

# Einleitende Gedanken statt Vorwort

Die Ausführungen in diesem Buch sind als persönliche Stellungnahme zum Thema zu verstehen. Sie gehen vom heutigen Wissensstand des Autors aus, basieren auf seinen bisherigen Erfahrungen und haben folglich keinen Anspruch auf allgemeine Gültigkeit. Also nicht Ergebnisse etwaiger experimenteller Erforschung des Themas, sondern theorieuntermauerte Erfahrungen aus der Praxis des beruflichen Handelns sind Gegenstand dieses Buches.

Vorauszuschicken sind vier Klarstellungen:

- Erstens werden hier unter »sozialen Berufen« alle Praxisfelder verstanden, in denen Fachpersonen *primär unterstützend* mit Menschen arbeiten. Ob Erzieher, Lehrer, Sozialpädagoge, Sozialarbeiter, Heilpädagoge, Altenpfleger – sie alle werden dafür bezahlt, dass sie ihr Gegenüber auf dem jeweiligen Fachgebiet (Entwicklung, Bildung, Gruppenzugehörigkeit, Orientierung in gegebenen Rechten und Pflichten ...) bei der Alltags- und Lebensbewältigung unterstützen.

Security-Mitarbeiter, Polizisten oder Kompanie-Kommandanten arbeiten zwar auch mit Menschen, jedoch nicht *primär unterstützend*, sondern vielmehr bestimmend bzw. befehlend. Weil das ihre Hauptaufgabe ist, wird sich hierbei personenzentriertes Auftreten sicherlich als kontraproduktiv erweisen, denn der Personenzentriertheit sind Bewertungen und Bestimmungen fremd. Folglich werden Tätigkeiten dieser Art hier nicht als soziale Berufe im o. g. Sinne verstanden.

- Zweitens: An einigen Stellen werden im Text sog. Exkurse zu Sichtweisen und Praxissituationen eingebracht. Die meisten beziehen sich auf das Fachgebiet der Heilpädagogik. Begründet ist diese »Übermacht« der heilpädagogischen Beispiele darin, dass der Autor sein (fachliches) Leben lang auf dem Feld der Didaktik und Methodik der Heilpädagogik gewirkt hat – als Erzieher, Psychologe, Heimleiter und als Hochschuldozent in der Berufsausbildung von angehenden Heilpädagoginnen und Heilpädagogen. Folglich verfügt er über eine stattliche Anzahl von Situationen, Ansichten und Anregungen, die als veranschaulichende Beispiele zu den theoretischen Ausführungen verwendet werden können.

Damit sollen andere soziale Berufe keineswegs ins Abseits geraten. Denn es gibt auch einige veranschaulichende Exkurse zu anderen als heilpädago-

gischen Fachgebieten. Ob dort oder woanders, ist eigentlich egal, weil sie für die Fachpersonen aus allen sozialen Berufen eine interessante Möglichkeit darstellen, das, was dort steht, in ihre eigene spezifische Tätigkeitsausrichtung zu transferieren.

- Drittens werden die hier dargestellten *theoretischen und methodischen Ansätze der Psychologie* nicht vollständig erörtert, sondern nur *ausgewählte Teilbereiche* daraus. Diese Auswahl folgt dem Grundsatz »erforderlich und ausreichend« für die Orientierung in den hoch handlungsrelevanten Themen Personenzentriertheit und Personenzentriertes Arbeiten. Eine umfassende Beschreibung der Theorien von C. Rogers, A. Maslow, A. Adler und A. Bandura würde nicht nur den Umfang dieses Buches sprengen, sondern auch seinen Zweck verfehlen. Die Kolleginnen und Kollegen in sozialen Berufen (dazu zählen selbstverständlich auch diejenigen, die erst in der Berufsvorbereitung stehen oder sich entsprechend fort- und weiterbilden) sollen nämlich durch die Lektüre dieses Buches nicht zu einer Art »Kleinpsychologen« werden, sondern Anregungen und Hinweise auf die Entfaltung ihrer interaktiv-kommunikativen Kompetenz im Rahmen ihrer Qualifikation bekommen.

