

Stärkenorientiertes Case Management mit verschiedenen Zielgruppen

- In der Literatur werden häufig synonym zu Ressourcen vielfach die Begriffe Stärken, Potential oder Schutzfaktoren verwendet.
- Ressourcen sind die **inneren und äußeren** Kraftquellen, die Personen dabei unterstützen können, angestrebten Ziele, Problemlösungen und Veränderungen auch zu erreichen. (vgl. Richter 2012)

- Kleve 2006 unterscheidet die **inneren und äußeren** Ressourcen wie folgt:
- **Persönliche Ressourcen** wie die Stärken, Fähigkeiten, Eigenschaften, Begabungen, Werthaltungen, Wissen, Bildung, physische Merkmale einer Person.
- **Soziale Ressourcen** in der privaten Lebenswelt wie Eltern, Verwandte und Freunde einer Person.
- **Soziale Ressourcen im Gemeinwesen** wie das Bildungs- Gesundheits- und Sozialsystem und deren Angebotsstruktur. (Beratungsstellen, Schulen, Ambulatorien, Hausärzte etc.)
- (vgl. Kleve et.al. 2006)

- Ehlers unterscheidet zwischen **innerlichen** persönlichen Bestrebungen, Wünschen, Bedürfnissen (**Stärken**) und den **externen Potentialen (Ressourcen)** einer Person.
- Sie bezieht sich auf **Herriger der die inneren Ressourcen** (Stärken) wie folgt beschreibt:
- **„Physische Ressourcen** (Gesundheit, Anpassungsfähigkeit)
- **Kulturelle und symbolische Ressourcen** (individuelle Lern- und Bildungsgeschichte, berufliche Wissen)
- **Relationale Ressourcen** (Empathie, Konfliktfähigkeit)
- **Psychische Ressourcen** (Talente und Selbstakzeptanz etc.)
- (vgl. Herriger 2010 zit. N. Ehlers et. al 2017)

- $6 \times 13 = 78$
 - $64 : 8 = 9$
 - $192 - 24 = 168$
- $$35 + 29 = 64$$

3 Richtige oder 1 Falsches



BILDUNG. FREUDE INKLUSIVE.

Defizitorientiert

Lösungsorientiert

Vergangenheitsorientiert

Zukunftsorientiert

Was funktioniert nicht?

Was funktioniert gut!

Sehen sie jetzt die 3 Richtigen???



BILDUNG. FREUDE INKLUSIVE.

- $6 \times 13 = 78$

- $64 : 8 = 9$

- $192 - 24 = 168$

$$35 + 29 = 64$$

Dann bauen wir darauf auf!!!!!!

Der Capability-Ansatz (Befähigungsansatz) ist eines der führenden Paradigmen zur **Erfassung individuellen Wohlergehens**.

Er sieht das Wohlergehen maßgeblich durch die Lebenssituation einer Person bestimmt, aber auch **durch deren Möglichkeit, diese Lebenssituation selbst zu bestimmen. (Empowerment)**

- **Konzentration auf Verwirklichungschancen**
- Möglichkeiten oder umfassende Fähigkeiten von Menschen, ein Leben führen zu können, für das sie sich mit guten Gründen entscheiden konnten und das die Grundlagen der Selbstachtung nicht in Frage stellt. (vgl. Sen 2000)
- **statt Konzentration auf**
 - Probleme
 - Benachteiligungen
 - Defizite
 - Hemmnisse

- **Der Befähigungsansatz zeigt auf,**
-
- dass selbstwirksame Menschen mehr Verantwortungsgefühl entfalten,
- dass respektvolles und wertschätzendes Verhalten „ansteckend“ wirkt,
- dass die Entfaltung realer Verwirklichungschancen gleichzeitig Verantwortungsbewusstsein fördert

- **Resilienz** → Beschreibt die Fähigkeit eines Individuum sich trotz krisenhafter Ereignisse gesund zu entwickeln.

- **Vulnerabilität** → Verwundbarkeit, Verletzlichkeit

„Unter Resilienz wird die Fähigkeit von Menschen verstanden, Krisen im Lebenszyklus unter Rückgriff auf persönliche und sozial vermittelte Ressourcen zu meistern und als Anlass für Entwicklung zu nutzen“ (Welter-Enderlin/ Hildenbrand 2012, S. 13).

