

Zählen, was zählt

Erfolgsmessung und Ziele in der Unterstützten Kommunikation: warum Teilhabe der Maßstab ist — und wie man Fortschritt ehrlich sichtbar macht

Lars Tiedemann

Dipl. Heilpädagoge (FH) · AssistUK

10. August 2026

Arbeitsfassung. Der Schwestertext »Landkarten« beschreibt die Instrumente, mit denen man einschätzt, wo ein Mensch kommunikativ steht. Dieser Text behandelt die Frage danach: Woran erkennt man, dass es vorangeht — und wer legt fest, was »voran« heißt? Die Antwort hat eine unbequeme Pointe: Was gemessen wird, wird getan. Wer Trefferquoten im Therapieraum zählt, bekommt Therapieraum-Leistungen; wer Teilhabe zum Maßstab macht, bekommt Sätze, die im Leben ankommen. Der Text begründet den Maßstab, zeigt das Handwerk der Zielformulierung mit der Person statt über sie, stellt das Goal Attainment Scaling als Fünf-Stufen-Ehrlichkeit vor und beschreibt, wie Verlauf im Alltag dokumentiert wird, ohne aus Begleitung Überwachung zu machen. Quellen mit Prüfvermerk am Ende; Praxisregeln als Konsens gekennzeichnet.

Inhalt

1. Warum überhaupt messen?
 2. Das falsche Maß
 3. Der Maßstab heißt Teilhabe
 4. Ziele, die der Person gehören
 5. Goal Attainment Scaling: die Fünf-Stufen-Ehrlichkeit
 6. Kompetenzen und Verlauf: die Stufenwerke
 7. Der ehrliche Verlauf im Alltag
 8. Wenn die Kurve nicht steigt
 9. Wie wir es bei AssistUK halten
 10. Grenzen dieses Textes
 11. Fazit in fünf Sätzen
 12. Literatur (mit Prüfvermerk)
-

1. Warum überhaupt messen?

Es gibt eine berechtigte Skepsis gegen das Messen in unserem Feld — zu oft hat es Menschen auf Zahlen verkleinert. Und doch führt an drei Gründen kein Weg vorbei. Erstens die **Ehrlichkeit gegenüber der Person**: Wer Lebenszeit und Anstrengung in ein Kommunikationssystem investiert, hat ein Recht darauf, dass jemand hinschaut, ob es etwas bringt — und die Konsequenzen zieht, wenn nicht. Zweitens die **Lernschleife des Umfelds**: Ohne Verlaufsblick weiß niemand, ob die gewählte Strategie trägt oder nur vertraut ist. Drittens die **Rechenschaft**: Die deutsche Teilhabe- und Gesamtplanung verlangt Ziele und deren Überprüfung — wer sie nicht selbst formuliert, bekommt sie formuliert.

Aber Messen ist nie neutral. Die alte Steuerungsweisheit gilt in der Förderung verschärft: **Was gemessen wird, wird getan**. Ein Ziel ist immer auch eine Anweisung an den Alltag — deshalb entscheidet die Wahl des Maßstabs über mehr als die Statistik. Sie entscheidet, woran gearbeitet wird.

2. Das falsche Maß

Man erkennt das falsche Maß daran, dass es dem Messenden dient und nicht der Person. Drei Klassiker:

Die Trefferquote im Therapieraum. »Benennt 20 Symbole mit 80 % Sicherheit« ist präzise, abrechenbar — und misst am Thema vorbei: Es prüft, ob die Person auf Aufforderung liefert, nicht, ob sie im Leben etwas sagen kann, was sie sagen will. Kommunikation ist keine Benennleistung; ein Maß, das nur im Therapieraum erhoben werden kann, misst vor allem den Therapieraum.

Die Wortschatz- und Seitenzählung. Die Größe des Vokabulars sagt nichts darüber, was davon erreichbar ist und gebraucht wird — der Kernvokabular-Aufsatz dieser Reihe hat gezeigt, dass wenige gut liegende Wörter mehr Sprache tragen als tausend vergrabene.

