

Zeitschrift: Fachblatt für schweizerisches Heim- und Anstaltswesen = Revue suisse des établissements hospitaliers

Herausgeber: Verein für Schweizerisches Heim- und Anstaltswesen

Band: 36 (1965)

Heft: 7

Artikel: Christliches Engagement in der Heimarbeit heute : Bericht von einer Boldern-Tagung für Mitarbeiter in Heimen

Autor: Kähler, Else

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-807411>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 08.02.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Christliches Engagement in der Heimarbeit heute

Bericht von einer Boldern-Tagung für Mitarbeiter in Heimen

Vor einiger Zeit fand im Tagungs- und Studienzentrum Boldern bei Männedorf eine Tagung für Mitarbeiter in Heimen statt. In der Einladung zu dieser Tagung stand folgendes zu lesen: «Alle Arten von Erziehungs-, Beobachtungs-, Pflege- und Altersheimen sind heute nötig. Ob schon dies allgemein bejaht wird, stehen die Männer und Frauen, die in ihnen arbeiten, vor vielen Problemen und in mannigfachen Belastungen. Motive, Methoden, Ziel und Erfolg dieser Arbeit werden diskutiert und in Frage gestellt. Die Reformierte Heimstätte Boldern, deren Aufgabe es ist, in solchen Situationen zum Gespräch und zur Klärung zu helfen und die schon drei Tagungen für Sozialarbeiter aus der offenen Fürsorge veranstaltet hat, lädt darum Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Heimen zu einer Tagung ein. Willkommen sind alle, die als Leiter, Heimlehrer und Erzieher, Pflegerinnen oder sonstwie an der menschlichen Aufgabe des Heims direkt beteiligt sind.» Von der Boldern-Leitung her war die Einladung von Dr. Marga Bührig, Dr. Else Kähler und Silvia Bernasconi unterzeichnet, dazu noch von einem fachlichen Vorbereitungskreis. Wir haben Frl. Dr. Else Kähler gebeten, uns für das Fachblatt über die Tagung einen Bericht zu schreiben, und freuen uns sehr, ihn jetzt den Lesern im folgenden vorlegen zu können.

Die Redaktion

Das Programm der Tagung sah wie folgt aus: Eingeleitet wurde sie durch ein Podiumsgespräch mit dem Thema «Christliches Engagement in der Heimarbeit heute — sein Wesen, seine Formen, seine Wirkungen, seine Bedingungen». Für das Hauptreferat hatte man den Leiter der Evangelischen Schule für Heimerziehung in Reutlingen (Württemberg), Dr. Bernhard Kraak, gewinnen können. Er fasste sein Referat unter das Thema «Organisatorische und menschliche Voraussetzungen für eine fruchtbare Arbeit im Heim». Der zweite Tag wurde eingeleitet mit einem Gespräch über die Bibel unter der Leitung von Dr. Else Kähler. Das Thema lautete: «Nächstenliebe und/oder Sachlichkeit.» Als Text wurde die Erzählung vom barmherzigen Samariter aus Lukas 10 zugrunde gelegt. Gemäss dem Charakter der Reformierten Heimstätte kommt auch das Wort der Bibel in einem gemeinsamen Gespräch zur Geltung. Nicht dass man meint, dass man unmittelbar aus der Bibel eine Beantwortung aller, auch sachlicher, Fragen finden kann. Nur sollten an einer solchen Tagung die Impulse der Bibel nicht fehlen, und zwar in einer Sprache, die dem Menschen unserer Zeit verständlich ist. Die Verarbeitung der reichhaltigen Thematik des Tages fand in sogenannten Gruppengesprächen statt. Die Leitung des Podiumsgesprächs wie auch die Schlusszusammenfassung der gesamten Tagung lag in den Händen von Dr. Marga Bührig.

