

## **Mit MAPS und PATH an die Arbeit<sup>1</sup>**

Eine Tagesförderstätte auf dem Weg in die Arbeitswelt mit „Persönlicher Zukunftsplanung“

**Heinz Becker**

Teilhabe am Arbeitsleben außerhalb von Sondereinrichtungen ist für alle Menschen möglich. Um diesen Anspruch umzusetzen, sind Veränderungen auf vielen Ebenen nötig. Vielfach verhindert nicht die Arbeitswelt die Teilhabe, sondern die konzeptionellen Ausrichtungen und Strukturen der Einrichtungen. Fachkräfte müssen ihre Rolle anders definieren und Einrichtungen ihre Strukturen verändern.

Am Beispiel der ASB-Tagesförderstätte in Bremen wird der Weg einer Einrichtung in die Arbeitswelt des Sozialraums gezeigt. Seit 1989 stehen Arbeitsangebote im konzeptionellen Mittelpunkt der Einrichtung, seit 2012 auch außerhalb der Tagesstätte in Betrieben. Wir orientieren uns an den Anforderungen der Behindertenrechtskonvention und den Leitgedanken der Teilhabe und begeben uns unter den gegebenen finanziellen und personellen Möglichkeiten in unseren Sozialraum, in unser Quartier.

Als Motor der Organisationsentwicklung werden Methoden der Persönlichen Zukunftsplanung genutzt.

### **1. Die Persönliche Zukunftsplanung (PZP)**

In einer gesellschaftlichen Stimmung, die durch Kämpfe um Gleichberechtigung von diskriminierten Menschen dunkler Hautfarbe und anderer Minderheiten geprägt war, entstand 1962 in den USA die „Independent Living“ Bewegung. Vorwiegend Menschen mit körperlichen Behinderungen setzten sich für Selbstbestimmung und Gleichberechtigung ein. Mit dem anschließend hieraus weiterentwickelten Konzept „Supported Living“ forderten Menschen mit geistiger Behinderung diese Rechte ein.

Selbstbestimmung wurde nun als Bürgerrecht eingefordert und Menschen mit Behinderungen wollten als Bürger(innen) ihrer Gemeinde gesehen werden. Als Instrument, um die Ziele des Supported Living zu erreichen, wurden seit den 1980er Jahren Methoden des „Person Centered Planning“ entwickelt.

Diese Methoden wurden in Deutschland unter dem Oberbegriff „Persönliche Zukunftsplanung“ eingeführt. Hierunter werden methodische Ideen und

---

<sup>1</sup> Vortrag auf der Tagung „Teilhabe von Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung an Arbeit, Freizeit, Kultur“, Humboldt-Universität Berlin, 5.10.2017. Veröffentlichung in: Wolfgang Lamers (Hg.)(2018): Teilhabe von Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung an Alltag, Arbeit, Kultur. Oberhausen: Athena. S. 301-308

Planungsansätze zusammengefasst, die heilpädagogischen Förderplänen oder individuellen Hilfeplänen gegenüberstehen, wie sie hierzulande von Leistungserbringern und Kostenträgern genutzt werden (Theunissen 2012, 257).

Das Ziel ist immer, gemeinsam und unter der Regie der betroffenen Person „über ihre Zukunft nachzudenken, eine Vorstellung von einer erstrebenswerten Zukunft zu entwickeln, Ziele zu setzen und diese mit Hilfe eines Unterstützerkreises Schritt für Schritt umzusetzen.“ (Doose 2012, 56f.)

