



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

Leichte Sprache

Inclutrain extends: Weiterführende Ansätze
der inklusiven, personzentrierten beruflichen Bildung

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

Autorinnen und Autoren:

Sophia Fritzer
Runa Gafni
Marianne Hogeman
Achim Leibing
Elisabeth Pichler
Helga Schröer
Albert de Vries

Redaktion:

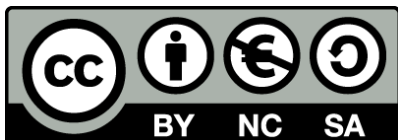
Albert de Vries
Sophia Fritzer

Februar 2026



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.



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 Einlebens Wahrnehmen	9
1.3 Die individuelle Art zu handeln	10
2. Handlungsimpuls.....	11
2.1 Den Handlungsimpuls in Worte fassen.....	11
2.2 Der Handlungsimpuls im Berufsbild.....	13
2.3 Der Handlungsimpuls der Dinge	14
3. Künstlerisch darstellen	15
3.1 Den Handlungsimpuls zeichnen	15
3.2 Das Selbst und der Andere.....	17
3.3 Die eigene Ausdrucksform	18
3.4 Den Handlungsimpuls musizieren	19
4 Lernraum leben.....	21
4.1 Der Handlungsimpuls in Aktivitäten	21
4.2 Lehrling, Geselle, Meister	23
4.3 Der Handlungsimpuls in der Gruppe	24
4.4 Der Handlungsimpuls wird Lernraum	25
4.5 Anschließes am Ausschließes	26
4.6 Victoria und das Reisetagebuch.....	27
4.7 Umgang mit störendem Verhalten.....	28
4.8 Samuel der Dirigent.....	29
4.9 Klaus der Parkplatzwächter	32
5. Lehren Lernraum zu leben.....	34
5.1 Anleiten zum Annehmen I	34
5.2 Anleiten zum Annehmen II	35
6. Inklusive berufliche Bildung.....	36
6.1 Die Vortragskünstlerin	36
6.2 Der PR-Mitarbeiter.....	39
6.3 Die Ausbilderin.....	40

6.4 Der Coach.....	42
7. Inklusiver Dialog	44
7.1 Drei Arten des Führens	44
7.2 Führen aus der Vision	46
7.3 Lehren ein Gespräch zu führen	47
7.4 Das Portfolio	49
7.5 Entdeckende Besprechungen	51
8. Zusammenarbeiten	54
8.1 Konferenzgestaltung	54
8.2 „Andere interessieren sich nicht!“	56
8.3 „Keiner will sich beteiligen!“	57
8.4 „Ich habe keine Zeit!“	59
9. Unternehmenskultur	60
9.1 Der Handlungsimpuls des Birkenhofs	60
9.2 Innehalten als Unternehmenskultur	62
9.3 Neue Ansätze auf Urtica de Vijfsprong.....	63
9.4 Neue Wege auf Weide-Hardebek	66
10. Projekt.....	68
10.1 Inclutrain	68
10.2 Inklusion	69
10.3 Inclutrain-Projekte und -Partner	70

Einleitung

Die Texte zeigen die Arbeit mit den Inclutrain-Methoden.
Sie geben neue Ideen und Beispiele aus der pädagogischen Arbeit.
Jeder Text erzählt eine neue Geschichte.
Die Texte laden ein, Neues auszuprobieren und anders zu denken.
Sie helfen Menschen, die neue Methoden für berufliche Bildung suchen.
Viel Freude beim Lesen!

Entdecke den Experten in dir!

Entdecke die Expertin in dir!

Jeder Mensch ist Experte oder Expertin.
Manchmal weiß man das nicht.
Durch Übung kann man seine Fähigkeiten erkennen.
Man kann sie im Alltag nutzen.

Jeder Mensch handelt auf seine eigene Weise.
In dieser Weise ist er Experte.
Man kann den Experten in sich entdecken.

Ein Beispiel zeigt das:
In einem Workshop haben Teilnehmende sich gegenseitig nachgemacht.
Dorian hat Erde auf eine Anzucht-Platte gehäuft und verteilt.
Andere haben ihn dabei beobachtet.
Dann hat Dorian den Eimer mit Erde zu den Beobachtern geschoben.
Das war wie eine Einladung mitzumachen.
Dorian hat das unbewusst gemacht.
Er hat während der Arbeit alles im Blick gehabt.
Am Ende hat er die Schaufel parallel zur Platte gelegt.
Ein anderer hat die Schaufel in den Eimer gelegt.
Dorian hat gelacht und gesagt, wie er die Schaufel legt.
Seine Art zu handeln nennen wir „umschauend Moderieren“.

Viele Menschen wissen nicht, wie sie handeln.
Andere können ihre Art nachmachen und benennen.
So wird man sich seiner eigenen Art bewusst.
Das ist eine Ebene von „Entdecke den Experten in dir“.

Eine zweite Ebene ist das Einfühlen in andere Menschen.
Man kann sich in andere hineinversetzen.
Das geht zum Beispiel durch Nachmachen.
So kann man die Art eines anderen verstehen.
Viele Menschen wissen nicht, dass sie das können.
Wenn sie eingeladen werden, können sie es aber bewusst machen.

Es ist schwierig, Erlebtes auszudrücken.
Man kann Erlebtes mit Worten ausdrücken.
Man kann Erlebtes auch mit Zeichnungen oder Bildern zeigen.
Man kann Erlebtes durch Musik ausdrücken.
Das ist eine weitere Ebene von „Entdecke den Experten in dir“.
Diese Ausdrucksformen helfen bei der Arbeit mit Menschen, die Unterstützung brauchen.
Sie helfen, miteinander zu sprechen und sich auszutauschen.
Wie man sich besser ausdrücken kann, steht in den nächsten Texten.

1. Tauche ein!

1.1 Innehalten

Man hört oft: „Das kann er oder sie nicht.“
Das ist ein Urteil, das Lernen verhindert.

Manche Menschen haben es bei Aufgaben leichter als andere.
Oft liegt es aber am Arbeitsumfeld oder an der Anleitung.
Das zeigt die Geschichte von Peter und Nora.

Peter arbeitet lange als Anleiter in der Küche.
Er kennt seine Gruppe gut.
In einem Workshop sollen alle Kartoffeln schälen.
Peter sagt, Nora kann keine Kartoffeln schälen.
Nora probiert es trotzdem.
Sie imitiert Katharina, die gut schälen kann.
Es klappt nicht.
Der Trainer fragt, ob Nora Rechts- oder Linkshänderin ist.
Nora weiß es nicht genau.
Der Trainer fragt Peter nach einem anderen Schäler.
Peter bringt einen anderen Schäler.
Nora probiert es damit.
Zuerst klappt es nicht.
Dann findet Nora ihre eigene Methode.
Sie schält zu sich hin statt von sich weg.
Mit dem ersten Schäler ging das nicht.
Jetzt kann Nora die Kartoffeln gut schälen.
Peter ist überrascht und gratuliert Nora.
Er ist jetzt neugierig.
Er möchte sehen, wie die anderen schälen.
Otto und Lorenz schälen unterschiedlich.
Katharina und Lena machen es auch anders.
Peter sieht, dass jeder seine eigene Methode hat.
Peter sagt: „Ich arbeite schon lange mit diesen Menschen.
Aber heute habe ich sie ganz anders gesehen.“

Menschen können viel erreichen, wenn sie auf ihre eigene Art arbeiten.
Dafür braucht man Zeit und Platz.
Es hilft, aus dem Arbeits-Alltag auszusteigen.
Man kann dann seine Mitmenschen besser wahrnehmen.
Das führt zu neuen Sichtweisen.

In einem Workshop ist es einfacher, aus dem hektischen Alltag auszusteigen.
Man kann dort Zeit Neues auszuprobieren.
Aber auch im Alltag kann man das machen.

Man kann sich vornehmen, jemanden bewusst zu beobachten.
Zum Beispiel: „Heute schaue ich, wie Michael den Boden fegt.“
Schon ein paar Minuten bewusstes Beobachten helfen.
Man kann versuchen, sich in die andere Person hineinzusetzen.
Das erweitert den Blick.
Es ist auch gut, die Beobachtungen mit jemandem zu teilen.
Ein kurzer Austausch reicht dafür aus.

1.2 Einlebend Wahrnehmen

Die Inclutrain-Methode nutzt das einlebende Wahrnehmen.
Dabei versetzt man sich in eine andere Person hinein.
Man versucht zu verstehen, wie die Person handelt.
Der eigene Wille trifft dabei auf den Willen der anderen Person.
Das geht am besten, wenn man zusammen etwas macht.
Man kann die andere Person dabei nachahmen.
Das kann man bei jeder Tätigkeit machen:
Kartoffeln schälen, Boden wischen, Unkraut jäten, Hintereinander gehen.

Am Anfang fühlt sich das Nachahmen vielleicht ungewohnt an.
Es kann dauern, bis man sich auf die andere Person einlässt.
Das einlebende Wahrnehmen funktioniert nur mit einer positiven Einstellung.
Man soll dabei nicht über die andere Person urteilen.
Man sollte denken: „Interessant, so kann man das auch machen.“
So kann man sich mit der anderen Person verbinden.
Diese Verbindung kann man dann noch vertiefen.

Ein Beispiel zeigt, wie das einlebende Wahrnehmen funktioniert.
Die Person erinnert sich an ihre ersten Versuche.
Sie dachte zuerst, dass Nachahmen einfach ist.
Aber es war schwierig.
Zusammen mit Sonja sollte sie Blätter von roten Rüben entfernen.
Am Anfang hat sie sich nur auf die Arbeit konzentriert.
Dann hat sie sich auf Sonja konzentriert und sie beobachtet.
Sonja hat die Rüben anders gehalten und anders gearbeitet.
Es war ungewohnt, Sonja nachzuahmen.
Die größte Herausforderung war, Sonjas Blick zu imitieren.
Sonja hat oft in die Landschaft und den Himmel geschaut.
Die Person hat sich zuerst geweigert, ihren Blick von der Arbeit abzuwenden.
Aber als sie es gemacht hat, hat sie die Umgebung gesehen.
Sie hat den Himmel, die Wälder und Vögel gesehen.
Das hat ihr geholfen, sich in Sonja hineinzusetzen.
Sie hat sich mit Sonja verbunden gefühlt.
Die Person nennt das Erlebte ‚weitend Träumen‘.
Das war Sonjas Handlungsimpuls.

Es kann einfach wirken, wie der andere zu handeln.
Oder es kann zuerst ungewohnt sein.
Wenn man aber lernt, sich in den anderen einzufühlen,
öffnet sich eine neue Welt.
Das nennt man einlebendes Wahrnehmen.
Es ist eine Inspirationsquelle.
Das hilft, die Zusammenarbeit mit Menschen mit Unterstützungsbedarf personenzentriert zu gestalten.
Es ist wichtig, um Lernräume inklusiv zu machen.

1.3 Die individuelle Art zu handeln

Jeder Mensch handelt anders.

Das nennt man Handlungs-Impuls.

Der Handlungs-Impuls zeigt, wie jemand eine Tätigkeit macht.

Wenn viele Menschen die gleiche Tätigkeit machen, macht es jeder anders.

Zum Beispiel:

Sie geben 10 Menschen einen Besen.

Aber jeder fegt den Boden anders.

Das ist spannend!

Beispiele für Handlungs-Impulse:

Robert verteilt Erde mit einer kleinen Schaufel.

Er wirft Erde auf die Anzucht-Platte.

Trotzdem landet die meiste Erde in den Töpfen.

Er probiert spielerisch aus, was er als nächstes machen kann.

Sein Handlungs-Impuls ist ‚spielend Ausprobieren‘.

Daniel füllt Erde in die Töpfe.

Er fühlt die Erde in seiner Hand.

Er zeigt, was er sieht und tut.

Sein Handlungs-Impuls ist ‚sammelnd Präsentieren‘.

Constantin wählt die Töpfe aus, die er befüllt.

Niemand weiß, welchen Topf er als nächstes nimmt.

Er bleibt ruhig und macht weiter, bis alle Töpfe voll sind.

Sein Handlungs-Impuls ist ‚beibehaltend Auswählen‘.

Dorian häuft Erde auf die Anzucht-Platte.

Er verteilt die Erde und schaut sich um.

Er beobachtet die Garten-Gruppe und den Arbeitsplatz.

Sein Handlungs-Impuls ist ‚umschauend Moderieren‘.

Es gibt große Unterschiede, wie Menschen handeln.

Wenn man diese Unterschiede beobachtet, bekommt man neue Ideen.

Diese Ideen helfen, Lernräume anders zu gestalten.

Mehr dazu steht in den nächsten Beiträgen.

2. Handlungsimpuls

2.1 Den Handlungsimpuls in Worte fassen

Die Inclutrain-Methoden helfen, den Handlungsimpuls zu verstehen.

Man kann den Handlungsimpuls ausdrücken, um neue Ideen für die Arbeit zu bekommen.

Man beschreibt den Handlungsimpuls mit zwei Verben.

Verben sind Tun-Wörter wie „gehen“ oder „laufen“.

Adjektive sind Wie-Wörter wie „schnell“ oder „genau“.

Adjektive bewerten immer und sind nicht flexibel.

Verben zeigen eine Handlung ohne Bewertung.

Deshalb benutzt man Verben, um den Handlungsimpuls zu beschreiben.

Das macht damit die Beschreibung beweglich und offen.

Wenn einem zuerst nur Wie-Wörter einfallen, kann man dazu passende Tun-Wörter suchen.

Hier sind Beispiele:

Wie-Wörter	Tun-Wörter
schnell	eilen, spurten, hasten, rasen, jagen, sausen
genau	präzisieren, definieren, filetieren, klären
bedacht	denken, vorausschauen, planen, strukturieren

Bei der Methode setzt man an das Ende des ersten Tun-Worts ein d.

Das ist nicht schwierig.

Ein Beispiel: umschauen-d!

Das zweite Tun-Wort verwendet man normal.

Zum Beispiel: moderieren

Dann setzt man beide Tun-Wörter zusammen.

Zum Beispiel: umschauend moderieren.

Das ist der Handlungsimpuls.

Ist der Handlungsimpuls richtig?

Man fragt sich oft: Ist der Handlungs-Impuls richtig?

Die Antwort kommt aus der Praxis.

Der Handlungs-Impuls ist richtig, wenn er hilft.

Er hilft, besser mit anderen Menschen zusammenzuarbeiten.

Er hilft, die Stärken anderer Menschen zu fördern.

Dann ist man auf dem richtigen Weg.

Der Handlungs-Impuls soll zu neuen Ideen führen.

Er soll zu besserer Zusammenarbeit führen.

Es gibt kein objektives richtig oder falsch bei der Methode.

Wichtiger ist: Hilft der Handlungs-Impuls im Umgang mit anderen Menschen?

Macht er mich kreativ?

Erweitert er meine Möglichkeiten im Umgang mit anderen Menschen?