Sollten sie durch die Auseinandersetzung mit den hier beschriebenen Aspekten der Personenzentriertheit zusätzliche Lust auf mehr psychologisches Fachwissen spüren, können sie dieses durchaus nachvollziehbare Wachstumsbedürfnis (siehe die Ausführungen zu A. Maslow) durch die Lektüre der verwendeten Literatur oder eines der vielen guten psychologischen Lehrbücher befriedigen.

- Viertens beziehen sich die Ausführungen zu Personenzentriertheit und Personenzentriertem Arbeiten grundsätzlich auf die *berufliche Tätigkeit*. Der Erfahrung des Autors nach kann sich dort das personenzentrierte Arbeiten mit hoher Wahrscheinlichkeit als positiv wirkender Katalysator bei der Durchführung fachspezifischer Leistungen erweisen, wenn auch sicherlich nicht immer, denn es gibt auch Grenzen und »Stolpersteine«, die diese Wirksamkeit verringern. Das gehört zu jeder Art der Einflussnahme auf Menschen und damit müssen die Fachpersonen in sozialen Berufen leben. Nur soll diese Tatsache sie nicht daran hindern, in der Kommunikation und Interaktion mit dem Gegenüber immer wieder personenzentriert aufzutreten – das zeichnet eine *bewusste personenzentrierte Professionalität* der Fachperson aus. Diese anzuregen und ihre Herausbildung/Entfaltung zu unterstützen ist das erklärte Ziel dieses Buches.

Es gibt sicherlich auch im privaten Leben diese Wahrscheinlichkeit der positiven Wirkung. Wer die Personenzentriertheit wirklich verinnerlicht hat, tendiert dazu, auch im außerberuflichen Geschehen entsprechend aufzu-

treten. Das unterliegt allerdings meist der nicht bewussten Spontaneität und Selektivität, und um die geht es hier nicht.

Noch vor den Ausführungen zum Thema dieses Buches soll hier zuerst einiges gesagt werden, was eine erste Orientierung in der Lektüre hinsichtlich der Frage »Wozu soll es gut sein, dieses Buch durchzulesen?« ermöglicht.

Es geht hier um die Darstellung einer Arbeitsweise, die als »personenzentriertes Arbeiten« bezeichnet wird und eine hohe Relevanz für Interaktion, Kommunikation und Aufgabenerledigung im Alltag der sozialen Berufe aufweist. Eigentlich müsste sie einen unabdingbaren Bestandteil methodischer Ausstattung aller dort tätigen Fachpersonen darstellen.

Die Verwendung des Konditionals »müsste« fußt auf der Tatsache, dass dies noch lange nicht der Fall ist. Diese Feststellung ergibt sich nicht aus etwaigen Untersuchungen zur Verbreitung der Personenzentriertheit in der bunten Schar sozialer Berufe. Sie ist das Ergebnis der jahrzehntelangen Beobachtung des Autors (also sozusagen einer »klinischen Erfahrung«) im Kontext seiner Tätigkeit als Erzieher, Lehrer, Berater, Weiter-/Fortbildungsdozent und Hochschullehrer.

Die nächste Feststellung bezieht sich auf die Tatsache, dass die meisten Fachpersonen durchaus imstande sind (und sehr viele tun es auch), personenzentriert zu arbeiten. Schließlich trägt jeder Mensch das entsprechende Potential dazu in sich (siehe hierzu das Menschenbild der humanistischen Psychologie, wie es Carl Rogers beschreibt). Nur wird i. d. R. diese natürliche Ressource im Berufsalltag nicht systematisch, begründet, gekonnt und reflektiert genutzt, sondern eher zufällig, selektiert, ungeübt und nicht reflektiert.

Weil die Möglichkeiten einer positiven Wirkung personenzentrierter Arbeitsweise auf beteiligte Menschen und auf die Interaktions-/Kommunikationsprozesse recht gut sind (diese Feststellung ist ebenfalls Ergebnis der o. g. »klinischen Erfahrung« des Autors), ist es ein Anliegen dieses Buches,

- die Leserinnen und Leser über einige Kontexte der Personenzentriertheit (Möglichkeiten, »Stolpersteine«, Grenzen) zu informieren,
- ihnen eine möglichst gute Orientierung in Theorie, Methodik und Praxis dieser Art des Umgangs mit dem zu unterstützenden Menschen zu geben,
- und – last but not least – sie zur Überprüfung und Präzisierung (vielleicht kann man sagen Verberuflichung) ihrer naturgemäßen Personenzentriertheit zu motivieren.

