigend.

Und so fühle ich mich anerkannt, denn das ist auch mein Impuls, mit meinem Büro ‚Erforschung der eigenen Arbeit‘. Es geht mir darum andere einzuladen und zu ermutigen, forschend zu sein in der Arbeit, im Leben. Alles forschend zu tun. Das ist meinen Beruf. Coach. Aber einer der nicht Kategorien oder Systeme anwendet, sondern immer zusammen mit den anderen am Suchen und Forschen ist. Dann sieht es schlussendlich einfach aus.

7. Inklusiver Dialog

7.1 ★ Drei Arten des Führens

Man kann drei Arten des Führens unterscheiden:

1. steuerndes Führen,
2. personbezogenes Führen,
3. Führen aus der Vision.

Jede Art des Führens hat ihre eigene Qualität. Man kann alle drei in einem fruchtbaren Verhältnis zueinander einsetzen.

Eine Übung:

Bei folgender Übung kann man die drei Arten des Führens erfahren: Die Teilnehmenden bilden zweier Gruppen und stellen sich hintereinander auf. Die hintere Person legt ihre Hände auf die Schultern der vorderen Person und führt sie durch die Umgebung. Zuerst achtet die führende Person ein paar Minuten nur auf ihre eigenen Hände, dann ein paar Minuten auf den zu führenden Menschen und schließlich auf etwas in der Ferne. Die vordere Person lässt sich mit geöffneten Augen führen. Es soll währenddessen nicht geredet werden. Anschließend werden die Erfahrungen mit den unterschiedlichen Führungsstilen ausgetauscht. Dann wechseln die Teilnehmenden die Rollen.

- *Reflexion einer Teilnehmerin, nachdem sie geführt wurde: „Als ich geführt wurde, habe ich mich wie ein Roboter gefühlt. Ich habe zwischen den ersten beiden Führungsarten nicht so viel Unterschied erkennen können. Als ich jedoch aus der Vision geführt wurde, ging es plötzlich viel zügiger voran.“*
- *Reflexion der Teilnehmerin, die führte: „Auch ich erlebte, dass das Führen aus der Vision zu einer Beschleunigung führte. Als ich steuernd führte, hat sich das sehr engstirnig angefühlt, da ich mich nur auf meine Hände und das Steuern konzentriert habe. Das personbezogene Führen war wesentlich freier, weil ich mich ganz auf die Person vor mir fokussierte. Es erschien mir aber auch ein bisschen sinnlos, da es kein Ziel, keine Richtung gab. Das Führen aus der Vision war hingegen gerichtet. Es beschleunigte sich der Schritt. Ich hatte dabei das Bedürfnis neben der anderen Person zu gehen und nicht hinter ihr. Ich wollte sozusagen gemeinsam auf das Ziel zuzugehen.“*

Die drei Arten des Führens im Arbeitsalltag

Wenn wir im Stall arbeiten, dann macht es einen Unterschied, ob ich jeden Handgriff genau vorgebe – also ob ich sage ‚Du mach das ..., du das...‘ (steuerndes Führen) oder ob ich frage: ‚Was möchtest du heute machen?‘ (personbezogenes Führen).

Die erste Form (steuerndes Führen) lässt kaum Spielraum für die eigene Initiative. Die anleitende Person gibt Schritt für Schritt vor was getan werden muss. Und die angeleitete Person folgt den Schritten oder eben nicht. Ist ein Handgriff erledigt, folgt die nächste Aufgabenstellung usw. Anders stellt es sich beim personbezogenen Führen dar. Dies führt oft zu ratlosen Gesichtern, wenn das Gegenüber mit der kompletten Offenheit der Fragestellung nichts anzufangen weiß. Die Menschen beginnen darüber nachzudenken, was sie eigentlich möchten. Was gebraucht wird oder welche notwendigen Arbeiten anfallen, gerät dabei völlig außer Acht. Es zeigt sich eine gewisse Ziellosigkeit des rein personbezogenen Führens. Beim Führen aus der Vision geht es hingegen darum, ein Bild zu schaffen, worüber man am Schluss zufrieden sein kann. Zum Beispiel: Die Kühe sind jetzt hungrig. Vor der Teepause sind sie mit Heu versorgt worden. Wenn

man so ein Bild kreiert, dann sind die Menschen eingeladen auf ihre eigene Arte und Weise – also mit ihrem Handlungsimpuls und ihren Qualitäten – sich an der Aufgabe zu beteiligen.“

Ein anderes Beispiel: Wenn es Zeit ist das Abendessen vorzubereiten, da muss ich die Bewohner:innen meist direkt auffordern mitzuhelfen. Ich sage dann zum Beispiel: „Kannst du bitte den Tisch decken.“ Oder „Bitte setze den Teekocheher auf.“ Die Bewohner:innen machen das dann meistens auch, aber es ist etwas mühsam, jeden einzeln aufzufordern. Letztens habe ich etwas Neues probiert und gesagt: „Wie machen wir es, dass wir um 19:30 Uhr gemeinsam essen können?“ Alle haben sich angesprochen und mitverantwortlich gefühlt, dass wir pünktlich gemeinsam essen können. Jeder hat mitangepackt und geholfen.

Eine gemeinsame Vision kreieren?

Man mag sich nun fragen, ob das Führen aus der Vision auch das Gestalten einer gemeinsamen Vision ermöglicht? Kann man Betreute darin befähigen die Vision (mit) zu gestalten? Und damit ihre Fähigkeit stärken wahrzunehmen, was gerade ansteht und gebraucht wird?

Es ist zielführend das (Mit-)Verantwortungsgefühl und die Selbstständigkeit von Betreuten zu fördern. Allerdings kann die Frage „Was steht heute an?“ auch verunsichern. Es kann wie eine Suggestivfrage oder Prüfungssituation aufgefasst werden, wenn die Betreuten davon ausgehen, dass der Begleiter oder die Begleiterin eine ganz bestimmte Antwort erwartet – was oft auch der Fall ist.

Beim Führen aus der Vision ist es wichtig, selbst eine Vision zu haben, sonst kann man nicht führen, sondern nur folgen. Es gilt seine Vision mit der Gruppe zu teilen. Denn damit öffnet man den anderen Türen, um sich einbringen zu können. Allerdings sollte man nicht in den Glauben verfallen, dass dann alle genau das gleiche Bild vor Augen haben (müssen). Gemeinsam an der Vision zu arbeiten bedeutet, dass jeder sein persönliches Bild hat und gleichzeitig auch von den Visionen der Mitmenschen inspiriert ist. Das bedeutet beispielsweise, der eine hat die Vision um 19:30 Uhr zu essen, der andere zusammensitzen. Der eine ist über das eine zufrieden, der andere über das andere. Diese Visionen schließen einander nicht aus, sondern wirken anregend aufeinander.

7.2 Führen aus der Vision

Wenn man „Führen aus der Vision“ hört, mag man denken, man müsse sich eine abstrakte Vision ausdenken, ein theoretisches Konstrukt, das man dann im Sinne eines Leitgedankens seinem Handeln zugrunde legt. Es stellt sich jedoch anders dar. „Führen aus der Vision“ bedeutet sich zu überlegen, wie es konkret aussieht, wenn man mit etwas zufrieden ist. Also beispielsweise: Ich bin zufrieden, wenn vor der Pause die Hühner versorgt sind. Das ist ein konkretes Bild, das man von einer vorliegenden Situation hat. Ausgangspunkt der Vision ist also das konkret Vorliegende, ein äußerer Punkt, der sich nicht unmittelbar auf die beteiligten Personen bezieht, eine notwendige Aufgabe. Hat man eine Vision, so kann man diese mit anderen teilen und sie darin mitnehmen. Die anderen sind dann eingeladen auf ihre eigene Art und Weise einzusteigen und ihren Beitrag zur Vision zu leisten.

Das Konkrete

In unserer Gartenwerkstätte haben wir die Besprechungen immer im Gruppenraum abgehalten. Gemeinsam mit der Gruppe habe ich versucht zu überlegen, welche Arbeiten im Garten anstehen. Die Aufgaben haben wir dann auf die Tafel geschrieben. Allerdings war es oft schwierig die Gruppe aktiv in diese Besprechung einzubinden. Meist habe nur ich eingebracht bzw. vorgegeben, was zu tun ist. Es war sehr steuernd und ich konnte nicht wirklich eine aktive Beteiligung der anderen erreichen. Sie haben einfach brav gemacht, was ich gesagt habe. Aber mir ist es ein Anliegen, sie zu mehr Selbstständigkeit anzuleiten.