Dazu bietet Persönliche Zukunftsplanung eine „Schatzkiste mit zahlreichen Ideen und methodischen Anregungen“ (Emrich et al. 2006, 188) und unterschiedlichen Planungsinstrumenten. „Entscheidend ist dabei, dass es nicht einfach eine neue Methode ist, die man nutzen kann, sondern ein Prozess, auf den man sich einlässt.“ (Doose 2013, 34)

Ein Unterstützerkreis ist zentraler Bestandteil vieler Methoden. Ihm können Familienmitglieder, Freunde, Bekannte, Nachbarn oder Fachleute angehören. Im Idealfall stellt die planende Person selbst den Unterstützerkreis zusammen. Es sollte keine homogene Gruppe sein, sondern „andere offene, ideenreiche und engagierte Menschen“ einbeziehen. (Doose 2014)

Persönliche Zukunftsplanung erschöpft sich nicht nur im Pläne schmieden und Träume erzählen. Sie impliziert immer auch die Realisierung. „Planung ohne daraus folgende Aktion würde Persönliche Zukunftsplanung zu einem leeren Ritual verkommen lassen. Dabei ist es nicht entscheidend, sofort Großes zu bewegen – viel wichtiger ist, dass Menschen Schritte gehen, auch wenn es kleine Schritte sind.“ (Emrich 2004)

## **2. Arbeit und Teilhabe**

Arbeit ist ein wesentlicher „Legitimations- und Teilhabefaktor“ in unserer Gesellschaft (Bendel et al. 2015, 18). Deswegen fordert die UN-BRK das Recht auf die Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben. Dieses Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben ist nicht an Voraussetzungen gebunden, eben nicht an die Fähigkeit, ein „Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeit“ zu leisten.

Für Menschen mit geistiger Behinderung beschränkt sich in Deutschland die Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben in der Regel auf das Angebot, eine Werkstatt für behinderte Menschen zu besuchen. Das sind meistens fabrikähnliche Spezialeinrichtungen, in denen behinderte Menschen in der Regel einfache Sortier- und Montagearbeiten machen. Sicher gibt es Ausnahmen, es gibt Außenarbeitsplätze, Cafés, Läden, grüne Werkstätten. Das Recht auf einen Arbeitsplatz in einer WfbM ist ein weltweit fast einmaliges und hohes Gut. Aber das ganze Konstrukt „Werkstatt für behinderte Menschen“ mit seinen engen gesetzlichen Vorgaben hat sich seit 1974 kaum verändert, ist sehr zäh und veränderungsresistent. Ein Wechsel von der WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt findet so gut wie nicht statt und die Werkstätten bleiben ein „intransparentes und abgeschlossenes System

von Sondereinrichtungen“ (Greving et al. 2017), Einbahnstraßen, in denen behinderte Menschen für ein bundesdurchschnittliches Arbeitsentgelt von 180 Euro monatlich das arbeiten, was nicht-behinderte Menschen ihnen sagen.

Deswegen hat der Ausschuss der Vereinten Nationen zur Überprüfung der BRK das deutsche Werkstattssystem hart kritisiert (vgl. Bendel et al. 2015, 25f.) und fordert den Einstieg in den Ausstieg aus diesem System.

Wer etwas schwerer behindert ist oder wer unter diesen Bedingungen nicht genug arbeiten kann, erhält in einigen, vornehmlich östlichen Bundesländern etwas wie eine „heiminterne Tagesstruktur“, in den meisten anderen Bundesländern wird eine Tagesstätte oder eine Fördergruppe der WfbM angeboten. Für diese Tagesstätten und Förderbereiche gibt es keine inhaltlichen Vorgaben. Die Inhalte und Konzepte vieler Tagesstätten haben mit Teilhabe, gar mit Teilhabe am Arbeitsleben in der Regel wenig am Hut, wie die SITAS-Studie der Universität Heidelberg gezeigt hat (vgl. Becker 2016, 56ff.)

### **3. Bei der Arbeit: Die ASB-Tagesförderstätte**

Tagesförderstätte des ASB in Bremen hat sich seit ihrer Gründung 1989 als Einrichtung zur Teilhabe am Arbeitsleben verstanden. Sie bietet auf der Basis einer personenzentrierten Arbeitsweise (vgl. Pörtner 2008) kleine Arbeitsgruppen und Werkstätten, in denen versucht wird, die Arbeitsprozesse so zu gestalten, dass sich jede(r) Beschäftigte in einer angemessenen Weise an den Arbeitsabläufen beteiligen kann. Das ist ja auch gut, besser als „entwicklungsförderliches Beisammensein“ den ganzen Tag, aber Teilhabe am Arbeitsleben ist das noch nicht.