Somit lässt sich die anfängliche Sinnfrage wie folgt beantworten: Das Durchlesen (noch besser wäre zu sagen: das Durcharbeiten) dieses Buches gibt eine Grundorientierung in einer positiv wirkenden Art und Weise des Umgangs mit (de facto) jedem Gegenüber im Berufsalltag (und auch darüber hinaus im Privatleben). Außerdem birgt das Buch eine Chance auf eine präzisere Orientierung in eigener Personenzentriertheit und gibt Hinweise auf ein bewussteres und gekonnteres personenzentriertes Auftreten.

Die bisherigen, eher allgemein gehaltenen Hinweise auf die Sinnfrage der Buchlektüre werden im Folgenden mit einigen Aussagen und Informationen zum Thema konkretisiert.

*»Seit über 15 Jahren bin ich dabei und habe immer noch Freude an der Arbeit ...«* Dies ist die Aussage einer Mitarbeiterin, die im Gruppendienst unter den Standardbedingungen einer Einrichtung der Behindertenhilfe arbeitet. Worin ist die Arbeitszufriedenheit dieser Mitarbeiterin begründet? Wie kommt es, dass sie eine solche Aussage machen kann? Das Wesentliche scheint hier ihre Art von Aufgabenerledigung zu sein. Diese ist personbezogen, personstärkend, kontaktfördernd, partnerschaftlich und mitbeteiligend, mit der Folge, dass die Alltagsbewältigung einerseits mit weniger Missverständnissen, Problemen, Kampf, Misserfolgen u. ä. belastet und andererseits durch gemeinsames Tun, Kommunikation und Erfolgserlebnisse entlastet wird. Der Arbeitsalltag wird positiv erlebt und die Zufriedenheit gestärkt.

Diese Art der Aufgabenerledigung ist für das personenzentrierte Arbeiten charakteristisch. Das Wort »personenzentriert« mag der einen oder anderen heilpädagogisch tätigen Fachperson bekannt vorkommen. In der Tat hat es mit C. R. Rogers und dem Menschenbild der humanistischen Psychologie zu tun. Die oben zitierte Mitarbeiterin hat eine Weiterbildung zum Thema »Personenzentriertes Arbeiten« absolviert und die Äußerung ist ihrem Erfahrungsbericht entnommen.

Es ist wichtig zu wissen, dass alle Menschen die personenzentrierte Umgangsart als kleine Kinder mehr oder weniger von ihren Eltern erfahren haben und dass sie selbst im Umgang mit anderen mehr oder weniger so vorgehen. Es ist ein Umgang mit sich selbst und mit anderen Menschen, welcher – jenseits aller organisatorischen, technischen, finanziellen und sonstigen Faktoren der Arbeitswelt – die wesentlichen Grundaspekte des menschlichen Daseins wahr: Annahme, Achtung und Respekt.

Häufig wird irrtümlich angenommen, dass ein Mehr an Zeit und Ruhe sowie Abschirmung von Störfaktoren und Verzicht auf Erfüllung von Aufgaben be-

nötigt wird, wenn die Wünsche, Bedürfnisse und Ansprüche des zu unterstützenden Menschen begriffen/verstanden, ernst genommen und nach Möglichkeiten erfüllt werden sollen. In der Tat ist es einfacher, wenn die Bedingungen dieser Annahme entsprechen. Dies zu erwarten bzw. als eine Voraussetzung zu betrachten ist allerdings illusorisch, denn das entspricht wirklich nicht dem heilpädagogischen Berufsalltag.

Die personenzentrierte Arbeitsweise in realen Bedingungen muss sich folglich daran messen lassen, dass die zu erledigenden Aufgaben trotz bestehender Einschränkungen, Grenzen und Meinungsunterschiede auf eine solche Art und Weise erfüllt werden, die den Anderen das Gesicht wahren lassen und seine Würde nicht in Frage stellen. Also unabhängig von materiellen und organisatorischen Bedingungen zu agieren – die Gestaltung der Kontakte, Kommunikation und Interaktion mit anderen während der Dienstzeit liegt ausschließlich in den Händen der heilpädagogisch tätigen Fachperson.