Gedanken aus dem Podiumsgespräch

Das Wort Heim ist heute missverständlich. Alle, die in helfenden Berufen stehen, wissen darum und sehen sich einer besonderen Problematik gegenüber. Einrichtungen und Verhaltensweisen sind geprägt von einer christlichen Tradition. Zunächst: Was heisst Engagement? Wir haben kein rechtes deutsches Wort dafür. Es liegen darin die Elemente von Verpflichtung, Freude, Geloben, Freiwilligkeit. Im französischen «Verlobung» ist sogar ein festlicher Klang darin zu vernehmen. Ferner: Was versteht man, wenn man von Arbeit im Heim redet? Was versteht man unter «christlich»? Dazu ist verschiedenes zu sagen. Zunächst kann es Ausdruck einer persönlichen Haltung sein, andererseits sieht man das Heim als ganzes. Man hat gewisse Eindrücke, die sich mit dem Bild der Kirche decken: konservativ, traditionell gerichtet, starre äussere Form. Hinzu kommt eine bestimmte Vorstellung von Aufopferung und Berufung. Es kann vorkommen, dass Berufung etwa als Entschuldigung für kontrollierte, solide Arbeitsleistung gebraucht wird.

Die jüngeren Mitarbeiter in Heimen wehren sich sofort, wenn es heisst, früher sei vieles ganz anders gewesen. Dabei wird auf Einsatz und Opferbereitschaft hingewiesen. So liesse sich fragen: Heisst christliches Engagement all das, was den Jüngeren heute vermeintlich fehlt? Sie sind interessiert an Arbeitszeitfragen, Lohnfragen, Anrecht auf Zimmer, Freizeit, an eigener Gestaltung des privaten Lebens. Stehen diese Ansprüche einem alten Leitbild entgegen? Es zeigte sich, dass die Frage des Engagements zunächst eine Frage zwischen alten und jungen Mitarbeitern ist. Die Aelteren sagen, die Jungen wollen nicht so früh anfangen und am Abend rechtzeitig Feierabend haben. Die Aelteren entdecken dabei, dass in ihrer Jugend diese Fragen viel zu streng geregelt waren.

Wo ist dann das Engagement heute?

Haben die Aelteren es nur allein gekannt oder sehen es die Jungen besser? Es wurde deutlich, dass das Generationenproblem mit den sich wandelnden Arbeitsbedingungen verknüpft ist. Würde christliches Engagement heissen, dass man weniger eigene Ansprüche stellt? Jemand stellte fest, dass das Engagement eher in qualitativer als in quantitativer Richtung zu suchen ist. Das Engagement hat in der Zeit und am Ort, wo man ist, geleistet zu werden und muss nicht unbedingt als ein Gesamteinsatz aller seelischen und körperlichen Kräfte verstanden werden. Eines sei allerdings heute noch wahr, dass, wenn irgendein besonderer Einsatz verlangt wird, immer die Alten gefragt werden oder die, die sich immer bereitwillig zur Verfügung stellen. Es wird aber gesagt, dass manche, die sich aufopfernd an ihre Arbeit hingaben, solche waren, die diese fast blind taten bis zum Auslöschen ihrer Eigenart und Persönlichkeit. Irgendwann musste das doch unvermeidlich zu einem inneren Bruch führen. Es geht darum, engagiert zu sein und trotzdem seine eigene Persönlichkeit dabei zu bewahren. Das Ziel kann nicht eine totale Eingliederung in eine Gemeinschaft sein, wo man sich einem Gruppencharakter ausliefert.

Man war sich einig in dem Punkt,

dass es Formen des Engagements gebe, die sich überlebt haben, zum Beispiel die schrankenlose Aufopferung. Welches sind dann aber die Bedingungen des christlichen Engagements? Jemand bemerkte: «Uns täte eine andere, neuere Erkenntnis der christlichen Botschaft not.» Es gehe doch nicht nur um Selbstverleugnung, sondern auch um Selbstliebe. Es heisst: Liebe deinen Nächsten wie dich selbst. Man müsse sich also

auch selber gernhaben, sonst könne man nichts weitergeben. Aus dieser Erkenntnis kommt der Konflikt. Hinzu kommt, dass man auch dem andern genug Raum lassen muss zur Selbstentfaltung und Selbstentwicklung. Und das alles kann nur in Freiheit geschehen. Dabei muss bedacht werden, wer der andere ist, die uns Anbefohlenen im Heim oder der Kreis der Mitarbeiter?

Jeder Mitarbeiter hat ein Recht darauf, als Mensch und Person gewürdigt zu werden. Die Aufgabe am andern kommt erst darnach. Ein Heim ist auch eine Gemeinschaft von Mitarbeitern. Als Mitarbeiter muss man auch «umfallen» und Fehler machen dürfen. Der Mitarbeiter muss im Extrem das Recht haben, sich wieder zu suchen und auch finden zu dürfen, sich auffangen zu können. Man braucht also im Betrieb Strukturen, in denen das sogenannte «Umfallen» möglich ist. Ein «Aussich-herausfallen» ist noch nicht gleichzusetzen mit christlichem Versagen.