Im Rahmen des Inclutrain-Projekts habe ich dann etwas Neues ausprobiert. Wir haben die Besprechung nicht im Gruppenraum, sondern direkt im Glashaus gemacht. Dabei konnten sich in der Besprechung alle ein Bild davon machen, was der Garten gerade braucht. Also ob die Tomaten gegossen oder das Unkraut gejätet werden muss. Meine Gruppe konnte viel besser einsteigen und sich beteiligen. Ich habe ein Schreibbrett mitgenommen, sodass wir die Aufgaben notieren konnten. Die Kommunikation fand nicht nur durch Worte statt, sondern auch non-verbal, wenn zum Beispiel Christian auf etwas zeigte, ohne es sprachlich zu benennen. Dann haben wir uns angeschaut, wo wir die Radieschen säen werden. Ich habe eine Vision kreiert, indem wir überlegt haben, wie groß die Radieschen bei der Ernte sein werden. Es war dann für alle klar, wie viel Abstand wir beim Säen einhalten müssen, damit die Radieschen gut wachsen können. Jeder hat dann auf seine eigene Art und Weise gesät, aber mit einem klaren Verständnis darüber, warum man die Samen nicht irgendwie in die Erde sät.

Es war hilfreich direkt in die Situation einzusteigen, um aus der Vision führen zu können. Beim Anleiten ist mir außerdem aufgefallen, dass das Fragen stellen nicht immer hilfreich ist. Manchmal stoppt es den Fluss eher, als dass es bestärkend wirkt. Die Menschen fühlen sich dann wie in einer Befragung, trauen sich nicht zu antworten oder sind überfordert. Oft stellt man auch rhetorische Fragen. Wenn ich zum Beispiel frage: „Kommst du mit in den Schuppen?“ dann ist das eigentlich keine Frage, sondern eine Aufforderung.

Einsteigen und demonstrieren

Führen aus der Vision bedeutet auch selbst einzusteigen und zu demonstrieren. Dies lädt den andere zum Mitmachen, Mitbewegen ein. Dabei findet Kommunikation auf einer non-verbalen Ebene statt.

Ich habe Christian gebeten den Beifuß abzupfen. Aber er ist nicht an die Arbeit gegangen, sondern ist einfach neben mir stehen geblieben. Ich habe dann intuitiv beschlossen mit ihm zum Gartentisch zu gehen und das Abzupfen gemeinsam mit ihm zu beginnen. Das ist gelungen. Christian ist sofort eingestiegen und hat die Arbeit auch dann weitergemacht, als ich mich einer anderen Aufgabe widmete.

7.3 Lehren ein Gespräch zu führen

Martas Handlungsimpuls ist: ‚veräußernd Zielen‘. Als Berufssituation kam: Studentin. Die Studentin muss die Sache studieren, in sich aufnehmen und zur Prüfung nach außen bringen.

Als Vorschlag einer Situation, in der man an ihrem Marta anschließen könnte, kam: Marta in ihrer Fähigkeit Gespräche zu führen zu unterstützen.

Einige Zeit später bat Marta mich um ein Gespräch. Es gab Probleme in ihrer Arbeit. Mir wurde klar, dass jetzt so eine Situation war: Ich konnte jetzt mit ihr üben ein Gespräch zu gestalten und zu führen. Ich nahm mir einiges vor:

- 1. Das Gespräch muss eine bestimmte Dauer haben, z.B. eine halbe Stunde. Das habe ich im Voraus und zu Beginn des Gesprächs klargestellt.*
- 2. Ich wollte jemanden vom Loidholdhof bei dem Gespräch dabei haben, wegen der Problematik, welche sie einbringen wollte. Es wäre nicht gut, wenn nur ich mit ihr über ihre Probleme spreche. Dann könnte es eskalieren. Ich habe mit Marta überlegt, wen wir dazuholen könnten. Zwei meiner Vorschläge hat sie abgelehnt, zwei anderen zugestimmt. Andrea hatte Zeit.*

Das Gespräch:

- 1. Das Gespräch habe ich, inspiriert von Martas Handlungsimpuls, mit der Frage nach dem Ziel von uns allen angefangen. Nicht um sich auf ein Ziel zu einigen, sondern um am Schluss des Gesprächs bei jedem Einzelnen nachfragen zu können, inwieweit man sein Ziel erreicht hat, oder, ob etwas am Ziel sich geändert hat. Am Schluss sind wir dem auch nachgegangen.*
- 2. Zu Beginn des Gesprächs habe ich Marta eingeladen in einer Minute, vielleicht mehr, aber maximal 5, ihre Situation darzustellen. Andere konnten dann auch noch etwas einbringen.*
- 3. Im Gespräch selbst habe ich sie darin unterstützt ihre Frage zu konkretisieren. Sie schilderte zuerst eine ihre ganze Arbeit übergreifende Problematik. Dann ging es über in eine konkrete Situation von einer Stunde am frühen Morgen usw. Es wurde eine Alternative ausgearbeitet, wie sie in dieser Situation anders vorgehen könnte, aber vor allem in ihrer Darstellung dieses Problems. Wirklich gelöst wurde das Problem in dem Moment nicht.*
- 4. Am Ende des Gesprächs habe ich gefragt, ob sie ihr Gesprächsziel erreicht hat. Marta bestätigte das. Ich habe auch Andrea und mich selbst gefragt.*

Am Ende des Gesprächs kam Bettina zur Tür herein, weil ich mit dem Bus zum Hotel mitfahren sollte. Sie sagte: „Wir brauchen Albert.“ Sie war inspiriert von Marta, die am gleichen Tag mich immer wieder gesucht hat, mit den Worten: „Ich brauche Albert“. Nachdem wir allen drei Zielen nachgegangen waren, sagte ich intuitiv zu Marta: „Bin ich jetzt entlassen?“ Marta bestätigte. „Ist Andrea auch entlassen?“ „Ja.“

Zwei Tage später, beim Abschied, hat Marta gestrahlt und sich nochmals für das Gespräch bedankt. Das machte für mich noch klarer, dass es nicht nur um den Inhalt des Gesprächs ging, sondern vor allem um die Art, wie das Gespräch geführt wurde.

Reflektion

Im Nachhinein war ich froh, dass ich Andrea dazu gebeten habe. Sie hat mir dabei geholfen Marta zu verstehen. Aufgrund von Martas Dialekt und ihrer Geschwindigkeit beim Sprechen, ist es für mich oft schwierig ihr zu folgen. Ich konnte Andrea immer wieder bitten zu übersetzen.

Das hatte die unvorhergesehene Wirkung, dass auch Marta hören konnte, was sie selbst gesagt hatte. Indem wiederholt wurde, was sie sagte, wurde sie verstanden. Auch wenn, oder gerade weil, die Wiederholung an mich gerichtet war. Ihre Problematik wurde so veräußert. Sie konnte selbst zuhören, während ihre Problemlage von jemand anderen erzählt wurden. Mein eigentlicher Grund Andrea dazu zu bitten, hatte keine Bedeutung.

Im Rückblick erkenne ich, dass ich Marta, durch das Fragen, ob ich entlassen bin, wie in anderen Momenten auch, das Zepter des Gesprächs in die Hand gegeben habe. Damit wurde die Aufgabe der Gesprächsleitung konkretisiert, und somit auch veräußert. Keiner hatte das Gefühl, dass das Gespräch wegen Zeitmangel abgebrochen wurde. Mein Angebot, dass wir das Gespräch am nächsten oder übernächsten Tag fortführen könnten, wurde nicht aufgegriffen.

In diesem Gespräch habe ich immer wieder in Martas Handlungsimpuls mitgemacht. Ihr Handlungsimpuls war somit als Gegebenheit im Raum präsent.

7.4 Das Portfolio

In einem Portfolio werden die Qualitäten eines Menschen beschrieben, die man anhand der Inclutrain Methoden entdeckt hat. Es ist sozusagen der Text zur Entdeckungsreise der Qualitäten, der konkrete Beispiele in den Mittelpunkt rückt. Außerdem wird in dem Portfolio festgehalten, wie man die Qualitäten fördern kann. Das Portfolio wird gemeinsam mit der jeweiligen Person in einem inklusiven Setting geschrieben. Es kann auch in einer Kleingruppe verfasst werden. Das Portfolio wird in Ich-Form geschrieben.

Nadjas Portfolio

Handlungsimpuls: ‚ordnen Zielen‘

Berufsbild: Verkehrspolizist

Ich gehe strukturiert und mit einem klaren Ziel vor Augen an die Arbeit. Ich verfolge dabei einen von mir selbst entwickelten Arbeitsablauf.

Beispiele in denen mein Handlungsimpuls sichtbar wurde:

Anlässlich des Michaeli-Fests wurde das Spiel „Besiege den Drachen“ gespielt. Mit verbundenen Augen und einem Schwert aus Papier in der Hand musste der Drache besiegt werden. Auch ich machte mit! Mir wurden die Augen verbunden, dann wurde ich ein paar Mal im Kreis gedreht und schließlich musste ich mit dem Schwert den Drachen auf dem Bild finden. Zielgerichtet konnte ich die Aufgabe sogleich lösen, während andere minutenlang suchend umhertapsten. Ich ordnete meine Wahrnehmung – was ich hörte und die Wärme, die ich neben mir spürte – und besiegte den Drachen.