Das Nutzungsprotokoll als Leistungsnachweis. Geräte zählen Auslösungen, nicht Verständigung. Eine hohe Klickzahl kann geführtes Abarbeiten sein, eine niedrige ein guter Tag voller körpereigener Kommunikation. Und wo Protokolle zur Kontrolle der Person werden (»sie hat das Gerät heute kaum benutzt«), kippt Begleitung in Überwachung — dazu unten mehr.

Keines dieser Maße ist böswillig. Sie sind bequem: leicht zu erheben, leicht zu berichten. Genau daran erkennt man sie.

3. Der Maßstab heißt Teilhabe

Der Rahmen, der das Feld geordnet hat, kommt aus der ICF: Körperfunktionen, Aktivitäten und **Partizipation** sind verschiedene Ebenen, und der ICF-Aufsatz dieser Reihe begründet, warum die letzte die Zielebene ist. Für die Erfolgsmessung heißt das: **Erfolg ist ein realer Satz in einer realen Situation mit einer realen Wirkung.** Nicht »kann das Bäcker-Symbol finden«, sondern »bestellt beim Bäcker selbst«. Nicht »zeigt auf Wunsch Ja und Nein«, sondern »lehnt im Morgenkreis ab, was sie nicht will — und es hat Folgen«.

Gute Teilhabeziele haben drei Erkennungszeichen. Sie spielen **außerhalb des Übungsraums** — in Familie, Schule, Arbeit, Wohnen. Sie beschreiben **beobachtbares Verhalten in echten Situationen**, nicht innere Zustände oder Testwerte (der Haltungs-Text macht mit seinen Prüffragen vor, wie beobachtbare Formulierungen aussehen). Und sie enthalten **die Wirkung**: Kommuniziert ist erst, was ankommt und etwas ändert. Aktivitäts- und Funktionsziele (schneller ansteuern, sicherer scannen) bleiben legitim — aber als Mittel, die einem Teilhabeziel dienen, nicht als Selbstzweck. Wer nur die Ansteuerungsgeschwindigkeit steigert, hat einen schnelleren Weg zu einem Ort gebaut, an den die Person vielleicht gar nicht will.

4. Ziele, die der Person gehören

Die wichtigste Frage der Ziellarbeit ist nicht »Ist das Ziel smart formuliert?«, sondern: **Wessen Ziel ist das?** Der Entscheidungs-Aufsatz dieser Reihe gilt hier wörtlich: Ziele über einen Menschen zu beschließen ist ersetzende Entscheidungsfindung — Ziele mit ihm zu entwickeln ist unterstützte. Praktisch heißt das: Die Person wählt die Situationen, die ihr wichtig sind (und sei es per Auswahl aus Vorschlägen: »Worüber ärgerst du dich am meisten — Essen, Fernsehen, wer dich wäscht?«); ihre Prioritäten schlagen die des Systems; und ein Ziel, das die Person nicht will, ist kein Ziel, sondern eine Auflage. Auch das Recht auf Revision gilt: Ziele dürfen sich als falsch herausstellen und ersetzt werden — das ist kein Scheitern, sondern Steuerung.

In Deutschland hat diese Ziellarbeit einen formalen Ort: Die Teilhabe- und Gesamtplanung (§§ 19 ff. SGB IX) verlangt, Bedarfe und Ziele zu ermitteln — und eine Planung, die die Kommunikationsform der Person übergeht, ist dort fachlich wertlos und rechtlich angreifbar (der Einrichtungs-Text führt das aus). Wer zur Planungskonferenz geht, sollte die Ziele der Person dabei haben — in ihren Worten, mit ihrem Einverständnis.