Eine Schwierigkeit steht dem entgegen: Man möchte bei den Vorgesetzten gut dastehen. Deshalb darf man sich keine Schwäche erlauben. Das Werben um die Gunst des Leiters gibt oft Anlass zu Versteckspiel, wenn etwas schief gegangen ist. Hier drängt sich auf, dass man im Mitarbeiterstab offen über manche Fragen, auch solche des Versagens, reden sollte. Die Offenheit für den andern gehört wesentlich zum Betriebsklima eines Heimes dazu.

Wie sind nun die Bedingungen des christlichen Engagements im Blick auf die Betreuten? Auf welche Weise merken die Betreuten etwas vom Engagement des Leiters? Christliches Engagement kann sich nicht in Vollkommenheit äussern.

Ein Pädagoge muss kein Superpädagoge sein

Wir helfen dem Kind am besten, wenn es teilhaben kann auch an unserem Versagen. Es wurde erklärt, dass das nicht eigentlich speziell christlich ist, sondern einfach die Aufgabe des Erziehers schlechthin. Ausdruck der eigenen Reife ist nicht das Vorleben von Supervorbildern, sondern vorleben, wie man in aller Schwachheit leben und etwas sein kann. Es zeigt sich, dass die christliche Botschaft nicht so sehr durch Worte ausgerichtet werden sollte, sondern durch echte Vorbilder. Wie dennoch das christliche Gedankengut in einem Heim zur Sprache kommen kann, ist eine brennende Frage.

Jemand drückte es so aus: «Ist es nicht so, dass manchmal zwischen den Formen und der Atmosphäre, dem Geist ein grosses Loch klafft?» Dennoch muss die Botschaft in Worten formuliert sein. Das gilt sogar bei den Taubstummen. Aber das richtige Wort in der richtigen Situation finden, das ist die Schwierigkeit. Und dann sollte wohl ohne weiteres zugegeben werden, dass es auch von der christlichen Botschaft her gesehen, viele Rätsel gibt. Sehr vieles ist doch bachab gegangen, weil oft als ganzer Rest des Evangeliums nur noch eine Forderung übrig geblieben ist. Wenn man zum Beispiel unbeweglich immer an derselben Form von Hausandachten und ähnlichem festhält. Es liegt im Wesen der christlichen Botschaft, dass mit ihr experimentiert werden darf. Sie muss immer wieder aus der Erstarrung in bestimmten Formen herausgeholt werden.

Am glaubhaftesten wird die christliche Botschaft immer noch durch eine bewegliche Haltung dessen, der sie vertritt. Im Blick auf die verbale Ausrichtung der

Botschaft sind viele von uns vielleicht gebrannte Kinder und darum eher zurückhaltend und auf die andere Seite ausgerichtet. Auf jeden Fall muss es uns sehr bewegen, dass viele Menschen, die in einem christlichen Heim aufgewachsen sind, an die Verkündigung innerhalb des Heimes unangenehme Erinnerungen haben. Das Ergebnis einer holländischen Befragung hat gezeigt, dass zwei Drittel solcher Heiminsassen heute erbittert und hasserfüllt sind. Ist man nicht manchmal in der Vergangenheit der Gefahr erlegen, die Botschaft als Drohmittel im Raume der Erziehung zu benutzen? Heute sollte man den Mut haben, das weiterzusagen, was man schon eine Weile in der Theologie erkannt hat, nämlich, dass die Botschaft des Evangeliums nicht einfach ein erratischer Block ist, sondern dass vieles an ihr selber in einer Gebrochenheit existiert. Wir sollten die Menschen daran teilhaben lassen, dass die Aussagen der Bibel nicht einfach so rund sind, wie man traditionell gemeint hat. Man sollte das Ringen um die Aussagekraft der Botschaft sozusagen mit weitergeben. Dass die Botschaft nicht so einfach und abgerundet ist, könnte eine gewisse Befreiung bedeuten. So müssen wir selber auch nicht so abgerundet, rund sein. Die Leiterin des Rundgesprächs fügt hinzu: «Wir alle sind in den Wandel der Zeit hineingenommen und müssen darauf antworten. Eine ganz wesentliche Bedingung ist die Freiheit und Bejahung der Komplexität der Situation sowohl im menschlichen Bereich wie im Bereich der Botschaft, die wir weiterzugeben haben.» In einem späteren Rundgespräch wurde noch über sehr praktische Fragen diskutiert, vor allem auch nach dem Unterschied zwischen einem nach aussen hin christlich etikettierten und neutralen Heim. Was sind da und dort für Formen möglich, welche können wir für unsere eigene, heutige Zeit finden? Vor allem stellte sich