Die Methode hilft, neue Blickwinkel in der pädagogischen Arbeit zu finden.
Es ist kein Fehler, wenn Menschen unterschiedliche Wörter für den Handlungsimpuls finden.
Das gehört zur Methode dazu.
Der Handlungsimpuls ist kein Urteil.
Der Handlungsimpuls ist keine Diagnose, wie bei einem Arzt.
Der Handlungsimpuls ist ein Werkzeug, um neue Ideen zu bekommen.
Es geht nicht darum, jemanden zu bewerten.
Es geht darum, Inspiration zu finden.

Ein Beispiel:

Vor einiger Zeit wurde der Handlungsimpuls von Dorian als „ordnend Einbeziehen“ beschrieben.
Man beschreibt ihn jetzt als „umschauend Moderieren“.
Die Wörter sind verschieden, aber die Bewegung ist ähnlich.

Es geht nicht darum, den einen „richtigen“ Handlungsimpuls zu finden.
Der Handlungsimpuls soll helfen kreativ zu sein.

Am Anfang kann es helfen, die Methode gemeinsam mit anderen zu lernen.
Man kann mit anderen besprechen, welche Wörter das Erlebte beschreiben.
Aber die Fantasie kommt aus der eigenen Erfahrung.
Es ist wichtig, die persönliche Erfahrung einzubringen.

2.2 Der Handlungsimpuls im Berufsbild

Der Handlungsimpuls ist die Art wie jemand handelt.

Man kann den Handlungsimpuls mit einer Beschreibung von einem Beruf darstellen.

Das Bild von einem Beruf ist keine Empfehlung für einen Job.

Es zeigt nur, wie der Impuls zum Handeln aussieht.

Das hilft, die Qualität des Handlungsimpulses zu verstehen.

Das ist besonders wichtig, wenn man das Verhalten einer Person als schlecht bewertet.

Mit dieser Methode kann man das schlechte Urteil loswerden.

Man sieht die Qualität im Verhalten.

Das Bild von einem Beruf hilft auch, sich den Handlungsimpuls besser zu merken.

Die Verben von einem Handlungsimpuls sind oft schwer zu merken.

Methode:

Man fragt sich:

„In welchem Beruf ist diese Art etwas zu tun eine gute Eigenschaft?“

Dann fragt man:

„Was macht eine Person in diesem Beruf?“

So findet man eine Beschreibung für einen Beruf.

Die Beschreibung des Berufs hilft die Qualität eines Menschen zu sehen.

Wichtig:

Man soll nicht an die bestimmte Person denken, wenn man den Beruf sucht.

Sonst fragt man sich, ob der Beruf zu der Person passt.

Das ist aber nicht das Ziel.

Das Bild von einem Beruf soll eine neue Sicht auf die Person geben.

Es soll frei von Urteilen und Meinungen sein.

Das Geschlecht der Person spielt keine Rolle beim Auswählen des Berufs.

Man wählt den Beruf, der am besten passt.

Beispiele für Handlungsimpulse und verschiedene Berufe:

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

2.3 Der Handlungsimpuls der Dinge

Alles in der Welt hat Wille. Auch der Stuhl

Der Stuhl trägt und umarmt.
Das macht ihn zu einem Stuhl.
Er tut das, auch wenn er stillsteht.
Man merkt es, wenn man sich auf ihn setzt.

Man kann sich fragen:
„Was macht ein Gegenstand, wenn man ihn benutzt?“

Hier sind Beispiele:

<i>Löffel</i>	hebt, transportiert, gibt ab.
<i>Gabel</i>	nimmt heraus.
<i>Messer</i>	trennt.
<i>Schachtel</i>	hebt auf und versteckt.

Ein Löffel ist ein Löffel, egal wie er aussieht.
Man kann ihn für Suppe, Kaffee oder andere Dinge benutzen.
Die Form, Farbe und das Material können sich ändern.
Die Idee des Löffels bleibt immer gleich.

Man versteht die Idee des Löffels besser,
wenn man ihn mit einer Gabel oder einem Rühr-Stab vergleicht.

Das Wesen eines Gegenstands ist immer gleich.
Beim Menschen ist das anders.
Jeder Mensch ist verschieden.
Jeder Mensch hat seinen eigenen Handlungsimpuls.
Der Handlungsimpuls zeigt sich in der Art, wie der Mensch handelt.

Übung:

- Bildet Gruppen mit 2-3 Personen.
- Sucht den Handlungsimpuls von 5-10 Gegenständen.
- Nehmt euch dafür 15 Minuten Zeit.

Das hilft, kreativ zu sein und leichter Worte für den Handlungsimpuls zu finden.

3. Künstlerisch darstellen

3.1 Den Handlungsimpuls zeichnen

Man kann einen Handlungsimpuls mit Worten oder Bildern zeigen.

Das Zeichnen hilft den Handlungsimpuls besser zu verstehen.

Dafür braucht man Papier und Stifte.

Man denkt an den Handlungsimpuls einer Person und malt ihn.

Es gibt keine Regeln beim Malen.

Man muss die Bilder nicht erklären.

Beispiel ‚ordnend Zielen‘:

Eine Gruppe von 6 Personen malt Handlungsimpulse.

Nadja malt zuerst.

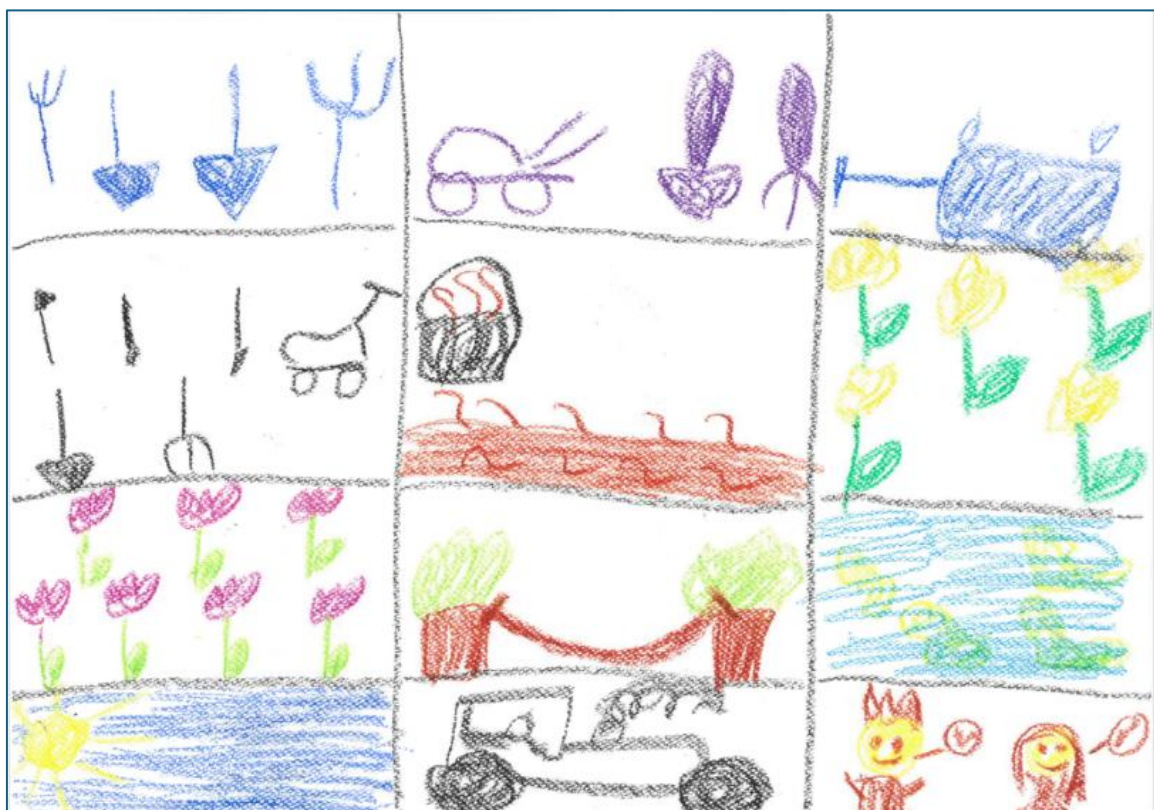
Ihr Handlungsimpuls ist ‚ordnend Zielen‘.

Sie malt ein 12 Kästchen.

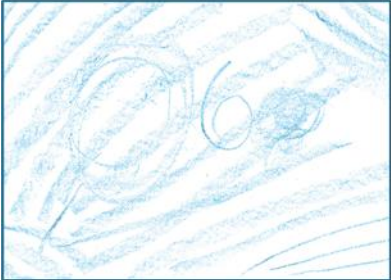
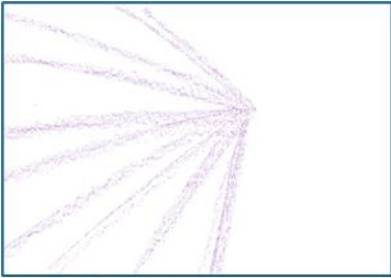
Jedes Kästchen hat ein Thema: Werkzeuge für den Garten, Blumen, Regenwürmer und mehr.

Ihr Bild zeigt, dass alles klar strukturiert ist.

Das Bild hilft ‚ordnend Zielen‘ besser zu verstehen.



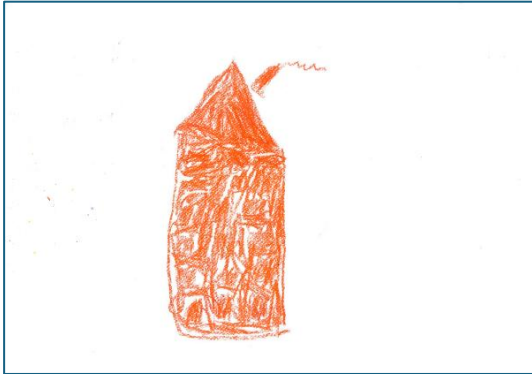
Die anderen 5 Personen malen auch ,ordnend Zielen‘:



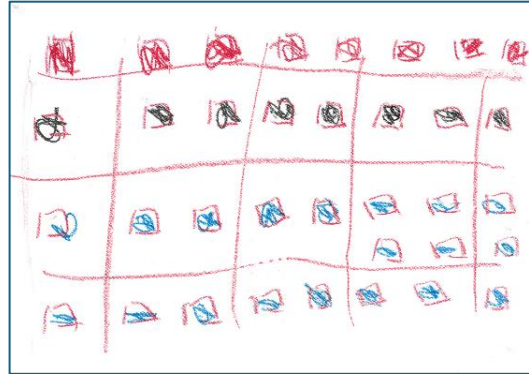
3.2 Das Selbst und der Andere

Handlungsimpulse kann man mit Wörtern oder Zeichnungen zeigen.
Zeichnungen sind eine non-verbale Verständigung.
Zeichnungen zeigen immer auch etwas von der Person, die sie macht.
Man sieht das, wenn man zwei Zeichnungen vergleicht:

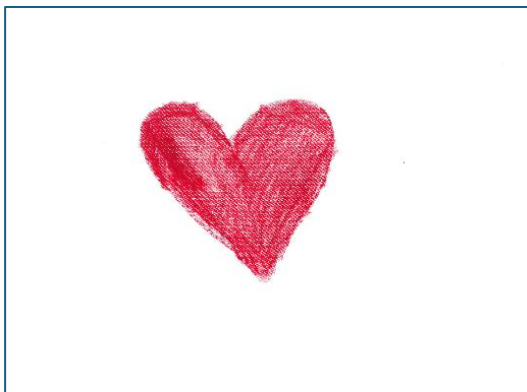
Christoph hat seinen Handlungsimpuls
„beibehaltend auswählen“ gezeichnet.



Christoph hat auch Nadjas Handlungsimpuls
„ordnend Zielen“ gezeichnet.



Julia hat ihren eigenen Handlungsimpuls
„vertiefend Fühlen“ gezeichnet.



Julia hat auch Nadjas Handlungsimpuls
„ordnend Zielen“ gezeichnet.



Ein Teilnehmer sagt nach der Übung:
„Bei der Kunst-Übung habe ich gemerkt,
dass der eigene Handlungsimpuls immer in die Zeichnung mitkommt.
Ich habe den Handlungsimpuls von Erich gemalt.
Ich habe es auf meine Weise gemacht: ‚zielend Bekräftigen‘.
Ich habe zuerst die Formen gezeichnet und dann die Flächen ausgemalt.
Erich hat es anders gemacht.
Er hat zuerst das Blatt ausgemalt und dann die Formen gezeichnet.
Sein Handlungsimpuls „ruhend Verfeinern“ zeigt sich in seiner Zeichnung.
Man sieht es auch in seiner Art zu zeichnen.“

3.3 Die eigene Ausdrucksform

Marios Bauernhof-Zeichnungen

Um den Handlungsimpuls herauszufinden, haben wir die Bewegung einer Person nachgemacht. Dafür sind wir der Person nachgegangen. Danach haben wir unsere Erfahrungen gezeichnet. Wir haben 5 bis 10 Minuten gezeichnet. Dann haben wir die Zeichnungen zusammen angeschaut.

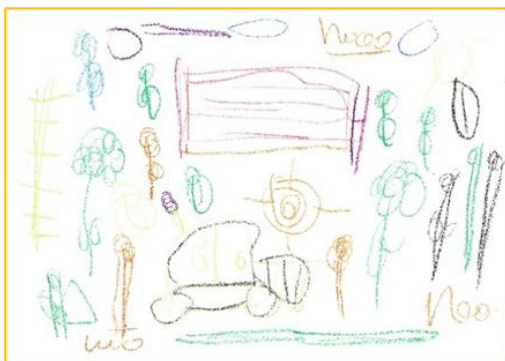
Wir haben zuerst den Handlungsimpuls von Jan Hendrik gezeichnet. Sein Impuls war „abtastend Eintauchen“. Mario hat einen Bauernhof gemalt. Er hat einen Traktor und eine Kuh gemalt. Es sah aus, als hätte er einfach gezeichnet, was ihm gefällt. Ich habe gedacht, dass er nicht den Handlungsimpuls von Jan Hendrik gezeichnet hat.

Dann haben wir den Handlungsimpuls von Herbert gezeichnet. Herberts Handlungsimpuls war „schauend abmessen“. Mario hat wieder einen Bauernhof gemalt. Wir haben die beiden Zeichnungen direkt nebeneinandergelegt. Beide zeigen einen Bauernhof. Aber die Unterschiede zeigen die verschiedenen Handlungsimpulse.

Jan Hendrik hat beide Male eine Landschaft gezeichnet. Die Unterschiede in seinen Zeichnungen sind ähnlich wie bei Marios Bildern.

Marios Bauernhof-Zeichnungen

Jan Hendrik: abtastend Eintauchen



Herbert: schauend Abmessen



Erkenntnisse:

1. Jede Person gibt ihr Bestes, um eine Aufgabe zu erfüllen. Jede Person macht es auf ihre eigene Art.
2. Bleibe bei der einzelnen Person und ihrer Erfahrung. Vergleiche nicht zu schnell mit einer Gruppe.

3.4 Den Handlungsimpuls musizieren

Man kann den Handlungsimpuls mit Musik zeigen.
Das ist eine Art, ohne Worte zu kommunizieren.
Dafür braucht man Musikinstrumente.
Instrumente wie Leier, Xylophon, Trommel oder Tamburin sind gut geeignet.
Man kann darauf spielen, ohne lange üben zu müssen.