Wir bestellten in einem Restaurant Pizza. Als die Pizza serviert wurde, nahm ich Messer und Gabel zur Hand und schnitt aus der Mitte der Pizza ein Stück heraus. Von der Mitte ausgehend aß ich die Pizza. Ich wollte das beste Stück, das „Herzstück“ gleich zu Beginn essen.

Auch als wir meinen Handlungsimpuls zeichneten, zeigte sich meine Art zu handeln. Mehr dazu gibt's im Beitrag: „Den Handlungsimpuls zeichnen“.

Das brauche ich, um gut arbeiten zu können:

Das Ziel muss für mich klar sein. Es hilft zum Beispiel, wenn ich weiß, wie viele Beetreihen wir beernten müssen. Ich kann auch sehr gut mit Julia zusammenarbeiten. Ich gebe dann die Struktur vor und Julia steigt darin ein. Für sie ist es hilfreich, wenn jemand die Struktur vorgibt und für mich ist es hilfreich, wenn sie etwas gemeinsam mit mir tut. Wenn wir zum Beispiel Zwiebeln setzen, dann setze ich an jeder zweiten Stelle eine Zwiebel und Julia füllt dann die Löcher auf.

Letztens ist meine Arbeitsleiterin beim Pflanzen pikieren auf meine Art eingegangen und hat im ordnend zielen mitgemacht. Sie sagte: „Nadja, schau Mal! Ich nehme die Pflänzchen aus dem großen Topf und setze jede einzeln in die kleinen Anzuchttöpfe. Das Ziel ist es, dass in jedem Anzuchttopf eine kleine Pflanze gesetzt ist. Sie sind dann alle an ihrem eigenen Platz und können gut wachsen. Ich fange rechts an und du kannst links anfangen.“ Das hat für mich sehr gut funktioniert, da ich das Ziel klar vor Augen hatte und ordnend vorgehen konnte. Die Arbeitsleiterin hat es genauso wie ich gemacht hat.

In diesen Situationen kann ich nicht gut arbeiten:

Wenn mich jemand zu etwas drängt, kann ich nicht gut arbeiten. Ich mache dann einfach gar nichts.

7.5 Entdeckende Besprechungen

Ein Beispiel wie unverstandenes oder störendes Verhalten eines Menschen mit Unterstützungsbedarf in einer Teamsitzung besprochen wird:

Entdeckende Teambesprechung: Das Unverstandene wird erforscht

- Peter: Ich möchte über Karl sprechen. Letzte Woche gab es eine hoffnungslose Situation. Es muss wirklich anders gehen.
- Teamleiter: Ja, ich habe es in Ihrem Bericht gelesen. Karl hatte wieder einmal eine seiner Stimmungen. Sie haben sich tapfer geschlagen.
- Peter: Nun, für mich war es entsetzlich. Glücklicherweise gab es schnell Hilfe, aber ich fühlte mich machtlos. Es ist, als würde er es extra machen. Er ignoriert mich. Und das ständige Davonlaufen. Aufgrund seines Autismus weiß er genau, wann es Zeit zum Abendessen ist, und doch läuft er davon. Ich weiß nicht, ob er noch länger hier am richtigen Ort ist. Sollte er nicht auf eine geschlossene Station gehen? Sollten wir nicht einen Experten einschalten?
- Teamleiter: Bevor wir rigorose Schritte unternehmen, können wir vielleicht erst einmal sehen, ob wir ein besseres Verständnis für die Handlungen Karls entwickeln können. Wer hat mit Karl eine gelungene unerwartete Handlung erlebt?
- Jochen: Ich! Ich fand Karl am Rande des Institutsgeländes. Er überblickt die Polder. Ich war glücklich, ihn gefunden zu haben. Es war dann meine Aufgabe, Karl dazu zu bringen, mit mir ins Wohnhaus zu kommen. Karl kann mich oder andere in einer solchen Situation völlig ignorieren. Ich hatte auch noch mehr zu tun. Die Suche nach Karl hat bereits viel Zeit in Anspruch genommen. Sonst rufe ich: „Hey Karl, komm!“ Dieses Mal stellte ich mich aber neben Karl. Ich blicke auch über den Polder. Dann sagte ich intuitiv, was ich sah: „Es scheint, als drehen die Mühlen langsamer als gestern.“ Ohne weitere Verzögerung gingen wir gemeinsam nach Hause.
- Teamleiter: Mit dem einlebenden Wahrnehmen haben wir Karls Handlungsimpuls bereits als ‚meditierend Einkehren‘ beschrieben und ihn jetzt reflektierend, als ‚konzentrierend Formulieren‘ bezeichnet. Das hat etwas von am Ort stehen bleiben wollen, zur Essenz kommen und dann diese Essenz zum Ausdruck bringen wollen. Im Umgang mit Karl können wir untersuchen, ob wir mit diesem Formulieren, diesem zum Ausdruck Bringen, Karls Handlungsimpuls annehmen. Wer hat eine Situation, in der er nicht weiterwusste und wo wir versuchen können, uns die Entwicklung der Situation durch das Anschließen an Karls Handlungsimpuls vorzustellen?
- Anja: Ich sehe direkt etwas vor mir: Karl kommt oft in das Haus unserer Wohngruppe. Er lässt kurz den Blick schweifen. Die Menschen, die dort leben, empfinden das als bedrohlich. Ich tendiere dazu, Karl wegzuschicken. Jetzt sehe ich, dass ich ihm helfen kann, indem ich benenne, was er sieht und was wir tun. Selbst wenn ich Karl gegenüber sitze, kann ich mich innerlich neben ihn stellen und sagen, was ich sehe.
- Teamleiter: Okay, schön! Ich schlage vor, dass wir versuchen, uns beim nächsten Treffen noch eine andere Situation genau so vorzustellen. Schreiben wir vor allem die gelungenen Handlungen in die Tagesberichte, damit wir uns gegenseitig inspirieren.

Allzu oft verläuft eine solche Besprechung ganz anders:

Herkömmliche Teambesprechung: Das Problem wird in Angriff genommen

- Peter: Ich möchte über Karl sprechen. Letzte Woche gab es eine hoffnungslose Situation. Es muss wirklich anders gehen.

Teamleiter: Ja, ich habe es in Ihrem Bericht gelesen. Karl hatte wieder einmal eine seiner Stimmungen. Sie haben sich tapfer geschlagen.

Peter: Nun, für mich war es entsetzlich. Glücklicherweise gab es schnell Hilfe, aber ich fühlte mich machtlos. Es ist, als würde er es extra machen. Er ignoriert mich. Und das ständige Davonlaufen. Aufgrund seines Autismus weiß er genau, wann es Zeit zum Abendessen ist und doch läuft er davon. Ich weiß nicht, ob er noch länger hier am richtigen Ort ist. Sollte er nicht auf eine geschlossene Station gehen? Sollten wir nicht einen Experten einschalten?

Teamleiter: Ja, wenn das so weitergeht, wird Karl versetzt werden müssen. So können wir ihn nicht hier behalten. Aber die geschlossene Abteilung ist jetzt voll, lasst uns sehen, ob wir vorerst selbst eine Lösung finden können. Ich glaube, Karl hat als Autist Schwierigkeiten, Informationen zu verarbeiten. Ich glaube einfach nicht, dass Karl das mit den Essenszeiten versteht.

Teammitglied: Ja, wir müssen uns Karl gegenüber wirklich alle gleich verhalten. Sonst wird Karl es nie verstehen.

Anderes Teammitglied: Bei der Werkstatt, wo Karl arbeitet, hängt ein Piktogramm-Brett. Ich möchte das Piktogramm aufhängen, damit für ihn deutlich wird, dass es um 12.15 Uhr Essen gibt. Wir müssen Karl dann belohnen, wenn er pünktlich ist. Wenn er zu spät kommt oder wir ihn suchen müssen, bekommt er keine Nachspeise.

Teamleiter: Sind alle einverstanden? Okay, dann werden wir es alle so machen und nächste Woche auswerten.

Die Unterschiede zwischen einem entdeckenden und einem traditionellen Stil des Zusammenarbeitens sind hier aufgelistet.