Wie oben erwähnt, stellt die Fähigkeit, sich selbst und andere anzunehmen und zu beachten, ein natürliches und entfaltungsfähiges Potential jedes Menschen dar. Im Berufsalltag personenzentriert aufzutreten (d.h. bewusst, begründet, gekonnt und reflektiert) ist nicht mehr und nicht weniger als das Ergebnis der Weiterentwicklung und Kultivierung dieses Potentials.

Wozu soll das denn eigentlich gut sein, im Berufsalltag personenzentriert aufzutreten? Die vielen persönlichen Signale der ehrlichen Annahme und Beachtung des Gegenübers (Blickkontakt, Anrede mit Namen, Berührung, Interesse am Befinden, Beteiligungsmöglichkeiten, Entscheidungsspielraum, Lob und Anerkennung, gemeinsame Erlebnisse usw.) wirken positiv auf dessen Selbstwertgefühl und steigern die Erlebensqualität der gemeinsam verbrachten Zeit – sowohl bei dem zu unterstützenden Menschen als auch bei der Fachperson. Alfred Adler, der Begründer der Individualpsychologie, würde höchstwahrscheinlich das personenzentrierte Arbeiten als professionell praktizierte Mitmenschlichkeit bezeichnen.

Vielleicht lässt sich nun besser verstehen, wieso die eingangs zitierte Mitarbeiterin trotz ihrer anspruchsvollen und schwierigen Arbeit immer noch Freude an ihrem Job hat. Sie arbeitet zwar nicht ganz ohne Belastung und Stress, aber erlebt Tag für Tag eine befriedigende Anzahl von Begegnungen, Entwicklungen und Erfolgen. Sie ist autonom, weil sie in der alltäglichen Kontaktgestaltung selbstbestimmt so handelt, dass sie den zu unterstützenden Menschen etwas menschlich sehr Wesentliches gibt (und sie bekommt zwar nicht immer, aber häufig retour): Respekt und Bestätigung des persönlichen Wertes.

### **Exkurs zur Heilpädagogik**

In der Heilpädagogik zeigt sich die Umsetzung der Theorie in die Praxis komplizierter, als man denkt. So verlangt die heilpädagogische Theorie deutlich nach Mitbeteiligung des zu unterstützenden Menschen. Was soll aber die heilpädagogisch tätige Fachperson machen, wenn sie z. B. mit einer Verweigerung des Klienten bei einem unumgänglichen Arztbesuch konfrontiert wird? Sie ist doch dafür verantwortlich, dass die ärztliche Behandlung stattfindet!

Hier beginnt das Handeln persönlich zu sein. Die Heilpädagogik liefert zwar als eine handlungsorientierte Wissenschaft wichtige Erkenntnisse für das Tun. Allerdings entscheidet über die Art der Aufgabenerfüllung jede heilpädagogisch tätige Fachperson eigenverantwortlich selbst. Sie befindet sich bei dieser Entscheidung an einer wichtigen Grenze. Ausgehend davon, wie sie sich selbst und das Gegenüber wahrnimmt und was ihr persönlich wichtig ist, setzt sie entsprechende Vorgehensweisen ein, um das zu erfüllen, wofür sie bezahlt wird. Zur Verfügung stehen zwei Alternativen:

- Die Aufgaben kann man sozusagen an dem zu pflegenden Menschen erledigen. Das bedeutet, nach folgendem Grundsatz zu handeln: »Das und jenes muss gemacht werden (bzw. darf nicht passieren). Dafür bin ich verantwortlich, und deshalb wird es so erledigt, wie ich es für richtig halte. Du besitzt weder den erforderlichen Durchblick noch die Fähigkeiten dazu, und deshalb sollst du alles so machen, wie ich es sage!« Diese Vorgehensweise ist Ausdruck einer Einstellung, die primär auf die Erfüllung von Aufgaben bezogen ist.
- Die Aufgaben kann man jedoch auch mit Berücksichtigung des Gegenübers erledigen. Dies bedeutet, nach folgendem Grundsatz zu handeln: »Das und jenes muss gemacht werden (bzw. darf nicht passieren). Ich bin dafür verantwortlich, nur ist es ohne deine Mitwirkung schwierig zu schaffen. Wie geht es dir damit und wie können wir das umsetzen? Was ist dir wichtig, was könnte es dir erleichtern, was darf ich übernehmen?« Diese Vorgehensweise ist Ausdruck einer personenzentrierten Einstellung dem zu unterstützenden Menschen gegenüber.