Ungefähr 2010 haben sich Leitung und Fachkräfte gefragt: „Wo finden wir anregende, offene Orte, an denen wir mitarbeiten können?“ (Doose 2011, 93) Warum gehen wir nicht ins Regelsystem, dahin, wo die „richtige“ Arbeit stattfindet und versuchen uns dort einzubringen. Dieser Ansatz wird seitdem Schritt für Schritt umgesetzt. Mitarbeitende bringen sich in den Sozialraum ein, knüpfen Kontakte, nehmen an Gremien und Arbeitskreisen teil und suchen nach Nischen, wo sie mitarbeiten können.

Dadurch haben sich in den letzten Jahren viele sozialräumliche Teilhabeangebote entwickelt: Menschen mit schwersten Behinderungen und hohem Unterstützungsbedarf arbeiten mit ihren Assistenten in einer kleinen Gärtnerei, verteilen Flyer der Kirchengemeinde oder von Betrieben, machen Hilfsarbeiten auf einem Pferdehof, holen Altpapier aus einem Betrieb ab, arbeiten in einer Firma, die Beleuchtungsanlagen für Windkrafträder und Kräne herstellt, decken den Tisch in einem Café ab oder helfen bei der Ernte für die Gemüsekiste. Sie gehen in eine großes Schulzentrum, dort gibt es viel zu tun: die Blumen im Lehrerzimmer gießen, Unkraut im Innenhof entfernen, im Speiseraum die Stühle an den Tisch schieben und einiges mehr.

Das führt zu einer Haltungsänderung bei den Fachkräften, die sich in kleinen Schritten vollzogen hat. Sie hat zu vielen Veränderungen geführt, was an zwei Beispielen illustriert werden kann:

*Früher sind die Mitarbeitenden mit einigen Beschäftigten zu einem Wochenmarkt gefahren, um die in der Tagesförderstätte hergestellten Produkte anzubieten. Der Wochenmarkt findet in einen entfernten Stadtteil Bremens statt, in dem keiner der behinderten Menschen wohnt und zu dem die Einrichtung keinerlei Bezug hat. Aber es wohnen dort viele Leute, die im sozialen Bereich arbeiten und bei denen ist der Markt zu Recht sehr beliebt, es ist ein sehr schöner Wochenmarkt. Jetzt wird das nicht mehr gemacht. Die Mitarbeiter(innen) nehmen viel mehr Möglichkeiten in der Umgebung der Einrichtung wahr und nehmen dort an Veranstaltungen und Märkten teil, auch wenn die Sozialpädagogen und Sozialpädagoginnen die nicht so schön finden.*

*Vor vielen Jahren kam an einem heißen Sommertag der damalige Ortsamtsleiter in die Tagesförderstätte. Er fragte an, ob die Mitarbeiter(innen) mit den Beschäftigten (die damals noch „Besucher“ hießen) nicht ab und zu die neu angepflanzten Bäume an der Straße vor der Einrichtung gießen könnten. Das wurde freundlich, aber entschieden zurückgewiesen: „Für so etwas haben wir keine Zeit, wir müssen in unseren Arbeitsgruppen arbeiten, Papierkarten schöpfen, Weihnachtsmänner glasieren und Seidentücher bemalen.“ Heute würde ein solches Angebot sofort angenommen, die Einrichtung sucht geradezu nach solchen Gelegenheiten, sich in den Sozialraum einzubringen.*

Bei den behinderten Menschen zeigen sich Veränderungen in den Fähigkeiten, im Verhalten, im Selbstbewusstsein, in der Lebensqualität. Fast immer entwickelt sich eine hohe Identifikation mit der Arbeit. Mal ist es die Straßenbahnfahrt zum Arbeitsplatz, die die Motivation weckt, mal die persönlichen Begegnungen, der Werkstoff oder die Maschinen. Verhaltensprobleme, die in der Tagesstätte auftreten, treten „bei der Arbeit“ deutlich weniger auf. Daneben bietet sich eine Vielzahl von Möglichkeiten, Dinge zu erfahren und zu lernen, die in der Einrichtung nicht möglich sind.