• **Innere Schutzfaktoren**

- • Positive Wahrnehmung der eigenen Person
- • Selbstkontrolle / Selbstregulation
- • Realistische Selbsteinschätzung
- • Zielorientierung
- • Besondere Begabungen
- • Positive Erfahrungen - vor allem der Selbstwirksamkeit

• **Äußere Schutzfaktoren**

- • Faktoren die im Umfeld der Person unterstützend wirken (Familie, Schule, Gemeinde)
- • Einbindung in prosoziale Gruppen
- • Erwachsene als Rollenmodelle
- • Die stabile Beziehung zu mindestens einer primären erwachsenen Bezugsperson
- • Schulbildung
- • Resilienz fördernde Umgebung, Lebens- und Arbeitskultur
- (vgl. Wustmann 2004 / Werner 2008)

- Das Strengths Model wurde Anfang 1980 für die Arbeit mit chronisch psychisch kranken Menschen in den USA von Rapp und Goscha entwickelt. Aufbauend auf diesem Modell haben **Ehlers et al. das Stärkenorientierte Case Management** weiterentwickelt.
- Das Strength Modell und Ehlers et.al. beziehen sich sehr stark auf den **klientenInnenbezogenen Ansatz** von C. Rogers.
- Die Betonung und Aktivierung von persönlichen Hoffnungen und die Stärkung des **Selbstvertrauens sowie der Selbstwirksamkeit** sind zentrale Aspekte des stärkenorientierten Ansatzes. (vgl. Ehlers et. al. 2017)

- Die arbeitsplatznahe Qualifizierung führt jobsuchende Menschen und Unternehmen, die ihren Personalbedarf nicht abdecken können, zusammen.
- Die zentrale Zielsetzung liegt darin, bildungsfernen jungen Frauen und junge Männer zwischen **18** und **25** Jahren (gem. Zielgruppendefinition) maßgeschneiderte Qualifizierungen in Theorie und Praxis anzubieten und ein Dienstverhältnis beim Ausbildungsbetrieb zu begründen.
- Die Begleitung, Beratung und Unterstützung der TeilnehmerInnen wird durch **Case Management** gewährleistet.

- In der Fachliteratur ist der Begriff „Bildungsferne“ weder eindeutig definiert noch wird er systematisiert untersucht bzw. betrachtet.
- Dem Begriff Bildungsferne nähert man sich entweder **streng-definitiv**:
 - *ein bestimmtes, formales Bildungsziel (wie etwa Pflichtschulabschluss oder Lehrabschluss wurde nicht erreicht)*
 - **oder eher soziodemografisch** – in dem man auf bestimmte Bevölkerungsgruppen schaut, die stärker von Bildungsferne betroffen sind
 - oder als **Abwesenheit von überfachlichen und/oder fachlichen Kompetenzen** (Kulturtechniken wie Lesen, Schreiben, Rechnen, Informations- und Kommunikationskompetenzen).

- NEET (not/neither in Education, Employment or Training)
- ESL-early School leavers/ FABA's- frühe AusbildungsabbrecherInnen

Das Arbeitslosenrisiko ist für Personen die nur einen Pflichtschulabschluss haben mehr als 3x so hoch.

- Benachteiligte Jugendliche haben aus vielen verschiedenen Gründen, u. a. **bedingt durch fehlende Schulabschlüsse oder Ausbildungsabbrüche sowie soziale, familiäre und persönliche Probleme, Schwierigkeiten beim Berufseinstieg**, die sie kaum allein bewältigen können.
- Deshalb stehen für die Zielgruppe der besonders betreungsbedürftigen Jugendlichen in einigen Projekten Case ManagerInnen zur Verfügung, die als Drehscheibe fungieren, die Jugendlichen über einen längeren Zeitraum begleiten, bei der Orientierung helfen und in passende Qualifizierungsmaßnahmen vermitteln. (vgl. AMS 2011)

Das Case Management Projekt



BILDUNG. FREUDE INKLUSIVE.

Informationsgespräch (**Access**)
Einstieg in das Projekt **Start-Lehre**

Assessment (**Intaking**)
endet mit Beginn einer a.o. Lehre im Betrieb
Assessmentdauer: maximal **6 Monate**

PLANUNG

**LEHRE
IM
BETRIEB**

Case Management

AMS

Hilfesysteme

**BERUFS-
SCHULE
und
KURSE**

Lehrabschlussprüfung
Neuer JOB

Aufgaben des Case Managers (Assessment)



BILDUNG. FREUDE INKLUSIVE.