Eine Person beginnt zu spielen.
Andere Personen machen mit.
Alle können frei Improvisieren.
Dabei ist es wichtig, die Musik der anderen zu fühlen und darauf einzugehen.
Nur so kann man den Handlungsimpuls der anderen erkennen und darauf reagieren.

Hier ist ein Beispiel für die Musik-Übung:

Die Gruppe hat 9 Personen.
Alle sitzen an einem Tisch.
Auf dem Tisch liegen verschiedene Musikinstrumente.
Jede Person sucht sich ein Instrument aus.
Eine Person macht Musik.
Die anderen hören zu und benennen den Handlungsimpuls mit zwei Tun-Wörtern.
Dann spielt die Person nochmal.
Eine andere Person macht mit und verstärkt den Handlungsimpuls.
Alle Teilnehmer machen die Übung nacheinander.

Ein Beispiel:

Vivian spielt auf einer Trommel.
Er schlägt regelmäßig auf die Trommel.
Am Ende macht er einen lauten Schlag.
Die Gruppe nennt seinen Handlungsimpuls ‚taktend Rhythmisieren‘.
Das passt zu einem Musiker oder Dirigenten (Berufsbild).
Franziska nimmt ein Instrument und macht bei Vivians Rhythmus mit.
Miriam spielt eine ruhige Melodie zu Vivians Rhythmus.
Vivian bleibt bei seinem Rhythmus und macht am Ende wieder einen lauten Schlag.

Nach der Übung sagt eine Person:

„Es war spannend zu sehen, wie der Handlungsimpuls durch Musik sichtbar wird.
Es ist der gleiche Impuls, der auch beim Handeln zu sehen ist.
Es hilft, zu zeigen, wie man die Instrumente spielen kann.
So verlieren die Menschen die Angst vor freiem Musizieren.“

Beim Musizieren kann man sich anders ausdrücken als beim Sprechen.
Wenn man gemeinsam musiziert verbindet man sich.
Ein Rhythmus trifft auf eine Melodie.
Man muss vorher nichts absprechen.
Man braucht keine Worte, um zu kommunizieren.

Die Musizierenden fühlen sich in die Musik ein.

Sie fühlen:

- Was braucht die Musik?
- Was kann ich dazu geben?
- Wie kann ich anschließen?
- Was ist besonders an der Musik des anderen?

Dann verbinden sich die Handlungsimpulse.

Wenn viele Menschen sich aufeinander einstimmen und zusammen musizieren, entsteht ein Orchester.

Das Orchester ist eine Symphonie aus vielen Persönlichkeiten.

Wenn eine andere Person die Musik beginnt, entsteht eine andere Symphonie.



4 Lernraum leben

4.1 Der Handlungsimpuls in Aktivitäten

Es ist oft schwer, den Handlungsimpuls anzunehmen.
Man muss kreativ sein und anders denken als gewohnt.

Viele denken, dass der Handlungsimpuls mit Beziehungen zu tun hat.
Zum Beispiel glauben sie:

- ‚Liebend Verbinden‘ könnte bedeuten, es ist wichtig neue Freundschaften zu finden.
 - ‚Treffend Ausschließen‘ könnte erklären, warum jemand Abstand hält.
- Aber solche Gedanken helfen nicht weiter.

Es ist besser, den Handlungsimpuls im eignen Tun zu suchen.
Man kann ihn in Tätigkeiten mit Dingen erkennen.

Hier sind Beispiele:

‚Liebend Verbinden‘:

Beim Kochen einer weißen Soße muss man langsam Flüssigkeit hinzufügen.

Wenn man zu schnell ist, entstehen Klumpen.

Wenn man Schritt für Schritt arbeitet, verbinden sich die Zutaten gut.

Das ist ‚liebend Verbinden‘.

Eine Person mit diesem Handlungsimpuls sollte neue Aufgaben Schritt für Schritt kennenlernen können.

Nicht zu schnell alles am Anfang.

‚Treffend Ausschließen‘:

Wenn man einen Termin plant, schaut man zuerst, wann man keine Zeit hat.

Dann sagt man, wann man Zeit hat.

Das ist ‚treffend Ausschließen‘.

Man kann diesen Ablauf auch anderen erklären, damit sie mitmachen können.

Handlungsimpulse sieht man, wenn jemand etwas tut.

Man kann aus eigener Erfahrung lernen, wie man sie annimmt.

Bei Nadine habe ich den Handlungsimpuls ‚mitnehmend Vorgehen‘ gefunden.

Als Beruf habe ich Reiseleiter gewählt.

Andere Möglichkeiten waren:

‚strahlend Angehen‘, Kindergärtnerin;

‚rhythmisierend Vorgehen‘ und

‚rasend Voranschreiten‘.

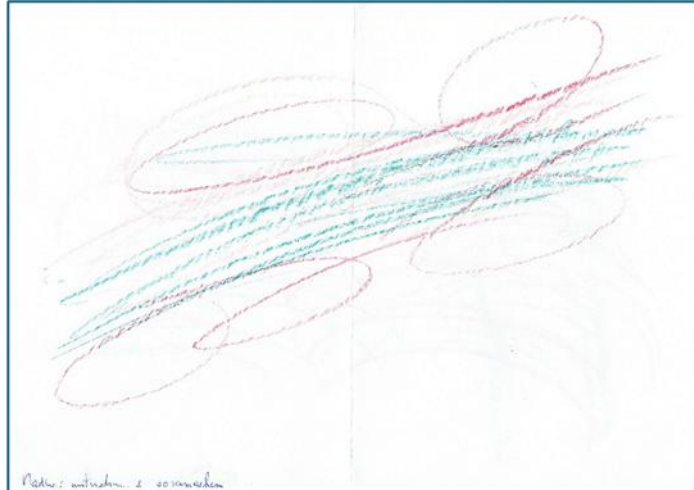
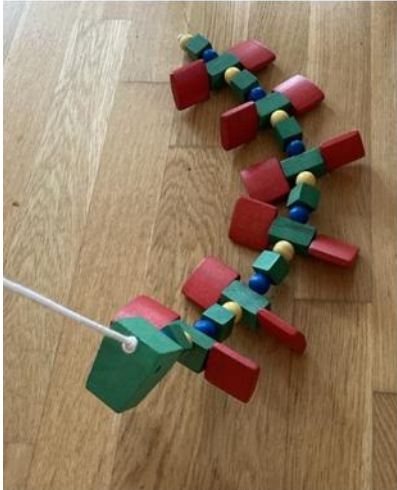
Zwei Tage später habe ich in einem Geschäft ein Spielzeug gesehen.

Es war eine Raupe, die man hinter sich herziehen kann.

Das Spielzeug hat mich an ‚mitnehmend Vorgehen‘ erinnert.

Die Raupe geht mit dem Kopf zuerst.
Alle Füße drehen sich gleichzeitig mit.
Wenn ich die Raupe ziehe, nehme ich sie mit.
Wenn ich zu schnell gehe, fliegt sie aus der Kurve.
Das Spielzeug hat mir geholfen, Nadines Handlungsimpuls zu verstehen.

Eine Woche später habe ich meine Zeichnung angeschaut.
Die Zeichnung habe ich vor der Benennung des Handlungsimpulses gemacht.
Auch bevor ich die Spielzeug-Raupe gefunden hatte.
In der Zeichnung sieht man die Raupe mit beweglichen Füßen.



4.2 Lehrling, Geselle, Meister

Lernumgebungen, in denen man in seinem Handlungsimpuls fähiger wird

Jeder Mensch hat einen Handlungs-Impuls.
Dieser Impuls bleibt immer gleich.
Er zeigt sich aber je nach Alter, Entwicklung und Umgebung anders.
Der Handlungs-Impuls prägt die persönliche Entwicklung.
Er ist wie ein Stern, der den Weg zeigt.
Menschen wollen ihren Handlungs-Impuls in die Welt bringen.

Das Ausbildungssystem für Lehrberufe hat 3 Stufen:

- Lehrling
- Geselle
- Meister

Diese Stufen gibt es seit dem Mittelalter.

Ein Lehrling hat am Anfang einfache Aufgaben gemacht, wie fegen und putzen.
Später hat er die richtige Arbeit gelernt.
Ein Geselle war auf Reisen.
Er hat sich seine Lehrmeister selbst ausgesucht.
Er musste zeigen, was er kann.
Ein Meister hat seinen eigenen Arbeits-Raum geschaffen.
Er hat Lehrlinge aufgenommen und sein Wissen weitergegeben.

Die Entwicklung und die Umgebung passen immer zusammen.
Man braucht Platz zum Üben, um besser zu werden.
Man muss auch anderen Raum geben, damit sie lernen können.
Das ist wichtig für die pädagogische Arbeit.

Manche Menschen stellen immer dieselbe Frage.
Zum Beispiel: „Wie spät ist es?“
Man sollte sie nicht stoppen.
Man kann ihnen helfen, andere Fragen zu stellen.
Zum Beispiel: „Gibt es heute Wolken am Himmel?“
So können sie üben und ihre Welt erweitern.
Man nimmt ihren Handlungs-Impuls an und macht mit.
Der Fragende lernt von einem Meister im Fragen-Stellen.
Das kann man auch in einer Gruppe üben.

4.3 Der Handlungsimpuls in der Gruppe

Wenn man den Handlungsimpuls von jemandem erkennt, kann man ihn fördern.
Das hilft der Person, sich weiterzuentwickeln.
Es ist wichtig, dass der Handlungsimpuls in der Umgebung der Person sichtbar wird.
Das zeigt der Person, dass ihr Handeln normal ist.
Die Begleitperson kann den Handlungsimpuls annehmen oder die Gruppe dazu auffordern, darin einzusteigen.

Beispiel: Lilly und das Schreiben

Lilly ist in der zweiten Klasse Volksschule.
Sie hat Probleme mit der Rechtschreibung.
Sie schreibt Wörter zusammen, vertauscht Buchstaben und macht viele Fehler.
Oft kann sie selbst nicht lesen, was sie geschrieben hat.
Lilly zeichnet lieber, statt zu schreiben.
Die Lehrerin entscheidet, Lillys Zeichnen zu fördern.
Die Klasse soll einen Brief an den Heiligen Nikolaus schreiben.
Die Lehrerin zeigt verschiedene Schriftarten an der Tafel: gerade, dick, dünn, kursiv, 3D.
Die Kinder sollen mit der schönsten Schrift schreiben, die sie kennen.
Lilly zeichnet große, fette Buchstaben.
Sie schreibt korrekt und leserlich.
In der nächsten Stunde macht die Lehrerin ein Diktat.
Sie sagt zu jedem Wort, mit welcher Schriftart es geschrieben werden soll.
Die Kinder sind konzentriert und neugierig.
Alle machen weniger Fehler als sonst.
Am nächsten Tag wollen die Kinder wieder ein solches Diktat machen.
Die Lehrerin ist überrascht, wie gut es funktioniert.

Inklusion

Inklusion passiert, wenn alle Menschen ihre eigenen Fähigkeiten einbringen können.
Das ist besser, als nur anderen zu helfen.
Hilfe kann dazu führen, dass einer über den anderen steht.
Das verhindert echte Inklusion.

4.4 Der Handlungsimpuls wird Lernraum

Wenn man den Handlungsimpuls erkennt und annimmt, kann er inspirieren.
Er kann neue Wege für Zusammenarbeit und Anleitung zeigen.

Ein Beispiel von Marianne:

Ich arbeite auf einem Sozialhof in den Niederlanden.

Dort lebt Markus.

Markus hat einen besonderen Handlungsimpuls: ‚übertreibend Darstellen‘.

Er macht aus allem ein Schauspiel.

Selbst wenn er mit der Katze spricht, schaut es aus als würde er auf der Bühne stehen.

Viele Menschen verstehen sein Verhalten nicht und lehnen ihn ab.

Ich frage mich: Kann ich seinen Handlungsimpuls annehmen?

Ich habe es ausprobiert.

Jeden Morgen gibt es einen Morgen-Kreis mit 20-30 Menschen.

Markus hilft mir oft, die Notenblätter zu verteilen.

Ich habe seinen Handlungsimpuls angenommen.

Ich habe ihn laut gerufen und mit den Blättern gewunken.

Ich habe mich vor ihm verbeugt und ein Schauspiel daraus gemacht.

Markus hat mitgemacht.

Ich habe dabei vier Dinge gelernt:

1. Ich habe ‚übertreibend Darstellen‘ geübt. Das war nicht einfach.
2. Es hat mir Spaß gemacht.
3. Markus hatte Freude am gemeinsamen Schauspiel.
4. Die Menschen im Morgen-Kreis waren wach und hatten Spaß.

Das Annehmen eines Handlungsimpulses kann herausfordernd sein.
Aber es kann auch Freude und Begeisterung bringen.

4.5 Anschließen am Ausschließen

Wir haben eine Übung gemacht.

Die Übung begann mit einem Bild von Arnkjell Ruud.

Die Teilnehmer:innen sollten das Bild kopieren und nachmachen.

So konnten sie die Pinselstriche, Farben und Bewegungen verstehen.

Eine Person malte, die anderen beobachteten und schlossen sich an.

Tor Aleksander begann als Erster zu malen.

Sein Impuls war „treffend Ausschließen“.

Er wollte direkt auf das Bild malen.

Die Gruppe stoppte ihn und sagte, er solle auf das Papier malen.

Tor Aleksander fand es gut, dass es weniger Möglichkeiten gab.

Das machte ihn frei für die Aufgabe.

Vera malte danach weiter.

Ihr Impuls war „pflegend Verbinden“.

Sie sollte die Linien aus Arnkjells Bild auf das neue Bild übertragen.

Albert half ihr. Er sagte, sie soll Tor Aleksanders Arbeit nutzen.

Das half Vera, einen Anfang zu finden.

Als sie wieder zögerte, machte Runa Vorschläge.

Das half Vera, das Bild fertig zu machen.



4.6 Victoria und das Reisetagebuch

Victoria fährt für 14 Tage in den Urlaub.
Sie kommt zu ihrer Mentorin und umarmt sie.
Victoria weint und kann nicht aufhören.
Ihre Mentorin weiß nicht, wie sie helfen kann.
Victoria hat Angst, ihre gewohnte Umgebung zu verlassen.
Ihr Handlungsimpuls ist „umfassend Festhalten“.

Die Mentorin ist mit diesem Impuls überfordert.
Sie fragt in der Inclutrain Intervention um Hilfe.
Albert, der Trainer, macht einen Vorschlag.
Er erzählt von seiner Kindheit.
Er hat damals ein Souvenir gekauft, um Erinnerungen festzuhalten.
Albert schlägt vor, Victoria ein Notizbuch zu schenken.
Victoria soll jeden Tag etwas aufschreiben.
Nach dem Urlaub können sie die Texte zusammen lesen.
Die Mentorin probiert den Vorschlag aus.
Es funktioniert gut.
Victoria kann ihre Erlebnisse im Notizbuch festhalten.
Das hilft ihr, ihren Handlungsimpuls positiv zu nutzen.