Entdeckende Teambesprechung	Herkömmliche Teambesprechung
Das Unverstandene wird hinterfragt und man versetzt sich hinein	Am Nicht-Verstehen wird entlanggegangen
Fokussiert auf eine gelungene Handlung	Fokussiert auf das Problem
Es wird auf Handlungen geschaut	Emotionen stehen im Vordergrund
Das Bekannte wird miterforscht	Das Bekannte wird als starr angenommen
Der klient wird vollständig akzeptiert	Der Klient wird nicht akzeptiert. Wenn es sein muss, wird er versetzt
Expertise wird im Team aufgesucht	Expertise muss von außen kommen
Jedes Mitglied vom Team findet situationsbedingt seine eigene Intervention	Alle Teammitglieder sollen auf dieselbe Weise (re)agieren
Um einem Klient zu helfen, das Eigene weiterzuentwickeln, wird das Prinzip des Annehmens genutzt	Um den Klienten zum erwünschten Verhalten zu führen, wird Strafe und Belohnung als Prinzip eingesetzt
Erwartet wird, dass mittels des Förderns der verborgenen Qualität die störende Äußerung oder Handlung verschwinden wird	Das störende Verhalten darf nicht sein und muss beendet werden
Individuelle Handlungen werden zur Inspiration für die anderen besprochen	Es wird demokratisch für eine allgemeine Richtlinie für jedes Handeln entschieden
Dem Entwicklungsprozess wird gefolgt	Die Verabredungen werden kontrolliert

8. Zusammenarbeiten

8.1 Konferenzgestaltung

Wie Konferenzarbeit inspirieren und zum Handeln anregen kann.

Teambesprechungen lassen sich neugestalten, wenn der Blick nicht auf das „Was“, sondern auf das „Wie jemand etwas tut“ gerichtet wird. Im „Wie“ schauen wir dem anderen über die Schultern, schlüpfen in seine „Schuhe“, erfahren seinen Handlungsimpuls und können uns in seinen Handlungsintentionen mitbewegen...

Zur Gestaltung gehört, dass man

- den Einbringenden einer Fragestellung über die Schulter schaut,
- einen Punkt auf der Tagesordnung dann abschließt, wenn der Einbringende sagt, dass er nun damit weiterarbeiten kann,
- akzeptiert, dass Entscheidungen in der Regel individuell getroffen werden, meistens während der Arbeit, unerwartet und situativ,
- das einseitige Informieren während der Teambesprechung aufs Notwendigste beschränkt.

Bei jedem Konferenzpunkt geht es darum, das noch nicht Verstandene und die persönlichen Fragen in den Mittelpunkt zu stellen. Das Verstandene ist eh klar und bedarf keiner ausführlichen Behandlung!

Sich Abstimmen und Informieren

Man weiß in welchem Rahmen man handeln kann, wenn man seine vorgenommene Aktion im Vorfeld mit den Kolleg:innen abstimmt. Die Konsequenzen für die Arbeit des anderen können für einen dabei sichtbar werden. Zum Abstimmen gehört, dass man den Kolleg:innen auch hinterher mitteilt, was man tatsächlich getan hat, ob es anders gekommen ist als gedacht, was in der Situation für die Abweichung ausschlaggebend war, welche Effekte die Handlungen hatten und was man daraus gelernt hat.

Die Kolleg:innen können anschließen mitbewegen und gegebenenfalls sogar mitanpacken.

Informationen können per Mail oder Kurznachricht ausgetauscht werden. Derjenige der informiert sollte ein Datum festlegen, bis wann er oder sie eine Rückmeldung haben möchte. Wenn eine Anregung/Einwand nicht per Mail oder Kurznachricht geklärt werden kann, dann wird dies ein Tagesordnungspunkt für die nächste Teambesprechung. Alle Informationen, welche nicht aus dem persönlichen Tun entspringen, gehören nicht in die Teambesprechung und sollten per Mail, Kurznachricht, Aushang oder im Gespräch mitgeteilt werden.

Struktur zum Aufstellen einer Tagesordnung:

Wer gehört zu dem Punkt (Einbringende)? Es gibt keinen Tagesordnungspunkt ohne Namen. Der Einbringende ist für diesen Punkt der Projekt- und Prozessverantwortliche. Der Konferenzleiter bittet den Projektverantwortlichen die Situation zu schildern und zu sagen, welche Fragen er beantwortet haben möchte. Damit wird erreicht, dass nur die Sachen behandelt werden, die für den Einbringenden konkret und aktuell sind.

Ziele für den Vortragende sind beispielsweise:

- Rat oder Unterstützung zu bekommen,
- sich mit seinen Kolleg:innen über eine Aktivität austauschen/abstimmen,
- sich gegenseitig zu informieren,
- gemeinsam etwas zu üben

Punkte, die nicht behandelt wurden, kommen nicht automatisch auf die nächste Tagesordnung. Eine Besprechung wird dann abgeschlossen, wenn der Vortragende signalisiert, dass er mit seiner Fragestellung weitergekommen ist bzw. weiter kann.

Was soll mit dem Punkt erreicht werden (Ziele)?

Er will hören, was die Sache bei seinen Kolleg:innen hervorruft, welchen Verbesserungsvorschlag sie haben und ob sie Beschwerden oder Einwände haben. Gibt es Verbesserungsvorschläge oder Bedenken, sind die Kolleg:innen aufgefordert ihren Einwand deutlich zu machen und Vorschläge einzubringen, wie eine Alternative aussehen könnte.

Die wirksame Frage lautet: „Kannst du mit den Anregungen, Ideen, Vorschlägen der Kolleg:innen jetzt konkret weiterarbeiten?“. Die Frage ist damit vom Kollegium wieder auf den Einbringenden gerichtet. Es ist motivierend und inspirierend für alle, wenn der Einbringende signalisiert: „Ja, ich kann weiter“.

Mit: „Ist jeder damit einverstanden?“ wird ein abstraktes Urteil bzw. die Meinung angesprochen. Das ist nicht zielführend. Konferenzen in welchen vorwiegend die Meinung, das Urteil und damit der Verstand angesprochen werden, führen in der Regel zu Diskussionen, zum „Mitreden müssen“ und einem „Wettstreit“ der einzelnen Standpunkte. Sie sind aufwendig, anstrengend und ermüdend und man sieht regelmäßig, dass die Entschlüsse auf der Handlungsebene nicht tragen. Meistens reicht, in solch einer Sitzung, dann auch die Zeit nicht für alle Punkte, was Unzufriedenheit hervorbringt.

Wieviel Zeit ist für diesen Punkt einzuplanen?

Ein geteiltes Zeitbewusstsein bildet sich, wenn jeder Teilnehmer am Anfang schon einen Zeitüberblick über die Tagesordnung hat. Die Konferenzleitung appelliert an dieses geteilte Zeitbewusstsein immer wieder: „Wir sind jetzt bei der Halbzeit“, „Wir haben jetzt noch 20 Minuten“, usw. Damit rückt er den Endpunkt der Konferenz ins gemeinsame Bewusstsein. Jeder kann sich auf diesen Endpunkt beziehen und einschätzen, wie wichtig es ihm jetzt noch ist etwas zu sagen. Diese Konferenzen enden damit meist pünktlich. Jede:r Teilnehmer:in erfährt, dass er/sie die Gestaltung in der Hand hat und zum Gelingen beitragen kann. Das wirkt aufbauend und erfrischend.

Ateliers

Anregend, motivierend und inspirierend ist, wenn ein Teil der Konferenzzeit in kleineren Settings (Ateliers) unabhängig voneinander gearbeitet wird. Die Präsentation der Ergebnisse muss danach nicht zwingend erfolgen, nur dann, wenn es sinnvoll erscheint. Ziel ist, dass der Einzelne weiterarbeiten kann und nicht das große Plenum. Denn schnell entsteht in einer gemeinsamen Besprechung die Schwere einer entscheidungsfassenden Besprechung: „Ist jeder damit einverstanden“. Auch bei kleineren Teams ist es wirksam in Gruppen zu zweit oder dritt zu arbeiten.

8.2 „Andere interessieren sich nicht!“

„Egal wie sehr ich mich bemühe meine Kolleg:innen in die Besprechungen einzubinden, sie schauen nur zu, aber bringen sich nicht ein.“ In der Zusammenarbeit mit Kolleg:innen kann es immer wieder zur Situation kommen, dass sich Kolleg:innen nicht engagieren.

Auch hinter diesem Verhalten liegt ein positiver Antrieb. Methodisch nähert man sich so einer Problemstellung genauso, wie dem unverständenen Verhalten einer Person. In diesem Falle kann ein Beispiel aus der eigenen Erfahrung aufgesucht werden. Anschließend überlegt man, welcher Impuls, welche Bewegung hinter diesem Verhalten steckt, und versetzt sich darin hinein.

Erika berichtet: „In der letzten Konferenz haben wir etwas Wichtiges in Bezug auf das Verhalten einer Person entdeckt. Aber ein paar Kolleg:innen schienen sich überhaupt nicht dafür zu interessieren. Sie stellten auch keine Fragen. Stattdessen gingen sie einfach zum nächsten Agendapunkt über.“

In meiner Rolle als Trainer suche ich die Bewegung dieses Verhaltens in meiner eigenen Erfahrung auf, sodass wir den positiven Antrieb hinter diesem Verhalten entdecken können: „Ich kenne das von mir selbst bei Betriebshilfetrainings: Ich hoffe immer, dass es schnell vorüber ist. Ich denke dann, wir sind doch schon fertig!“

Die Bewegung beschreibe ich als ‚vorangehend Springen‘. Das tut man zum Beispiel, wenn man mit Zunder Feuer macht. Man lässt die Funken sprühen. Das Funken machen geht Hand in Hand mit Raum geben. Wenn man diesen Handlungsimpuls annimmt, dann springt man, aber loslassend.