Die Mitarbeiter(innen), die die behinderten Menschen begleiten, berichten, dass sie das Gefühl haben, in der Öffentlichkeit anders wahrgenommen zu werden. Es ist nicht mehr die kleine Gruppe von behinderten Menschen, die mit ihren Betreuern spazieren gehen, sondern es sind die beiden Damen, die das Rundschreiben der Kirchengemeinde bringen, die Frau, die mit ihrer Assistentin die Blumen sortiert, der junge Mann, der das Altpapier abholt...

Mitarbeiter(innen) orientieren sich viel mehr im Stadtteil, erkennen es zunehmend als ihre Aufgabe, sich dort auszukennen, umzusehen und Kontakte zu knüpfen.

Für die Einrichtung ergibt sich der Nutzen in einer sehr hohen Nachfrage von zukünftigen Klienten, einer hohen Aufmerksamkeit und eines hohen überregionalen Bekanntheitsgrades und Beachtung in ganz Deutschland und darüber hinaus.

Zur Weiterentwicklung und Vernetzung mit Einrichtungen mit ähnlichen Konzepten arbeitet die ASB-Tagesförderstätte in überregionalen Arbeitskreisen (z.B. dem „AK Bildung ist Teilhabe“) und Projekten („Zeit für Arbeit“ der BAG UB) mit.

#### **4. Die Zukunftsplanung als Organisationsentwicklung**

Einige Methoden der Persönlichen Zukunftsplanung (PZP) sind geeignet, um eine Zukunftsplanung für eine Institution als Mittel der Organisationsentwicklung zu machen.

Für den Prozess der Weiterentwicklung der Bemühungen um Teilhabe am Arbeitsleben für die Beschäftigten der ASB-Tagesförderstätte wurde im März 2014 eine zweitägige PZP für die ganze Tagesförderstätte durchgeführt. Eine zweite fand 2016 statt, dieser Zweijahresrhythmus soll zunächst beibehalten werden. An beiden Veranstaltungen nahmen alle Fachkräfte, Aushilfen, Praktikanten/innen und Auszubildende der Tagesförderstätte teil, daneben wurden alle Beschäftigten, ihre Eltern und viele Gäste (Unterstützer) eingeladen.

Bei der ersten PZP wurden die Methoden „MAPS“ und „PATH“ angewendet. Zunächst wurde mit „MAPS“ gemeinsam die Geschichte der Einrichtung betrachtet, ihr heutiges Erscheinungsbild, die Träume und Alpträume, die Stärken und die Situationen und Bereiche, in denen sie zum Tragen kommen.

Der Planungsprozess von PATH beginnt mit der Beschreibung eines „Nordsterns“. In acht Schritten findet eine gedankliche Reise von der Vision des Nordsterns über den Kontrast mit der Gegenwart zu konkreten Phasen eines Veränderungsprozesses statt, die in sofort umsetzbaren Maßnahmen mündet. Hier wurde ein Unterstützertkreis eingeladen, der sich aus verschiedensten Personen zusammensetzte: Regionalpolitiker, Eltern und Beschäftigte der Tagesförderstätte, eine Mitarbeiterin einer anderen Tagesstätte, eine Vertreterin des Kostenträgers, ein Mitarbeiter der WfbM, Kooperationspartner... Mit diesen Gästen wurden gemeinsam Pläne geschmiedet und eine lange Liste mit Personen und Institutionen gesammelt, die der Einrichtung bei der Umsetzung helfen können. Die PZP endete mit der Erarbeitung konkreter Schritte, die sofort umsetzbar waren. (vgl. Becker 2016, 200ff.)