5. Goal Attainment Scaling: die Fünf-Stufen-Ehrlichkeit

Für individuelle Ziele gibt es ein Werkzeug, das seit Jahrzehnten trägt und in der Rehabilitation fest etabliert ist: das **Goal Attainment Scaling** (GAS), 1968 von Kiresuk und Sherman für die Programmevaluation entwickelt. Die Idee ist bestechend einfach: Für jedes Ziel wird **vorab** eine fünfstufige Skala gebaut — die Stufe 0 beschreibt das **realistisch erwartete** Ergebnis, -1 und -2 beschreiben weniger (-2 ist meist der Ausgangszustand), +1 und +2 beschreiben mehr als erwartet. Nach dem vereinbarten Zeitraum wird geschaut, welche Stufe erreicht ist.

Ein Beispiel im Teilhabe-Maßstab: *Ziel: Selbst bestellen im Café.* -2: bestellt nicht selbst (Ausgang). -1: wählt am Tisch aus zwei Angeboten. 0: bestellt mit dem Gerät bei der vertrauten Bedienung. +1: bestellt auch bei fremdem Personal. +2: bestellt und reklamiert, wenn das Falsche kommt.

Warum das Werkzeug so gut zu unserem Feld passt: Es ist **radikal individuell** (die Skala wird für diesen Menschen gebaut, nicht aus einer Norm gelesen), es ist **verlaufsempfindlich** auch bei kleinen Schritten, es zwingt zu **beobachtbaren Formulierungen**, und es macht Erwartungen **ehrlich**: Wer die Null vorher festlegt, kann sich hinterher nichts schönreden — in beide Richtungen. Die Regeln des Handwerks, als Konsens gekennzeichnet: Skala **vor** Beginn schreiben, jede Stufe beobachtbar und nur **eine Dimension** pro Skala (nicht Tempo und Selbstständigkeit in einer Stufe mischen), die Person baut mit, und die Stufenabstände sollen sich ähnlich schwer anfühlen. Die Grenzen gehören dazu: GAS ist ein strukturiertes Urteil, keine Messung im psychometrischen Sinn — wer die Skalen schlampig baut, bekommt präzise aussehende Beliebigkeit. Deshalb: lieber wenige, gut gebaute Skalen als viele schnelle.

6. Kompetenzen und Verlauf: die Stufenwerke

Neben den individuellen Zielen braucht es einen zweiten Blick: Wo steht die Person auf dem langen Weg — und bewegt sie sich? Dafür hat das Feld Stufenwerke, und ihr Fundament ist Janice Light's Begriff der **kommunikativen Kompetenz** (1989): Kompetent kommuniziert, wer in vier verschränkten Bereichen genug Wissen und Können hat — **linguistisch** (Sprache und Vokabular), **operational** (das System bedienen), **sozial** (Gespräche führen, Regeln kennen) und **strategisch** (Ausfälle und Grenzen klug umschiffen). Diese vier Bereiche sind für die Ziellarbeit ein Prüfraster: Wer nur operationale Ziele hat (»steuert schneller an«), fördert einen Bediener, keinen Kommunizierenden.

Darauf bauen die Verlaufsinstrumente auf, die der Landkarten-Aufsatz im Einzelnen vorstellt: Das **DAGG-3** ordnet entlang der Light-Kompetenzen den Weg von unterstützter zu unabhängiger Kommunikation und ist das Instrument der Wahl für Zielformulierung und Verlauf bei Menschen, die bereits mit einem System arbeiten; die **Communication Matrix** rastert die frühen Ebenen am feinsten und eignet sich für Verlaufsbeschreibungen im Abstand von sechs bis zwölf Monaten. Für die Erfolgsmessung sind beide **Verlaufs-, keine Erfolgsinstrumente im engen Sinn**: Sie zeigen Bewegung auf der Landkarte — ob die Bewegung im Leben ankommt, zeigt nur der Teilhabe-Blick aus Abschnitt 3. Beides zusammen ergibt das ehrliche Bild: die Stufe und der Satz beim Bäcker.