Die zweite Vorgehensweise ist eine personenzentrierte Art und sie ist schon per se heilpädagogisch relevant: Die Fachperson respektiert die Menschenwürde des zu unterstützenden Menschen (anders gesagt: Sie hält ihn für gleichwürdig mit jedem anderen Menschen, also auch mit sich selbst),

ermöglicht ihm eine seinen Möglichkeiten angemessene Beteiligung am Geschehen und trägt somit zum Erhalt bzw. zur Entwicklung und Stabilisierung seines Personseins bei.

Diese Behauptung wird im weiteren Text nicht nur durch Darstellung und Erörterung von Grundlagen und Zusammenhängen der personenzentrierten Arbeitsweise untermauert. Denn die heilpädagogische Unterstützung ist – wie uns die Theorie lehrt – per se schon am Gegenüber orientiert. Es geht nicht darum, ein bestimmtes »normgerechtes Produkt« herzustellen. Die heilpädagogische Unterstützung zielt also nicht auf eine »Reparatur« von nicht bzw. nicht richtig funktionierenden bio-psycho-sozialen Teilbereichen bei Kindern, Heranwachsenden bzw. erwachsenen Menschen, um sie an eine gesellschaftlich geläufige (Erwartungs-)Norm anzupassen.

Im Gegenteil – wer heilpädagogisch tätig ist, leistet nicht mehr und nicht weniger als einen persönlich-mitmenschlichen und fachkompetenten Beistand, der zum Zwecke des Aushaltens von Unveränderbarem, der Überwindung des Beeinträchtigenden und der Entfaltung des Potentiellen erbracht wird. In diesem Selbstverständnis ist auch die Bezeichnung »heil« begründet: Dem zu unterstützenden Menschen soll weder eine »heile« Welt vorgegaukelt noch soll er von seinen organischen oder sonstigen Störungen »geheilt« (gesund gemacht) werden.

Diese Art des fachlich-mitmenschlichen Beistands trägt dazu bei, die im Kontext der »normwidrigen« Existenzweisenart entstandenen psychosozialen und gesellschaftlichen Beeinträchtigungen zu überwinden, sie auszugeichen, loszuwerden, um weniger belastet und inmitten der Gesellschaft das Alltagsleben gestalten zu können. Die heilpädagogische Unterstützung wirkt also heil-bringend im Sinne einiger etymologischer Bedeutungen des Substantivs *Heil*, wie z.B. »etwas, was jemandem das ersehnte Gute bringt; jemandes Wohlergehen; Glückgeborgen«, bzw. des Adjektivs »*heil*«, wie z.B. »gerettet, vollständig, ganz« (Duden 2019).

Nicht wenigen Interessenten für eine berufliche Qualifizierung in Heilpädagogik scheint (zunächst) dieses Selbstverständnis unbekannt. Sie fangen die Ausbildung mit der Vorstellung an, einen Heilberuf im medizinischen Sinne erlernen zu wollen. Folglich sind sie bestrebt, den persönlichen »methodischen Werkzeugkoffer« mit wirksamen therapeutischen »Instrumenten« zu füllen.

Mit der besseren Orientierung in Theorie und Praxis während der Ausbildung hinsichtlich der Quintessenz heilpädagogischer Unterstützung verliert dieser »Werkzeugkoffer« nach und nach seine anfängliche Bedeutung und

viele der angehenden Fachleute fangen an, sich in ursprünglicher Bedeutung des Wortes als Therapeuten zu verstehen: Im antiken Griechenland wurde als *therapeia* das Dienen, der Dienst, die Pflege bezeichnet. Demnach waren die *therapeutes* Diener und Pfleger (vgl. Dudenredaktion 2013).