die Frage nach der Zielsetzung eines Heims

Das Podiumsgespräch endete mit dem Fragen nach geeigneten Formen für die Heime im Blick auf die Verkündigung des Evangeliums. Auch ein Kind in einem neutralen Heim hat Anspruch auf diese Verkündigung. Es hängt alles an dem «Wie». Vermutlich geht es um eine neue Einübung ins Christentum, die nicht in bestimmten Formen erstarren darf.

Das Gespräch über die Bibel

entpuppte sich als ein Stück gemeinsamer Arbeit. Vermutlich befällt uns beim Anhören des Gleichnisses vom barmherzigen Samariter ein gewisses sentimentales Helfergefühl. Im Verlauf der Bibelarbeit aber wurde deutlich, dass es nicht nur um die Hilfe an den am Boden Liegenden geht, sondern dass dieser Hilflose auch eine Frage an den Helfer selbst darstellt. Man kann nicht einfach nur fragen: Wer ist mein Nächster? Wem kann ich helfen? Sondern man ist vielmehr gefragt: Wem kann ich Nächster sein? Von wem habe auch ich Hilfe entgegenzunehmen? Hier wird alle Ueberheblichkeit des Helfens zuschanden. Man sieht sich selber in der Rolle des Hilfsbedürftigen. Das Gleichnis vom barmherzigen Samariter gewann dadurch eine unmittelbare Aktualität für uns selber. Das Gespräch über die Bibel war ein Versuch, alte bekannte Bibelworte in den Brennpunkt unserer eigenen Zeit und Situation hineinzustellen. Von diesem Gleichnis her gewann auch die Frage nach der Nächstenliebe

eine neue Färbung. Es konnte zurückgegriffen werden auf das, was bereits im Podiumsgespräch erwähnt wurde, dass der Nächstenliebe auch eine echte Bejahung der eigenen Person zugrunde liegen muss. Dass das Neue Testament fast ausschliesslich nur das Wort «agape» für alle Formen der Liebe hat, gab dem Gespräch über die Bibel eine besondere Spannung. Auf jeden Fall wurde deutlich, dass Helfersein und Nächstenliebe über eine höchst sachlich-nüchterne Angelegenheit ist, bei der man sich engagieren, aber nicht verlieren soll.

Voraussetzungen für die Arbeit im Heim

Das Referat von Dr. B. Kraak «Organisatorische und menschliche Voraussetzungen für eine fruchtbare Arbeit im Heim» zeichnete sich durch die sehr praktischen Ausführungen aus. Er betonte vorweg, dass es keine spezifisch christlichen Methoden der Heimarbeit gibt. Die historische Form beruflicher Arbeit in den Heimen war Lebensführung unter vielen Verzicht auf Geld, Freizeit, Ansehen. Die Nachwuchsfrage ist heute sehr akut, aber die Jugend hat keine Lust mehr, in die Traditionen einer doch zumeist vergangenen Zeit einzusteigen und aus sogenannten Glaubensgründen auf vielerlei zu verzichten. Es ist nicht mehr günstig, heute jemanden aus Glaubensgründen zum Verzicht aufzurufen. Der sogenannte Glaubenseinsatz hat oft intolerant und missgünstig gemacht und wurde ohne alle Freude und Fröhlichkeit geleistet, weil er letzten Endes in einer gewissen Form zu schwer ist. Unter Christen sollte diskutiert werden, welche echten Opfer auch heute noch zu bringen sind. Allerdings sind wohl wenige geneigt, nur Opfer zum Beispiel im Blick auf das Pestige eines Heimleiters zu bringen.