Für die Besprechung bedeutet das, nicht mit der Einstellung hineinzugehen etwas zu Ende diskutieren zu müssen, sondern ein Thema anzugehen, es loszulassen und das nächste Mal wieder neu aufzugreifen. Die Erwartung man erkläre etwas und der andere versteht es unmittelbar und mache einfach mit, ist nicht zielführend. Stattdessen kann man kleine Themenfenster eröffnen, zwischen denen man hüpfen kann – von einem zum anderen. Das nächste Mal kann man irgendwo anders anfangen, und so weiter.

8.3 „Keiner will sich beteiligen!“

„Derzeit stehen wieder die Vorbereitungen für die Adventfeiern sowie die Weihnachtsfeier an. Das Problem ist, das sich kaum Menschen an der Vorbereitung und Gestaltung beteiligen wollen. Es sind immer die gleichen drei oder vier Menschen, die die Feiern für alle vorbereiten und gestalten. Ich würde mir wünschen, dass mehrerer Menschen die Initiative ergreifen würden und die Feiern dadurch vielseitiger und bunter werden würden.“

Herkömmliche Zugänge und Lösungsvorschläge zu dieser Problemstellung wären:

- Frage alle Kolleg:innen persönlich, ob und wie sie sich beteiligen möchten und erstelle eine Aufgabenliste.
- Erschaffe eine gemeinsame Vision.
- Fülle das Fest mit Inhalt, sodass sich die Menschen verbinden können. Was ist das Wichtige am Advent?

Dies sind Expertenratschläge, die auf einer theoretisch-abstrakten Ebene stimmen.

Doch wie kann man an der konkreten Art des Handelns anschließen? Wie geht man die Problemstellung mit der Inclutrain-Methode an?

1. Was tun die Menschen, die sich nicht beteiligen? Sie bleiben im Morgenkreis still sitzen, als wären sie außerhalb und hätten nichts damit zu tun.
2. In welchem Beruf/ In welcher Situation ist ‚draußen sitzen bleiben‘ Qualität? Zuschauer einer Theatervorstellung.
3. Was tut deiner Zuschauer? Was ist der dahintersteckende Handlungsimpuls? ‚zuschauend Teilnehmen‘ oder ‚zuschauend Applaudieren‘.
4. Welche Gebärde oder Geste kommt dem Applaudieren gleich? Was fällt dir dazu aus deiner eigenen Erfahrung ein? Wenn man dem St. Nikolaus oder dem Christkind etwas schenkt.
5. Welche Ideen kommen dir ausgehend von diesen Überlegungen für das Adventfest? Wie kann man Zuschauer einbinden?

Die Menschen könnten etwas mitbringen, dass sie dann in den Adventkreis legen. Damit wären sie draußen schon beteiligt und könnten auf ihre eigene Art etwas beitragen. Man bleibt draußen und ist auch drinnen. Wichtig ist den Menschen nicht nur allgemein näherzubringen: „Ich brauche euch“, sondern darzulegen, wozu man die Menschen konkret braucht. Damit wird unmittelbar deutlich, wann sich jemand auch wieder herausnehmen kann. Das Gegenüber wird also nicht „gefangen (gehalten)“.

Eine gelungene Beteiligung

Jemand anderes berichtet im Trainertreffen von einer Situation, in der das oben beschriebene sichtbar Machen der Notwendigkeit für ihn fruchtbar war und er sich dadurch an der Dreikönigsfeier beteiligte.

Letztlich bekam ich eine halbe Stunde vor meine Abfahrt zur Dreikönigsfeier folgende Nachricht: „Wir sehen ganz vor uns, dass du die Besucher:innen heute willkommen heißt. Du kannst dir sicher etwas zum Thema der Feier einfallen lassen: ‚schenken‘.“ In den 30 Minuten vor meiner Abfahrt konnte ich noch einige Menschen in meinem Umkreis um Ideen bitten. Dann hatte ich, während der Fahrt gut eine Stunde Zeit zum Besinnen. Schließlich hielt ich bei der Feier eine kleine Willkommensrede. Und ich habe es mit Freude gemacht. In der darauffolgenden Aufführung wurde größtenteils bestätigt, was ich erzählt hatte. An einem Punkt jedoch nicht. Da werde ich mich nächstes Jahr an der Regie beteiligen, jedenfalls in diesem Punkt.“

Wenn man mich ohne Aufzeigen der Notwendigkeit gefragt hätte: „Machst du die Eröffnungsrede der Dreikönigsfeier?“, hätte ich sicher geantwortet haben: „Nein, ich habe keine Zeit zum Vorbereiten.“

8.4 „Ich habe keine Zeit!“

In der Zusammenarbeit bekommt man immer wieder die Antwort: „Ich habe keine Zeit.“ Auch hinter dieser Antwort liegt ein positiver Antrieb. Methodisch nähert man sich so einer Fragestellung genauso wie dem unverständenen Verhalten einer Person.

Es wird eine eigene Erfahrung aufgesucht: Wo hatte ich eine positive Erfahrung damit ‚keine Zeit zu haben‘? Was wollte ich in dem Moment?

„Die Türklinke meines Hühnerstalltors funktioniert nicht einwandfrei. Ich hätte sie eigentlich reparieren sollen. Aber da ich einen Trick entwickelt hatte damit umzugehen, gab es keine Notwendigkeit sie zu reparieren. So vergingen zwei Jahre, in denen ich mit dem defekten Tor lebte. Doch dann wollte ich zwei Wochen auf Urlaub fahren und bat meinen Nachbar in der Zwischenzeit die Hühner zu versorgen. Aber die nicht-funktionierende Türklinke konnte ich ihm nicht zumuten. Also nahm ich mein Werkzeug zur Hand und reparierte die Türklinke in wenigen Minuten.“

Es wird sichtbar, dass es wichtig ist die Notwendigkeit sichtbar zu machen, um ins Tun zu kommen. Hier ein weiteres Beispiel, das zeigt, wie die Sichtbarmachung der Notwendigkeit im gemeinsamen Arbeitsalltag wirkt.

„Ich schreibe einem Kollegen ein kurzes Mail: „Wir haben morgen Abend ein Zoom-Meeting mit einem interessierten Teilnehmer. Du hast praktische Erfahrung in dem Bereich. Ich brauche dich beim Meeting.“ Innerhalb von 10 Minuten bekam ich auf dieses Mail eine positive Zusage. Früher war es meine Gewohnheit zu fragen: „Willst du mitmachen?“ oder „Es wäre doch schön, wenn du dabei bist.“ Oft bekam ich dann die Antwort: „Ja, ich würde gerne mitmachen, aber ich habe an dem Abend schon zwei andere Verabredungen. Ich kann also leider nicht dabei sein.“

In diesem Beispiel nehme ich den Handlungsimpuls ‚keine Zeit zu haben‘ an. Ich tue dies, indem ich zum Ausdruck bringe, wieso ich diesen Menschen beim Meeting brauche (= Du hast praktische Erfahrung in dem Bereich). Dann formuliere ich, wie ich meine Verbindung mit dieser Person in der Situation erlebe (= Ich brauche dich beim Meeting.). Das ist eine Direktheit, die ich nicht gewohnt bin, aber die es ermöglicht ganz anderes mit der Person in Beziehung zu treten und die Notwendigkeit in den Fokus stellt. Es macht mir selbst auch gleich Spaß.

Selbständigkeit geht zusammen mit einem Erleben von Notwendigkeit.

Neben dem Aufsuchen der Situation in der eigenen Erfahrung, kann man sich bei solchen Fragestellungen auch überlegen: In welchem Beruf ist ‚keine Zeit zu haben‘ eine Qualität? Das hilft dabei, einen positiven Zugang zur Situation zu finden.

Die folgenden Ideen kamen mir: Börsenmakler, Rennfahrer, Simultan Dolmetscher. Als Handlungsimpuls kam: ‚punktierend Entscheiden‘.

Wenn man in dieser Weise mit organisatorischen Fragestellungen arbeitet, erkennt man auch den Willen der, unabhängig voneinander, in mehreren Menschen lebt und der in organisatorischen Problemstellungen zu Tage kommt.

9. Unternehmenskultur

9.1 Der Handlungsimpuls des Birkenhofs

„Aufrichtend Kreieren“

Im Rahmen des Inclutrain Projekts haben wir den Handlungsimpuls unseres Hofes gesucht. Ich habe eine Hofführung gemacht und im Anschluss haben wir gesammelt, was die anderen als Bewegung erfahren haben. Es kamen unterschiedliche Verben und doch waren sie in ihrer Bewegung, in ihrem Impuls vereint: ‚konstruierend Eröffnen‘, ‚beruhigend Pflegen‘, ‚strukturierend Wärmen/Beruhigen‘, ‚schützend Erhalten‘, ‚umhüllend Pflegen‘, ‚erhöhend Aufnehmen/Empfangen‘, ‚aufrichtend Kreieren‘. Ich entschied mich mit dem Handlungsimpuls ‚aufrichtend Kreieren‘ weiterzuarbeiten und wählte aus den verschiedenen Bildern das Berufsbild der Priesterin.

