

Dezember 2019

stiftungltrieb &  
Raum für Entwicklung

# Stiftung Altrieb INFOBULLETIN

4  
Ausblick  
auf die  
nächsten  
Monate!

## KOPF DES MONATS

Ralph Jäger

## TEAM DES MONATS

Hauptküche

## SCHWERPUNKT

Personzentrierte Haltung, Netzwerktreffen

Foto: Stárnezauber 2018



**INHALTSVERZEICHNIS**

<b>BERICHT DES GESCHÄFTSFÜHRERS</b>	
Seiten	3
<b>THEMEN SCHWERPUNKTE</b>	
Grundlagen der Personenzentrierten Haltung	4
Das Konzept, die Umsetzung, die Auswirkungen	5/7
Interview mit Frau Pörtner	8
Internationales Netzwerktreffen	9/15
<b>AUS DEM BETRIEB</b>	
Blick hinter die Kulissen	16
Wohnen heute – Wohnen morgen	17
Wir sind dann mal weg	18
Den richtigen Rahmen setzen	19
Strukturgruppen Eterna	20
<b>KOPF DES MONATS</b>	
Seiten	21
<b>TEAM DES MONATS</b>	
Seiten	22
<b>WEITERES AUS DEM BETRIEB</b>	
GRENZENLOS – Party im ZwiBack	23
Impressionen Herbstfest 2019	24/25
Impressionen Halloween vom 31. Oktober 2019	26
<b>AGENDA</b>	
Seite	27

**IMPRESSUM**

**REDAKTION**

Stiftung Altried

**GESTALTUNG**

AWE SCHAFFHAUSEN GmbH

**DRUCK**

Stamm Druck

**AUFLAGE**

1500 Ex.

**PERSONENZENTRIERTE HALTUNG  
DAS THEMA BEI DER STIFTUNG ALTRIED**

Den Schwerpunkt dieser Infobulletin-Ausgabe bilden die Berichte über die Personenzentrierte Haltung, welche wir dieses Jahr in allen Bereichen via Weiterbildungen aufgefrischt haben, und das diesbezügliche internationale Netzwerktreffen vom 24./25. Oktober 2019 bei uns in der Stiftung Altried. Die Stiftung Altried hat die Personenzentrierte Haltung um die Jahrtausendwende eingeführt. Frau Pörtner, deren Bücher über die Personenzentrierte Haltung und das entsprechende Handeln mit Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung führend sind, hat uns damals bei der Einführung unterstützt. Es hat mich deshalb ausserordentlich gefreut, konnte Frau Pörtner in doch schon hohem Alter am diesjährigen Netzwerktreffen teilnehmen. Die Berichte zeigen auf, dass wir bezüglich Mitsprache, Selbstbestimmung und Teilhabe unserer Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem richtigen Weg sind. Wie unsere Byline zum Logo schon sagt, «wir schaffen Raum für Entwicklung» mit dem jeweiligen speziell geeigneten Rahmen für alle Menschen mit Beeinträchtigung, die bei uns arbeiten und/oder wohnen.

**GRUNDLAGEN UNSERER HALTUNG**



Bezüglich unserer Bauprojekte gibt es leider keine grossen Neuigkeiten seit dem letzten Infobulletin vom August 2019. Bezüglich des Erweiterungsbaus unseres Ferienzentrums Wannental fehlt immer noch die Beurteilung des Kantons Aargau. Bezüglich unseres Projekts mit dem Bau von Clusterwohnungen warten wir noch auf die Kosten. Und bei der Aufstockung am Hauptsitz läuft gerade ein Skizzenwettbewerb zwischen 6 Architekturbüros. Die Jurierung wird Ende Februar 2020 stattfinden.

Beim diesjährigen Herbstfest übertrafen wir sogar das letztjährige super Resultat und erreichten das zweitbeste Resultat überhaupt mit knapp über CHF 160'000.- Vielen Dank nochmals an die zahlreichen HelferInnen, MusikerInnen, Kirchengemeinden, Angestellten und Mitarbeitenden, welche tatkräftig mitgeholfen haben.

Wir freuen uns schon alle auf den diesjährigen Sternezauber am Freitag 13. Dezember und Samstag 14. Dezember an unserem Hauptsitz an der Ueberlandstrasse 424 in Zürich. Der riesige geschmückte Weihnachtsbaum, der Sternenweg rings um das Hauptgebäude, die vielen Geschenkartikel in der alten Schreinerei und das Musikangebot tragen zu einem besinnlichen Zusammensein und als Vorbereitung auf Weihnachten bei. Und natürlich kann man sich verköstigen mit Bratwurst und Glühwein draussen oder gutbürgerlicher Küche in der Alteria. Da der Platz in den letzten Jahren immer knapper wurde, kann man neu auch ein Raclette in unserem zusätzlichen Zelt geniessen.

Ich danke allen Autorinnen und Autoren ganz herzlich für Ihre Beiträge. Auch danke ich dem Stiftungsrat und allen Angestellten und Mitarbeitenden für die geleistete Arbeit und die gute Zusammenarbeit. Ebenfalls danke ich unseren Gönnern, den Spenderinnen und Spendern, den Angehörigen und den Behörden und allen Kunden ganz herzlich für ihr Wohlwollen unserer Institution gegenüber.

**Für die kommenden Weihnachtstage und das neue Jahr 2020 wünsche ich alles Gute.**

RALF ESCHWEILER,  
GESCHÄFTSFÜHRER

## DIE ZENTRALEN GRUNDLAGEN DER PERSONENZENTRIERTEN HALTUNG

Die zentralen Grundlagen unserer Betreuungsarbeit anhand des Konzeptes der Personenzentrierten Haltung werden von Frau Pörtner wie folgt beschrieben:

- **Humanistisches Menschenbild**

Personenzentriert arbeiten heisst, nicht von Vorstellungen ausgehen, wie Menschen sein sollten, sondern davon, wie sie sind, und von den Möglichkeiten, die sie haben. Menschen dabei zu unterstützen, innerhalb ihrer begrenzten Möglichkeiten angemessen mit der Realität umzugehen.

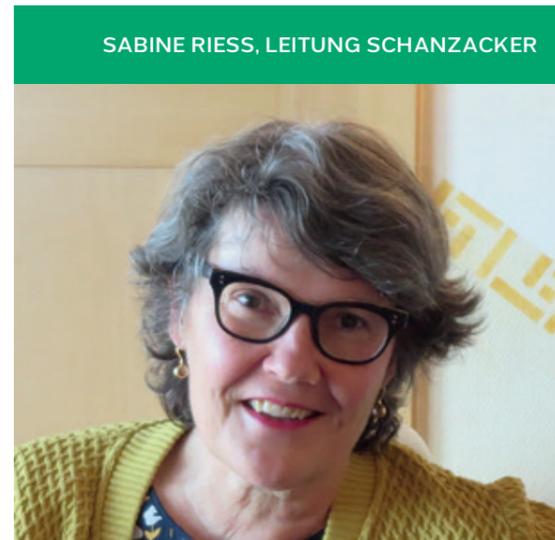
Personenzentriert arbeiten heisst, mit den betroffenen Personen, nicht für sie, Probleme lösen. Ihre unterschiedlichen Fähigkeiten und Bedürfnisse berücksichtigen und einbeziehen und ihnen im Rahmen ihrer Möglichkeiten Selbstverantwortung zuzutrauen.

Personenzentriert arbeiten meint auch, als Betreuungs-Person wahrnehmbar sein. Dazu gehört die Bereitschaft, sich mit dem eigenen Anteil an der jeweiligen Situation auseinanderzusetzen.

- **Gleichgewicht zwischen Rahmen und Spielraum**

Personenzentriert arbeiten heisst auch, den Bezugsrahmen klar zu erkennen und Spielräume zu eröffnen, um für die Betroffenen Erfahrungsmöglichkeiten zu schaffen, damit lebenslanges Lernen möglich wird.