Es geht nicht darum, dass Victoria loslassen lernt.
Es geht darum, ihren Impuls „umfassend Festhalten“ positiv einzusetzen.
Das Beispiel zeigt, wie man Menschen gut unterstützen kann.
Man kann Herausforderungen nutzen, um neue Fähigkeiten zu lernen.
Das hilft im beruflichen Alltag besser mit Problemen umzugehen.

4.7 Umgang mit störendem Verhalten

Umgang mit Verhalten, das Probleme macht:

Wenn jemand Probleme macht, denkt man oft alleine darüber nach.

Man überlegt sich eine Lösung und probiert sie aus.

Wenn die Lösung nicht funktioniert, fängt man wieder von vorne an.

Lernen durch Erfahrung:

Beim Lernen durch Erfahrung geht man anders vor.

Man sieht das schwierige Verhalten nicht als Problem, das weg muss.

Man versucht zu erkennen, was positiv an dem Verhalten ist.

Man fragt: „Wo ist dieses Verhalten nützlich?“

Zum Beispiel: „In welchem Beruf ist dieses Verhalten wichtig?“

Oder: „Wann habe ich selbst so gehandelt?“

Warum?“

Ein Beispiel:

Wenn jemand nicht gerne verreist, kann man die eigenen Reise-Erfahrungen anschauen.

Wie im Beispiel von Victoria im vorherigen Kapitel.

Ich habe überlegt: „Wann habe ich selbst versucht etwas festzuhalten?“

Beim Kauf von Andenken wollte ich mein Reise-Erlebnis festhalten.

Ich dachte weiter: „Was ist ähnlich und normal?“

Mir fiel ein Tagebuch ein.

Ein Tagebuch, das man mit anderen teilt.

Ich habe der Begleitperson von Victoria diesen Vorschlag gemacht.

Sie hat es ausprobiert.

Es hat Victoria geholfen.

So konnte Victoria sich selbst sehen und mitmachen.

Man sollte aber nicht sagen: „Ich habe die Lösung für dich.“

Man soll keine fertige Lösung geben, die der andere nur befolgen muss.

Man sucht Ideen in der Welt.

So entstehen neue Ideen, um jemanden gut zu begleiten.

4.8 Samuel der Dirigent

Samuel ist 62 Jahre alt und lebt auf Urtica.
Er lebt dort schon fast sein ganzes Leben.
Samuel ist sehr sensibel und spürt alles um sich herum.
Es ist manchmal schwierig, mit ihm zu arbeiten.
Wenn man ihm eine direkte Frage stellt, wird er oft wütend.
Manchmal schreit er und geht weg.
Das Schreien hat schon in seiner Jugend angefangen.
Die Nachbarn und eine Bewohnerin über ihm haben Probleme damit.

Es hilft nicht, ihn zu fragen, warum er schreit.
Stattdessen muss man seine Stärken suchen.
Samuel hat den Handlungsimpuls „dirigierend Einleben“.
Wie ein Dirigent.
Ein Dirigent leitet ein Orchester.
Samuel sagt oft: „Kannst du dies oder das für mich machen?“
Er möchte anderen sagen, was sie tun sollen.

Es gibt drei Beispiele, wie man mit Samuel gut arbeiten kann:

Am Pferdehof:

Samuel ist früher geritten.
Er wollte wieder reiten gehen.
Wir sind zu einem Pferdehof gefahren.
Samuel wollte dann doch nicht reiten.
Ich habe ihn gefragt: „Soll ich reiten?“
Er hat zugestimmt.
Ich bin geritten und habe ihn gefragt: „Was soll ich machen?“
Samuel hat mich angeleitet.
Er hat mir gesagt, wie ich meine Hände und Füße halten soll.
Er hat mir gesagt, wohin ich reiten soll.
Das hat ihm Spaß gemacht.
Nach einiger Zeit wollte er selbst reiten.
Er hat sich zuerst durch das Dirigieren eingelebt.
Dann ist er selbst geritten.

Am Hof-Platz:

Letztes Jahr hatten wir eine Grillparty.
Samuel hat eine Rede gehalten.
Er stand in der Mitte des Platzes.
Alle haben ihm zugehört.
Er war wie ein Bürgermeister.
Samuel möchte den Ton angeben.

Im Theater:

Vor ein paar Wochen waren wir im Theater.

Wir saßen auf dem Balkon und haben zugeschaut.
Samuel ist plötzlich aufgestanden und hat laut geklatscht.
Er hat das ganze Publikum mitgerissen.
Er war in seinem Element.

Samuel kann sich durch das Dirigieren einleben.
Das hilft ihm, aktiv zu werden.

Neue Ideen für Samuel

In der Inclutrain-Gruppe haben wir über Samuel gesprochen.
Wir haben überlegt, wie man besser mit ihm umgehen kann.
Es ist besser, Fragen nicht direkt an Samuel zu stellen.
Man kann die Frage allgemein in den Raum stellen.
Dann kann Samuel selbst entscheiden, ob er antwortet.
Wenn ich sage: „Kannst du das Papier wegbringen?“, lehnt er das ab.
Wenn ich sage: „Wo muss das Altpapier hin?“, hilft er und bringt es weg.

Wenn sich jemand über Samuel beschwert, kann man das Thema allgemein ansprechen.
Zum Beispiel: „Die Bewohnerin hat sich über das Schreien beschwert. Was könnte sie brauchen?“
Das gibt Samuel mehr Freiheit, sich mit dem Thema zu beschäftigen.

Samuel und sein Handlungsimpuls

Wir haben überlegt, wie Samuel seinen Handlungsimpuls zeigen kann.
Samuel spricht gerne, wenn wir im Auto sitzen oder auf einer Parkbank.
Früher hat er im Morgen-Kreis etwas gezeigt.
Die anderen Bewohner haben sich darüber gefreut.

Sophia hat eine Idee:
Man könnte ein Gesprächs-Forum machen.
Dort kann man über die Woche sprechen, ohne Samuel direkt anzusprechen.

Ich habe eine andere Idee:
Samuel mag es, wenn man schauspielert.
Wenn ich geschauspielert schimpfe, findet er das lustig.
Er fühlt sich wie ein Zuschauer im Theater.
Dann kann er mitmachen und etwas sagen.
Er spricht dann nicht direkt mit einer Person, sondern mit allen.

Albert sagt:
Es ist interessant, was du erzählst.
Du machst hier etwas Ähnliches wie Samuel.
Er schauspielert für ein Publikum, das weit weg ist.
Du schauspielerst auch, aber nicht direkt für Samuel.
Samuel kann durch dein Schauspiel mitmachen.
Er kann seine Gedanken sagen, statt zu schreien.
Das erinnert mich an die Situation am Reiterhof.
Du bist geritten, und Samuel konnte mitmachen.

Er hat zuerst Abstand gehalten und ist dann eingestiegen.
Es ist ein großer Unterschied, ob du im Handlungs-Impuls des anderen mitmachst.
Oder ob du versuchst, den anderen zu ändern.

Marianne sagt:
Man könnte das Schauspielen mehr im Arbeits-Alltag nutzen.

Albert sagt:
Ja, das ist eine gute Idee.
Die ganze Gruppe soll mitmachen.

Helga sagt:
Das wird spannend!
Wir haben einen Bewohner, Markus.
Markus übertreibt oft mit seinen Gesten.
Das ist wie Schauspiel.
Ich werde versuchen ihn miteinzubeziehen.

4.9 Klaus der Parkplatzwächter

Oft wartet Klaus und beobachtet.

Es ist schwierig ihn zum Arbeiten zu motivieren.

Er schaut oft auf die Uhr, um zu sehen, wann Pause ist.

Wenn die Pause beginnt, hört Klaus sofort auf zu arbeiten.

Er lässt die Arbeit liegen, auch wenn nur noch wenig zu machen ist.

Zum Beispiel hört er beim Besteck-Ausräumen oder Staubsaugen sofort auf.

Er möchte der Erste beim Kaffee sein und auf seinem Platz sitzen.

Wenn man ihn motivieren möchte, sagt er: „Nein, es ist Kaffee-Zeit.“

Es ist schwer, Klaus zum Arbeiten zu bringen.

In der Inclutrain-Gruppe haben wir überlegt, in welchem Beruf das Handeln von Klaus wichtig ist.

Zum Beispiel ein Parkplatz-Wächter oder Schleusen-Wächter.

Diese Berufe brauchen Geduld und Beobachtung.

Wir haben den Handlungsimpuls so beschrieben: „beobachtend kalkulieren“.

Ein Beispiel wo sein Handlungsimpuls positiv zum Ausdruck kam:

Beim Kekse-Backen hat Klaus die Zeit überwacht.

Er hat darauf geachtet, dass die Kekse nicht verbrennen.

Das hat ihm Spaß gemacht.

Man kann den Lern-Raum für Klaus so gestalten, dass er beobachtet und kalkuliert.

Von außen sieht es so aus, als ob ‚beobachtend Kalkulieren‘ keine Arbeit ist.

Aber die Frage ist, wie man durch ‚beobachtend Kalkulieren‘ zur Arbeit kommt.

Das nennt man Anschließen.

Der Trainer sagt:

Wenn du sagst, dass genug Zeit ist um etwas fertigzumachen, muss Klaus dir glauben.

Klaus möchte aber ‚beobachtend Kalkulieren‘ besser können.

Du kannst ihm kleine Übungen geben, um das zu üben.

Klaus achtet bisher darauf, wann die Pause ist.

Er soll lernen, diese Fähigkeit auch bei anderen Arbeiten zu nutzen.

Man kann den Prozess auch vom Ergebnis her anschauen.

Man schafft die Arbeit in der Zeit, wenn man richtig kalkuliert.

Dann muss man nicht in der Pause weiterarbeiten.

Du könntest Klaus sagen: ‚Schau, wie schnell du arbeiten musst, um vor der Pause fertig zu sein.‘

Ihr könnt auch ein Experiment machen.

Ihr arbeitet einmal langsam und einmal schnell.

Dann könnt ihr die Unterschiede vergleichen.

Klaus hat das Kalkulieren in seinem Handlungsimpuls.

Er kann es aber noch nicht positiv nutzen.

Du kannst ihn unterstützen, indem du seinen Handlungsimpuls annimmst und mitmachst.

Jeder Mensch möchte seine Fähigkeiten der Gesellschaft geben.

‚Beobachten und Kalkulieren‘ ist geistige Arbeit.

Diese Arbeit ist nicht körperlich und nicht sofort sichtbar.

Ein anderes positives Beispiel:

Vor einiger Zeit haben wir Wegweiser aus Holz gemacht.

Es war ein Geschenk für eine Kollegin, die in Pension ging.

Ich habe die Umrisse der Buchstaben gezeichnet.

Klaus hat die Buchstaben mit Farbe ausgefüllt.

Er hat sehr konzentriert und genau gearbeitet.

Es hat ihm Freude gemacht, die Tafeln zu gestalten.

Als es Zeit für die Kaffeepause war, sagte Klaus:

„Ich möchte zuerst diesen Ort fertig schreiben und dann zur Pause gehen.“

Ich war überrascht, weil Klaus so etwas noch nie gesagt hat.

Ich kenne ihn schon 18 Jahre.

Der Trainer sagt:

Wenn du die Umrisse der Buchstaben malst, ist die Form schon da.

Klaus füllt die Form aus.

Du hast mitgemalt und den Handlungsimpuls von Klaus angenommen.

Du hast ein Umfeld geschaffen, das Klaus einlädt mitzumachen.

Wenn man den Handlungsimpuls annimmt, kann die Person etwas lernen.

Es ist leichter zu lernen, wenn man etwas sieht und nachmachen kann.

In solchen Situationen ist man engagiert und frei zugleich.

5. Lehren Lernraum zu leben

5.1 Anleiten zum Annehmen I

Rainer und Max machen eine Übung vor.
Rainer will zeigen, wie man anschließt am Handlungsimpuls von Max und wie nicht.
Max soll Holzscheite in eine Schubkarre legen.
Rainer schaut nur zu und hilft nicht.
Max legt Holzscheite in die Schubkarre.
Er schaut dabei ins Publikum und nicht zu Rainer.
Die Zuschauer sagen, Max hat Rainer nachgemacht.
Rainer hat auch dagestanden und geschaut.

Ich gebe Rainer einen Tipp zum Anschließen am Handlungsimpuls:
Er soll mitmachen und nicht nur zuschauen.
Rainer hilft jetzt beim Beladen der Schubkarre.
Als die Schubkarre voll ist fährt Max sie zum Holzlager.

Rainer zeigt Max, wie er das Holz stapeln soll.
Max schaut dabei oft ins Publikum und zu Rainer.
Ich gebe Rainer einen neuen Tipp:
Er soll laut sagen, was er denkt und tut.
Rainer macht das.
Jetzt arbeiten Rainer und Max zusammen.
Sie stapeln das Holz Seite an Seite.
Max ist aufmerksam bei der Arbeit und bei Rainer.

Die Demonstration hat ungefähr 10 Minuten gedauert.
Etwa 30 Menschen haben zugeschaut.
Sie haben gesehen, dass Rainer jetzt bei Max angeschlossen hat.

Einen halben Tag später haben ein Betreuer und ich mit Max gesprochen.
Wir haben Max gefragt, wie er die Demonstration erlebt hat.
Max hat nachgedacht.
Er konnte nur die letzten 2 Minuten beschreiben.
Max hat gesagt: „Rainer hat mich nachgemacht!“
Am Ende hat Rainer also so gehandelt wie Max.
Rainer hat Max' Art übernommen und mitgemacht.

5.2 Anleiten zum Annehmen II

Ich bin Trainer.

Ich habe einem Arbeits-Betreuer, der Rainer heißt, einen Tipp zum Anschließen gegeben.

Das habe ich im letzten Kapitel beschrieben.

Rainer sollte Holz stapeln und dabei laut sprechen, was er denkt.

Er sollte nicht direkt mit Max sprechen, sondern frei im Raum reden.

Rainer fand das neu, hat es aber ausprobiert.

Ich habe nach Gefühl gehandelt und Rainer geholfen.

Später habe ich mit Kolleginnen und Kollegen darüber gesprochen.

Die Gruppe hat beschrieben, was ich und Rainer gemacht haben.

Charakterisierung meines Handelns durch die Intervisionsgruppe	Charakterisierung Rainers Handelns durch die Intervisionsgruppe
1. Du erzähltest Rainer, was in dir vorging, als du neulich selbst Holz gestapelt hast.	1. Dein Urteil über Rainers Handlungsimpuls ist: „Rainer gibt den Auftrag und schaut weiter zu.“
2. Verben: ‚erzählend Denken‘	2. Verben: ‚auftragend Zurücktreten‘
3. Beruf: Druide oder Priester	3. Beruf: König oder Kriegsherrn

Mein Handeln war spontan und eine Art des erfahrenden Lernens.

Ich habe über meine Erfahrung beim Holz stapeln nachgedacht.

Beim Stapeln schaue ich die Holzscheite an und überlege, wie ich sie sicher stapeln kann.

Ich habe gemerkt, dass ich dabei beobachtend und schützend handle.

Max macht das oft genauso.

Ich habe Rainer gesagt, dass er seine Gedanken beim Stapeln aussprechen soll.

So kann Max die Gedanken hören und daran teilhaben.

Rainer soll sprechen, ohne direkt mit Max zu reden.