Eine zweite PZP wurde zwei Jahre später durchgeführt. Nun wurden andere Methoden aus der „Schatzkiste“ der PZP angewendet, auch hier wurden Ziele entwickelt. Sie haben sich deutlich von dem „Nordstern“ zwei Jahre zuvor unterschieden. Während sich die Vorhaben 2014 noch vorwiegend auf interne Abläufe und Angebote (z.B. einen Kiosk im Haus betreiben) bezogen, waren sie jetzt viel mehr auf den Sozialraum gerichtet (Angebotszeiten werden flexibler, mehr und neue Arbeitsangebote außerhalb). Auch bei der zweiten PZP waren Gäste

eingeladen, auch hier kamen wieder sehr viele konkrete Anregungen für weitere Unterstützer.

Einige Erfolgskriterien für die sinnvolle Anwendung von Methoden der PZP als Organisationsentwicklung sind:

- Die Vorbereitung für das Team, die Einstimmung und Bereitschaft, sich darauf einzulassen: Die PZP funktioniert nicht, wenn sie dem Team verordnet wird, weil die Leitung eine Idee durchsetzen will. Wir waren bei der ersten PZP schon drei Jahre „bei der Arbeit“ im Sozialraum unterwegs, haben uns mit dem Thema auseinandergesetzt, Chancen, Erfolge und auch Probleme erlebt. Auch PZP war schon bekannt und wurde genutzt. Mitarbeiter(innen) wurden ausgebildet, wir hatten bereits einen Fachtag zu dem Thema durchgeführt.
- Die PZP sollte von erfahrenen und ausgebildeten Moderatoren/innen geplant, durchgeführt und dokumentiert werden.
- Wichtig sind gute Rahmenbedingungen: gute Räumlichkeiten, gutes Essen, angenehme Atmosphäre.
- Anschließend ist eine gute Dokumentation und Präsenz der Ergebnisse wichtig. Eine ansprechende bebilderte Broschüre wurde erstellt und an alle Teilnehmer(innen) ausgegeben. Wir haben im Besprechungsraum den „Nordstern“ und die Ziele ausgehängt, es wird daran gearbeitet.

## **5. Haltung verändern**

Mit der ersten PZP ist es gelungen, den Ansatz „arbeitsweltbezogene Teilhabe im Sozialraum“ fest zu etablieren. Wir haben zwar schon mehr als zwei Jahre vorher in dieser Richtung gearbeitet und auch viele Teilhabeangebote im Sozialraum gehabt, aber die Ernsthaftigkeit ist durch die erste PZP deutlicher geworden. Danach wurden Arbeitskleidung und einige Rituale eingeführt, es wurde vermehrt nach Kontakten gesucht, der ganze Prozess hat noch einmal Fahrt aufgenommen.

Für die Mitarbeiter(innen), auf die es entscheidend ankommt, ist es gut, so einen Prozess mitzumachen, zu erleben, wie man Probleme bearbeiten, Ergebnisse erzielen kann. Das Team hat sich sofort eine zweite PZP gewünscht, die 2016 stattfand. Diesen zweijährigen Rhythmus wollen wir zunächst beibehalten. Auch zwischendurch werden für Planungsprozesse der Organisation (z.B. Eröffnung einer neuen Außengruppe) Methoden der Persönlichen Zukunftsplanung genutzt.

Es ist eine hohe Aufgeschlossenheit für neue Entwicklungen festzustellen, vielleicht auch aus dieser Erfahrung heraus, dass es geht, solche Prozesse zu steuern und zwar mit meiner Beteiligung. Planungsprozesse der PZP beziehen immer die Mitarbeiter und Unterstützer in entscheidender Funktion mit ein.

Diese ganz wichtige Erfahrung, selber an der Erarbeitung beteiligt zu sein, führt zu einer konstruktiven und ernsthaften Mitarbeit und zu einer schrittweisen Haltungsänderung.

