FÜR FACHPERSONEN · VERSTEHEN

Welche Arbeitsaufgabe passt zu mir?

Eigene Interessen, konkrete Fähigkeiten und notwendige Arbeitsbedingungen benennen.

Was steckt hinter dem Ansatz?

Ressourcen sind Fähigkeiten, Erfahrungen, Beziehungen und materielle Möglichkeiten, die eine Person tatsächlich unterstützen können. Eine ressourcenorientierte Sicht betrachtet diese Möglichkeiten gemeinsam mit Belastungen und fehlender Hilfe. Eine Ressource muss erreichbar sein und von der Person als hilfreich erlebt werden.

Vom Wissen zur Anwendung

Unterscheide eigene Fähigkeiten, soziale Unterstützung und praktische Mittel. Fragen Sie nicht nur, was es gibt, sondern auch, was davon nutzbar ist. Kosten, Zugänge, Erschöpfung und widersprüchliche Beziehungen gehören in das Gespräch.

Erwachsene mit Behinderungen · unterstützte Reflexion · 25 bis 40 Minuten



FÜR FACHPERSONEN · GRUNDLAGEN

Hintergrund und fachliche Einordnung

Herkunft und Entwicklung

An der University of Kansas wurde die Strengths Perspective in den 1980er-Jahren entwickelt und 1989 ausdrücklich beschrieben. Diese Tradition richtet Aufmerksamkeit auf Fähigkeiten, Wünsche und zugängliche Unterstützung. Ressourcenorientierung ist eine fachliche Perspektive, kein einheitliches Gesprächsprotokoll.

Wann dieser Ansatz passend ist

Wenn Fähigkeiten, Beziehungen oder praktische Unterstützung sichtbar werden sollen. Eine Ressource zählt erst dann als nutzbar, wenn die Person tatsächlich Zugang zu ihr hat.

Ein fachlicher Ablauf

Erfragen Sie konkrete Beispiele statt allgemeiner Stärkenlisten. Unterscheiden Sie persönliche Fähigkeiten, verlässliche Beziehungen und materielle Möglichkeiten. Prüfen Sie Kosten, Erreichbarkeit und Zustimmung. Halten Sie neben vorhandenen Ressourcen auch fehlende Unterstützung fest. Vereinbaren Sie, wer einen Zugang abklärt und wann.

FÜR FACHPERSONEN · BEGLEITEN

Ein Gespräch mit klarem Rahmen

Vorbereiten · etwa 5 Minuten

Klären Sie den Anlass und fragen Sie, was die Person heute besprechen möchte. Erläutern Sie den Ablauf. Sprechen, Schreiben, eine Pause und das Auslassen einer Frage sind möglich.

Das Thema bearbeiten · etwa 15 bis 25 Minuten

Wählen Sie zwei reale Aufgaben aus einem Arbeitsumfeld. Fragen Sie nach bisherigen Erfahrungen und gewünschten Lernschritten. Unterscheiden Sie eigenes Können von erforderlicher Assistenz oder Anpassung. Halten Sie einen möglichen Erprobungsschritt fest. Die Auswahl ist keine Leistungs- oder Erwerbsfähigkeitsbeurteilung.

Für diesen Anlass besonders wichtig

Unterstützungsbedarf wird nicht als mangelndes Interesse interpretiert.

Fassen Sie zum Abschluss das Gehörte zusammen und laden Sie zu Korrekturen ein. Vereinbaren Sie einen nächsten Schritt, dem die Person zustimmt. Klären Sie die benötigte Unterstützung und einen Zeitpunkt für einen Rückblick.

FÜR FACHPERSONEN · PRAXIS

Fragen öffnen das Gespräch

Ein möglicher Anlass

Eine Person interessiert sich für eine Arbeitsaufgabe und möchte sie mit passender Unterstützung erproben.

01 · Welche Aufgabe interessiert Sie?

02 · Was haben Sie schon ausprobiert?

03 · Was möchten Sie lernen?

04 · Welche Bedingungen brauchen Sie?

05 · Welche Aufgabe möchten Sie zuerst erproben?

Bevor Sie das Reflexionsblatt mitgeben

Wählen Sie gemeinsam eine hilfreiche Frage. Das Blatt ist eine Einladung, kein Pflichtprogramm. Vereinbaren Sie, ob und wann Sie darauf zurückkommen. Prüfen Sie, ob die Person es sicher aufbewahren kann.