SABINE RIESS, PROJEKTLEITERIN  
PERSONENZENTRIERTE HALTUNG  
UND LEITUNG STANDORT SCHANZACKER



SABINE RIESS, LEITUNG SCHANZACKER

- **Die drei Komponenten der Personenzentrierten Haltung**

**Empathie** (oder einführendes Verstehen) ist die Fähigkeit, das Erleben und die Gefühle des Gegenübers genau und sensibel zu erfassen, mich in seinen inneren und äusseren Bezugsrahmen so einzufühlen, als ob ich der andere wäre, und dennoch nie ausser Acht zu lassen, dass ich ich selbst und nicht der andere bin. Empathie ist nicht Identifikation.

**Wertschätzung** (oder nicht-wertendes akzeptieren) bedeutet, dass ich mein Gegenüber ohne zu werten akzeptiere, als ganze Person, so wie sie im Augenblick ist, mit all ihren Schwierigkeiten und Möglichkeiten.

**Kongruenz** (oder Echtheit) heisst, dass mir mein eigenes Erleben bewusst ist und ich es trennen kann von dem, was ich beim Gegenüber wahrnehme. Das erfordert, dass ich meine Gefühle, Impulse und Eindrücke zulasse und akzeptiere, aber nicht, dass ich sie dem anderen Menschen in jedem Fall ungefiltert an den Kopf werfe.

Literaturangabe: Marlis Pörtner, Ernstnehmen – Zutrauen – Verstehen. Personenzentrierte Haltung im Umgang mit geistig behinderten und pflegebedürftigen Menschen, Klett-Cotta, Stuttgart, 1996

SABINE RIESS, PROJEKTLEITERIN  
PERSONENZENTRIERTE HALTUNG  
UND LEITUNG STANDORT SCHANZACKER

## PERSONENZENTRIERTE HALTUNG IN DER STIFTUNG ALTRIED

Die Stiftung Altried hat sich um die Jahrtausendwende dazu entschieden, anhand des Konzeptes der Personenzentrierten Haltung zu arbeiten. Im Leitbild steht, dass durch die Personenzentrierte Haltung für jeden Menschen mit Beeinträchtigung mehr Teilhabe, Selbst- und Mitbestimmung ermöglicht wird.

Was verstehen wir unter Personenzentrierten Haltung? Wie wird dieses Konzept konkret in unserer Institution umgesetzt? Was für Auswirkungen hat dies auf die BewohnerInnen und MitarbeiterInnen – und welche für die Angestellten?

**Marlis Pörtner** hat als Psychotherapeutin den personenzentrierten Ansatz in der Arbeit mit Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung in der Schweiz und in Deutschland konzipiert und erprobt. Sie hat dazu in verschiedenen Institutionen Weiterbildungen angeboten und durchgeführt. Zudem hat sie mehrere Bücher zu diesem Thema veröffentlicht. Sie war seit 1999 schon als Psychotherapeutin für einige BewohnerInnen der Stiftung Altried tätig und hat auch Weiterbildungen für die Angestellten durchgeführt.

Schon vor der Fusion mit der Stiftung Altried habe ich mich vertieft mit dem Thema «Personenzentrierte Haltung» auseinandergesetzt. Damit ein Konzept in allen Arbeits- und/oder Wohnbereichen im Arbeitsalltag spürbarer wird, benötigt es eine konkrete fachliche und persönliche Auseinandersetzung. Aus lerntheoretischer und neurobiologischer Sicht ist es notwendig, sich immer wieder mit dem Thema auseinanderzusetzen, damit Wissen zu einer vertieften «inneren Haltung» werden kann. Ein fachlich-konzeptueller Ansatz bleibt daher in einer Institution nur solange «lebendig», wie dieses Konzept mit den Menschen immer wieder aktualisiert wird.

Wie kann nun dieses Konzept ganz konkret in den agogischen Arbeitsalltag integriert werden? Was braucht es dabei von den Leitungspersonen, was von den Angestellten?

Eine «Haltung» ist ja nicht eine Methode oder ein Instrument, das ich je nach Situation anwenden und wieder weglassen kann. Sondern eine Haltung verlangt von mir, dass ich mich mit allen Komponenten des Konzeptes auseinandersetze und ich zudem in der Lage bin, mein eigenes Verhalten zu reflektieren. Haltung kommt von Verhalten. Wie verhalte ich mit also im Alltag gegenüber den Menschen mit Beeinträchtigung, wie gehe ich mit problematischen Situationen um. Wie gelingt es mir, auf das unterschiedliche und teilweise stark herausfordernde Verhalten von BewohnerInnen oder MitarbeiterInnen angemessen zu antworten? Wie wird im Team miteinander umgegangen? Und wie wirkt sich die Personenzentrierte Haltung auf das Führungsverständnis aus?

Im Herbst 2017 habe ich in Zusammenarbeit mit den Teamleiterinnen Wohnen am Standort Schanzacker zu diesem Thema für die Angestellten im Bereich Wohnen angefangen, Schulungen durchzuführen. Uns war es wichtig, dass für die Beteiligten eine möglichst konkrete und praxisnahe Auseinandersetzung mit diesem Konzept ermöglicht wird, die danach im Alltag umgesetzt werden kann. Nach mehreren internen Weiterbildungen entstand die Idee, dass wir für die Teams Interventionen (kollegiale Beratung) anbieten möchten, die einen direkten Bezug zu der Personenzentrierten Haltung haben. Somit bekamen die Teams die Möglichkeit, selbstständig Fallbesprechungen durchzuführen – ohne «Experten» von aussen. Sie selber sind – oder werden zu den Experten.

Mittlerweile wurden die Bereiche Tagesstätte und Hauswirtschaft auch in diesen Prozess miteingebunden, da sie mit ähnlichen Themen beschäftigt sind und die Personenzentrierte Haltung in allen Bereichen Anwendung finden soll.

Von der Geschäftsführung bekam ich im Spätsommer 2018 den Auftrag, für alle Angestellten der Stiftung Altried ein Weiterbildungs-Konzept zu diesem Thema zu erstellen. Das Projekt hiess:

**Personzentriertes Arbeiten (Haltung) bereichsübergreifend einführen und bei allen Angestellten vertiefen.**

Das Ziel ist; durch diese «verinnerlichte, professionelle Haltung» die Angestellten im Umgang mit den KlientInnen besser in die Lage zu bringen, flexibel und adäquat in ihrem Arbeitsalltag zu reagieren. Zudem gelingt es durch das erarbeitete Wissen vermehrt, im Vorfeld die Lebensräume für und vor allem mit den KlientInnen aktiv zu gestalten, was zu mehr Mitsprache, Selbstbestimmung und Teilhabe führt.

Eine Vorbereitungsgruppe plante zuerst grob 6 Schulungseinheiten zu verschiedenen Themen aus dem Buch «Ernstnehmen – Zutrauen – Verstehen» von Marlis Pörtner und legte fest, dass die Weiterbildungen bereichsübergreifend gestaltet werden sollten.