7. Der ehrliche Verlauf im Alltag

Zwischen den großen Überprüfungen lebt die Erfolgsmessung von kleiner, ehrlicher Dokumentation. Bewährt haben sich — als Praxiskonsens —: **Situationsstichproben** statt Dauerprotokoll (dreimal pro Woche eine echte Situation kurz notieren: Was wollte die Person, was hat sie gesagt, was ist passiert?); das **Kommunikations-Tagebuch** in Stichworten, geführt von wechselnden Partnern, damit nicht ein einziger Blick die Wahrheit definiert; **kurze Videomomente** mit Einverständnis der Person — nichts zeigt Verlauf so unbestechlich wie zwei Minuten Gespräch im Abstand von sechs Monaten; und die Zählung, die wirklich etwas verrät: **echte Initiativen** — wie oft beginnt die Person von sich aus, statt zu antworten? Initiativen sind der empfindlichste Indikator dafür, ob sich Kommunizieren aus ihrer Sicht lohnt.

Und die Grenze, ausdrücklich: **Dokumentation dient der Person, nicht der Aufsicht über sie**. Wer jede Äußerung protokolliert, verwandelt Kommunikation in eine überwachte Tätigkeit — und niemand spricht frei unter Protokoll. Die Faustregeln: nicht mehr erheben, als tatsächlich gelesen und besprochen wird; die Person weiß, was notiert wird, und kann widersprechen; und private Kommunikation bleibt privat — ein Gesprächsprotokoll ist kein Pflegebericht.

8. Wenn die Kurve nicht steigt

Der wichtigste Moment der Erfolgsmessung ist der unangenehme: Es geht nicht voran. Hier entscheidet sich, ob das Messen der Person dient oder gegen sie verwendet wird. Die falsche Deutung ist die bequemste: »Sie kann es eben nicht.« Die richtige Reihenfolge ist die des Beobachten-statt-Testen-Aufsatzes — **erst das System prüfen, dann das Umfeld, zuletzt die Annahmen über die Person**: Liegt das Vokabular falsch (Wörter vergraben, Position gewechselt)? Passt der Zugang nicht mehr (Sitzposition, Sehstatus, Ermüdung)? Gibt es im Alltag überhaupt Gelegenheiten — oder wird jede Frage schon beantwortet, bevor die Person antworten kann? Wird gewartet (die zehn Sekunden!)? Und erst wenn all das geprüft und verändert wurde und sich nichts bewegt: das Ziel überarbeiten — kleiner schneiden, anders ansetzen, oder ehrlich beerdigen und durch eines ersetzen, das der Person mehr bedeutet. **Ein Plateau ist ein Befund über die Bedingungen, nicht ein Urteil**

über den Menschen. Und manchmal ist das Beste, was eine Messung zeigen kann: dass das Umfeld sich ändern muss, nicht die Person sich anstrengen.

9. Wie wir es bei AssistUK halten

Unsere eigene Linie folgt diesem Text. Unsere Einschätzung zum Wortzugriff ist ausdrücklich **kein normierter Test**: Sie vergleicht die Person mit sich selbst — welcher Zugriffsweg trägt bei ihr am besten? — und liefert einen Bericht, mit dem sich Ziele begründen lassen, keine Rangwerte. Unsere Werkzeuge zeigen der Person und ihrem Umfeld **den eigenen Verlauf** (was wurde geschafft, was ist neu), keine Vergleichslisten mit anderen. Nutzungsdaten bleiben lokal bei der Person und sind Hilfen zum Erinnern und Anpassen, keine Leistungsnachweise. Und wo unsere Materialien in Berichte und Planungen einfließen, empfehlen wir das Format dieses Textes: Teilhabeziele in den Worten der Person, GAS-Skalen für die nächsten Schritte, Stufenwerk-Einordnung für den langen Weg.

10. Grenzen dieses Textes

Dieser Text ist eine fachliche Orientierung, keine Psychometrie-Abhandlung: Die messtheoretische Debatte um das Goal Attainment Scaling (Reliabilität der Skalenbildung, Vergleichbarkeit von T-Werten über Personen hinweg) ist real und hier nur als Warnung vor schlampigen Skalen gespiegelt; wer GAS in Studien oder Qualitätsberichten verwendet, braucht die Methodenliteratur dazu. Die Abrechnungs- und Verordnungslogik der Kostenträger — welche Nachweise Krankenkassen oder Eingliederungshilfe im Einzelfall verlangen — ist bewusst nicht Thema; die Rechtsangaben (Teilhabe- und Gesamtplanung) beschreiben deutsches Recht in Grundzügen. Und die Instrumente selbst sind im Landkarten-Aufsatz beschrieben; dieser Text setzt sie voraus, statt sie zu wiederholen.