Was einem aus der eigenen Erfahrung einfällt, ist intuitiv.

Es kommt von innen und antwortet auf die äußere Situation.

Das hilft uns, neue Ideen für das Begleiten von Menschen zu finden.

6. Inklusive berufliche Bildung

6.1 Die Vortragskünstlerin

Victoria stellt sich vor

Ich heiße Victoria.

Ich bin 28 Jahre alt.

Ich arbeite seit November 2015 am Loidholdhof.

Am Vormittag arbeite ich in der Wäscherei.

Am Nachmittag helfe ich im Stall.

Ich bin auf einem Bauernhof aufgewachsen.

Deshalb kenne ich diese Arbeit gut.

Ich lese und schreibe gerne.

Ich helfe auch gerne anderen Menschen.

Zum Beispiel:

Ich helfe Antonia beim Treppensteigen.

Ich kümmere mich um Silke.

Ich bin auch Interessens-Vertreterin am Hof.

Das bedeutet:

Ich helfe anderen Menschen bei ihren Anliegen.

Wenn sich Dinge ändern und ich das nicht verstehe,
dann werde ich manchmal laut und emotional.

Wenn ich mich freue,
dann umarme ich meine Arbeitsbegleiterin Erika.

Wenn ich traurig bin,
dann mache ich das auch.

Victorias Qualität

Victorias Handlungsimpuls ist: „umfassend festhalten“.

Das bedeutet:

Sie hält Dinge nicht nur mit den Händen fest.

Sie ist mit dem ganzen Körper und Gefühl dabei.

Es ist so ähnlich wie:

wenn man eine warme Tasse in den Händen hält.

Man möchte sie ganz festhalten.

Victorias Talent

Victoria kann gut lesen und vortragen.

Sie liest laut und deutlich.

Sie ist dabei sehr konzentriert.

Auch wenn viele Menschen zuhören.

Im Morgenkreis liest sie oft einen Spruch vor.
Ein Künstler vom Loidholdhof hat ihr Talent gesehen.
Er hat sie gefragt:
„Möchtest du in der Malerei mitarbeiten?“
Seitdem arbeitet Victoria jede Woche dort.

Arbeiten mit Schrift und Farbe

Victoria schreibt Sprüche mit Pinsel und Farbe.
Am Anfang schrieb sie auf Papier.
Später schrieb sie auf Tafeln.
Der Maler hat ihr geholfen.
Nach einiger Zeit gab es eine Ausstellung.
Dort wurden alle Tafeln gezeigt.
Später bekam Victoria einen Auftrag.
Sie sollte Sprüche für eine Arzt-Praxis schreiben.
Victoria hat den Auftrag angenommen.
Sie hat 52 Sprüche geschrieben.
Für jede Woche ein Spruch.

Lernen und Entwicklung

Beim Schreiben der Sprüche wird Victoria in ihrem Handlungsimpuls besser.
Sie gestaltet den Spruch, wenn sie schreibt.
Am Anfang hat sie ihn einfach abgeschrieben.
Sie hat gelernt besser mit Pinsel und Farbe umzugehen.
Jetzt beschäftigt sie sich auch mit den Sprüchen.
Sie denkt darüber nach.
Sie vertieft sich in den Inhalt.
Sie schreibt ihre eigenen Gedanken dazu auf.
Dabei entwickelt sie ihren Handlungsimpuls „umfassend Festhalten“.

Was Victoria über die Sprüche sagt:

Die Sprüche haben mit ihr selbst zu tun.
Aber auch mit der Welt.
Zum Beispiel mit:
Pflanzen
Jahreszeiten
Natur
Im Winter ist draußen alles kahl.
Aber innen kann etwas wachsen.
Man kann mit den Sprüchen immer neue Dinge entdecken.
Man kann lernen, Dinge zu fühlen.
Und sich selbst besser zu spüren.

Was Victoria über ihre Entwicklung sagt:

Ich habe mich weiterentwickelt.
Meine Schrift ist schöner geworden.
Ich möchte anderen Menschen zeigen,
wie man schön schreibt.

Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit mit Victoria hat sich verändert.
Die Arbeitsbegleiter schauen jetzt anders auf sie.
Sie schauen nicht mehr auf das,
was sie nicht kann.
Sie schauen auf ihre Stärken.
Das hilft im Alltag.
Die Zusammenarbeit ist besser geworden.
Alle lernen voneinander.

Neue Aufgaben

Victoria hilft nun anderen beim Schreiben.
Die Menschen sagen ihr einen Text.
Victoria schreibt den Text auf.
Dann schreiben die Menschen den Text ab.

Welche Berufsbilder zeigen sich in Victorias Handlungsimpuls?

- Vortragskünstlerin
- Lehrerin für Lesen und Schreiben
- Schönschreiberin
- 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 arbeitet auf einem Hof.
Er soll den Stall fegen.
Nach der Arbeit legt er den Besen quer in den Gang.
Der Besen hat aber einen festen Platz.
Peter räumt den Besen nicht richtig weg.
Sein Begleiter schafft es nicht, Peter dazu zu bringen den Besen zu verräumen.

Wir fragen uns: In welchem Beruf ist dieses Verhalten sinnvoll?
Uns fällt ein Tierarzt ein.
Er untersucht die Kühe, wenn die Mitarbeiter auf dem Feld sind.
Nach der Untersuchung lässt der Tierarzt seine Handschuhe im Gang liegen.
Das zeigt, dass er die Untersuchung gemacht hat.
Wir nennen das „merkend zeigen“.
Peter hat auch diesen Handlungsimpuls.
Wir überlegen, wie Peter diesen Impuls nutzen kann.
Zum Beispiel mit Listen, die man abhakt.
Oder mit einer Uhrzeit, die man einträgt, wenn man etwas erledigt hat.

Wir schreiben ein Portfolio über Peters Handlungsimpuls.
Wir geben ihm den Text.
Peter freut sich sehr darüber.
Das Portfolio motiviert ihn.
Er zieht sich weniger zurück und macht wieder mehr auf dem Hof.

Peter hilft auch freiwillig in einem Gemeinschafts-Zentrum.
Dort gestaltet er Flyer und Ankündigungen.
Sein Arbeitsanleiter Achim sieht, dass Peter gut in einer PR-Abteilung arbeiten könnte.
Achim fragt Peter, ob er bei der PR-Arbeit auf dem Hof helfen will.
Peter sagt deutlich „Nein“.
Wir merken, dass wir falsch gefragt haben.
Wir hätten anders fragen sollen.
Zum Beispiel: „Wir verteilen Flyer.
Hier ist eine Liste mit 15 Adressen.
4 Adressen haben wir schon gemacht und abgehakt.
Willst du auch einige verteilen und abhaken?“
Das wollen wir beim nächsten Mal versuchen.

In der Berufsbildung geht es um mehr als Qualifikationen.
Der Auszubildende soll sein Potenzial entfalten können.
Das gelingt, wenn der Arbeits-Begleiter den Menschen versteht.
Der Arbeits-Begleiter soll die Impulse des Menschen annehmen.
Dann kann der Mensch sich in seiner Umgebung wiedererkennen.
So können die Fähigkeiten des Menschen sichtbar und wirksam werden.

6.3 Die Ausbilderin

Man findet seinen Beruf durch eigenes Gefühl und Vertrauen in sich selbst.
Der Beruf kann sich im Laufe des Lebens stark verändern.
Man entwickelt den Beruf durch die Arbeit weiter.
Das gilt für alle Menschen, egal ob sie Hilfe brauchen oder nicht.
Der Beruf entsteht durch die Verbindung mit der Umgebung.
Wenn andere Menschen die Arbeit anerkennen und Platz dafür schaffen, kann man sich beruflich entwickeln.

Wenn man mehr über die berufliche Entwicklung erfahren möchte kann man fragen:

- Was machst du heute, was du vor einem Jahr noch nicht konntest?
- Worin hast du dich spezialisiert?
- Passt dein Beruf zu deiner Umgebung?

Ein Beispiel:

Ich bin Marianne.

Ich helfe Menschen mit Unterstützungsbedarf bei der Arbeit.

In meinem Beruf muss ich mich in andere Personen hineinversetzen.

Ich bin seit Kurzem auch Inclutrain-Trainerin.

Am Anfang dachte ich, ich muss die Methoden genau lernen.

Ich habe aber gemerkt, dass ich mich selbst entwickle.

Das passiert, wenn ich mit Klient:innen arbeite.

Ich lerne, wenn ich mich in sie hineinversetze und neue Ideen bekomme.

So bilde ich mich weiter.

Beim letzten Treffen zur Vorbereitung eines Trainings waren keine Klient:innen dabei.

Das fand ich schade.

Ich habe dann Martijn und Pippa eingeladen, um das Training mit ihnen vorzubereiten.

Sie haben auch Aufgaben beim Training übernommen, wie die Eröffnungs-Runde.

Durch die Zusammenarbeit mit ihnen habe ich mich beruflich weiterentwickelt.

Ich mache neue Entdeckungen, aber vergesse sie manchmal wieder.

Das habe ich gemerkt, als Ralph vorschlug, Klient:innen in die Organisation einzubeziehen.

Ich hatte viele Gedanken, aber wusste zuerst nicht, was ich sagen sollte.

Manche Klient:innen fühlen sich sicher auch so.

Dann habe ich mich an meine Arbeit mit Martijn und Pippa erinnert.

Mir wurde klar, dass ich es als Verlust sehe, wenn Klient:innen nicht einbezogen werden.

Vor einem Jahr habe ich das Fehlen der Klient:innen nicht bemerkt.

Jetzt nehme ich es bewusster wahr.

Wenn etwas nicht inklusiv ist oder überfordert, fällt es mir stärker auf.

Wenn ich mit Martijn arbeite, merke ich schneller, wenn eine Pause nötig ist.

Ich wünsche mir, mein inneres Erleben besser zu verstehen und auszudrücken.

Das ist neu für mich.

Ich möchte mich beruflich verbessern und mich besser in andere hineinversetzen.

Früher dachte ich, Arbeiten ist nichts für mich.
Ich habe viele Berufe ausprobiert, aber sie haben mir wenig Freude gemacht.
Ich wollte die Welt verbessern und Menschen begleiten.
Ich dachte, ich könnte Kindergärtnerin werden.
Aber die Kinder gehen wieder.
Dann dachte ich, ich müsste Mutter werden.

Jetzt ist das Vergangenheit.
Ich habe meinen Beruf gefunden.
Ich bin Arbeitsbegleiterin.
Am Anfang war ich nicht so gut darin, aber es hat mir Freude gemacht.
Ich bin dankbar, dass ich meinen beruflichen Wunsch erfüllen konnte.
Ich fühle aber auch Schuld, wenn etwas nicht gut gelingt.

Seit einem Jahr erzähle ich neuen Kolleg:innen mehr über meine Arbeit.
Ich begleite sie inoffiziell.
Das ist neu für mich und Teil meiner beruflichen Entwicklung.

Vielleicht bin ich also auch Ausbilderin.
Ich teile mein Wissen in kleine Teile, damit neue Kolleg:innen es gut verstehen.
Ich möchte sie mitnehmen, inspirieren und neue Perspektiven zeigen.
Ich halte keine langen Vorträge über Pädagogik.
Das wäre zu kompliziert.
Ich konzentriere mich auf das Wesentliche, auf praktische Beispiele.
Mein Handlungsimpuls ist: ‚impulsierend Begrenzen‘.

6.4 Der Coach

Selbsterleben und Fremdwahrnehmung

Bei einem Training habe ich Salat in kleine Schüsseln verteilt.

Ich dachte, das ist einfach.

Ich dachte, ich mache es zielgerichtet und effizient.

Meine Kollegin hat mich beobachtet.

Sie hat gesagt, dass sie kein System erkennen konnte.

Sie hat meinen Handlungsimpuls „forschend Teilen“ genannt.

Das bedeutet, ich probiere aus, wie ich teile.

Ich dachte, ich arbeite zielgerichtet und effizient.

Aber mein Handlungsimpuls ist „forschend“.

Das zeigt sich bei vielen Tätigkeiten.

Ein Trugschluss

Am nächsten Tag habe ich Zwiebeln gereinigt.

Die Aufgabe war:

- Stielreste abschneiden, aber nicht zu weit.
- Wurzeln mit den Fingern abziehen.
- Lose Blätter abzupfen.
- Weiche und faule Zwiebeln aussortieren.
- Zu kleine Zwiebeln aussortieren.

Ich dachte, die Aufgabe ist zu einfach um den Handlungsimpuls zu entdecken.

Aber wir haben es trotzdem probiert.

Eine Person hat mich beobachtet.

Auch sie hat gesagt, dass sie kein System erkennen konnte.

Mein Handlungsimpuls beschrieb sie als „freigebend Überschauen“.

Das bedeutet, ich lasse los und schaue, was passiert.

Das ist wie ein Segler, der ein Seil freigibt.

Verwirrend Lächeln

Bei einer Abschiedsfeier hat der Teamleiter über meinen Handlungsimpuls gesprochen.

Er hat gesagt, mein Handlungsimpuls sei „verwirrend Zulächeln“.

Ich verwirrte ihn, während ich lächelte.

Er hat mich nachgemacht und meinen Impuls übernommen.

Er war im Einklang mit mir.

Mein Beruf

Beim Arbeiten habe ich Menschen oft verwirrt.

Zum Beispiel, als ich Salat aufgeteilt und Zwiebeln geputzt habe.

Die Menschen haben nach einem System gesucht, aber keins gefunden.

Sie konnten meinen Handlungsimpuls genau beschreiben.

Beim Nachdenken darüber haben wir festgestellt:

Forschen heißt, verwirrt zu sein und etwas nicht zu wissen.

Aber man erlebt es mit Empathie und von innen heraus.

Zulächeln bedeutet: Du kannst es schaffen.

Es ermutigt und lädt ein, etwas zu tun.

Das ist auch mein Impuls.

Ich habe ein Büro zur „Erforschung der eigenen Arbeit“.

Ich möchte andere einladen und ermutigen, forschend zu sein.

Man soll alles forschend tun, in der Arbeit und im Leben.

Das ist mein Beruf.

Ich bin Coach.

Ich arbeite nicht mit festen Kategorien oder Systemen.

Ich suche und forsche immer zusammen mit anderen.

7. Inklusiver Dialog

7.1 Drei Arten des Führens

Es gibt drei Arten des Führens:

1. steuerndes Führen: Die Person gibt klare Anweisungen.
2. personbezogenes Führen: Die leitende Person achtet nur auf die Wünsche und Bedürfnisse der anderen Person.
3. Führen aus der Vision: Die Person, die führt, hat ein klares Bild und teilt es mit anderen.

Man kann alle drei Arten zusammen nutzen.
Jede Art hat ihre besondere Qualität.

Eine Übung zeigt die Unterschiede:
Die Teilnehmenden bilden Zweier-Gruppen.
Eine Person führt, die andere lässt sich führen.
Die Person legt ihre Hände auf die Schultern der anderen Person.
Zuerst achtet die Person nur auf ihre Hände, die steuern.
Dann achtet sie auf die Person, die sie führt.
Am Ende achtet sie auf ein Ziel, das weit weg ist.
Die Person hat die Augen offen.
Niemand spricht.
Danach tauschen die Teilnehmenden ihre Erfahrungen aus.
Dann wechseln sie die Rollen.