Da für 2019 aber schon sehr viele andere interne Weiterbildungen geplant waren, wurden die Themen-Blöcke von 6 auf 2 Weiterbildungsangebote gekürzt, um ein Überangebot zu vermeiden. Dann wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, die die Aufgabe hatte, die fachlichen Inhalte der Weiterbildungen zu erarbeiten und diese dann auch durchzuführen. Glücklicherweise konnten 4 sehr interessierte Angestellte aus verschiedenen Bereichen dafür gewonnen werden. Wichtig waren mir vor allem folgende Grundsätze:

- Durch kurze Inputs Themen anregen
- Aktives Mitarbeiten ermöglichen, kein Frontalunterricht, sondern zusammen tun
- Arbeiten in Kleingruppen in Bezug auf konkrete Alltagssituationen ermöglichen
- Auseinandersetzung mit dem eigenen Arbeitsverständnis anregen
- Austausch in der Gesamtgruppe, Erfahrungen teilen, Perspektivenvielfalt sichtbar machen

---

SABINE RIESS, PROJEKTLEITERIN  
PERSONENZENTRIERTE HALTUNG  
UND LEITUNG STANDORT SCHANZACKER

Nachdem die Inhalte der Weiterbildungen erarbeitet waren, legten wir fest, dass die Schulungen jeweils von zwei TeilnehmerInnen der Arbeitsgruppe durchgeführt werden. Dies sollte in «unserem Tun» deutlich machen, dass es nicht nur «ein/e ExpertIn» gibt, die dieses Wissen vermittelt, sondern wir diese Haltung unterschiedlich leben und dabei voneinander lernen können. Folgende Themen haben wir gemeinsam ausgewählt und in 2 Bereiche unterteilt:

Themenschwerpunkt A beinhaltete:

1. **Empathie, Wertschätzung und Kongruenz** – Welche Bedeutung haben diese Begriffe für uns und wie setzten wir diese konkret im agogischen Alltag ein?

2. **Gleichgewicht zwischen Rahmen und Spielraum finden.** Wie gelingt es uns anhand der Personzentrierten Haltung, den BewohnerInnen und/oder MitarbeiterInnen mehr Mitsprache und Selbstbestimmung zu ermöglichen?

Themenschwerpunkt B befasste sich mit:

1. **Erleben als zentraler Faktor – Zuhören mit allen Sinnen** – sich die Subjektivität des Erlebens bewusst machen – **Wie** etwas erlebt wird, ist oft wichtiger als das Was. Nonverbale Kommunikationsmöglichkeiten sollten eingesetzt werden.

2. **Umgang mit eigenen Emotionen** – Emotionen beeinflussen immer unseren Handlungsspielraum (positiv wie negativ) – Wie gelingt es mir, durch den bewussten Umgang mit meinen Emotionen mehr Handlungsspielraum zu ermöglichen?

3. **Reflexion und Selbstreflexion im Arbeitsalltag** – Wo findet dies in meinem Arbeitsalltag statt – wo/wie könnte es noch mehr genutzt werden?

---

SABINE RIESS, PROJEKTLEITERIN  
PERSONENZENTRIERTE HALTUNG  
UND LEITUNG STANDORT SCHANZACKER

Dieses Weiterbildungsangebot konnte 2019 dann pro Themenschwerpunkt an 10 festgelegten Terminen für alle Angestellten angeboten werden. Beim Teil A war die Teilnahme für alle verpflichtend, und Teil B wurde auf freiwilliger Basis angeboten.

An den Weiterbildungen wurden jeweils die teilnehmenden Angestellten befragt, wie es ihnen gefallen hat und ob sie etwas mitnehmen können, was sie im Arbeitsalltag nutzen können. Wir haben viele positive Rückmeldungen erhalten. Hier einige Auszüge:

Dass die Themen spannend vermittelt wurden – dass sie nicht nur zuhören mussten, sondern sich aktiv beteiligen konnten – die Weiterbildungen kurzweilig waren – dass der bereichsübergreifende Austausch bereichernd war – dass es geschätzt wurde, dass die ReferentInnen in der Gruppe sasssen und nicht vor der Gruppe.

Es kamen aber auch kritische oder anregende Rückmeldungen. Dass die Zeit für den Austausch/Übungen in den Weiterbildungen zu knapp bemessen war – dass nicht in jedem Bereich (Wohnen/Arbeit) die gleichen zeitlichen oder strukturellen Möglichkeiten dafür vorhanden seien, um diese agogische Haltung umzusetzen. Und einige wünschten, dass weiterhin Weiterbildungen oder ein fachlicher Austausch zu diesem Thema angeboten werden sollten.

Ich denke, durch die Auswahl der Themenbereiche konnten wir die TeilnehmerInnen anregen, sich mit diesen grundlegenden Themen und Theorien auseinanderzusetzen.

Es gab rege Gespräche, und der Austausch fand sehr offen statt, obwohl sich viele nicht kannten. Es entstanden viele gute Fragen, die die Betroffenen in ihren Arbeitsbereich mitnehmen konnten. Durch die Art und Weise, wie die Weiterbildungen durchgeführt wurden, konnten wir erreichen, dass sich die Mehrheit aktiv miteinbringen konnte. Es konnten gute und auch weniger gute Praxisbeispiele miteinander geteilt werden, ohne befürchten zu müssen, dass man «alles falsch macht».

Wichtig war auch zu vermitteln, dass wir Empathie, Wertschätzung und Kongruenz auch für uns selber aufbringen müssen.

Auch gegenüber den ArbeitskollegInnen und Leitungspersonen, überall, wo ich im Arbeitsalltag mit Menschen zu tun habe. Die Personzentrierte Haltung muss immer wieder geübt und «gelebt» werden. Es ist ein längerer Prozess – bis sie irgendwann zu einer inneren Haltung werden kann.

Welche Auswirkungen hat nun die Personzentrierte Haltung auf die Menschen mit und ohne Beeinträchtigung?

Anhand einiger Praxisbeispiele des diesjährigen Netzwerktreffens im Oktober 2019 wird deutlich, welche positiven Auswirkungen diese Haltung auf alle Beteiligte haben kann. Aussagen von Angestellten waren: «mehr auf Augenhöhe arbeiten» – Wir können nicht wissen, was richtig ist für die KlientInnen – wir müssen es gemeinsam aushandeln und ausprobieren – den Menschen mit Beeinträchtigung wird mehr zugetraut – Mitsprachemöglichkeiten der KlientInnen können in einigen Bereichen ausgeweitet werden.

Ausblick/Planung 2020: für alle neuen Angestellten der Stiftung Altried können im kommenden Jahr die Themenbereiche A und B weiterhin angeboten werden. Ob noch weitere Angebote bezüglich Weiterbildung «Personzentrierte Haltung» gemacht werden können, muss intern noch geklärt werden.

An dieser Stelle möchte ich mich bei allen KollegInnen bedanken, die so engagiert mitgeholfen haben, dass dieses Projekt in unterschiedlichen Bereichen so gewinnbringend umgesetzt werden konnte. Bedanken möchte ich mich auch bei der Geschäftsführung, dass ich/wir die Möglichkeit bekommen haben, dieses spannende Projekt umzusetzen.

**INTERVIEW MIT FRAU PÖRTNER  
VOR DEM NETZWERKTREFFEN**

**Wie kamen Sie dazu, sich mit der Personzentrierten Haltung für den Kontakt mit Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung zu engagieren?**  
Bereits ganz am Anfang meiner Tätigkeit als Psychotherapeutin durch meine ersten beiden Klientinnen hier in der Stiftung Altried. Von ihnen habe ich gelernt, wie unverzichtbar diese Haltung in der Beratung ist - nicht nur gegenüber beeinträchtigten Menschen, sondern ganz grundsätzlich allen Ratsuchenden gegenüber. Doch eine Haltung «hat» man nicht einfach, sie muss sich im praktischen Handeln zeigen. Das hat mich damals veranlasst, die Handlungsgrundlagen und Richtlinien für den Alltag zu entwerfen.

**Wie erlebten Sie die Zeit um die Jahrtausendwende, wo Sie aktiv mitgeholfen haben, die Personzentrierte Haltung in der Stiftung Altried einzuführen? Gibt es Unterschiede zu heute, oder sind die Voraussetzungen gleich wie vor 20 Jahren?**

Die Voraussetzungen haben sich schon geändert. Menschen mit Beeinträchtigungen leben nicht mehr nur unter ihresgleichen, sie können sich freier bewegen, man begegnet ihnen im Tram, auf der Strasse, im Supermarkt etc. Allerdings hat sich die Praxis erst zum Teil den veränderten Voraussetzungen angepasst. Da gibt es enorme Unterschiede.