- Gestalten einer **angemessenen Beziehung** zwischen Klient und Berater
- Ermöglichen der **aktiven Mitwirkung** des Klienten

Abschätzen der Stärken und Schwächen (Aktiva/Passiva) des Klienten
= **Persönliche Ressourcen und sozioökonomische Ressourcen**

Mögliche Beiträge anderer zur Situationsbewältigung klären (z.B. Familie, Nachbarn)
= **Lebensweltlich-soziale Ressourcen**

- Abschätzung der den Umständen nach angebrachten Hilfsmöglichkeiten
- Kennenlernen **der Bewältigungsstrategien** des Klienten
- Übereinkommen formulieren, was zu tun ist, was erreicht werden soll

WAS WIRKT????



BILDUNG. FREUDE INKLUSIVE.

- Stärken zu stärken führt zu:
 - • Aktivierung von **persönlichen Hoffnungen**
 - • **Selbstvertrauen und zur Erfahrung von Selbstwirksamkeit**
 - • **Positive Wahrnehmung der eigenen Person**
 - • **Realistische Selbsteinschätzung**
 - • **Zielorientierung**

- Dazu braucht es noch:
 - • **Wertschätzende Beziehungen zu Beginn des Prozesses**
 - • und es braucht Visionen von **Verwirklichungsmöglichkeiten**



FILM

Aufgabe der Case ManagerIn:



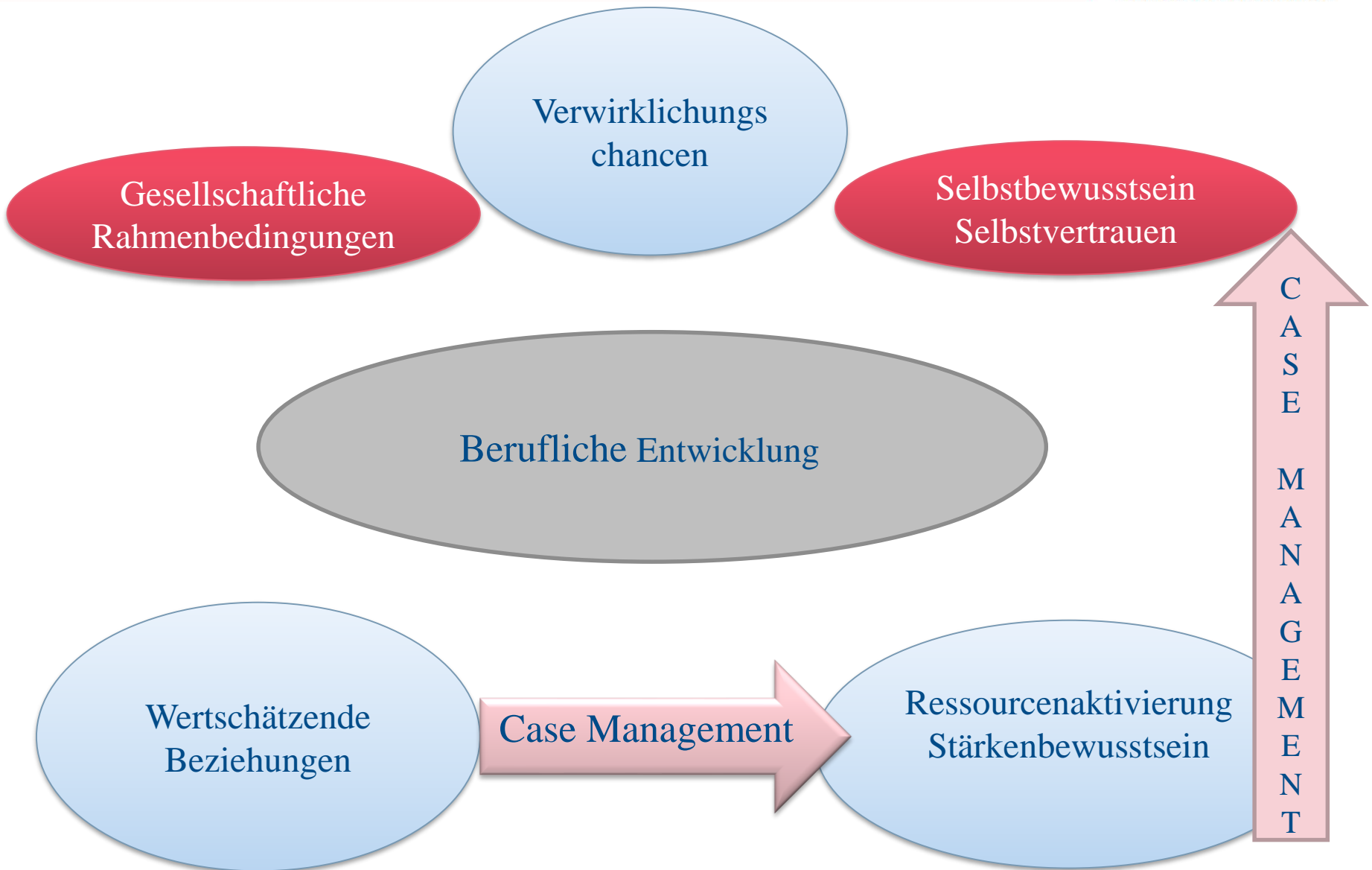
- • Das Positive im anderen sehen und mitteilen
- • Vertrauen in Entwicklungspotentiale des Kunden haben
- • Ressourcen für Lösungen nutzen
- • Die richtige Umgebung finden um die Ressourcen zu nutzen
- • Die Eigenarten des Kunden eher als Ressource, denn als Problem betrachten