Erfahrungen aus der Übung:
Eine Teilnehmerin fühlte sich wie ein Roboter als sie geführt wurde.
Sie fand das Führen aus der Vision schneller und klarer.
Die leitende Person fand das steuernde Führen engstirnig.
Das personbezogene Führen war freier, aber ohne Ziel.
Das Führen aus der Vision war klar und schneller.
Die Person wollte neben der anderen Person gehen.
Sie wollte gemeinsam auf das Ziel zugehen.

Im Berufsleben gibt es Unterschiede:
Beim steuernden Führen sagt die Person, die führt, jeden Schritt genau an.
Die andere Person hat wenig Freiheit.
Beim personbezogenen Führen fragt die leitende Person nach Wünschen.
Das gibt mehr Freiheit.
Aber die Menschen wissen dann oft nicht, was sie tun sollen.
Sie denken darüber nach, was sie möchten.
Dabei vergessen sie, was gebraucht wird oder welche Arbeiten wichtig sind.
Das führt dazu, dass man kein Ziel hat.

Beim Führen aus der Vision ist es anders.
Man schafft ein Bild, das am Ende zufrieden macht.

Zum Beispiel:

Die Kühe sind hungrig. Vor der Pause bekommen sie Heu.

Die Menschen helfen dann auf ihre eigene Art.

Sie bringen ihre Fähigkeiten und Ideen ein.

Ein anderes Beispiel:

Es ist Zeit, das Abendessen vorzubereiten.

Man kann die Menschen direkt bitten, zu helfen.

Zum Beispiel: „Bitte decke den Tisch.“

Oder: „Bitte stelle den Wasserkocher an.“

Das funktioniert, ist aber mühsam.

Man kann auch eine Frage stellen:

„Wie schaffen wir es, um 19:30 Uhr gemeinsam zu essen?“

Die Menschen fühlen sich dann auch verantwortlich.

Sie helfen und arbeiten zusammen.

Es ist wichtig, seine Vision zu teilen, wenn man führt.

Man kann die Menschen einladen, ihre eigenen Visionen zu teilen.

Das kann ihr Verantwortungsgefühl und ihre Selbstständigkeit stärken.

Aber Frage wie „Was steht heute an?“ können auch unsicher machen.

Die Menschen denken, sie müssen eine bestimmte Antwort geben.

Das kann wie eine Prüfung wirken.

Beim Führen aus der Vision braucht man selbst ein klares Bild.

Man teilt diese Vision mit der Gruppe.

Das öffnet Türen, damit alle mitmachen können.

Jeder hat sein eigenes Bild von der Vision.

Die Ideen der Menschen können sich gegenseitig helfen.

Zum Beispiel: Einer möchte um 19:30 Uhr essen.

Ein anderer möchte zusammensitzen.

Beide Ideen passen zusammen und helfen einander.

7.2 Führen aus der Vision

Führen aus der Vision bedeutet ein klares Bild zu haben.

Das Bild zeigt, wie eine Situation aussehen soll, wenn man zufrieden ist.

Zum Beispiel: Ich bin zufrieden, wenn die Hühner vor der Pause versorgt sind.

Die Vision ist konkret und bezieht sich auf eine Aufgabe, nicht auf Personen.

Man kann die Vision mit anderen teilen.

Die anderen können dann auf ihre eigene Art mithelfen.

Ein Beispiel aus der Gartenwerkstätte:

Früher haben wir die Besprechungen im Gruppenraum gemacht.

Wir haben über die Aufgaben im Garten gesprochen und sie aufgeschrieben.

Aber die Gruppe hat wenig mitgemacht.

Ich habe gesagt, was zu tun ist, und sie haben es gemacht.

Ich wollte, dass sie selbstständiger arbeiten.

Im Inclutrain-Projekt habe ich etwas Neues ausprobiert.

Wir haben die Besprechung direkt im Glashaus gemacht.

Die Gruppe konnte sehen, was der Garten braucht, zum Beispiel Wasser oder Unkraut jäten.

Alle konnten besser mitmachen.

Die Kommunikation war auch non-verbal, zum Beispiel durch Zeigen.

Ich habe ein Schreib-Brett mitgenommen, um die Aufgaben aufzuschreiben.

Dann haben wir Radieschen gepflanzt.

Ich habe eine Vision gezeigt und erklärt, wie groß die Radieschen bei der Ernte sein werden.

Alle haben verstanden, warum die Samen mit Abstand gesät werden müssen.

Jeder hat die Samen auf seine eigene Art gesät, aber mit der gleichen Vision.

Es hilft, direkt in die Situation zu gehen, um aus der Vision zu führen.

Beim Anleiten habe ich etwas bemerkt:

Fragen sind nicht immer hilfreich.

Manchmal stoppen sie den Ablauf.

Die Menschen fühlen sich wie in einer Befragung.

Sie haben Angst zu antworten oder sind überfordert.

Oft stellt man auch keine echten Fragen.

Zum Beispiel: „Kommst du mit in den Schuppen?“

Das ist keine Frage, sondern eine Aufforderung.

Man kann auch anders anleiten.

Man kann selbst mitmachen und zeigen, wie es geht.

Das motiviert andere, mitzumachen.

Ich habe Christian gebeten, Beifuß abzuzupfen.

Er hat nicht angefangen, sondern ist stehen geblieben.

Dann habe ich entschieden, mit ihm zum Gartentisch zu gehen.

Ich habe mit ihm zusammen angefangen.

Das hat funktioniert.

Christian hat sofort mitgemacht.

Er hat auch weitergemacht, als ich eine andere Aufgabe gemacht habe.

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.
Das Gespräch sollte eine halbe Stunde dauern.
Ich habe das vorher und am Anfang gesagt.
Wir haben überlegt, wer beim Gespräch dabei sein soll.
Wir haben Andrea gefragt.
Andrea hatte Zeit und beteiligte sich am Gespräch.

Das Gespräch hatte vier Teile:
1. Ich habe gefragt, welches Ziel jeder hat.
Am Ende haben wir geschaut, ob jeder sein Ziel erreicht hat.
2. Marta hat ihre Situation erklärt.
Sie hatte dafür maximal 5 Minuten Zeit.
3. Ich habe Marta geholfen, ihre Frage klarer zu machen.
Sie hat zuerst ein großes Problem erklärt.
Dann hat sie eine konkrete Situation beschrieben.
Wir haben eine Alternative für diese Situation gefunden.
Das Problem wurde aber nicht gelöst.
4. Am Ende habe ich gefragt, ob Marta ihr Ziel erreicht hat.
Marta hat gesagt, dass sie ihr Ziel erreicht hat.
Andrea und ich haben auch unsere Ziele überprüft.

Am Schluss kam Bettina ins Zimmer.
Sie hat gesagt: „Wir brauchen Albert.“
Sie war von Marta inspiriert.
Marta hat mich mit diesem Spruch gesucht.
Sie hat gesagt: „Ich brauche Albert.“
Ich habe Marta gefragt: „Bin ich jetzt entlassen?“
Marta hat gesagt: „Ja.“
Ich habe gefragt: „Ist Andrea auch entlassen?“
Marta hat gesagt: „Ja.“

Zwei Tage später haben wir uns verabschiedet.
Marta war glücklich und hat sich für das Gespräch bedankt.
Ich habe gemerkt: Es ging nicht nur um den Inhalt des Gesprächs.
Es ging auch darum, wie wir gesprochen haben.

Ich bin froh, dass Andrea dabei war.
Andrea hat mir geholfen, Marta zu verstehen.
Marta spricht schnell und hat einen starken Dialekt.
Das macht es für mich schwer, sie zu verstehen.
Andrea hat übersetzt, was Marta gesagt hat.
Sie hat Martas Worte wiederholt.
Marta hat dadurch gehört, was sie selbst gesagt hat.
Das hat ihr geholfen, ihre Probleme zu verstehen und ihre Lage zu erkennen.

Als ich am Ende des Gesprächs Marta gefragt habe, ob ich entlassen bin,
habe ich ihr die Kontrolle über das Gespräch gegeben.
Das hat die Gesprächs-Leitung klar gemacht.
Niemand hatte das Gefühl, dass das Gespräch zu früh beendet wurde.
Ich habe angeboten, das Gespräch später weiterzuführen.
Marta wollte das nicht.

Im Gespräch habe ich Martas Handlungsimpuls unterstützt.
Ihr Handlungsimpuls war im Raum spürbar.

7.4 Das Portfolio

Das Portfolio beschreibt die Fähigkeiten einer Person.
Man entdeckt diese Fähigkeiten mit den Inclutrain-Methoden.
Das Portfolio gibt Beispiele, in denen sich die Fähigkeiten zeigen.
Es erklärt auch, wie man die Fähigkeiten fördern kann.
Das Portfolio wird zusammen mit der Person geschrieben, von der es handelt.
Man kann es auch in einer kleinen Gruppe schreiben. Man schreibt es in Ich-Form.

Nadjas Portfolio

Handlungsimpuls „ordnen Zielen“.
Das Berufsbild ist Verkehrs-Polizistin.
Ich arbeite strukturiert und zielgerichtet.
Ich entwickle selbst einen Arbeitsablauf.

Beispiele für meinen Handlungsimpuls:

Beim Michaeli-Fest gab es das Spiel „Besiege den Drachen“.
Ich hatte die Augen verbunden und ein Papier-Schwert in der Hand.
Ich wurde im Kreis gedreht und musste den Drachen auf dem Bild finden.
Ich habe meine Wahrnehmung geordnet und den Drachen schnell besiegt.
Andere haben lange gesucht.

Im Restaurant habe ich Pizza bestellt.
Ich habe zuerst das Stück in der Mitte herausgeschnitten und gegessen.
Ich wollte das beste Stück zuerst essen.

Auch beim Zeichnen meines Handlungsimpulses zeigte sich meine Art zu handeln.
Mehr dazu steht im Beitrag „Den Handlungsimpuls zeichnen“.

Das brauche ich, um gut zu arbeiten:
Das Ziel muss klar sein.
Zum Beispiel: Wie viele Beetreihen müssen wir beernten?
Ich arbeite gut mit Julia zusammen.
Ich gebe die Struktur vor, Julia macht mit.
Das hilft uns beiden.
Zum Beispiel beim Zwiebeln setzen:
Ich setze an jeder zweiten Stelle eine Zwiebel.
Julia füllt die Löcher auf.

Meine Arbeits-Anleiterin hat mir beim Pflanzen-Pikieren geholfen.
Pikieren heißt: Man setzt kleine Pflanzen aus einem großen Topf in kleine Töpfe.
Sie hat mir gezeigt, wie ich das machen kann.
Sie hat gesagt:
„Nadja, schau mal! Ich nehme die Pflänzchen aus dem großen Topf.
Ich setze jede Pflanze einzeln in die kleinen Anzucht-Töpfe.“

Das Ziel ist: In jedem Anzucht-Topf soll eine Pflanze sein.
Dann sind alle Pflanzen an ihrem Platz und können gut wachsen.
Ich fange rechts an. Du kannst links anfangen.“

Das hat mir sehr geholfen.

Ich konnte das Ziel gut sehen und ordentlich arbeiten.
Die Arbeits-Anleiterin hat es genauso gemacht wie ich.

Ich kann nicht gut arbeiten, wenn mich jemand drängt.
Dann mache ich gar nichts.

7.5 Entdeckende Besprechungen

Besprechungen helfen, Verhalten besser zu verstehen.

Hier ist ein Beispiel für entdeckende Teambesprechungen:

Peter spricht in der Besprechung über seine Probleme mit Karl.

Karl hat Autismus und zeigt oft schwieriges Verhalten.

Peter fühlt sich machtlos und denkt, Karl könnte woanders besser aufgehoben sein.

Der Teamleiter schlägt vor, zuerst Karls Verhalten besser zu verstehen.

Der Teamleiter fragt: „Wer hat mit Karl eine gelungene unerwartete Handlung erlebt?“

Jochen erzählt von einer Situation mit Karl.

Jochen hat Karl gesucht.

Er hat ihn am Rand des Geländes gefunden.

Karl hat die Umgebung beobachtet.

Jochen hat sich neben Karl gestellt und mit ihm gesprochen.

Er hat gesagt, was er gesehen hat.

Danach ist Karl ohne Probleme mit Jochen zurück zum Wohnhaus gegangen.

Der Teamleiter erklärt:

„Wir haben Karls Handlungsimpuls als ‚meditierend Einkehren‘ beschrieben.

Das erinnert mich daran an einem Ort stehen bleiben zu wollen.

Er möchte den Kern von etwas erkennen.“

Das Team überlegt, wie sie besser mit Karls Verhalten umgehen können.

Anja erzählt:

Karl kommt oft in das Haus ihrer Wohngruppe.

Er schaut sich dort um.

Die Menschen in der Wohngruppe finden das bedrohlich.

Anja möchte Karl wegschicken.

Jetzt denkt sie, dass sie Karl helfen kann.

Sie kann ihm sagen, was er sieht und was sie tun.

Auch wenn sie ihm gegenüber sitzt, kann sie sich innerlich vorstellen, neben ihm zu stehen.

Dann kann sie ihm sagen, was sie sieht.

Der Teamleiter findet das gut.

Er schlägt vor, beim nächsten Treffen eine andere positive Situation zu besprechen.

Die erfolgreichen Handlungen sollen in die Berichte geschrieben werden.

So können sich alle gegenseitig helfen und neue Ideen bekommen.

Oft verlaufen Besprechungen aber anders.

In einer normalen Besprechung sprechen die Teilnehmer direkt über das Problem.

Sie haben keinen Blick für das Positive.

Hier ein Beispiel:

Peter spricht über Karl.

Letzte Woche gab es eine schwierige Situation mit Karl.

Peter sagt, dass es anders gehen muss.

Der Teamleiter hat den Bericht gelesen.

Karl hatte wieder eine seiner Stimmungen.

Peter hat sich tapfer geschlagen.
 Peter sagt, dass die Situation für ihn entsetzlich war.
 Er fühlte sich machtlos.
 Er denkt, dass Karl ihn ignoriert.
 Karl läuft oft weg.
 Karl weiß durch seinen Autismus, wann es Abendessen gibt.
 Trotzdem läuft er weg.
 Peter fragt, ob Karl noch am richtigen Ort ist.
 Er denkt, dass Karl in ein Krankenhaus gehen sollte.
 Er fragt, ob ein Experte helfen kann.

Der Teamleiter sagt, dass Karl einen anderen Arbeitsplatz bekommen muss, wenn es so weitergeht.
 Die Abteilung ist voll.
 Das Team soll zuerst selbst eine Lösung finden.
 Der Teamleiter denkt, dass Karl als Autist Probleme hat, Informationen zu verstehen.
 Er glaubt, dass Karl die Zeiten für das Essen nicht versteht.