RALF ESCHWEILER,  
GESCHÄFTSFÜHRER

**Sehen Sie Gemeinsamkeiten der Personzentrierten Haltung mit den Eckpfeilern der UNO-Behindertenrechtskonvention «Teilhabe, Selbstbestimmung, Mitbestimmung, Befähigung der Menschen mit Beeinträchtigung zu eben diesen Eckpfeilern»?**

Absolut. Das war eine überraschende und sehr erfreuliche Übereinstimmung, denn als ich die Handlungsgrundlagen und Richtlinien für die personzentrierte Arbeitsweise entwickelte und beschrieb, gab es die UNO-Behindertenrechtskonvention noch nicht. Später hat sie dann mancherorts dazu beigetragen, dass Einrichtungen und Betreuende ihren Widerstand gegenüber Veränderungen aufgaben und begannen, sich mit der personzentrierten Arbeitsweise zu befassen. Denn jetzt waren diese Eckpfeiler gesetzlich vorgeschrieben, und die beschriebenen Grundlagen und Richtlinien bieten eine sehr brauchbare Orientierungshilfe für die praktische Arbeit im Alltag.

SABINE RIESS, PROJEKTLEITERIN  
PERSONENZENTRIERTE HALTUNG  
UND LEITUNG STANDORT SCHANZACKER

VIELE INTERESIERTE GENIESSEN DIE SPANNENDEN VORTRÄGE



**INTERNATIONALES NETZWERKTREFFEN  
PERSONENZENTRIERTES ARBEITEN AM  
24./25.OKTOBER 2019**

Das Netzwerktreffen ist eine Fortbildungsveranstaltung für Angestellte von Einrichtungen und Trägern, die nach dem personzentrierten Konzept «Ernstnehmen, Zutrauen, Verstehen» arbeiten, es einführen möchten sowie für KollegInnen, die es in Fachberatung, Supervision, Lehre, Aus- und Fortbildung weitervermitteln.

Seit 2010 findet auf Initiative von Marlis Pörtner jährlich ein Treffen statt, bei welchem sich unterschiedliche soziale Institutionen über ihre Arbeit und Erfahrungen betreffend der Personzentrierten Haltung austauschen. Es sind Einrichtungen aus der Schweiz, Deutschland, Österreich und Lichtenstein dabei, die unterschiedliche Wohn- und Arbeitsplätze für Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung anbieten.

FRAU PÖRTNER, IM GESPRÄCH MIT RALPH JÄGER



**Das zweitägige Treffen soll Plattform bieten für:**

- gegenseitiger fachlicher Erfahrungsaustausch bezüglich Arbeit/Umsetzung mit der Personzentrierte Haltung
- Fachvorträge, Workshops
- Bekanntmachung/Informationsweitergabe bezüglich der Arbeit anhand dieses Konzeptes

2017 fand das Netzwerktreffen in Bremen statt. Damals war ich, in Begleitung von vier weiteren Kolleginnen, das erste Mal dabei. Am ersten Tag wurden verschiedene Workshops angeboten, am zweiten Tag fanden verschiedene Fachvorträge statt. Zum Beispiel von Wolfgang Hinte der Universität Duisburg-Essen zum Thema «Sozialraumorientierung in der Behindertenhilfe» oder von Michael Lux vom Neurologischen Rehabilitationszentrum Bad Wildbad zum Thema «Der Personzentrierte Ansatz und die Neurowissenschaften». Daneben gab es auch unterschiedliche Beiträge aus den verschiedenen Einrichtungen. Es wurde berichtet, wie es ihnen gelingt, den personzentrierten Ansatz im Alltag umzusetzen.

Am Ende der Veranstaltung wurde eine Einrichtung gesucht, die im Jahr 2019 das Netzwerktreffen veranstalten würde. Da damals schon klar war, dass das Wohnheim Schanzacker ab 2018 mit der Stiftung Altried fusionieren würde, schlug ich vor, dass es nach Absprache mit dem Geschäftsführer in Zürich stattfinden könnte.

SABINE RIESS, PROJEKTLEITERIN  
PERSONENZENTRIERTE HALTUNG  
UND LEITUNG STANDORT SCHANZACKER



Das Netzwerktreffen 2018 fand im Herbst in Schweinfurt statt und wurde von der Lebenshilfe organisiert. Auch dieses Mal konnten wir bereichsübergreifend zu fünf die Tagung besuchen. Das Thema war: Voneinander Wissen – Voneinander lernen. Der fachliche Austausch stand hier im Vordergrund: Wie gelingt es den Einrichtungen, dass die Angestellten diese Haltung lernen möchten und auch umsetzen können. Was bedeutet es für die BewohnerInnen? Merken sie überhaupt, dass nach diesem Konzept gearbeitet wird? Wie gehen wir mit Scheitern um? Und wie sieht es im Bereich der Werkstätten mit der Umsetzung der Personzentrierten Haltung aus?



SABINE RIESS, PROJEKTLEITERIN  
PERSONENZENTRIERTE HALTUNG  
UND LEITUNG STANDORT SCHANZACKER

Damals konnte ich den ersten Entwurf des geplanten Projektes der internen Weiterbildung in der Stiftung Altried: «Personzentriertes Arbeiten bereichsübergreifend einführen und bei allen Angestellten vertiefen» vortragen und mit den KollegInnen diskutieren. Spannend fand ich, dass alle Einrichtungen so unterschiedliche Modelle erarbeiten, wie sie das personzentrierte Arbeiten in ihrer Institution implementieren. Es gibt nicht den «einen richtigen» Weg, sondern verschiedene. Und diese müssen in den Einrichtungen jeweils gemeinsam erarbeitet werden.

3 BEWOHNERBEIRÄTINNEN AUS SCHWEINFURT



SABINE RIESS, PROJEKTLEITERIN  
PERSONZENTRIERTE HALTUNG  
UND LEITUNG STANDORT SCHANZACKER



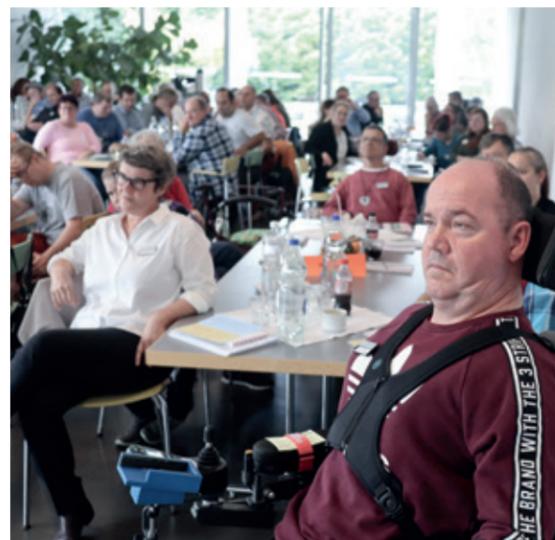
Nach diesem Treffen fuhren wir motiviert nach Zürich zurück und fingen schon bald mit der Organisation des Netzwerktreffens 2019 an.

Es wurde mit 4 Angestellten aus verschiedenen Bereichen ein Organisationskomitee gegründet. Wir einigten uns auf das Motto: «Mitsprache, Selbstbestimmung und Teilhabe», da wir uns in der Geschäftsleitung seit Anfang 2019 aufgrund der UNO-BRK vermehrt mit diesem Thema beschäftigt haben. Wir wollten, dass dieses Jahr vor allem auch Menschen mit einer Beeinträchtigung eine Plattform bekommen. Das bedeutete, dass wir Projekte suchten oder anregten, die die BewohnerInnen oder MitarbeiterInnen an dem Tag vortragen konnten und anhand deren deutlich wird, dass Mitsprache, Selbstbestimmung und Teilhabe ermöglicht wird.



So wurden für den ersten Tag 5 Beiträge geplant, die mit Menschen mit Beeinträchtigung erarbeitet wurden. Ziel war, dass sie etwas mitgestalten können, dass auch nach dem Netzwerktreffen noch Bestand hat resp. weiterhin umgesetzt werden kann (keine Alibiübung).