Die Beschreibungen

Elisabeth: Ich habe wie eine Dichotomie zwischen Innen- und Außenraum wahrgenommen. Der Innenraum ist behütend, aufbewahrend, erhaltend. Er schützt die Menschen. Der Außenraum ist hingegen erhöhend, aufnehmend. Er ist wie ein Kelch für das Höhere geöffnet. Ich habe das Gefühl, die Impulse gehen etwas gegeneinander. Das eine ist konservierend, während das andere freimachend ist. Vielleicht ergänzen sie sich aber auch. Ein Beispiel dafür ist für mich die Schmutzschleuse bei den Garderoben. Die wird so gut erhalten, dass es gar nicht schmutzig ist.

Rainer: Alles hier ist sehr klar, strukturiert und ordentlich. Diese Klarheit gibt Sicherheit. Die Menschen und Tiere, die warmen Farben, das wirkt beruhigend auf mich.

Albert: Ich habe wahrgenommen, dass alles aufgeräumt und auf seinem Platz ist. Für mich kommt darin etwas Konstruierendes zum Vorschein.

Klaus: Ja, mir kam das Berufsbild des Kurators in den Sinn. Die ganze Einrichtung ist wie von einem Kurator gepflegt und für die Klient:innen bereitgestellt.

Kristin: Für mich wird hier Raum geschaffen, um in Erscheinung zu treten und sich zu entfalten.

Wie nimmt man den Handlungsimpuls an? Wie verstärkt man die Qualität?

- Die Vision sichtbar machen, worin die Grundstruktur erscheint und wie man sich darin bewegen kann.
- (Frei-)Raum geben, um sich dem Ideal zu nähern
- etwas an den Anfang stellen (aufrichten), etwas kreieren
- Aufrichten als Ich-Werden, Öffnung zum Geistigen
- Das Singen als aufrichtendes Element
- Die Birke als Metapher des aufrichtend Kreierens: Das durchlichtend Aufrichtende, die Birke verwandelt Licht, bleibt bewegt
- Sich gegenseitig klar machen: Was ist unsere Vision/Ideal? Wo wollen wir hin? (Moment des Aufrichtens) Und dann sich die Frage stellen, „Wie kann man kreativ darauf hinarbeiten?“. Am Ende des Tages darauf schauen, was Unerwartetes/Kreatives entstanden ist.
- Für den neuen Hofladen fehlt noch die Vision. Oder die Vision ist zu abstrakt, zu allgemein. Hier könnte man an dem aufrichtend Kreieren noch konkreter anschließen
- Die Gefahr des Aufrichtens ist die Starre. Aber in Kombination mit dem Kreieren bleibt eine kreative Offenheit bestehen
- Man schließt nicht an, wenn starre Vorgaben, dem Handlungsimpuls entgegenstehen.
- Derzeitigen Aufgabe: Das Lösen des Alten und das Kreieren des Neuen.

Im Annehmen des Handlungsimpulses wird dieser noch deutlicher.

9.2 Innehalten als Unternehmenskultur

Ein Beispiel der Integrativen Hofgemeinschaft Loidhold

Wenn viel zusammenkommt, sind die Tage bei uns im Betrieb manchmal ziemlich stressig. Ich renne durchs Haus, von einem Termin zum nächsten. Wenn mir Victoria irgendwo über den Weg läuft, dann kommt sie strahlend auf mich zu, umarmt mich und hält mich fest. Früher hat mich das ziemlich genervt, ich hatte keine Zeit und es war unangenehm für mich so gestoppt zu werden. Nicht darauf eingehen hätte bedeutet, ich muss mich von der Umarmung befreien oder ihr aus dem Weg gehen und einen tief getroffenen Menschen hinterlassen. Indem ich nun ihren Handlungsimpuls in solchen Situationen präsent habe, passiert mir das nicht mehr. Ganz im Gegenteil. Ich bin ihr für diese Momente dankbar. Sie hilft mir immer wieder innezuhalten, Geschwindigkeit herauszunehmen, zu mir zu kommen. Das tut mir gut! Meine frühere Annahme, dass ich aufgehalten werde und meine Produktivität darunter leide, hat sich nicht bestätigt. Ganz im Gegenteil! Ich bemerke jetzt, nach einer Begegnung mit ihr, bin ich wieder mehr bei mir, gehe die Dinge anschließend strukturierter an und werde so viel ‚produktiver‘.

9.3 Neue Ansätze auf Urtica de Vijfsprong

Urtica de Vijfsprong ist eine therapeutische Wohn- und Arbeitsgemeinschaft für Menschen mit Unterstützungsbedarf in Vorden, in den Niederlanden. Die Bewohner:innen sind Menschen mit einer geistigen oder psychischen Behinderung, die durch das Leben und Arbeiten auf dem Hof Unterstützung erfahren.

Mittelpunkt ist der 70 ha große biodynamische Hof. Dort gibt es etwa 70 Milchkühe und Jungvieh. Die Milch wird direkt am Hof weiterverarbeitet. Außerdem gibt es eine Gärtnerei, einen Forst und einen eigenen biologischen Laden, in dem hofeigene Produkte wie Gemüse, Käse und Fleisch sowie zugekaufte Produkte verkauft werden. Die Hauswirtschaft inklusive Küche ist ebenfalls ein Arbeitsbereich. Die Organisation bietet verschiedene Möglichkeiten zum Wohnen und Arbeiten an, wie zum Beispiel das Hofhuis, ein alter Bauernhof, wo neun Menschen mit individueller Betreuung leben.

Inclutrain auf Urtica de Vijfsprong

Urtica ist ein langjähriger Inclutrain-Projektpartner. Seit das Inclutrain-Projekt 2017 gestartet wurde, ist die Organisation federführend daran beteiligt. Mitarbeiter:innen und Klient:innen sind direkt in die inhaltliche Ausarbeitung der Projekthinhalte als auch in die Durchführung von Methoden-Trainings involviert.

Aktivitäten 2023 – 2026

Im Rahmen des Projekts Inclutrain extends (2023 – 2026) haben Vertreter:innen von Urtica de Vijfsprong an sechs Trainingsaktivitäten in Österreich, Deutschland, Norwegen, Italien und den Niederlanden teilgenommen. Insgesamt waren 20 Personen der Organisation einmal oder mehrmals bei Trainingsaktivitäten dabei. Dabei handelt es sich gleichermaßen um Menschen mit und ohne Unterstützungsbedarf.

Des Weiteren waren Mitarbeiter:innen der Organisation an sechs Verfahrenskreistreffen beteiligt. Zwei Mitarbeiterinnen haben die Ausbildung zur Trainerin absolviert. Sie nahmen an den monatlichen Trainer:innen-Meetings sowie an digitalen Mitarbeiter:innen-Austauschtreffen teil.

Zu Projektende blicken Marianne und Helga – die beiden Projektverantwortlichen auf Urtica – zurück und evaluieren: Wie haben sich die Methoden etabliert? Und wie haben sich demzufolge die Zusammenarbeit und die Organisationsstrukturen verändert?

Portfolios

Das Inclutrain-Portfolio, in dem die Qualitäten eines Menschen anhand konkreter Beispiele dargestellt wird, ist Teil des Gesamt-Dokumentationssystems auf Urtica und ist somit strukturell in der Organisation verankert. Es gibt von allen Klient:innen und von einigen Mitarbeiter:innen Inclutrain-Portfolios. Die Portfolios werden als Inspiration genutzt, um (auch in schwierigen Situationen) Ansätze für eine gelingende Zusammenarbeit zu entwickeln. Die Portfolios werden immer wieder herangezogen, überarbeitet und weiterentwickelt. Arbeitsziele sollen künftig anhand des Handlungsimpulses formuliert werden.

Teilhabe von Klient:innen

Marianne berichtet davon, wie sie, die Klient:innen aktiv in die Gestaltung der Trainingsaktivitäten einband. Klient:innen haben durch die Implementierung der Methoden eine aktive Rolle in der

Organisation bekommen. Sie sind nicht nur Empfänger:innen von Hilfe, sondern werden zu aktiven Akteur:innen, die ihre eigenen Lernprozesse mitgestalten. Dies steigert das Selbstbewusstsein der Klient:innen und fördert ihre Eigenständigkeit, was zu einer stärkeren Inklusion führt. Dies ist ein wichtiger Paradigmenwechsel.