- Im Sinne von Martin Bubers „das ich wird am Du“
- Grundlegend ist die Annahme, dass jede Person sich in stabilen, achtungsvollen und wertschätzenden Beziehungen „entwickelt“ und ihr konstruktives Potential zum Vorschein kommt.
- Das setzt ein hohes Maß an Vertrauen in die Fähigkeiten des Jugendlichen zu Selbstbestimmung voraus.
- **Damit ist die wertschätzende Beziehung eine wesentliche Methodik und zugleich Interventionsform**

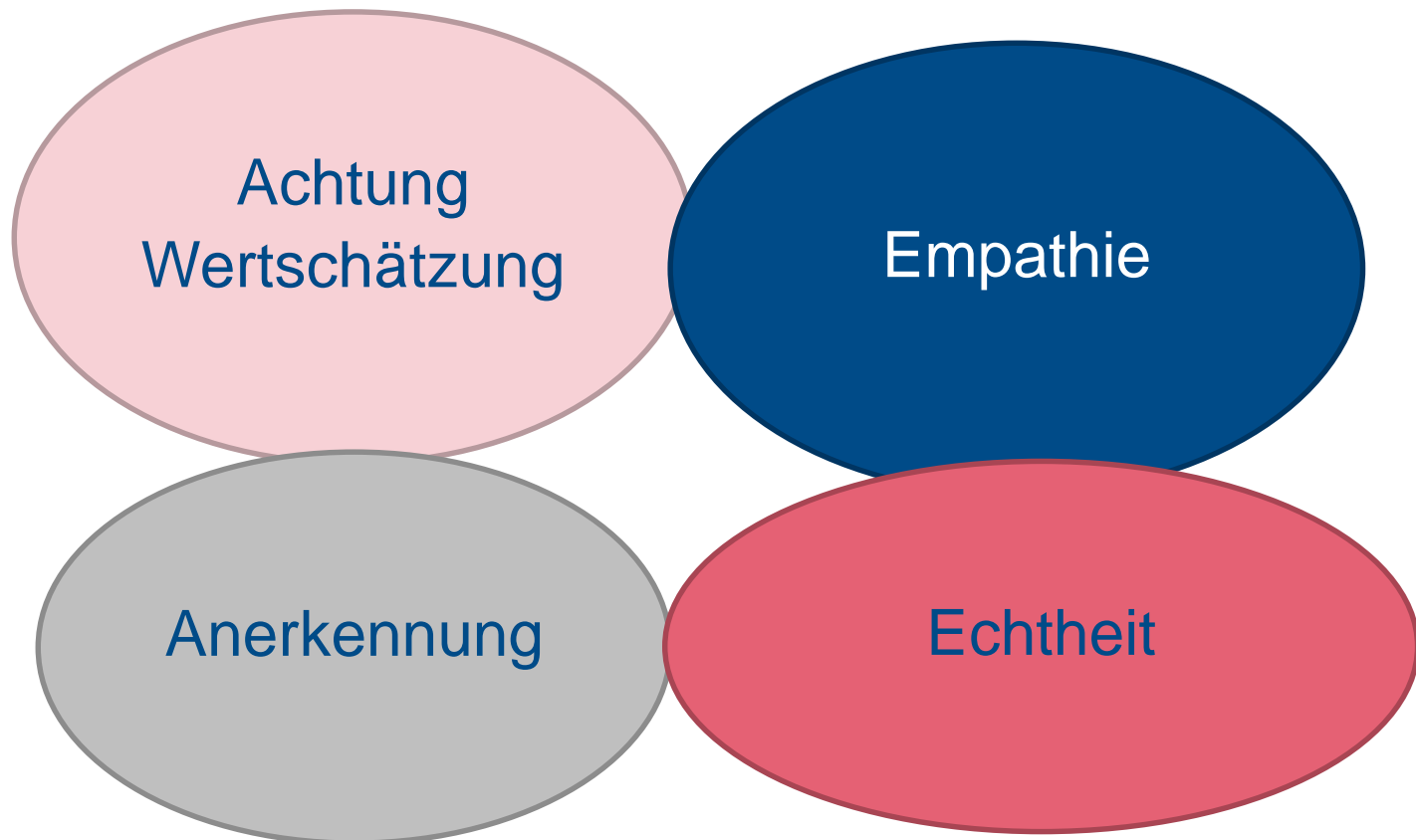
Was braucht es?