Am 24. Oktober war es dann soweit. Für das Treffen hatten sich über 40 Gäste aus anderen Institutionen angemeldet, und von der Stiftung Altried nahmen fast 40 BewohnerInnen, MitarbeiterInnen und Angestellte teil. Wir begrüßten alle Gäste mit einem üppigen Stehlunch und kamen in erste Gespräche. Nach den offiziellen Begrüßungen durch das OK-Team, die Präsidentin des Stiftungsrates Frau Gontersweiler und dem Geschäftsführer Ralf Eschweiler konnte das Netzwerktreffen starten. Wir hatten für die beiden Tage einen Moderator engagiert. Herr Lei begrüßte die erste Rednerin Frau Marlis Pörtner. Sie freute sich, dass das Treffen dieses Jahr in Zürich stattfand und den Menschen mit Beeinträchtigung so viel Raum eingeräumt wurde. Ihre Arbeit begann ja vor vielen Jahren in der Stiftung Altried. Sie hatte im Memphis ihre ersten Klienten. Damals gab es nicht viele PsychotherapeutInnen, die sich für diese Klientel interessierten. Es freute sie sehr, nach so vielen Jahren wieder hier zu sein und miterleben zu dürfen, was sich alles verändert hat.



SABINE RIESS, PROJEKTLEITERIN  
PERSONZENTRIERTE HALTUNG  
UND LEITUNG STANDORT SCHANZACKER

Der erste Vortrag kam vom Bewohnerrat der Stiftung Altried. Sie stellten sich und ihre Arbeit vor. Sie machten auch Vorschläge, wie sie ihre Arbeit verbessern könnten, resp. wie die die BewohnerInnen dazu anregen könnten, ihre Anliegen vermehrt einzubringen.

Beim zweiten Input zeigte uns die Lebenshilfe Schweinfurt, was sich konkret für die BewohnerInnen verändert hat, seit die Einrichtung anhand der Personzentrierten Haltung arbeitet. Der Beitrag wurden von Angestellten und 3 Bewohnerbeirätinnen vorgetragen. Sie hatten bei BewohnerInnen eine Umfrage gemacht zu Themen wie Eigenverantwortung, Gesundheit, Verwaltung ihres eigenen Geldes, Fortgezeit am Wochenende. Sie haben von den BewohnerInnen ganz ehrliche und konstruktive Rückmeldungen erhalten, die diese z.T. auch schon umsetzen konnten.

Der dritte Input kam aus dem Team der Hauptküche der Stiftung Altried. Manuela Canonica, Selku Alder, Maya Stössel und Ursula Carrara erzählten uns, wie sie mit Seminar-TeilnehmerInnen, die bei uns Seminarräume mieten, gemeinsam einen Apéro produzieren. Es war schön zu hören, wie die MitarbeiterInnen anfänglich etwas unsicher waren, aber nach und nach mehr Sicherheit gewannen und diese Aufgaben nun gerne ausführen. Sie erzählten uns auch, wie es ihnen gelang, mit ihrer Unsicherheit oder Nervosität umzugehen. Ein schönes Beispiel zum Thema Teilhabe.

Nach einer erholsamen Pause erläuterte die Gruppe vom Integrierten Wohnen Altried, wie für sie «Wohnen heute – und Wohnen morgen» aussieht resp. aussehen sollte. Sie hatten dafür eine Arbeitsgruppe gebildet und Claudia Kunz, Ralph Jäger, Knut Wegmüller und David Knobel präsentierten uns ihre Arbeit. Mit dabei war auch Jürg Langhart als Rollstuhlexperte. Es gelang ihnen gut, ihre Wünsche und Vorstellungen darzustellen. Aber auch zu benennen, welche Pflichten für die BewohnerInnen aufgrund dieser Wünsche entstehen.

BEGRÜSSUNG DURCH DIE PRÄSIDENTIN DES STIFTUNGSRAATES



Zum Abschluss kam ein Beitrag vom Standort Schanzacker. Einmal im Jahr macht der Standort mit allen Bewohnerinnen, Mitarbeiterinnen und Angestellten einen Tagesausflug. Bisher wurde dieser immer von Angestellten organisiert. Dieses Jahr wurde dies mit den Bewohnerinnen zusammen gemacht. Diese Erfahrung war für die Bewohnerinnen wie auch die Angestellten ein grosser Erfolg. Brigitte Senti und Patricia Semeth haben diese Arbeit sehr lebendig vorgetragen.

Am Abend wurde im Bistro Zwiback für alle interessierten TagungsteilnehmerInnen ein gemeinsames Abendessen organisiert. Daran nahmen ca. 35 Personen teil. Es bot die Gelegenheit, die Themen des Tages weiter zu diskutieren.



SABINE RIESS, PROJEKTLEITERIN  
PERSONENZENTRIERTE HALTUNG  
UND LEITUNG STANDORT SCHANZACKER

Am zweiten Tag wurden 4 Beiträge präsentiert. Rein Mulder (Teamleiter WA3/4) beschrieb anhand von 2 Beispielen aus seiner Praxis, dass es oft Mut braucht, gemeinsam mit den Klienten gewohnte Grenzen zu überschreiten. Damit ist gemeint, dass sich die Klienten manchmal selber etwas nicht zutrauen und es je nach dem sinnvoll sein kann, sie an ganz neue Situationen heranzuführen. Auch wenn sie am Anfang Angst vor dieser Veränderung haben. Dies mit dem klaren Ziel, für die BewohnerInnen einen neuen Spielraum zu schaffen, wo sie (und oft auch die Betreuungspersonen) neue Erfahrungen sammeln können und neue Fähigkeiten lernen können.



SABINE RIESS, PROJEKTLEITERIN  
PERSONENZENTRIERTE HALTUNG  
UND LEITUNG STANDORT SCHANZACKER



Die Kolleginnen aus dem heilpädagogischen Zentrum Augustinum in München erläuterten uns anhand ihres Beitrages, wie «Erziehung und Selbstbestimmung» zusammen umgesetzt werden kann. Von klein auf ist es wichtig und sinnvoll, wenn die Kinder durch klare Rahmenbedingungen ihren Spielraum sehen und entdecken können. So lernen sie selbst über ihr Tun zu bestimmen und Verantwortung zu übernehmen.

Heinz Becker aus Bremen (nun von Beruf Rentner, wie er sagte) brachte uns anhand eines sehr eindrücklichen und teilweise erschreckenden Beispiels die Lebensgeschichte von Paula näher. Welche Auswirkungen hatte für sie die Zeit während und nach dem 2. Weltkrieg. Sie hat diese schlimme Zeit zum Glück überlebt, hat aber viele traumatische Lebensumstände ertragen müssen. Später konnte sie trotz ihrer einschränkenden Kindheits-erfahrungen erleben, wie es ist, sein Leben selbstständig zu führen.

Nach einem sehr feinen Mittagessen aus der Hauptküche war noch genügend Zeit, um sich gegenseitig auszutauschen und Netzwerke zu knüpfen.

Der letzte Beitrag wurde nochmals von der Lebenshilfe Schweinfurt vorbereitet. Sie stellten uns 5 Fragen zu Themen rund um die Personzentrierte Haltung, mit denen sie sich 2019 beschäftigen (Prätherapie, Organisation, Einbezug der Menschen mit Beeinträchtigung etc.). Wir konnten dann dazu unsere Fragen stellen und mit ihnen gemeinsam

austauschen. Es war kein Vortrag im klassischen Sinn, sondern eher ein interaktiver Austausch. Es machte deutlich, dass wir alle «unterwegs sind» gute Möglichkeiten zu finden, damit das personzentrierte Arbeiten in der Praxis gute Anwendung finden kann.