Früher wurde häufig etwas Opfer genannt, was nur schlecht organisiert oder durchdacht war. Heute muss es darum gehen: Wie kann die Arbeit im Heim möglichst zweckmässig organisiert werden? Zum Beispiel, dass persönliche Kontakte zwischen den Mitarbeitern und Schützlingen bestehen. Das gibt eine erste Zufriedenheit. Wir bedürfen zweckmässiger, befriedigender, beruflicher und menschlicher Kontakte. Was kann dazu beitragen? Zunächst einmal die Zahl der *Mitarbeiter*. Wo zu wenig Mitarbeiter sind, bleibt zu wenig Zeit für sich aufdrängende Fragen. Die Mitarbeiter sollten gut ausgebildet sein, sie sollen soziale und pädagogische Facharbeiter sein. Das gute Herz und der Idealismus allein reichen nicht aus. Zur Frage, wie man dann die genügende Anzahl Mitarbeiter bekomme, sagte Dr. Kraak, die Arbeit im Heim müsse anziehend gemacht werden. Er erläuterte anhand einer *Umfrage*, die man bei 125 Studierenden in Reutlingen gemacht hat, die Hintergründe wie folgt. Die Frage an die Studenten lautete dahin, was ihnen am Beruf des Heimerziehers gefalle und was nicht. Gefallen würde ihnen die selbständige und verantwortungsvolle Arbeit, das Helfen und Raten, auch für andere sorgen zu können, Liebe zu geben, überhaupt Umgang mit andern Menschen zu haben. Es gefällt ihnen hingegen nicht die lange Arbeitszeit, die starke Beanspruchung durch zu grosse Gruppen, die Gebundenheit des Lebens im Heim und die unzureichende Bezahlung. Das Ergebnis lautete also dahin: Beschränkung der Arbeitszeit, genügend Freizeit und rechte Bezahlung, grössere Ungebundenheit.

Dr. Kraak wies dann auf die Wichtigkeit der *Weiterbildung* hin. Sie ist absolut notwendig. Immer wieder

neu müssen die Verhältnisse und die Umweltsbedingungen überprüft werden. Die Weiterbildung muss vor allem der Erkenntnis der sich wandelnden Dinge dienen. Weiterbildung macht die Arbeit reizvoll und interessant. Unbedingt gehört zu ihr der Gedankenaustausch. Der Mitarbeiter im Heim muss warmherzig, fröhlich, tolerant, nicht verbittert, hingegen zielbewusst sein. Natürlich muss der Mitarbeiter auch einmal energisch sein können. Er sollte täglich gutgelaunt und verständnisvoll sein. Die *Arbeitsbedingungen* müssen so geartet sein, dass sie diesen Wünschen Rechnung tragen können. Zu den Arbeitsbedingungen gehören auch eine deutliche Vorstellung von den Aufgaben und eine Abgrenzung der Kompetenzen. Die Kompetenzen sollten zum Umfang der Verantwortung im rechten Verhältnis stehen. Es gibt zum Beispiel Mitarbeiter auf einer unteren Linie, die eine sehr grosse Verantwortung zu tragen haben und doch wenig mit zu sagen haben. Das schafft Verdruss. Selbstverständlich hängt die Abgrenzung der Kompetenzen von den Umständen ab. Dr. Kraak machte den interessanten Hinweis, dass Heimleiter oft selber nicht ihre Rolle definieren könnten. Wo sie noch Hauseltern genannt werden, ist zu fragen, für wen sind sie es? Für die Mitarbeiter? Auf keinen Fall. Für die Insassen ist das Hauselternsein auch nicht geeignet. Sie sind ihre Erzieher, aber nicht ihre Eltern.

Vermutlich sollte man sich von dem Begriff der Hauseltern mit all seinen Emotionen verabschieden. Die Erzieher als solche sollen Kontakte pflegen und auch Vorbilder sein. Die Selbständigkeit der Erzieher erfordert Kontrolle. Diese soll der Heimleiter ihnen geben. So ist es auch nötig, offen über die Ursachen zum Beispiel von Disziplinschwierigkeiten zu reden. Auch dieses Gespräch sollte zwischen dem Heimleiter und den übrigen Erziehern stattfinden.