BILDUNG. FREUDE INKLUSIVE.



- **Haltungen der Case Managerin**



- Nach Deubner-Böhme ist die Aktivierung von internen Ressourcen einer Person auf folgende Ebenen möglich:

In den **Gedanken, Gefühlen und Verhaltensweisen**. Wobei diese Prozesse sich gegenseitig beeinflussen und teilweise gleichzeitig stattfinden. (vgl. Deubner-Böhme 2018)

- Auf der **gedanklichen Ebene** können Ressourcen in Form von hilfreichen und ressourcenorientierten Gedanken aktiviert werden.
- Das können **realistische positive Bewertungen** der eigenen Person und **der Umwelt** sein:
- *Was kann ich gut, was macht mir Freude? Was ist mir gut gelungen?*

- Ressourcenaktivierung kann **auf der Gefühlsebene** ansetzen:
- *Beispiele für positive Gefühle sind Zuversicht, Hoffnung, Stolz, Zufriedenheit, Freude oder Dankbarkeit.*
- Ressourcen lassen sich auf **der Verhaltensebene** aktivieren:
- *Dies können Aktivitäten oder Handlungen sein, die mit einem angenehmen Empfinden verbunden sind.*
- (vgl. Deubner-Böhme 2018)

- **Gedanken:** Welche hilfreichen Gedanken ergeben sich aus dieser Ressource?
- **Gefühle:** Welche Gefühle werden durch diese Ressource aktiviert?
- **Verhalten:** In welchen konkreten Situationen „leben“ Sie diese Ressource?
- (Deubner-Böhme 2018)

- • Systemische Ressourcenfragen
- • Stärkenorientierte Feedbackgespräche
- • Lob und positive Konnotation

- *„Ich habe hohen Respekt vor ihrer Leistung! Sie haben ihre ganze Kraft eingesetzt und durchgehalten, obwohl es in diesem Betrieb / dieser Lehrstelle / dieser Abteilung nicht nur positive Situation gab und gibt.*
- *Das ist einfach toll.*

- • Reframing
- • Erfolge durch bewältigbare Aufgaben (kleine Schritte mit Erfolgen)

- Conen (2013) nutzt in besonders schwierigen Situationen die Ratlosigkeit eines Helfers als Ressource.
- Neue Perspektiven können sich ergeben, wenn HelferInnen zu ihrer Ratlosigkeit stehen und diese thematisieren:
- *„Ich weiß nicht weiter, ich habe keine Idee mehr, ich bin ratlos. Was würden Sie an meiner Stelle tun?“*
- *Auf welche **ihrer Stärken** würden Sie aufbauen?*

- Conen M.T., Cecchin, G.: Wie kann ich Ihnen helfen, mich wieder loszuwerden? 2013
- Deubner-Böhme, M.: Coaching mit Ressourcenaktivierung 2018
- Ehlers, C., Müller M, Schuster, F.: Stärkenorientiertes Case Management 2017
- Heckl, E., Dorr, A, Dörflinger, C. Enichlmair, C.: Arbeitsmarktintegration jugendlicher Problemgruppen AMS Report 79 2011
- Kleve, H., Haye B., Hampe-Grosser A., Müller, M.: Systemisches Case Management 2006
- Richter, K. F.: Coaching als kreativer Prozess: Werkbuch für Coaching und Supervision mit Gestalt und System 2012
- Sen, A.: Ökonomie für den Menschen 2000
- Welter-Enderlin, R., Hildenbrand, B.: Resilienz - Gedeihen trotz widriger Umstände 2012
- Werner, E. E.: Entwicklung zwischen Risiko und Resilienz. In G. Opp, M. Fingerle (Hrsg.), Was Kinder stärkt. Erziehung zwischen Risiko und Resilienz 2008
- Wustmann C.: Resilienz : Widerstandsfähigkeit von Kindern in Tageseinrichtungen fördern 2004

BILDUNG. FREUDE INKLUSIVE.



HERZLICHEN DANK