Kurz vor 15 Uhr verabschiedete sich das OK-Team von allen TeilnehmerInnen und bedankte sich herzlich für die rege Teilnahme an den beiden Tagen. Und Herr Lei wurde für seine tolle Moderation ein Geschenk überreicht. Für das nächste Jahr konnte leider noch keine Einrichtung gefunden werden, die die Organisation für das Netzwerktreffen 2020 übernehmen würde.

Unser Geschäftsführer Ralf Eschweiler hat aber angeboten, dass die Stiftung Altried wieder die Räumlichkeiten zur Verfügung stellen könnte. Nun hoffen wir, dass sich ein Kooperationspartner findet, damit wir uns im nächsten Jahr wieder treffen und austauschen können.

**Persönliches Resümee:** Es war aus meiner Sicht sehr schön zu erleben, wie am ersten Tag die «Schranke» zwischen Menschen mit oder ohne Beeinträchtigung durch dieses Setting wegfiel. Ich hatte auf jeden Fall den Eindruck, dass die Menschen mit Beeinträchtigung diese Plattform sehr genossen haben und sich weitere solche Möglichkeiten wünschen, um sich weiterhin «gemeinsam» mit solchen Themen zu beschäftigen.

### EIN BEITRAG DER KÜCHE ZUM NETZWERKTREFFEN

MitarbeiterInnen und Mitarbeiter der Hauptküche Altried organisierten mit externen SeminarteilnehmerInnen einen Pausensnack und stellten diesen gemeinsam her. Den Vortrag hielten die Menschen mit Beeinträchtigung.

Den Mitarbeitenden wurde eine Plattform geschaffen, um verschiedene Kompetenzen zu stärken oder zu erlernen, mit zu bestimmen, Teil zu haben und mit zu sprechen.

#### Mein Fazit aus diesem Projekt:

- Den MitarbeiterInnen ernst nehmen
- Zuhören und auch mal Stille aushalten
- Wahlmöglichkeiten bieten
- Eigenständigkeit unterstützen
- Klar und konkret bleiben
- Leichte Sprache benutzen
- Nicht selbst machen, sondern ermöglichen, nur wo es nötig ist unterstützen.
- Es darf auch mal was schief gehen oder nicht klappen.
- Einen Schritt hinter den Mitarbeiter treten und ihm die Bühne oder Küche überlassen.
- Vertrauen schenken.

URSULA CARRARA,  
KÜCHENCHEFIN



TEILNAHME AM ALTRIED NETZWERKTREFFEN



### VORTRAG AUS DEM INTEGRATIVEN WOHNEN ALTRIED

Ein neues Wohnprojekt ist in Planung. Das diesjährige Netzwerktreffen bot sich an, die Fragen und Vorstellungen von «Wohnen heute - Wohnen morgen» gemeinsam mit den Bewohnenden des Integrativen Wohnens zu erarbeiten und sie in den Entwicklungsprozess miteinzubeziehen. Es entstand eine Arbeitsgruppe mit interessierten Bewohnerinnen und Bewohnern, die sich regelmässig getroffen haben und sich rund ums Thema «Wohnen heute - Wohnen morgen» engagierten bzw. ihre Gedanken darüber austauschten.

Viele Ideen und Anregungen, wie das Wohnprojekt gestaltet werden kann und was berücksichtigt werden muss (z.B. Barrierefreiheit), wurden diskutiert. Zudem wurde reflektiert, welche Anforderungen bereits heute, aber auch für morgen, an die Bewohnenden gestellt sind. Das Gleichgewicht von Rahmen und Spielraum im Sinne des Personenzentrierten Ansatzes und dessen Wichtigkeit war ebenfalls ein wichtiges Gesprächsthema.

Der Austausch und die Diskussionen innerhalb der Arbeitsgruppe waren sehr interessant. Einmal mehr wurde sichtbar, wie viel Interesse, Ressourcen



ZUSAMMEN NETZWERKEN

und Fähigkeiten bei den beteiligten Bewohnerinnen und Bewohnern vorhanden sind. Viele mutige Bewohnerinnen und Bewohner stellten sich auch der Herausforderung, das Erarbeitete am Netzwerktreffen vorzutragen und somit die Ideen und Wünsche aus der Arbeitsgruppe vor einem grossen Publikum zu vertreten.

Der Einbezug, die Mitsprache und die Teilhabe der Bewohnerinnen und Bewohner als «Experten» in eigener Sache war ein voller Erfolg. Sehr wichtig war, dass sie Teil der Veranstaltung waren und mit ihnen und nicht über sie gesprochen wurde.



## EIN ERFAHRUNGSBERICHT DES STANDORTES SCHANZACKER

Einmal jährlich findet am Standort Schanzacker traditionell ein Tagesausflug statt. Die Bewohnerinnen nennen diesen «Schanzi-Ausflug». An diesem Tag wird bereichsübergreifend ein Ausflug unternommen, an dem wir etwas Schönes erleben können. Auch ein gutes Mittagessen sollte nicht fehlen. Am Standort Schanzacker gibt es drei Bereiche, deren Bewohnerinnen, Mitarbeiterinnen und Angestellte an diesem Ausflug teilnehmen: Wohngruppen, Tagesstätte und Hauswirtschaft.

Bisher wurde der Ausflug von den Angestellten organisiert. Dieses Jahr haben wir uns bei der Realisierung des Ausflugs auf den personenzentrierten Ansatz gestützt, der davon ausgeht, dass jeder Mensch grundsätzlich über die Fähigkeit und Tendenz verfügt, sich zu entwickeln und um seine Lebensaufgaben zu bewältigen. Um diese Fähigkeit zu aktivieren, benötigt der Mensch Raum, in dem er diese Erfahrungen machen kann. In diesem Fall den Raum, selbst mit zu organisieren und zu bestimmen.

Zu Beginn des Prozesses haben wir Angestellten unsere Vorstellungen von einem Ausflug ganz losgelassen. So war der erste Schritt, dass die Bewohnerinnen das Ziel des Ausflugs selber bestimmen konnten. Wir Angestellten haben während des Prozessverlaufs vor allem eine koordinierende und unterstützende Funktion eingenommen.

BRIGITTE SENTI UND PATRICIA SEMETH



PETRA PFENNINGWERTH UND PATRICIA SEMETH,  
BETREUERINNEN WOHNEN SCHANZACKER

An der Bewohnerinnensitzung wurde gefragt, welche Bewohnerinnen Lust haben, in einem Komitee mitzumachen, das für den Ausflug zuständig ist. Das Komitee bestand schliesslich aus vier Bewohnerinnen aus drei unterschiedlichen Bereichen und zwei Angestellten. Das Komitee traf sich zu verabredeten Zeiten und sammelte Ideen für das Ausflugsziel. Die Bewohnerinnen erforschten mit Unterstützung der Angestellten per Internet die Rahmenbedingungen eines potenziellen Ausflugs wie z. B. Kosten, Angebot und Zeitaufwand.

Während des Prozessverlaufes hat die Reflexion bei uns Angestellten eine grosse Rolle gespielt und sich deutlich wahrnehmbar auf unsere innere Haltung ausgewirkt. Wir haben uns laufend Fragen gestellt wie z. B. Was trauen wir den Bewohnerinnen zu? In welchen Momenten sollten wir uns bewusst zurückhalten?

Dieser Reflexions- Lernprozess hatte unter anderem zur Folge, dass z. B. eine Bewohnerin den Reisebus, den wir für den Ausflug brauchten, telefonisch weitgehend selbstständig reserviert hat. Dies war für die Bewohnerin eine ganz neue Erfahrung, worauf sie nach eigener Aussage sehr stolz war.

Die Bewohnerinnen haben u.a. den Vorschlag gemacht, «Swiss Miniatur» im Tessin zu besuchen. Wir Angestellten fragten nach, wie lange die Fahrt dorthin dauern würde. Dann stellten wir ihnen die Frage, ob sie sich vorstellen können, vier Stunden im Car zu sitzen. Diese Fragen ermöglichten den Bewohnerinnen, sich selbst zu reflektieren, Schlüsse zu ziehen und eine aus ihrer Sicht angemessene Entscheidung zu treffen.