Die Hauptaufgabe des Heimleiters

sollte die Mitarbeiterführung sein. Andere Arbeiten dürfe er vielleicht eher mit der linken Hand machen. (Das recht verstanden.) Wichtig ist auch im Heimbetrieb eine gewisse Grosszügigkeit. Es sollte keine falsche Sparsamkeit geben, nur um vielleicht höheren Orts damit Eindruck zu machen. Ueberhaupt ist der Heimleiter von der Gefahr bedroht, mit seiner Heimführung bei den Behörden Eindruck machen zu wollen. Es kann durchaus zu einem Rollenkonflikt mit den Behörden oder dem Verwaltungsrat oder den Kommissionen kommen. Hier ist zu fragen, was diese wirklich sehen und auch beurteilen können. Die übergeordneten Gremien sind oft ohne jegliche Fachkräfte zusammengesetzt, und so stürzen sich die Mitglieder auf die Fragen, zum Beispiel auf Wirtschafts- und Verwaltungsfragen, von denen sie etwas verstehen. Wesentliche Fragen bleiben dann liegen. Auch Pfarrer sollten nicht ohne weiteres in Heimkommissionen hineingehören. Es sollten nur solche dabei sein, die wirklich etwas von der Sache verstehen.

Es ist am Heimleiter, die *Zusammenarbeit* zu organisieren. Es kann gar nicht so ohne weiteres klappen. Es gibt Interessenkonflikte, die unvermeidlich sind. Darüber muss eine sachliche Aussprache gehalten werden. So müssen häufige Mitarbeiterkonferenzen stattfinden, mindestens einmal in der Woche. An diesen sollten organisatorische, pädagogische und Fragen der Zusammenarbeit besprochen werden. Der Heimleiter muss hier ein ehrlicher Makler sein und notwendige Ent-

Arbeitstagung über Praktikungsgestaltung

Am 21. und 22. Mai trafen sich nahezu zwei Dutzend Vertreter und Lehrkräfte der verschiedenen deutsch-schweizerischen Ausbildungsstätten für Heimpersonal in Rüdlingen. Leute der Heimerzieherinnenschulen von Basel, Bern und Baldeg, des Heilpädagogischen Seminars Zürich, der Schulen für Soziale Arbeit in Luzern, St. Gallen und Zürich sowie des Seraphischen Liebeswerkes Solothurn und des St.-Katharinawerkes Basel versammelten sich in der Evangelischen Heimstätte an der wunderschönen Flusslandschaft, um während anderthalb Tagen im gemeinsamen Gespräch das Problem der Praktika zu klären und Richtlinien zur Praktikungsgestaltung vorzubereiten. Eine Anzahl kurzer Referate bildete die Grundlage zu den straff geführten Diskussionen über folgende Themen: Allgemeines, Vor- und Nachteile der verschiedenen Praktikumsarten, Praktikantenbetreuung, Organisation und Durchführung, Bedeutung und Inhalt der Praktika usw. Der rege Meinungs-austausch erlaubte nicht nur den Einblick in die Verschiedenheit der gegenwärtigen Praktikungsgestaltung, er verdeutlichte auch die besonderen Grundsätze und Ziele der einzelnen Ausbildungsstätten und führte, weil immer wieder *gemeinsame* Anliegen und Nöte zur Sprache kamen, zu einem erfreulichen gegenseitigen Verständnis und zu bereichernder Zusammenarbeit. Für den positiven Verlauf dieses Zusammenwirkens spricht auch der einhellige Beschluss, in einer Versammlung im kommenden Herbst die Ergebnisse dieser ersten Tagung zu sichten und dabei das weitere Vorgehen, insbesondere die Gestaltung gemeinsamer Praktikums-Richtlinien, zu planen. Bo.

scheidungen bereitwillig zu übernehmen bereit sein. Die Mitarbeiter müssen offen über ihre Probleme reden dürfen. Sie sollten aus der Aussprache lernen. Das Ergebnis jeder Mitarbeiterkonferenz sollte sein, eine gemeinsame Willensbildung zu finden. Es muss ein quasi demokratisches Verhältnis zwischen Mitarbeitern und Leiter bestehen. Ein ganz wichtiger Punkt ist die genügende und

rechtzeitige Information der Mitarbeiter.