Ein Teammitglied sagt, dass sich alle gleich verhalten müssen.
 Sonst versteht Karl es nicht.
 Ein anderes Teammitglied spricht über die Werkstatt, wo Karl arbeitet.
 Dort gibt es ein Piktogramm-Brett.
 Das Teammitglied möchte ein Bild-Zeichen aufhängen.
 Das Bild soll zeigen, dass es um viertel nach zwölf Essen gibt.
 Karl bekommt eine Belohnung, wenn er pünktlich ist.
 Wenn er zu spät kommt, bekommt er keine Nachspeise.

Der Teamleiter fragt, ob alle einverstanden sind.
 Alle sollen es so machen.
 Nächste Woche möchten die Arbeitsanleiter:innen ihre Lösung prüfen.

Es gibt Unterschiede zwischen zwei Typen von Besprechungen:

Entdeckende Teambesprechung	Herkömmliche Teambesprechung
Man fragt nach und versucht das unverständene Verhalten zu verstehen.	Am Unverstandenen wird festgehalten. Am Nicht-Verstehen wird entlanggegangen
Man konzentriert sich auf erfolgreiche Handlungen.	Fokussiert auf das Problem
Es wird auf Handlungen geschaut	Gefühle stehen im Vordergrund
Das Bekannte wird miterforscht	Das Bekannte wird als starr angenommen
Der Lernende 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 Lernenden 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

Teambesprechungen können neu gestaltet werden.

Es ist wichtig, nicht nur auf das „Was“ zu schauen.

Man sollte auch auf das „Wie jemand etwas tut“ achten.

Man kann die Handlungen und Absichten der anderen dann besser verstehen.

Man schlüpft in die „Schuhe“ des anderen und erfährt seinen Handlungsimpuls.

Gestaltung von Besprechungen:

- Man schaut dem Einbringenden über die Schulter.
- Ein Punkt wird abgeschlossen, wenn der Einbringende weiterarbeiten kann.
- Entscheidungen werden oft spontan, unerwartet und situativ getroffen.
- Informationen sollten nur kurz und notwendig sein.

Bei jedem Punkt geht es um das, was noch nicht verstanden wurde.

Das Verstandene braucht keine lange Besprechung.

Sich Abstimmen und Informieren:

Man sollte Aktionen vorher mit Kolleg:innen abstimmen.

Man sieht dann, wie die Arbeit der anderen beeinflusst wird.

Man teilt den Kolleg:innen danach mit, was man getan hat.

Man sagt, ob es anders gelaufen ist und warum.

Man erklärt, welche Folgen die Handlungen hatten und was man gelernt hat.

Die Kolleg:innen können dann mithelfen.

Informationen können per Mail oder Nachricht geteilt werden.

Der Informierende sollte ein Datum für Rückmeldungen festlegen.

Wenn etwas nicht per Mail oder Nachricht geklärt werden kann, wird es ein Punkt für die nächste Besprechung.

Informationen, die nicht aus persönlichem Tun kommen, sollten nicht in der Besprechung behandelt werden.

Diese Informationen können per Mail, Nachricht, Aushang oder Gespräch geteilt werden.

Tagesordnung erstellen:

- Jeder Punkt braucht einen Namen.
- Der Einbringende ist für den Punkt verantwortlich.
- Der Konferenz-Leiter bittet den Einbringenden, die Situation zu erklären.
- Der Einbringende sagt, welche Fragen er beantwortet haben möchte.

Ziele für den Vorbringenden:

- Rat oder Hilfe bekommen.

- Sich mit Kolleg:innen über eine Aktivität austauschen.
- Sich gegenseitig informieren.
- Gemeinsam etwas üben.

Punkte, die nicht besprochen wurden, kommen nicht automatisch auf die nächste Tagesordnung.

Eine Besprechung endet, wenn der Vortragende sagt, dass er weiterarbeiten kann.

Ziele der Besprechung:

Der Vortragende möchte wissen:

- Was denken die Kolleg:innen über das Thema?
- Haben sie Verbesserungsvorschläge?
- Gibt es Beschwerden oder Einwände?

Wenn es Vorschläge oder Bedenken gibt, sollen die Kolleg:innen diese klar sagen. Sie sollen auch Vorschläge machen, wie eine Alternative aussehen könnte.

Um einen Punkt abzuschließen, fragt man:

„Kannst du mit den Vorschlägen der Kolleg:innen jetzt weiterarbeiten?“

Diese Frage richtet sich an den Einbringenden.

Es motiviert alle, wenn der Einbringende sagt: „Ja, ich kann weiterarbeiten.“

Die Frage „Ist jeder damit einverstanden?“ ist nicht hilfreich.

Diese Frage führt oft zu Diskussionen und Streit über Meinungen.

Das macht Besprechungen anstrengend und lang.

Oft bleibt dann keine Zeit für Entscheidungen.

Das macht alle unzufrieden.

Zeitplanung:

Am Anfang der Besprechung soll jeder die Tagesordnung kennen.

Die Leitung erinnert alle an die Zeit: „Wir sind bei der Halbzeit“, „Noch 20 Minuten“.

Das hilft, die Besprechung pünktlich zu beenden.

Jeder kann entscheiden, ob er noch etwas sagen möchte.

Das motiviert und stärkt die Teilnehmer:innen.

Ateliers:

Es ist motivierend, wenn ein Teil der Besprechung in kleinen Gruppen stattfindet.

Die Ergebnisse müssen nicht immer präsentiert werden.

Das Ziel ist, dass jeder weiterarbeiten kann.

In kleinen Gruppen zu zweit oder dritt ist die Arbeit oft effektiver.

8.2 „Andere interessieren sich nicht!“

Manchmal machen Kolleg:innen bei Besprechungen nicht mit.

Sie hören nur zu und sagen nichts.

Das kann frustrierend sein.

Aber hinter diesem Verhalten steckt auch ein positiver Impuls.

Man kann versuchen, diesen Impuls zu verstehen.

Dafür denkt man an eine eigene Erfahrung.

Man überlegt, wann man selbst so gehandelt hat.

Dann kann man den Impuls für das Verhalten besser verstehen.

Erika erzählt:

In einer Konferenz haben wir etwas Wichtiges besprochen.

Einige Kolleg:innen haben sich nicht dafür interessiert.

Sie haben keine Fragen gestellt.

Sie sind einfach zum nächsten Thema gegangen.

Der Trainer sagt:

Ich kenne das von mir selbst.

Bei Betriebshilfetrainings hoffe ich oft, dass es schnell vorbei ist.

Ich denke dann: Wir sind doch schon fertig!

Den Impuls nenne ich ‚vorangehend Springen‘.

Das passiert zum Beispiel, wenn man Feuer macht.

Dann springen die Funken.

Man gibt Raum für neue Ideen.

Wenn man diesen Handlungsimpuls annimmt,

dann springt man, aber loslassend.

Für Besprechungen heißt das:

Man muss nicht alles zu Ende diskutieren.

Man kann ein Thema ansprechen und später wieder darauf zurückkommen.

Man kann kleine Themen-Fenster öffnen.

Man springt von einem Thema zum anderen.

Beim nächsten Mal kann man woanders anfangen.

8.3 „Keiner will sich beteiligen!“

Erika bereitet gerade das Adventfest vor.

Nur 3 oder 4 Menschen helfen jedes Jahr bei der Planung.

Erika meint:

Die Feiern könnten schöner und abwechslungsreicher sein, wenn mehr Menschen mitmachen.

Herkömmliche Vorschläge sind:

- Frage alle Kolleginnen und Kollegen persönlich, ob sie mitmachen wollen.
- Mache eine Aufgaben-Liste.
- Erstelle eine gemeinsame Vision für die Feier.
- Fülle die Feier mit wichtigen Inhalten, damit sich alle verbunden fühlen.

Diese Vorschläge sind theoretisch und abstrakt.

Die Inclutrain-Methode geht anders vor:

1. Was machen die Menschen, die nicht mitmachen?

Sie sitzen still im Morgen-Kreis und fühlen sich nicht beteiligt.

2. In welchem Beruf oder welcher Situation ist „still sitzen“ wichtig?

Zum Beispiel bei einer Theater-Vorstellung.

3. Was machen Zuschauer?

Sie nehmen teil, indem sie zuschauen oder applaudieren.

4. Welche Geste ist wie Applaudieren?

Zum Beispiel etwas schenken, wie dem Nikolaus oder Christkind.

5. Welche Ideen gibt es für das Advent-Fest?

Die Menschen könnten etwas mitbringen und in den Adventkreis legen.

So sind sie draußen und gleichzeitig beteiligt.

Notwendigkeit zeigen:

Man sollte den Menschen klar sagen: „Ich brauche euch.“

Dazu muss erklären, wofür man sie genau braucht.

So wissen die Menschen, wann sie mitmachen sollen und wann nicht.

Sie fühlen sich nicht festgehalten.

Eine gelungene Beteiligung:

Ein Trainer erzählt, wie er sich durch diese Methode an einer Feier beteiligt hat.

Er hat bei der Dreikönigsfeier mitgemacht, weil die Notwendigkeit klar war.

Er erzählt:

Eine halbe Stunde vor meiner Abfahrt zur Dreikönigsfeier bekam ich eine Nachricht.

In der Nachricht stand:

„Wir sehen ganz vor uns, dass du die Besucher:innen heute willkommen heißt.

Du kannst dir sicher etwas zum Thema der Feier einfallen lassen.“

Das Thema war schenken.

Bevor ich losfuhr, hatte ich 30 Minuten Zeit, um Ideen zu sammeln.

Während der Fahrt hatte ich eine weitere Stunde Zeit, um nachzudenken.

Bei der Feier habe ich eine kleine Willkommensrede gehalten.

Ich habe die Rede gerne gemacht.

In der Aufführung danach wurde vieles bestätigt, was ich gesagt hatte.

Aber bei einem Punkt nicht.

Nächstes Jahr möchte ich bei der Regie mithelfen, damit dieser Punkt besser wird.

Wenn man mich vorher gefragt hätte: „Machst du die Eröffnungsrede?“, hätte ich nein gesagt.

Ich hätte gesagt: „Ich habe keine Zeit mich vorzubereiten.“

8.4 „Ich habe keine Zeit!“

Man hört oft: „Ich habe keine Zeit.“

Diese Aussage hat einen positiven Impuls.

Man kann das Verhalten besser verstehen, wenn man fragt:

„Wann hatte ich eine gute Erfahrung damit, keine Zeit zu haben?“

Ein Beispiel:

Die Türklinke meines Hühnerstalls war kaputt.

Ich habe sie nicht repariert.

Stattdessen habe ich einen Trick entwickelt, wie ich sie benutzen kann.

Als ich auf Urlaub fahren wollte, bat ich meinen Nachbarn meine Hühner zu versorgen.

Ich wollte meinem Nachbarn die kaputte Türklinke nicht zumuten.

Also habe ich sie repariert.

Das zeigt: Man handelt, wenn man versteht, dass es wichtig ist.

Ein anderes Beispiel:

Ich sage zu meinem Kollegen:

„Ich brauche dich bei der Besprechung, denn du hast praktische Erfahrung.“

Der Kollege sagt schnell zu.

Früher habe ich gefragt: „Willst du mitmachen?“

Oft antworteten andere: „Ich habe keine Zeit.“

In diesem Beispiel nehme ich den Handlungsimpuls ‚keine Zeit zu haben‘ an.

Ich tue dies, indem ich sage, wieso ich diesen Menschen bei der Besprechung brauche.

Dann sage ich, wie ich meine Verbindung mit dieser Person in der Situation erlebe.

Ich sage: „Ich brauche die bei der Besprechung.“

Selbständigkeit entsteht, wenn man merkt, dass etwas wichtig ist.

Man kann auch überlegen:

In welchem Beruf ist ‚keine Zeit zu haben‘ wichtig?

Das hilft, die Situation positiv zu sehen.

Beispiele für Berufe:

- Börsenmakler
- Rennfahrer
- Simultan-Übersetzer

Der Handlungsimpuls ist: „punktierend Entscheiden“.

Diese Berufe zeigen:

Manchmal ist ‚keine Zeit zu haben‘ eine gute Eigenschaft.

Das ist ein neuer Weg, um mit Problemen in der Organisation umzugehen.

9. Unternehmenskultur

9.1 Der Handlungsimpuls des Birkenhofs

Hier wird der Handlungsimpuls vom Birkenhof beschrieben.

Dieser wurde bei einer Führung über den Hof gefunden.

Die Teilnehmer:innen haben ihre Eindrücke gesammelt.

Sie haben Verben genannt, die den Impuls beschreiben.

Zum Beispiel:

- konstruierend Eröffnen
- beruhigend Pflegen
- strukturierend Wärmen
- schützend Erhalten
- umhüllend Pflegen
- aufnehmend Empfangen
- aufrichtend Kreieren

Die Teilnehmer:innen haben mit „aufrichtend Kreieren“ weitergearbeitet.

Es kam das Berufsbild der Priesterin hinzu.

Elisabeth hat gesagt:

Der Raum innen ist sicher und schützt.

Der Außenraum ist offen und frei.

Beide Räume sind verschieden, aber sie passen zusammen.

Ein Beispiel ist die Schmutz-Schleuse.

Sie bleibt sauber, obwohl es eine Schmutz-Schleuse ist.

Rainer hat gesagt:

Alles ist klar und ordentlich.

Das gibt Sicherheit.

Die Farben und die Tiere machen ruhig.

Albert hat gesagt:

Alles ist aufgeräumt und an seinem Platz.

Das zeigt etwas Konstruierendes.

Klaus hat gesagt:

Die Einrichtung ist wie von einem Kurator gepflegt.

Sie ist für die Klient:innen bereitgestellt.

Kristin hat gesagt:

Hier gibt es Platz, um sich zu entfalten.

Wie verstärkt man diesen Impuls?

- Die Vision sichtbar machen.
- Raum geben, um sich zu entwickeln.
- Etwas Neues schaffen.

- Nach draußen gehen, um zu empfangen.
- Sich aufrichten und sich öffnen.
- Singen als aufrichtendes Element.
- Die Birke ist ein Symbol für Lichtes, Aufrichtendes
Sie bleibt bewegt.

Für den neuen Hofladen fehlt noch eine Vision.

- Die Vision ist vielleicht zu allgemein oder nicht genau genug.

Es gibt eine Gefahr:

Das Aufrichten könnte zu starr werden.

Zu feste Regeln können die Arbeit schwer machen.

Aber gemeinsam mit dem Kreierenden bleibt es beweglich.

Die Aufgabe jetzt: Das Alte lösen und etwas Neues machen.

9.2 Innehalten als Unternehmenskultur

Ein Beispiel der Integrativen Hofgemeinschaft Loidhold

Manchmal ist es bei uns im Betrieb sehr stressig.
Ich habe viele Termine und laufe von einem zum nächsten.
Victoria begegnet mir manchmal und kommt strahlend auf mich zu.
Sie umarmt mich und hält mich fest.
Früher hat mich das genervt, weil ich keine Zeit hatte.
Es war unangenehm für mich, gestoppt zu werden.
Ich wollte nicht darauf eingehen und habe versucht, ihr auszuweichen.
Das hätte sie aber verletzt.
Jetzt nehme ich ihren Impuls bewusst wahr.
Ich bin ihr dankbar für diese Momente.
Sie hilft mir, innezuhalten und langsamer zu werden.
Das tut mir gut.
Früher dachte ich, dass mich das weniger produktiv macht.
Aber das stimmt nicht.
Nach einer Begegnung mit ihr bin ich ruhiger und strukturierter.
So werde ich sogar produktiver.