Es geht selbstverständlich nicht darum, dass Heilpädagogen und Heilpädagoginnen als eine Art »Fachdiener« für die zu unterstützenden Menschen tätig sein sollten. Das *therapeia*-Dienen besteht darin, das Fach- und Know-how-Wissen sowie die berufliche Mitmenschlichkeit der o. g. heil-bringenden »Entbeeinträchtigung« von dessen Lebenslage begründet, gekonnt und reflektiert zu Dienst zu stellen.

Über heilpädagogisch relevantes Fach- und Know-how-Wissen existiert eine ganze Menge von Publikationen. Wie oben erwähnt, lässt sich die Personenzentriertheit ihrem Wesen nach eigentlich als eine theoretisch untermauerte und methodisch ausgestaltete »berufliche Mitmenschlichkeit« betrachten. Diese (zugegebenermaßen) unpräzise Bezeichnung wird in der Fachliteratur kaum verwendet, obwohl sie die Quintessenz des personenzentrierten Umgangs mit dem zu unterstützenden Menschen ziemlich zutreffend benennt, vermutlich, weil sie im Allgemeinen als mehr oder weniger genuiner Bestandteil helfender Haltung betrachtet wird, die bei den Heilpädagogen und Heilpädagoginnen (fast) naturgemäß vorhanden ist. Dementsprechend wurde sie lange Zeit nur am Rande erwähnt und nicht präzisiert.

Die Personenzentriertheit hängt von der jeweiligen Einstellung der heilpädagogisch tätigen Fachperson gegenüber dem zu unterstützenden Menschen ab. Die Bezeichnung »Einstellung gegenüber ...« hängt vor allem mit dem Menschenbild<sup>1</sup> zusammen, das in der Heilpädagogik als handlungsleitender Hintergrund betrachtet wird. Neben der christlich verankerten Philosophie und Ethik spielt auch die psychologische Sicht auf den Menschen eine wichtige Rolle. Wenn es um die Personenzentriertheit geht, ist das Menschenbild der humanistischen Psychologie von grundlegender Bedeutung. In ihrer Auffassung ist jeder Mensch

- prinzipiell fähig, sein Tun konstruktiv auszurichten,
- bestrebt, sein Leben selbst zu bestimmen (Autonomie), ihm Sinn und Ziel zu geben,
- eine ganzheitliche, untrennbare Einheit (Körper–Seele–Geist),

---

1 Menschenbilder sind allgemeine Vorstellungen vom Sinn des menschlichen Daseins, von dem Wert und von bestimmten Eigenschaften des Menschen.



- ein soziales Wesen und folglich auf seine sozialen Bezüge existentiell angewiesen.

Wer dieses Menschenbild verinnerlicht, sieht sein Gegenüber aus dem Blickwinkel seiner Möglichkeiten und Potentiale und lässt sich von den vorhandenen organischen oder Verhaltensmerkmalen nicht blenden/irreleiten. Das ist die Voraussetzung für eine Vorgehensweise bei der Aufgabenerfüllung im Berufsalltag, die den zu unterstützenden Menschen als Person wahr- und ernst nimmt, ihn miteinbezieht und am Geschehen teilhaben lässt.

Der Schlüssel zu einem positiv wirkenden Handeln liegt demnach primär in einer diesem Menschenbild entsprechenden Haltung, von der aus die Heilpädagoginnen und Heilpädagogen dem zu unterstützenden Menschen wohlwollend, mit Respekt und mit echtem Interesse an seiner Person (also mitmenschlich) begegnen. Darauf wird hier später noch genauer eingegangen.

Der Autor selbst hatte als Fachperson, Hochschullehrer und Wissenschaftler das Privileg, Ausbildungen in mehreren Ansätzen der Psychotherapie, psychologischer Beratung und Pädagogik zu absolvieren und mit ihnen in der Anwendungspraxis der Erziehungs- und Behindertenhilfe Erfahrung zu machen.