FÜR FACHPERSONEN · GESPRÄCHSFÜHRUNG

Fachlich begleiten, aufmerksam bleiben

Mehr als persönliche Stärken erfassen

Erkunden Sie neben Fähigkeiten auch Beziehungen, Orte, materielle Mittel und zugängliche Dienste. Eine Ressource hilft nur, wenn die Person sie nutzen kann und möchte. Fragen Sie nach Kosten, Erreichbarkeit, Belastung und möglichen Gegenleistungen.

Das Recht auf Erschöpfung lassen

Eine Frage nach Stärken darf nicht verlangen, dass jemand seine Not positiv formuliert. Nehmen Sie fehlende Kraft ernst. Wenn keine Ressource benannt wird, fragen Sie nach einer kleinen Entlastung oder danach, wer zunächst etwas übernehmen könnte.

Unterstützung überprüfbar machen

Unterscheiden Sie zwischen einer denkbaren Hilfe und einer zugesagten Hilfe. Vereinbaren Sie, wer den Zugang klärt und bis wann eine Rückmeldung erfolgt. Fragen Sie beim nächsten Kontakt nach der tatsächlichen Nutzung und nach Hindernissen, nicht bloss nach Motivation.

FÜR FACHPERSONEN · BEISPIEL

Die Methode im Praxisbeispiel

Ein formulierter Gesprächsverlauf

Eine Mutter nennt keine eigenen Stärken. Fragen Sie nicht nach einer Liste positiver Eigenschaften, sondern nach einer bewältigten Alltagssituation: «Wie haben Sie gestern dafür gesorgt, dass Ihr Kind zur Schule kam?» Sie nennt Nachbarin, Buskarte und eine vorbereitete Tasche. Unterscheiden Sie gemeinsam eigenes Handeln, Beziehungen und materielle Hilfen. Prüfen Sie, welche Unterstützung tatsächlich weiter verfügbar ist.

Fachliche Einordnung

Ressourcen sind nicht nur persönliche Fähigkeiten. Eine Buskarte, verlässliche Betreuung und ein zugänglicher Dienst können entscheidend sein. Loben Sie konkrete Handlungen ohne daraus eine Pflicht abzuleiten, alles allein zu schaffen.

Was davon passt zu meinem konkreten Auftrag?

FÜR FACHPERSONEN · WEITERARBEIT

Transfer und fachlicher Rückblick

Fokus prüfen

Prüfen Sie zum Abschluss, ob die Bearbeitung dem vereinbarten Ziel nähergekommen ist: Eigene Interessen, konkrete Fähigkeiten und notwendige Arbeitsbedingungen benennen. Bitten Sie um eine Korrektur Ihrer Zusammenfassung. Halten Sie die Sicht der Person und Ihre fachliche Einschätzung getrennt fest.

Transfer vereinbaren

Wählen Sie aus den besprochenen Möglichkeiten einen freiwilligen nächsten Schritt. Klären Sie, wer Unterstützung organisiert und wann Sie gemeinsam zurückblicken. Wenn heute kein Schritt möglich ist, notieren Sie die offene Frage und eine zuständige Ansprechperson.

Was prüfen wir gemeinsam und wann?

Welche Unterstützung ist tatsächlich zugesagt?

FÜR FACHPERSONEN · REFLEXION & GRUNDLAGEN

Ein guter Rückblick bleibt offen

Welche eigenen Worte der Person möchte ich richtig verstanden haben?

Was war hilfreich? Was möchte ich beim nächsten Mal anders machen?

> **Fachlicher Hinweis für den Einsatz**
>
> Unterstützungsbedarf wird nicht als mangelndes Interesse interpretiert.

Land & beruflicher Rahmen

Fachfrau / Fachmann Betreuung EFZ, Sozialpädagogin / Sozialpädagoge HF/FH, Arbeitsagogin / Arbeitsagoge, Sozialarbeiterin / Sozialarbeiter. Nutzen Sie das Material im Rahmen Ihrer Qualifikation, Ihres Auftrags und der örtlichen Datenschutz- und Dokumentationsvorgaben.

Fachliche Grundlagen

https://socwel.ku.edu/principles-strengths-perspective

Eigene Gesprächsfragen der Redaktion Sozipedia. Nutzung in Ihrer beruflichen Arbeit und Ausdrucke für begleitete Personen. © Sozipedia 2026.