Diese Haltungsänderung ist ein entscheidender Faktor. Spätestens mit der Unterzeichnung der Behindertenrechtskonvention hat sich Deutschland, jedenfalls auf dem Papier, von der Hilfe für behinderte Menschen verabschiedet, die dazu Besonderung benötigt (Frickenhaus 2017). Das Problem ist, dass die Strukturen der geschlossenen Welten mehr als hundert Jahre alt sind und eine starke Beharrungstendenz auf verschiedenen Ebenen haben.

„Die Behindertenhilfe braucht ein neues berufliches Selbstverständnis für die Zeit nach der Besonderung.“ (Frickenhaus 2017) Das haben wir, die Behindertenhilfe, noch nicht. Und das kann man nicht zunächst „am grünen Tisch“ von der „schreibenden Fachwelt“ entwickeln lassen und wenn das fertig entwickelt ist, dann lassen wir das mit der Besonderung. Unser Alltag muss sich Zug um Zug verändern. Und das müssen wir selber machen.

Es wird in unserem Bereich in nächster Zeit zu erheblichen Veränderungen kommen. Natürlich leben wir in einer Welt, die immer mehr Menschen vereinzelt, die zwischenmenschliche Kontakte durch Produktionsstätten informationeller Macht wie facebook ersetzt, die konsumorientiert und zerstreungssüchtig ist, in der jeder für sich selbst sorgt und in Casting-Shows zur Ergötzung des Publikums Elendsgestalten aufeinander gehetzt werden. Und wenn Rechtspopulisten immer stärker werden, weil sie Migration nicht aushalten und „dem Ruf nach Ausgrenzung folgen, dann ist es um das Projekt einer gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderung schlecht bestellt.“ (Wohlfahrt 2017, 138)

Aber wir leben auch in einer Gesellschaft, in der die Bedeutung der Menschenrechte wieder anerkannt ist, in der Menschen, die Hilfe benötigen, nicht mehr nur dankbare Fürsorgeempfänger sind, sondern zunehmend ihre Rechte einfordern. Das ist für unser Fachgebiet und die daraus entstandenen Strukturen etwas unbequem.

Denn die Erfahrung zeigt, dass paradigmatische Veränderungen kaum mal von uns Fachleuten oder der Politik angestoßen wurden. Es kommen jetzt Schulabgänger auf uns zu, die noch nie eine Sondereinrichtung, keinen Sonderkindergarten, keine Sonderschule besucht haben. Denen reicht es nicht, wenn wir ihnen einen Arbeitsplatz anbieten, an dem sie für die nächsten 40 Jahre für wenig mehr als 180 € im Monat Vogelfutter einpacken können, oder eine Tagesstätte mit einem tollen Wasserbett, einem langen Gruppenfrühstück und einem jährlichen Kunstprojekt. Das alles wird nicht mehr ausreichen. Die Zeit der Beglückungspädagogik mit Klangschalentherapie und Bällchenbad geht zuende (Rödler 1993, 61).

In einem Gespräch mit Franco Basaglia hat Jean-Paul Sartre gesagt: „Das Andere muss sich aus der Überwindung des Bestehenden ergeben. Kurz: es geht nicht darum, das gegenwärtige System pauschal zu negieren, abzulehnen. Man muss es vielmehr Zug um Zug außer Kraft setzen: in der *Praxis*. Der Angelpunkt ist die *Praxis*. Sie ist die offene Flanke der Ideologie.“ (Basaglia 1980, 40)

Der Weg ist nicht, Einrichtungen wie Werkstätten, Tagesstätten oder Wohnheime abzuschaffen, jedenfalls jetzt noch nicht, aber durch unsere Praxis die Ideologie der

Exklusion zu überwinden. Die Idee, dass es für behinderte Menschen am besten sei, wenn sie unter ihresgleichen fern von den anderen sind, ist immer noch aktuell. Der Weg führt weg von der Institutionszentrierung hin zur Institution, die sich nicht als Gebäude, sondern als Maßnahme versteht: die Tagesstätte, die als Experte für die personenzentrierte Teilhabe am Arbeitsleben ihre Funktion im Gemeinwesen hat und nicht in der Hierarchie des Hilfesystems hinter der WfbM. Die PZP bietet gute Methoden, diesen Prozess zu steuern und zu begleiten.