Wir Angestellten haben während des Projektes «Schanzi-Ausflug» gelernt, dass wir den Bewohnerinnen deutlich mehr zutrauen können als das, was wir bis zu diesem Zeitpunkt vermutet hatten. Für 2020 hat sich bereits ein neues Komitee für den «Schanzi-Ausflug» gefunden. Wir werden weitere Aufgaben an die Bewohnerinnen übergeben können.

Am Netzwerktreffen Personenzentriertes Arbeiten vom Freitag 25.10.19 hält Herr Mulder einen Vortrag mit dem Titel: ‚Eine Mutprobe, Mut zur Selbstbestimmung – Mut zur Selbstverantwortung – Mut Grenzen zu erkennen‘. Er schildert zwei eindrückliche Fallbeispiele.

Beim ersten Beispiel berichtet Herr Mulder über eine Frau, die vor 20 Jahren in einer holländischen Institution unter menschenunwürdigen Verhältnissen lebte. Diese Verhältnisse waren entstanden, weil das Personal sich keinen Rat wusste, mit den schwierigen Verhaltensauffälligkeiten umzugehen. So reagierte die Klientin auf Angst oder Unsicherheiten massiv selbstverletzend. Dazu trug sie tagsüber eine Zwangsjacke. In der Nacht wurde sie in ihrem Zimmer eingeschlossen. Sie schlief nackt auf einer Matratze, ihre Fäkalien liess sie auf dem Boden fallen. In einem Prozess von Jahren und in ganz kleinen Schritten wurde ihre Situation verbessert. Dies forderte vom Personal viel Professionalität, Geduld, Einfühlungs- und Durchsetzungsvermögen. Vor allem auch, weil die Veränderungen bei dieser Frau zuerst viel Unsicherheiten auslösten.

Das zweite Beispiel spielt sich in der heutigen Zeit ab. Ein junger Mann kleidet sich auffällig, vorzugsweise in rosaroter Kleidung und mit viel Schmuck. Er wirkt mehrheitlich fröhlich und redet sehr viel. Er wird als ‚Paradiesvogel‘ wahrgenommen, und diese Wahrnehmung beeinflusst auch den Umgang mit ihm. In Gesprächen erzählt er, er möchte ein so normal wie mögliches Leben führen und wünscht sich von Herzen eine liebe Freundin. Ihm werden Alternativen zu seinem Kleidungsstil angeboten, die er von Herzen annimmt. Mittlerweile hat er eine Freundin und wirkt insgesamt ruhiger, erwachsener.

Mit diesen zwei Beispielen möchte Herr Mulder klar machen, dass trotz der UNO-BRK über Selbstbestimmung für beeinträchtigte Menschen, die Selbstbestimmung bei kognitiv-beeinträchtigten Menschen auch Grenzen gesetzt werden sollen. Frau Pörtner beschreibt in ihrem Buch, dass bei der Personenzentrierten Arbeit der Rahmen eine wichtige Rolle spielt. Nur bei klar formuliertem Rahmen ist Entwicklung möglich. Das gilt für alle Menschen, mit oder ohne Beeinträchtigung. Dies zu erkennen, in unserer Arbeit umzusetzen und den Rahmen auch immer wieder zu hinterfragen, braucht Mut.

REIN MULDER,  
TEAMLEITER WOHNEN  
ALTRIED

REIN MULDER



**PERSONENZENTRIERTES ARBEITEN  
AUF DEN STRUKTURGRUPPEN ETERNA**

Auf den Strukturgruppen geben wir den Bewohnern sehr enge und klare Strukturen, um sie darin zu unterstützen, ihren Alltag zu meistern. Mit diesen Strukturen erhalten sie Sicherheit und Orientierung. Zum Beispiel ist es für den grössten Teil der Menschheit am einfachsten, in den Tag zu starten, wenn sie Morgentoilette und Frühstück immer nach dem gleichen Ablauf durchführen. Auf den Strukturgruppen werden die BewohnerInnen darin unterstützt, den Morgenablauf ebenfalls immer gleich zu gestalten. Auch in der Tagesstätte werden die Abläufe mehrheitlich immer gleich gestaltet, und gewisse Inhalte wiederholen sich im Wochenrhythmus. Dies machen wir, damit die BewohnerInnen wissen, was auf sie zukommen wird und nicht immer wieder durch Unvorhersehbares überrascht werden.

Wie kann in einem solchen Setting Individualität und Mitsprache gestaltet werden? Ich möchte hierzu drei Beispiele aufführen: In der Tagesstätte hat eine Bewohnerin stark herausforderndes Verhalten gezeigt. Als sie aus dem Gruppensetting herausgenommen wurde und während einer Auszeit alleine in einem Raum gearbeitet hat, hat sich gezeigt, dass sie es mag, mehr für sich zu sein und so viel besser arbeiten konnte. Als sie danach wieder in die Gruppe zurückkam, wurde mit Raumteilern für sie ein

STRUKTUREN IM ETERNA

MONTAG	DIENSTAG	MITTWOCH		

ngsmittel hot. 8.15 b. 9.00

SALOME BACHMANN,  
ANGESTELLTE  
STRUKTURGRUPPEN  
UND FACHBERATUNG

Arbeitsplatz gestaltet, an dem sie etwas von den anderen getrennt ist. Seither gelingt ihr das Arbeiten am Arbeitsplatz viel besser.

Mehrere BewohnerInnen haben immer wieder geäußert, dass sie gerne «ausgehen» oder «etwas trinken» möchten. Es war jedoch sehr schwierig, spontan mit ihnen ein Restaurant zu besuchen. Sie zeigten sich überfordert, entweder mit der Tatsache, dass der Restaurantbesuch nicht jederzeit möglich ist, oder mit dem Zusammensein in der Gruppe. Die Wohngruppe hat jetzt für jeden Bewohner einen Abend für «Ausgang» (= Lädle oder etwas trinken) reserviert, an dem der/die Betroffene ein individuell gestaltetes Ausgeh-Programm hat. So wissen die BewohnerInnen genau, wann sie sich auf den Ausgang freuen können und können damit umgehen, dass es das an gewissen Tagen nicht gibt.

Ein Bewohner geht jeweils am Morgen vor dem Duschen aufs WC. Danach wird er in der Tagesstätte nach der Zünipause aufgefordert, aufs WC zu gehen, weil er es selbst manchmal zu spät merkt. Einmal, als er nach der Zünipause aufgefordert wurde, aufs WC zu gehen, sagte er wiederholt «nein, ich war gerade erst auf dem WC». Darauf antwortete die Betreuerin jeweils: «nein, ich habe gesehen, dass du seit Tagesstättenbeginn noch nicht auf dem WC warst». Die Kommunikation ist an diesem Punkt stagniert. Später, in einem ruhigen Setting, konnte der Bewohner erklären, dass er sowohl vor dem Duschen als auch nach dem Frühstück auf dem WC war. Es hat sich gezeigt, dass dieser zusätzliche WC-Gang für den Bewohner «gerade erst» bedeutete, während sich die Betreuerin vorstellte, dass sich «gerade erst» auf die letzten 30 Minuten beziehen müsste. Wenn es gelingt, sich in das Erleben des Gegenübers hineinzusetzen, können manchmal Konflikte vermieden werden. Man kann so verstehen, dass sowohl man selbst als auch das Gegenüber jeweils in seiner Wahrnehmung der Realität «recht» hat.

RALF ESCHWEILER,  
GESCHÄFTSFÜHRER

RALPH JÄGER, BALD PENSIONIERT UND ZUFRIEDEN IN SEINER WOHNUNG IM KRAFTWERK



**INTERVIEW MIT RALPH JÄGER,  
BEWOHNER INTEGRATIVES WOHNEN  
KRAFTWERK 1 IM HARDTURMAREAL**

**Wie geht es Dir?**

Soweit gut. Ich bin jetzt 64 Jahre alt geworden und werde nächstes Jahr Ende Juni pensioniert. Momentan arbeite ich noch zu 50% im Züriwerk.