Persönliche Entwicklung von Mitarbeiter:innen

Mitarbeiter:innen, die mit den Inclutrain Methoden arbeiten, gelingt es nun vermehrt, Verhalten, das gemeinhin als störend beurteilt wird, aus einer positiven Perspektive heraus zu sehen. Die Methode hilft den Mitarbeiter:innen dabei, Qualitäten auch in pädagogisch herausfordernden Situationen zu erkennen und darauf aufbauende Interventionen zu setzen.

„Ich habe gemerkt, dass ich durch die Methode persönlich gewachsen bin. Das ist mir zum Beispiel aufgefallen, als ich ein Training mit einer Gruppe aus Norwegen machte. Eine Klientin wollte nicht mitmachen. Ihre Betreuerinnen haben sich für ihr Verhalten mehrmals bei mir entschuldigt. Doch ich habe ihr negatives Urteil in eine positive Resonanz gebracht. Ich habe sie gefragt: In welcher Situation ist es gut und wichtig „Nein“ zu sagen? Wir haben darüber ein interessantes Gespräch geführt und aus unseren eigenen Erfahrungen heraus über das Nein-Sagen und dessen Wichtigkeit reflektiert. Es war ein sehr anregendes Gespräch und schließlich meinte ich zu den Betreuerinnen: ‚Seht ihr, das Nein-Sagen ist eine Qualität. Das könnt ihr von Mary noch lernen.‘ Ich habe mich dann gefreut, weil es mir gelungen ist, nicht in der negativen Beurteilung zu verharren, sondern die Qualität zu erkennen.“

Die Methode hilft dabei, aus der negativen Perspektive herauszutreten und neue Ansätze für die Zusammenarbeit zu finden. Mitarbeiter:innen die mehrmals an Trainingsaktivitäten teilnahmen beschreiben, dass sie eine persönliche Weiterentwicklung durch die intensive Auseinandersetzung mit den Methoden feststellen können.

Weitergabe der Methode innerhalb der Einrichtung

Mitarbeiter:innen, die die Trainer:innen-Ausbildung gemacht haben, bieten offene Trainings für Kolleg:innen an. Bei den Trainings wird beispielsweise anhand praktischer Aufgabenstellungen an Portfolios gearbeitet. Außerdem lassen Inclutrain-erfahrene Mitarbeiter:innen ihr Methodenwissen in Mitarbeiter:innen-Besprechungen einfließen, wenn eine Situation als herausfordernd oder überfordernd beschrieben wird.

„Es gibt Klient:innen mit denen es sehr schwierig ist zu arbeiten – die möchten beispielsweise in der Früh nicht aufstehen oder werden schnell aggressiv und ungehalten. Oft kommen Kolleg:innen dann zu mir und fragen, wie es mir gelingt, diese Menschen zu etwas zu motivieren. Ich nütze diese Gelegenheiten, um etwas vom Handlungsimpuls zu erzählen und die Inclutrain-Methoden einzubringen. Ich glaube, das hilft meinen Kolleg:innen dabei auch dann handlungsfähig zu bleiben, wenn sie eine Situation als ausweglos erachteten.“

Gesehen und als wertvoll anerkannt werden

Ein Klient aus Urtica berichtet: „Ich wollte zuerst nicht mitmachen. Ich wollte nicht wieder irgendeine Diagnose hören. Aber dann überwand ich mich doch, es auszuprobieren. Wir schnitten Tomaten und Marianne und Charlotte imitierten mich. Sie fanden meinen Handlungsimpuls und ein dazu passendes Berufsbild heraus. Und es war schön. Es war schön, weil sie etwas echt Positives in mir erkannten. Nicht immer diese Krankheitsbilder und Diagnosen – sondern einfach, die Art, wie ich etwas mache und dass es gut ist, wie ich es mache.“

Die Evaluierung zeigt, Klient:innen fühlen sich gesehen und anerkannt, wenn die Inclutrain-Methoden in der Zusammenarbeit angewandt werden. Der Fokus liegt nicht auf Defiziten, Fehlern und Diagnosen, sondern auf den Qualitäten und Fähigkeiten. Das stärkt die Menschen und motiviert sie zu neuen Lern- und Entwicklungsschritten.

Herausforderungen bei der Implementierung der Methoden

Es zeigt sich, dass es nicht gelungen ist, das Interesse aller Mitarbeiter:innen für die Inclutrain-Methoden zu wecken. Im Wohnbereich erweist sich die Einführung der Methoden als schwieriger als im Arbeitsbereich. Dies bremst die flächendeckende Implementierung der Methode in der Organisation.

Da die Methode sehr praxisorientiert ist, fällt es den organisationsinternen Inclutrain-Trainer:innen oft schwer, Personen mit einer kritisch abwendenden Haltung die Methoden verbal näherzubringen und sie in das Projekt miteinzubeziehen. Diskussionen über die Methode erweisen sich als wenig effektiv. Ausgangspunkt des erfahrenden Lernens ist das Einleben, das sich bei Diskussionen nicht vollziehen kann. Zielführend wäre es hingegen, die Kolleg:innen dazu zu motivieren, die Methoden selbst auszuprobieren – sie sozusagen zu einem Experiment einzuladen, bei dem den (Forschungs-) Fragen nachgespürt werden kann. Erst in der eigenen Erfahrung wird die Methode lebendig und greifbar.

Fazit

Die Einführung der Inclutrain-Methoden in die Einrichtung Urtica de Vijfprong hat positive Auswirkungen auf die Zusammenarbeit. Besonders die Entwicklung von Portfolios und die aktive Beteiligung von Klient:innen an der Umsetzung der Methoden sind erfolversprechende Schritte in Richtung einer inklusiveren und wertschätzenden Arbeitsweise. Jedoch bleibt die vollständige Integration der Methode eine Herausforderung.

9.4 Neue Wege auf Weide-Hardebek

Die Hofgemeinschaft Weide-Hardebek GmbH ist eine sozialtherapeutische gemeinnützige Lebens- und Arbeitsgemeinschaft. Auf den drei Höfen leben und arbeiten rund 100 Menschen mit und ohne Unterstützungsbedarf in den Bereichen biologisch-dynamischer Gemüsebau und Landwirtschaft sowie Tierzucht, Bäckerei, Hauswirtschaft, Bauhandwerk, Vermarktung und Verkauf.

Inclutrain auf Weide-Hardebek

Die Hofgemeinschaft Weide-Hardebek beteiligt sich seit Beginn des Inclutrain-Projekts im Jahr 2017 federführend an der inhaltlichen Ausarbeitung neuer, personenzentrierter Formen der beruflichen Bildung. Im Rahmen des Projekts wurden die neu entwickelten Methoden und Ansätze von Weide-Hardebek mehrfach praktisch erprobt, beispielsweise bei internationalen Trainingsaktivitäten.

Aktivitäten 2023 – 2026

Im Projekt Inclutrain extends (2023 – 2026) verfolgte Weide-Hardebek das Ziel, die Methoden-Kenntnisse der Mitarbeiter:innen und Klient:innen zu vertiefen und die neuen Ansätze in der Organisation zu verankern. Weide-Hardebek nahm an fünf Trainingsaktivitäten in Österreich, Deutschland, Norwegen und den Niederlanden teil. In Summe waren 18 Menschen mit und ohne Unterstützungsbedarf von Weide-Hardebek einmal oder mehrmals bei Trainingsaktivitäten dabei. Auch an Verfahrenskreistreffen beteiligten sich Mitarbeiter der Organisation, um ihr Methodenwissen sowie ihre praktischen Fähigkeiten zu vertiefen und ihre Kenntnisse auch an Kolleg:innen vermitteln zu können.

Zusammenarbeit von Mitarbeiter:innen und Klient:innen

Mitarbeiter:innen, die mit den Inclutrain-Methoden arbeiten, berichten von einer Veränderung ihrer Haltung in der Zusammenarbeit mit Klient:innen. Statt den Fokus in schwierigen Situationen auf Defizite zu richten, ist nun ein Blick etabliert worden, der die individuellen Fähigkeiten und Qualitäten in den Vordergrund stellt. Dies hat dazu geführt, dass Konfliktsituationen verstärkt so gehandhabt werden, dass nicht sofort Lösungen aufgedrängt werden, sondern zunächst ein Schritt zurück gemacht wird, um sich der Situation ruhig gewahr zu werden. Die Mitarbeiter:innen beschreiben dies als positive persönliche Weiterentwicklung. In der praktischen Umsetzung bedeutet dies, dass Mitarbeitende vermehrt in der Lage sind, sich zurückzunehmen, abzuwarten und wahrzunehmen, was die Klient:innen in einem Moment tatsächlich brauchen. Diese Herangehensweise stärkt eine respektvolle und individuelle Betreuung und Begleitung.