11. Fazit in fünf Sätzen

Messen ist in der Unterstützten Kommunikation kein Selbstzweck, aber eine Schuld gegenüber der Person: Wer ihre Zeit investiert, muss hinschauen, ob es ihr etwas bringt — und dabei gilt: Was gemessen wird, wird getan. Trefferquoten, Wortschatzgrößen und Nutzungsprotokolle sind bequeme, falsche Maße; der Maßstab heißt Teilhabe — ein realer Satz in einer realen Situation mit realer Wirkung. Ziele gehören der Person: mit ihr entwickelt, in ihren Prioritäten, beobachtbar formuliert und revidierbar. Das Goal Attainment Scaling macht Erwartungen ehrlich — fünf Stufen, vorab gebaut, die Null als realistisches Ziel —, und die Stufenwerke (Light-Kompetenzen, DAGG-3, Communication Matrix) zeigen den langen Weg. Bleibt die Kurve flach, wird zuerst das System geprüft, dann das Umfeld, zuletzt die Annahmen über die Person — ein Plateau ist ein Befund über die Bedingungen, nicht ein Urteil über den Menschen.

12. Literatur (mit Prüfvermerk)

Kernquellen web-geprüft (✓); Praxisregeln als Konsens gekennzeichnet.

1. ✓ **Kiresuk, T. J. & Sherman, R. E. (1968).** Goal attainment scaling: A general method for evaluating comprehensive community mental health programs. *Community Mental Health Journal*, 4(6), 443–453. — Ursprung des GAS; fünfstufige, vorab gebaute Zielskalen. (Bibliografie web-geprüft 10.08.2026, doi:10.1007/BF01530764.)
2. ✓ **Light, J. (1989).** Toward a definition of communicative competence for individuals using augmentative and alternative communication systems. *Augmentative and Alternative Communication*, 5(2), 137–144. — Die vier Kompetenzbereiche linguistisch, operational, sozial, strategisch. (Bibliografie web-geprüft 10.08.2026, T&F AAC Vol. 5, No. 2.)
3. ✓ **DAGG-3 – Dynamic AAC Goals Grid, 3. Ausgabe (2023).** Tobii Dynavox mit Vicki Clarke. — Zielformulierung und Verlauf entlang der Light-Kompetenzen. (Aus dem geprüften Bestand des Landkarten-Aufsatzes.)
4. ✓ **Rowland, C. (1996/2004).** *Communication Matrix*. Oregon Health & Science University. — Verlaufsbeschreibung der frühen Ebenen. (Aus dem geprüften Bestand des Landkarten-Aufsatzes.)
5. ✓ **WHO (2001).** *ICF – Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit*. — Partizipation als Zielebene. (Aus dem geprüften Bestand des ICF-Aufsatzes.)
6. ✓ **§§ 19 ff. SGB IX** (Teilhabeplanung/Gesamtplanung). — Zielermittlung und Überprüfung als Verfahrensrahmen; deutsches Recht. (Aus dem geprüften Bestand des Einrichtungs-Textes.)
7. ✓ **Tiedemann, L. (2026).** Landkarten (die Instrumente im Überblick) · Beobachten statt testen (System vor Person prüfen) · Die gemeinsame Sprache der Teilhabe (ICF) · Die Entscheidung bleibt bei der Person (Ziele mit statt über) · Im Zweifel für die Person (beobachtbare Formulierungen) · Die zweihundert Wörter (warum Wortschatzgröße nichts misst). AssistUK-Grundlagenreihe. — Die Schwestertexte dieses Textes.

Die fachliche Position, Auswahl und Verantwortung liegen bei mir. — L. T.