Die persönlichen Erkenntnisse aus der Konfrontation mit den Möglichkeiten und Grenzen der Nützlichkeit dieser Ansätze für die Unterstützung von Menschen in beeinträchtigten Lebenslagen flossen dann in die Lehre bei der Ausbildung von Heilpädagoginnen und Heilpädagogen sowie in die Weiterbildungsworkshops und unzählige Teamberatungen/Fallbesprechungen bei der Unterstützung von heilpädagogisch tätigen Fachpersonen ein.

Das Anliegen dabei war es, die Sicht-, Denk- und Handlungsweise der Studierenden wie auch der heilpädagogisch tätigen Kolleginnen und Kollegen gegenüber von andersseienden Menschen um relevantes Fachwissen und Know-how, aber auch um Selbsterkenntnis im Kontext der eigenen Art, ein beruflicher Mitmensch zu sein, zu erweitern. Das ermöglichte ihnen, die subjektive Wirklichkeit des Gegenübers zu »erforschen«/einzuschätzen/begreifen. Denn vor allem von dieser Orientierung aus kann man auf das Gegenüber als »beruflicher Mitmensch« eingehen.

Das ist die »Strategie« der Personenzentriertheit (wenn man überhaupt von einer Strategie sprechen kann): zuerst begreifen/verstehen/orientiert sein, dann handeln.

Soviel zu den Motiven im Hintergrund der vorliegenden Ausführungen. Es handelt sich nicht nur um die Darstellung von theoretisch-methodischem

Fachwissen, sondern auch um subjektiv gefärbte Erfahrungen und Überlegungen des Autors zur Frage »Was kann dem Handeln von heilpädagogisch tätigen Fachpersonen die Kraft und die Note einer positiven Wirksamkeit verleihen?«

Die Darstellungen werden immer wieder mit Exkursen zu relevanten Situationen, Aussagen, Feststellungen aus Theorie und Praxis diverser Felder sozialer Arbeit veranschaulicht. Die Heilpädagogik, das heilpädagogische Handeln und die heilpädagogisch tätigen Fachpersonen weisen dabei eine besondere Relevanz auf. Man kann sich verständlicherweise fragen, wieso. Wozu soll das gut sein? Die Antwort: Weil in der heilpädagogischen Berufswelt solche erschwerenden Umstände und Beeinträchtigungen von Kommunikation, Interaktion, Entwicklung, Beziehung und Prozessen wirken, die in keinem anderen Beruf aus dem bunten Pool der Sozialen Arbeit vorzufinden sind.

Das bedeutet allerdings nicht etwa, dass Sozialpädagogen, Sozialarbeiter, Lehrer, Erzieher, Altenpfleger und alle weiteren Fachpersonen, die in anderen Praxisfeldern (also außerhalb der Behindertenhilfe) mit Menschen unterstützend arbeiten, ein leichtes Berufsleben haben. Selbstverständlich werden auch sie mit belastenden Gegebenheiten konfrontiert. Nur ist deren Häufigkeit und Intensität i. d. R. nicht so hoch und die Chancen auf eine (zumindest kleine) positive Veränderung der Lage sind größer.

Ob da oder dort, ist eigentlich egal, weil die personenzentrierte Arbeitsweise die genuin menschlichen Bedürfnisse anspricht und folglich bei allen Menschen positiv wirken kann. Wohlbemerkt – kann, aber nicht muss, denn auch ihre Wirkung hat Grenzen. Sich mit dieser Tatsache abzufinden ist die Aufgabe aller, die auf personenzentriertes Auftreten im Berufsalltag Wert legen.

Aus dem bisher Gesagten ergibt sich folgende inhaltliche Struktur des Buches:

- In Kapitel 1 wird der Frage nachgegangen, was unter Personenzentriertheit und Personenzentriertem Arbeiten zu verstehen ist (Theoriewissen).
- In Kapitel 2 wird erörtert, wie das Personenzentrierte Arbeiten praktisch geht (Know-how-Wissen). Hier kann die Leserin/der Leser auch die Orientierung in eigener Personenzentriertheit gewinnen (Selbstorientierung als Grundlage der bewussten Selbststeuerung).
- In Kapitel 3 folgen dann Anregungen zur Entfaltung professioneller Personenzentriertheit auf dem Weg zum durchaus erstrebenswerten Ziel – ein personenzentrierter »Mitmensch von Beruf« zu werden.