## **Literatur**

Basaglia, Franco/Basaglia-Ongaro, Franca (Hgg.) (1980): Befriedungsverbrechen. Über die Dienstbarkeit der Intellektuellen. Frankfurt/M.: EVA.

Becker, Heinz (2015): Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung. In: Behinderte Menschen 38(2015)2, 41-47

Becker, Heinz (2016): ...inklusive Arbeit. Weinheim: Beltz Juventa.

Becker, Heinz/Juterczenka, Wibke (2017): „Das Leben verändert sich.“ Neue Ziele für Tagesstätten. In: Impulse Nr. 81, 2/2017, 12-19

Bendel, Alexander/Richter, Caroline/Richter, Frank (2015): Entgelt und Entgeltordnungen in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen. WISO-Diskurs. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Doose, Stefan (2011): Persönliche Zukunftsplanung in der beruflichen Orientierung für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung. In: Leben mit Behinderung Hamburg (Hg.): Ich kann mehr! Berufliche Bildung für Menschen mit schweren Behinderungen. Hamburg: 53°Nord-Verlag. 93-111

Doose, Stefan (2012): Zukunft gestalten – Hilfe planen. In: Maier-Michalitsch, Nicola/Grunick, Gerhard (Hgg.): Leben pur: Wohnen. Erwachsen werden und Zukunft gestalten mit schwerer Behinderung. Düsseldorf: verlag selbstbestimmtes leben. 53-71

Doose, Stefan (2013): „I want my dream!“ Persönliche Zukunftsplanung. 10. Auflage. Neu-Ulm: AG-SPAK.

Doose, Stefan (2014): Inklusion als Menschenrecht – Zukunftsplanung als Weg. In: Deutsches Institut für Menschenrechte (Hrsg.): Online-Handbuch Inklusion als Menschenrecht. <http://www.inklusion-als-menschenrecht.de/gegenwart/materialien/persoенliche-zukunftsplanung-inklusion-als-menschenrecht/> (14.10.2017)

Emrich, Carolin (2004): Persönliche Zukunftsplanung. Konzept und kreative Methoden zur individuellen Lebens(stil)planung und / oder Berufswegplanung. In: impulse Nr. 29, Mai 2004, 22 – 25

Emrich, Carolin/Gromann, Petra/Niehoff, Ulrich (2006): Gut leben. Persönliche Zukunftsplanung realisieren – ein Instrument. Marburg: Lebenshilfe.



Frickenhaus, Roland (2017): Alles auf Anfang. In: Kobinet Kolumne 15.5.2017. <http://www.kobinet-nachrichten.org/de/1/kolumne/35979/Alles-auf-Anfang.htm> (15.10.2017)

Frickenhaus, Roland (2017a): Achtung: Sturm außerhalb des Wasserglases! In: Kobinet Kolumne 15.3.2017. <http://www.kobinet-nachrichten.org/de/1/kolumne/35650/Achtung-Sturm-außerhalb-des-Wasserglases!.htm> (15.10.2017)

Greving, Heinrich/Sackarendt, Bernhard/Scheibner, Ulrich (2017): Menschenwürde in den Werkstätten brauchen menschengerechte Strukturen. <http://www.kobinet-nachrichten.org/de/1/nachrichten/35659/Menschengerechte-Strukturen-in-Werkst%C3%A4tten-angemahnt.htm> (15.10.2017)

Pörtner, Marlis (2008): Ernstnehmen, zutrauen, verstehen. 6. Auflage. Stuttgart: Klett-Cotta.

Rödler, Peter (1993): Menschen, lebenslang auf Hilfe anderer angewiesen. Frankfurt/M: Afra

Theunissen, Georg (2012): Lebensweltbezogene Behindertenarbeit und Sozialraumorientierung. Freiburg: Lambertus.

Wohlfahrt, Norbert (2017): 2017 ist Wahljahr. In: Teilhabe 56(2017)3, 138