Es kann umgekehrt das passieren, dass Heimleiter sorgfältig abgeschirmt sind; es dringt von unten nach oben nichts zu ihnen. Wo offizielle Information nicht geschieht, blüht der Klatsch. Mitarbeiter sollten in sachlicher Freundlichkeit und gleichzeitiger Distanz miteinander verkehren. An die Hausgemeinschaft eines Heimes dürfen keine zu grossen Erwartungen gestellt werden. Die Kontaktbedürfnisse sollten möglichst ausserhalb des Heimes gepflegt werden. Das schliesst eine gewisse interne Geselligkeit nicht aus. Aber es gilt, zu sehen, dass das Heim keine Lebensgemeinschaft ist, in der man ein Herz und eine Seele ist. Problematisch werden diese Dinge dort, wo Menschen in die Heimarbeit gehen, weil sie draussen keine Kontakte finden. Im Heim sollten nur solche Menschen Mitarbeiter sein, die auch andernorts fähig sind, Kontakt zu finden. Aus der Schlusszusammenfassung von Fr. Dr. Bührig sei noch folgendes bemerkt: An der Tagung wurde Kritik an gewissen traditionellen Formen laut. Auf der andern Seite ist festzustellen, dass wir noch arm an neuen

Formen sind. Aber das Suchen nach diesen Formen ist näher am Leben als vielleicht in früheren Zeiten. Im Blick auf das Engagement suchen wir auch nach neuen Formen des christlichen Glaubens. Das ist nicht einfach. Wir sind in diesen Dingen miteinander auf dem Wege, in einer gewissen Weggenossenschaft verbunden. Die Tagung machte sodann deutlich, dass ein Mitarbeiter nicht zuerst Gemeinschaft in einem Heim suchen soll. Aber es stellt sich für die Mitarbeiter die Frage nach einer tragenden Gemeinschaft bzw. tragenden Gemeinde. Was gibt es ausserhalb des Heimes für Arbeitsgemeinschaften zum Beispiel (es wurde hier die Vereinigung Schweizerischen Anstaltswesens erwähnt und auf eine Arbeitsgemeinschaft für Altersheime hingewiesen). Es zeigte sich ferner, dass die Mitarbeiter in Altersheimen fraglos zu kurz kommen. Im Blick auf das Engagement wird man im Berufsverband nicht gestärkt. So ist es also nötig, dass wir heute sogenannte informelle Gruppen haben. Man sollte auch unter Christen auf eine sachliche Weise über Berufsfragen reden können. Ueberhaupt besteht die Möglichkeit, dass es zu neuen Gruppierungen über Fachfragen kommen kann. Ansatzpunkte für das heutige Engagement wären: Bejahung dessen, dass man «es» nicht hat. Der Christ weiss besser, dass «er es nicht hat». Es braucht täglich Mut zum Neuanfang. Von daher kann gerade der Christ es sich leisten, sich sachlich allen Fragen zu stellen. Er weiss dabei, dass die Liebe Gottes ihn trägt.

Else Kähler

Arbeitstherapie im kleinen Heim

(Schluss von Seite 242)

strumentalunterricht gegeben wird, für den täglich eine halbe Stunde geübt werden muss, dann wird das Kind ein Opfer der gestellten Anforderungen, und die Arbeitstherapie ist ad absurdum geführt. Dann nehmen sie sich diese Zeit zum Spielen und Unsinnmachen eben in der Schule, zumal bei einer strengen Beaufsichtigung ihrer Schularbeiten im Heim. Das ist ein *circulus vitiosus*. Es erhebt sich die Forderung an die Schule, sich zu besinnen, die Konzentration auf das Wesentliche vorzunehmen, mehr exemplarisch zu verfahren und sich unter den verschiedenen Fachkollegen weitestgehend miteinander abzustimmen. Was von den Kindern an Arbeit heute verlangt wird, möchte man keinem Erwachsenen zumuten. Das durchschnittliche Schulkind kommt mit einem Achtstunden-Tag jedenfalls nicht aus. Wie soll unter diesen Umständen eine Arbeitstherapie im Heim funktionieren?

Ein kurzes Wort noch zu den kleineren Arbeiten im Hause, zu denen die Kinder im Heim herangezogen werden. Es handelt sich um Botengänge, Schuhe putzen, Türen abseifen, Tischdienst und um gegenseitige Hilfe bei den Schularbeiten der Aelteren für die Jüngerer. Alle diese Dienste können — das hat die Erfahrung gezeigt — vorteilhaft für die Gesamterziehung im Heim systematisch belohnt werden, selbst mit Geld. Es werden von den Gruppenleitern Listen geführt, in denen die Dienste bzw. ihre vorher festgesetzte Bezahlung notiert werden. Die Gruppenleiter sind gleichzeitig verantwortlich für die ordnungsgemässe Durchführung der kleinen Arbeiten. Ihm ist ein »Adjutant« beigegeben, der alle vier Wochen wechselt. Der Sinn dieses