9.3 Neue Ansätze auf Urtica de Vijfsprong

Urtica de Vijfsprong

Urtica de Vijfsprong ist eine Gemeinschaft zum Wohnen und Arbeiten in Vorden, Niederlande. Dort leben Menschen mit geistiger oder psychischer Behinderung. Sie bekommen Hilfe durch das Leben und Arbeiten auf dem Bauernhof. Der Bauernhof ist 70 Hektar groß. Dort wird biologisch-dynamischen gearbeitet. Es gibt dort 70 Milchkühe und junge Rinder. Die Milch wird direkt auf dem Bauernhof verarbeitet. Es gibt auch eine Gärtnerei, einen Forst und einen Laden. Im Laden verkauft der Hof Produkte wie Gemüse, Käse und Fleisch. Die Hauswirtschaft und Küche sind weitere Arbeitsfelder. Es gibt verschiedene Wohn- und Arbeitsplätze. Zum Beispiel das Hof-Haus, ein alter Bauernhof. Dort leben 9 Menschen mit persönlicher Betreuung.

Urtica de Vijfsprong ist seit 2017 beim Inclutrain-Projekt dabei. Von 2023 bis 2026 gab es das Projekt Inclutrain extends. Vertreter von Urtica haben an 6 Trainings in verschiedenen Ländern teilgenommen. 20 Personen aus der Organisation waren bei den Trainings dabei. Es waren Menschen mit und ohne Unterstützungsbedarf dabei. 2 Mitarbeiterinnen haben eine Ausbildung zur Trainerin gemacht. Sie waren bei monatlichen Trainer-Meetings und Online-Treffen dabei.

Am Ende des Projekts haben Marianne und Helga, die Verantwortlichen, zurückgeschaut. Sie haben geprüft, wie sich die Arbeitsweisen und die Zusammenarbeit verändert haben.

Portfolio

Das Inclutrain-Portfolio gehört mittlerweile zur Dokumentation auf Urtica. Im Portfolio zeigt man die Fähigkeiten eines Menschen mit Beispielen. Es gibt Portfolios von allen Klienten und einigen Mitarbeitern. Die Portfolios helfen gut zusammenzuarbeiten. Man nutzt, überarbeitet und aktualisiert sie regelmäßig. Zukünftig sollen die Pädagog:innen ihre Arbeitspläne mit Hilfe der Portfolios schreiben.

Teilhabe von Klient:innen

Marianne hat Klient:innen in die Übungen mitgenommen. Die Klient:innen haben eine wichtige Rolle bekommen. Sie bekommen nicht nur Hilfe. Sie gestalten ihre Lernprozesse selbst mit. Das stärkt ihr Selbstbewusstsein und ihre Unabhängigkeit. Das führt zu mehr Inklusion. Das ist eine wichtige Veränderung.

Persönliche Entwicklung von Mitarbeiter:innen

Mitarbeiter:innen arbeiten mit den Inclutrain-Methoden.

Sie sehen schwieriges Verhalten jetzt oft neu und erkennen das Positive.
Die Methode hilft, gute Dinge in schwierigen Situationen zu sehen.
Mitarbeiter:innen können dann gute Lösungen finden.
Marianne hat ein Beispiel erzählt:
Sie hat ein Training mit einer Gruppe aus Norwegen gemacht.
Eine Klientin wollte nicht mitmachen.
Die Betreuerinnen haben sich für das Verhalten entschuldigt.
Marianne hat das Verhalten positiv gesehen.
Sie hat gefragt: Wann ist es gut, „Nein“ zu sagen?
Sie haben darüber gesprochen und Erfahrungen geteilt.
Marianne hat gesagt: Das Nein-Sagen ist eine Qualität.
Die Idee hilft, schlechte Meinungen zu ändern.
Mitarbeiter:innen wachsen durch die Methode persönlich.

Weitergabe der Methode in der Einrichtung

Mitarbeiter:innen mit Trainer:innen-Ausbildung teilen ihr Wissen.
Sie bieten Trainings für Kolleg:innen an.
In den Trainings arbeiten sie mit praktischen Aufgaben.
Erfahrene Mitarbeiter:innen teilen ihr Wissen auch in Besprechungen.
Das hilft bei schwierigen Situationen.

Manche Klient:innen sind schwer zu begleiten.
Sie wollen morgens nicht aufstehen oder werden schnell böse.
Kolleg:innen fragen oft, wie man diese Menschen motivieren kann.
Marianne nutzt diese Fragen, um die Inclutrain-Methoden zu erklären.
Das hilft den Kolleg:innen, auch in schwierigen Situationen handlungsfähig zu bleiben.

Wertschätzung

Ein Klient aus Urtica hat über seine Erfahrung gesprochen.
Er wollte zuerst nicht mitmachen, weil er keine neue Diagnose hören wollte.
Dann hat er sich entschieden, es auszuprobieren.
Er hat Tomaten geschnitten, und zwei Personen haben ihn nachgeahmt.
Sie haben seine Stärken und einen passenden Beruf gefunden.
Das hat ihm gefallen, weil sie etwas Positives in ihm gesehen haben.
Es ging nicht um Krankheiten oder Fehler, sondern um seine Fähigkeiten.

Die Inclutrain-Methoden helfen Klient:innen, sich gesehen und akzeptiert zu fühlen.
Die Methoden konzentrieren sich auf Stärken und Fähigkeiten, nicht auf Fehler.
Das hilft den Menschen, Neues zu lernen und sich weiterzuentwickeln.

Herausforderungen

Nicht alle Mitarbeiter:innen arbeiten mit den Inclutrain-Methoden.
Es ist schwer alle zum Mitmachen zu motivieren.
Im Wohnbereich wird weniger mit der Methode gearbeitet als im Arbeitsbereich.
Diskussionen über die Methode helfen wenig.
Es ist besser, wenn die Kolleg:innen die Methode selbst ausprobieren.
Durch eigene Erlebnisse wird die Methode klar und lebendig.

Schlussfolgerung

Die Nutzung der Inclutrain-Methoden wirkt sich gut aus.

Die Zusammenarbeit wird inklusiver und respektvoller.
Die Entwicklung von Portfolios und die Mitarbeit der Klient:innen sind wichtige Schritte.
Aber die vollständige Integration der Methode bleibt eine Herausforderung.

9.4 Neue Wege auf Weide-Hardebek

Die Hof-Gemeinschaft Weide-Hardebek ist eine sozialtherapeutische Lebens- und Arbeitsgemeinschaft.

Sie ist gemeinnützig.

Etwa 100 Menschen leben und arbeiten dort.

Einige Menschen brauchen Unterstützung, andere nicht.

Die Gemeinschaft arbeitet in diesen Bereichen:

- Gemüse-Anbau
- Landwirtschaft
- Tier-Zucht
- Bäckerei
- Haus-Arbeit
- Bau-Handwerk
- Verkauf und Vermarktung.

Weide-Hardebek war von Beginn des Inclutrain-Projekts 2017 dabei.

Es wurden neue Methoden für die berufliche Bildung entwickelt.

Die Methoden wurden bei internationalen Trainings getestet.

Von 2023 bis 2026 gab es das Projekt Inclutrain extends.

Das Ziel war es, die neuen Methoden besser zu lernen und zu nutzen.

Weide-Hardebek hat an 5 Trainings in verschiedenen Ländern teilgenommen:

- Österreich
- Deutschland
- Norwegen
- Niederlande.

18 Menschen aus Weide-Hardebek waren bei den Trainings dabei.

Einige waren mehrmals dabei.

Mitarbeiter haben auch an Verfahrenskreistreffen teilgenommen.

Dort haben sie ihr Wissen vertieft und an Kollegen weitergegeben.

Die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitern und Klienten hat sich durch das Projekt verändert.

Die Mitarbeiter sehen jetzt mehr die Stärken der Klienten.

Früher haben sie oft nur die Probleme gesehen.

In schwierigen Situationen drängen sie nicht sofort Lösungen auf.

Sie machen zuerst einen Schritt zurück.

Sie schauen ruhig, was die Klienten wirklich brauchen.

Das hilft, die Klienten besser zu betreuen.

Die Mitarbeiter finden diese Veränderung positiv.

Klient:innen nutzen die Moodle-Plattform gerne.

Sie informieren sich dort über das Inclutrain-Projekt.

Sie teilen ihre Erfahrungen mit anderen Teilnehmer:innen.

Mitarbeiter:innen nutzen die Plattform selten.

Sie finden, dass Beiträge schreiben mehr Arbeit ist.

Diese Arbeit können sie nicht in der normalen Arbeitszeit machen.

Die neuen Methoden sind für Einzelpersonen positiv.

Aber es ist schwer, die Methoden in der ganzen Organisation einzuführen.
Ein Mitarbeiter sagt, dass es besonders in seiner Arbeit als Bäcker schwierig ist.
Die Entwicklung der Methoden wird bisher von Einzelpersonen getragen.
Die Organisation hat sie noch nicht offiziell übernommen.
Die Leitung muss die Methoden aktiv unterstützen.
Nur so können sie in der ganzen Organisation genutzt werden.
Der Bildungsverantwortliche von Weide-Hardebek soll die Methoden weiterverbreiten.
Er hat viel Wissen durch das Inclutrain-Projekt erlangt.
Man glaubt, dass er die Methoden in der Organisation stärken kann.

Ein Vorschlag ist, Portfolios in die Entwicklungsberichte einzubinden.
Dann müssen alle Mitarbeiter:innen Portfolios schreiben.
Die Portfolios sollen die Stärken der Klient:innen zeigen.
Sie sollen auch Betreuungsansätze entwickeln, die zu den Klient:innen passen.

Famit ist eine Fortbildung für Mitarbeiter:innen.
Sie lernen dort über Inklusion, Teilhabe und Begleitung von Menschen mit Unterstützungsbedarf.
Die Fortbildung wird von Weide-Hardebek angeboten.
Ein Ziel ist, Inclutrain-Module in die Famit-Ausbildung einzubauen.
Von 2023 bis 2026 gab es zwei Probeläufe für die Inclutrain-Module.
Die Module wurden getestet und bewertet.
Die Module sollen langfristig Teil der Famit-Ausbildung werden.

Die neuen Methoden bringen positive Veränderungen in der Arbeit mit Klient:innen.
Die Mitarbeitenden haben eine neue Sichtweise entwickelt.
Diese Sichtweise hilft, die Klient:innen besser zu unterstützen.
Die Unterstützung ist jetzt mehr auf die einzelnen Personen ausgerichtet.
Es gibt aber noch Probleme, die Methoden fest in der Organisation einzuführen.
Wenn die positiven Ergebnisse bleiben, werden die Methoden langfristig genutzt.

10. Projekt

10.1 Inclutrain

Inclutrain ist ein Projekt für inklusives Training.

Das Wort Inclutrain kommt von Inklusion und Training.

Das Projekt hilft Menschen mit Unterstützungsbedarf bei der beruflichen Bildung.

Die Ausbildung ist so gemacht, dass sie Inklusion unterstützt.

Die Methoden im Projekt wurden extra dafür entwickelt.

Das Besondere ist, dass man sich in andere Menschen hineinversetzt.

Man lernt, die Stärken von anderen Menschen zu erkennen und zu fördern.

Das ist wichtig für Berufe, in denen mit Menschen gearbeitet wird.

Aber es ist auch in anderen Bereichen nützlich.

Man lernt auch seine eigenen Stärken kennen und nutzen.

Das hilft in vielen Situationen im Leben.

Beim Projekt wurden Trainings auf Höfen der sozialen Landwirtschaft gemacht.

Die Trainings dauerten 3 Tage.

Die Teilnehmer kamen aus verschiedenen Ländern:

- Österreich
- Deutschland
- Italien
- Norwegen
- Niederlande

Die Trainings waren inklusiv.

Die Hälfte der Teilnehmer waren Menschen mit Unterstützungsbedarf.

Die andere Hälfte waren Sozial-Betreuer.

Was die Teilnehmer gelernt haben, wurde später in den Einrichtungen genutzt.

10.2 Inklusion

Inklusion bedeutet, dass alle Menschen gleichberechtigt teilnehmen können.
In der Ausbildung ist das schwierig umzusetzen, wenn man Menschen in Gruppen einteilt.
Gruppen-Einteilungen können Menschen ausschließen.
Viele Menschen mit Unterstützungsbedarf werden deshalb von der beruflichen Ausbildung ausgeschlossen.
Berufliche Bildung inklusiv zu machen ist eine große Aufgabe.

Die Inclutrain-Methode hilft dabei.
Sie schaut auf den einzelnen Menschen.
Die Methode fragt: Was ist die Qualität des Menschen?
Was ist sein Handlungsimpuls?
Wie kann dieser gefördert werden?
Der Ausgangspunkt der Methode ist also der Mensch.
Die Methode sucht nicht zuerst einen Beruf aus.
Der Beruf wird später gefunden.
Man kann auch neue Berufe entwickeln.

Vielfalt bedeutet, dass Menschen unterschiedlich sind.
Manche Firmen müssen Menschen mit Unterstützungsbedarf einstellen.
Das nennt man Quote.
Aber Vielfalt ist nicht gleich Inklusion.
Inklusion bedeutet, dass alle Menschen etwas beitragen können.
Die Firma muss sich manchmal ändern, damit das möglich ist.
Inklusion geht weiter als Vielfalt.

Das Ziel ist, dass alle Menschen in einer Firma gesehen werden.
Alle Menschen sollen ihre Fähigkeiten nutzen können.

10.3 Inclutrain-Projekte und -Partner

Es gab bisher drei Inclutrain-Projekte.

Das erste Projekt war von Januar 2018 bis Juni 2020.

In diesem Projekt haben die Teilnehmer*innen die Methoden entwickelt.

Das zweite Projekt war von Juni 2021 bis Februar 2023.

Hier haben Menschen aus verschiedenen Ländern zusammengearbeitet und die Methoden ausprobiert.

Das dritte Projekt war von September 2023 bis Februar 2026.

In diesem Projekt wurden die Methoden verbessert und Austauschtreffen gemacht.

Diese Einrichtungen haben bei allen drei Projekten mitgemacht:

- Hof-Gemeinschaft Weide-Hardebek (Deutschland)
- Gemeinschaft Loidholdhof (Österreich)
- Urtica De Vijfsprong (Niederlande)

Diese Partner haben alle Projekte unterstützt:

- merckens development support (Deutschland)
- Albert de Vries Onderzoek in eigen werk (Niederlande)

Ab dem zweiten Projekt hat auch Lebensraum Birkenhof (Österreich) mitgemacht.

Andere Organisationen haben bei einzelnen Projekten mitgemacht:

- Bundesverband Deutscher Berufsausbilder (Deutschland, Inclutrain)
- Casa de Santa Isabel (Portugal, Inclutrain connect)
- Vidaråsen Landsby (Norwegen, Inclutrain extends)
- Azienda Agricola San Patrizio (Italien, Inclutrain extends)

Die Europäische Union hat die Projekte mit Erasmus+ unterstützt.