**Wird sich das Leben dann entscheidend für Dich ändern?**

Das Leben geht weiter. Nach der Pensionierung kann ich mehr zu Hause machen, mehr, was mir gefällt.

**Wie gefällt es Dir im Kraftwerk 1, wo Du in einer betreuten Wohngemeinschaft wohnst?**

Gerade ist jemand ein-, ein anderer ausgezogen. Mal sehen, wie gut ich mit ihm auskomme. Bisher geht's sehr gut.

**Du hast ja auch beim Netzwerktreffen aktiv mitgearbeitet.**

Es ging um neue Wohnformen, wie wir BewohnerInnen mit Beeinträchtigungen uns das so vorstellen. Wir haben uns gefragt, was wir bei neuen Projekten wichtig finden. Und wie können wir mitbestimmen, wie können wir uns organisieren.

**Was ist Euch beispielsweise wichtig?**

Genug grosse Zimmer ist das Wichtigste. Das neue Projekt mit den Clusterstudios gefällt mir. Aber man muss es zuerst ausprobieren, ob es wirklich so gut ist. Beim Netzwerktreffen fanden wir es toll, dass wir BewohnerInnen unsere Gedanken selber vortragen konnten. So werden wir wirklich wahrgenommen, können unsere Gedanken ausdrücken. Und man hört uns zu.

**Vielen Dank für das Gespräch, Ralph**

TEAM HAUPTKÜCHE, WELCHES SICH FÜR DAS NETZWERKTREFFEN STARK ENGAGIERTE



Anlässlich einer Projektarbeit, im Rahmen meiner Ausbildung zum Arbeitsagogen, habe ich mit meinem Projektteam zur GRENZENLOS Party im ZwiBack eingeladen. Ziel des Projekts ist es, verschiedene Artikel der UNO-BRK umzusetzen.

Folgende Ziele wurden mit dem Projekt verfolgt:

- Die Teilhabe am kulturellen Leben durch die Schaffung von Kontakt- und Begegnungsmöglichkeiten im Sozialraum zu fördern.
- Klienten werden ihren Möglichkeiten entsprechend in die Planung und Durchführung des Events eingebunden.
- Mittels Kontaktmöglichkeiten wird die soziale Interaktion während des Events gefördert.
- Bei Erfolg der Party eine neue Einnahmequelle für das Bistro zu generieren durch wiederkehrende Veranstaltungen im selben Rahmen.

Im Vorfeld wurde fleissig Werbung mittels Flyern und Social Media betrieben. Diese wurden in unserem Stiftungsnetzwerk verteilt. Für den Anlass wurde das ZwiBack dekoriert, mit Partybeleuchtung und einem DJ Pult ausgestattet. Bei den ganzen Vorbereitungen wurde das Projektteam von den ZwiBack Mitarbeitern (mit Beeinträchtigungen) tatkräftig unterstützt.



Am 22. November 2019 ab 19.00 Uhr trafen die ersten Gäste im ZwiBack ein. Bereits beim Aperó wurden erste Kontakte geknüpft, und es herrschte eine lockere und entspannte Stimmung. Nach und nach trafen weitere Gäste von verschiedenen Stiftungen und Organisationen ein, welche sich rasch von der guten Stimmung anstecken liessen. Neben feinen Hot Dogs wurden an der Bar drei verschiedene Cocktails serviert. Unter Anleitung von ZwiBack-Mitarbeitern konnte man sich als Barkeeper versuchen und sich seinen alkoholfreien Cocktail selber mixen.

Die Stimmung wurde durch DJ M. Steinhauer weiter aufgeheizt, und er animierte die anwesenden Gäste zum tanzen und mitsingen. Gegen 21.30 Uhr erreichte die Party ihren Höhepunkt und endete wie angekündigt kurz nach 23 Uhr.

Der Abend war ein voller Erfolg, und die Gäste gaben ein durchwegs positives Feedback. Dies sammelten wir mit Kronkorken, die jeder Gast einem Gefäss mit Smileys zuordnen konnte. Von den drei Gefässen befanden sich dreiviertel der Kronkorken im lachenden Smiley. Da der Austausch mit Gleichgesinnten in der heutigen Zeit oftmals eine Herausforderung ist, wurde diese neu geschaffene Plattform sehr geschätzt. Zudem wurde der Wunsch geäussert, diese Veranstaltung zu wiederholen. Vielen Dank an die Stiftung Altried sowie allen Helferinnen und Helfern, welche zu diesem tollen Anlass beigetragen haben.

ZWIBACK – MAL ANDERS



JONAS  
FROMMENWILER,  
KOCH IM ZWIBACK

MIT MAJA BRUNNER...



...UND WEITEREN  
EXONENTEN DES  
HEBSTFESTES

WER STECKT WOHL  
HINTER DEN MASKEN



DAS GANZE JAHR

AGENDA 2020

FRÜHLING/SOMMER

**28./29. MÄRZ 2020**  
Ostermärt Greifensee

**9. MAI 2020**  
Frühlingsmarkt Wallisellen

HERBST/WINTER

**5./6. SEPTEMBER 2020**  
Schwamendinger Chilbi

**26./27. SEPTEMBER 2020**  
Herbstfest

**10./11. NOVEMBER 2020**  
Bazar Oberstrasse

**11./14./18./21. NOVEMBER 2020**  
Kerzenziehen Standort Schanzacker

**28. NOVEMBER 2020**  
Bazar Kirche Paulus

**5. DEZEMBER 2020**  
Chlausmärt Dübendorf

**11./12. DEZEMBER 2020**  
Stärnezauber

# STÄRNEZAUBER

Freitag

17.30 Uhr Alphornbläser  
19.00 Uhr offenes Singen

Samstag

16.30 Uhr Musikverein  
Regensdorf  
17.30 Uhr offenes Singen  
18.00 Uhr Ländlertrio

Für das kulinarische Wohl ist gesorgt: gutbürgerliche Küche in der Alteria, Kaffee & Süsses, Glühwein am Feuer, Wurstgrill und **neu auch mit Raclettezelt**

Verkauf von Eigenprodukten: Geschenkartikel, Karten und vieles mehr...

## Programm

### Hauptsitz

Wohnen, Arbeiten, Ausbildung  
Ueberlandstrasse 424  
8051 Zürich  
Tel 044 325 44 44  
Fax 044 321 11 44  
zentrum@altried.ch  
www.altried.ch

### Schanzacker

Wohnen, Arbeiten, Ausbildung  
Schanzackerstrasse 17/21  
8006 Zürich  
Tel 043 300 57 11  
info@schanzacker.ch

### Memphis

Wohnen, Arbeiten, Ausbildung  
Zwinggartenstrasse 2  
8600 Dübendorf  
Tel 044 325 44 44

### Integratives Wohnen

Heerenwiesen 35  
8051 Zürich  
Tel 044 322 35 72

### Integratives Wohnen

Hardturmstrasse 265  
8005 Zürich  
Tel 044 563 83 40

### Integratives Wohnen

Am Wasser 1  
8600 Dübendorf  
Tel 044 360 50 41

*ZwiBack*

### Hotel & Bistro ZwiBack

Am Wasser 3  
8600 Dübendorf  
Tel 044 325 44 66  
info@zwiback.ch  
www.zwiback.ch

wannental 

Ferienzentrum   
Ferienzentrum Wannental  
5728 Gontenschwil  
Tel 062 773 28 32  
ferienzentrum@wannental.ch  
www.wannental.ch

FREITAG, 13. DEZEMBER 2019, 16.30 - 20.30 UHR  
SAMSTAG, 14. DEZEMBER 2019, 16.30 - 20.30 UHR