Austauschplattformen

Es wurde festgestellt, dass insbesondere Klient:innen die Moodle-Plattform gerne nutzen, um über das Inclutrain-Projekt informiert zu bleiben und die eigenen Erfahrungen mit anderen Teilnehmer:innen zu teilen. Mitarbeiter:innen nutzen die Plattform hingegen selten. Moodle-Beiträge zu verfassen wird von ihnen eher als Zusatzaufwand zur sonstigen Dokumentationsarbeit wahrgenommen, der in der regulären Arbeitszeit nicht geleistet werden kann.

Institutionellen Implementierung

Trotz der positiven Erfahrungen auf individueller Ebene zeigt sich, dass die Etablierung der neuen Methoden auf institutioneller Ebene noch Herausforderungen mit sich bringt. Einer der Mitarbeitenden merkt an, dass es schwierig ist, die neuen Methoden in der gesamten Organisation zu implementieren, besonders in seiner spezifischen Funktion als Bäcker. Bislang wird die Entwicklung vor allem durch Einzelpersonen im Unternehmen getragen und nicht als formalisierter Bestandteil der gesamten Organisation betrachtet. Es zeigt sich, nur wenn die Leitungsebene die Implementierung der Ansätze aktiv vorantreibt, ist eine Integration der Methoden in der gesamten Organisation möglich. Langfristig soll der Bildungsverantwortliche von Weide-Hardebek die Methoden im Unternehmen weitertragen. Er hat sich im Laufe des Inclutrain-Projekts Methodenwissen und -erfahrung angeeignet. Es wird angenommen, dass die Methoden durch ihn in der gesamten Organisation stärker verankert werden können. Ein Schritt in Richtung institutionelle Implementierung wäre die Einbettung der Portfolios in die Entwicklungsberichte. Dadurch wären alle Mitarbeiter:innen aufgefordert, Portfolios zu verfassen, die die Qualitäten der Klient:innen beschreiben und Betreuungsansätze zu entwickeln, die auf den Handlungsimpulsen der Menschen basieren.

Implementierung in die Famit-Ausbildung

Famit ist eine sozialtherapeutische Zusatzqualifikation zur Fachkraft für Milieubildung und Teilhabe, die Mitarbeiter:innen von Lebens- und Arbeitsgemeinschaften berufsbegleitend absolvieren können. Die Fortbildung wird von dem zertifizierten Bildungsträger Weide-Hardebek angeboten. Ein wichtiger Aspekt der langfristigen Implementierung der Methoden in die Organisation Weide-Hardebek ist die Integration eines Inclutrain-Ausbildungsmoduls in die Famit-Ausbildung. Im Rahmen des Inclutrain-Projekts (2023 – 2026) wurden zwei Ausbildungsmodule auf Weide-Hardebek durchgeführt und anschließend evaluiert.

Fazit und Ausblick

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die neuen Ansätze und Methoden in der Arbeit mit den Klient:innen bereits positive Veränderungen bewirken. Die Mitarbeitenden haben eine neue Perspektive im Umgang mit den Klient:innen entwickelt, die zu einer personenzentrierten Unterstützung im Arbeits- und Lebensalltag führt. Dennoch gibt es weiterhin Herausforderungen bei der institutionellen Etablierung. Solange die positiven Ergebnisse in der Arbeit mit den Klient:innen jedoch weiterhin sichtbar bleiben, ist zu erwarten, dass die Methoden auch langfristig fester Bestandteil der Organisation werden.

10. Projekt

10.1 Inclutrain

Inclutrain ist eine Verschmelzung der Begriffe Inklusion und Training. Es bedeutet inklusives Training. In dem Inclutrain-Projekt geht es um personenzentrierte berufliche Bildung für Menschen mit Unterstützungsbedarf. Der Ausbildungsprozess ist so angelegt, dass er dem Gedanken der Inklusion gerecht wird. Die methodischen Grundlagen wurden im Projekt entwickelt. Das Einzigartige ist, dass der Ausgangspunkt der Methode das sich Hineinleben, sich Hineinversetzen in den anderen Menschen ist.

Die Inclutrain Methoden laden dazu ein, neue Perspektiven auf das zwischenmenschliche Miteinander einzunehmen. Sie sind Inspiration und Anregung, um Qualitäten in Menschen zu erkennen und fördern zu lernen. Dies ist insbesondere in pädagogischen Berufen von Bedeutung, jedoch bei weitem nicht auf diesen Anwendungsbereich beschränkt. Denn, sich in seine Mitmenschen einleben zu können, um deren persönliche Qualitäten wahrzunehmen, ist eine Fähigkeit, die in vielen Lebenslagen hilfreich ist. Auch seine eigenen Handlungsweisen und Qualitäten kennen und einsetzen zu lernen ist in vielerlei Hinsicht bereichernd.

Über das Projekt

Als Erfahrungsgrundlage wurden in dem Projekt Trainings auf Höfen der sozialen Landwirtschaft der Projektpartner durchgeführt. Die Trainings fanden jeweils über drei Tage statt und wurden international und inklusiv gestaltet. Etwa die Hälfte der Teilnehmer:innen waren Menschen mit Unterstützungsbedarf, die andere Hälfte Sozialbetreuer:innen. Die Teilnehmer:innen reisten aus Österreich, Deutschland, Italien, Norwegen und aus den Niederlanden an. Was in den Trainings gelernt wurde, fand daraufhin in den Einrichtungen Anwendung.

10.2 Inklusion

Personzentrierte Bildung

Inklusive Ausbildung ist möglich, wenn keine prinzipielle Einteilung in Gruppen erfolgt. Denn jede Einteilung in Gruppen ist nach Gruppenmerkmalen definiert und birgt somit das Risiko der Ausgrenzung. Problematisch ist, dass herkömmliche berufliche Qualifikationsprofile auf Gruppeneinteilungen basieren. Die Folge ist, dass viele Menschen mit Unterstützungsbedarf von der Berufsbildung ausgeschlossen werden. Berufliche Bildung inklusiv zu gestalten ist somit eine besondere Herausforderung.

Der Idee der Inklusion kann man in der beruflichen Bildung nur mit einem individuellen, personzentrierten Ansatz gerecht werden. Der Ausgangspunkt der Inclutrain Methode ist somit auch nicht ein bestimmter Beruf, sondern der individuelle Mensch mit all seinen Fähigkeiten und Einschränkungen. Es geht darum die Qualitäten eines Menschen zu erkennen und so zu fördern, dass er diese positiv in die Welt bringen kann. Der zentrale Anknüpfungspunkt hierfür ist der individuelle Handlungsimpuls. Zu welchem Beruf dies schließlich führt, ist eine Entdeckungsreise. Es können auch individuelle Berufsbilder neu entwickelt werden.

Von der Vielfalt zur Inklusion

Ausgehend von der Idee der Vielfalt kann man Quoten festlegen: Ein Unternehmen muss zum Beispiel ab einer bestimmten Unternehmensgröße Menschen mit Unterstützungsbedarf beschäftigen. Dies bedeutet jedoch nicht automatisch, dass diese Personen in das Unternehmen integriert sind. Dies geschieht nur, wenn sie in ihrer individuellen Qualität gesehen werden und etwas aus ihrer Qualität zum Ganzen beitragen können. Erst dann kann man von Inklusion sprechen. Das Streben nach Inklusion geht also einen Schritt weiter als das Streben nach Vielfalt.

Ziel ist es, nicht nur Menschen mit Unterstützungsbedarf, sondern alle Mitarbeiter:innen eines Unternehmens in ihrer Qualität und damit Individualität zu sehen.

10.3 Inclutrain-Projekte und -Partner

Es gab drei aufeinanderfolgende Inclutrain-Projekte:

1. Inclutrain: Januar 2018 – Juni 2020

In diesem Projekt standen die inhaltliche Entwicklung und Ausarbeitung der Methoden im Vordergrund.

2. Inclutrain connect: Juni 2021 – Februar 2023

Der Fokus dieses Projekts lag am internationalen, inklusiv gestalteten Austausch.

3. Inclutrain extends: September 2023 – Februar 2026

Hier wurden sowohl die Methoden weiter ausgearbeitet als auch inklusive Austauschtreffen organisiert.

Projektpartner

Folgende Sozialeinrichtungen waren an allen drei Projekten beteiligt:

- Hofgemeinschaft Weide-Hardebek (DE)
- Integrative Gemeinschaft Loidholdhof (AT)
- Urtica De Vijfsprong (NL)

Unterstützende Partner in allen Inclutrain-Projekten waren:

- merckens development support (DE)
- Albert de Vries Onderzoek in eigen werk (NL)

Ab dem zweiten Projekt (2021) kam dazu:

- Lebensraum Birkenhof (AT)

Weiters haben folgende Organisationen an dem Projekt teilgenommen:

- Bundesverband Deutscher Berufsausbilder (DE), (Inclutrain)
- Casa de Santa Isabel (PT), (Inclutrain connect)
- Vidaråsen Landsby (NO), (Inclutrain extends)
- Azienda Agricola San Patrizio (IT), (Inclutrain extends)

Das Projekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen eines Erasmus+ Programms gefördert.

