

Heisse Eisen : 1986 - einander besser verstehen!

Autor(en): **Brun, Herbert**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Schweizer Heimwesen : Fachblatt VSA**

Band (Jahr): **57 (1986)**

Heft 1

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-810447>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

1986 – einander besser verstehen!

Wie sollen die Betagten oder die Lernbehinderten in einem Heim lernen, einander zu akzeptieren, wenn die Mitarbeiter in diesen Heimen keinen Konsens finden? Der Gärtner schreit die Köchin an, die Köchin schimpft mit der Lehrtochter, diese mault die Erzieherin an, die sich wegen der largen Haltung der Mitarbeiterin aufregt, die ihrerseits Konsequenz als Härte und Gewalt ablehnt. Der Heimleiter hat kein Vertrauen mehr in den Lehrer. Dieser fühlt sich unwohl, frustriert in der nicht funktionierenden Gemeinschaft.

«Jeder möchte die Welt verbessern,
und jeder könnte es auch,
wenn er nur bei sich selber anfangen wollte»,

schreibt Karl Heinrich Waggerl. Weil jeder Mensch, auch ich!, davon ausgeht, mit bestem Gewissen und Wissen zu wirken, immer nur das Wohl des anderen im Auge zu haben, seine Fehler, die wenigen und erträglichen!, schon zu erkennen, bleibt alles beim alten! Und das ist gut so, denn jeder von uns möchte doch bleiben, wie er ist. Alles andere, das Sich-Besinnen, das Sich-Überprüfen, das Verbessern oder Erweitern des eigenen Ich's ist wie das Schwimmen in einem reissenden Fluss, der einen bei der kleinsten Unsicherheit mitziehen könnte, doch ... stärker wird nur jener Mensch, der versucht, der Strömung entgegen zu schwimmen, aufwärts der Quelle zu. Durch diese Anstrengung wird der Mensch stärker, erhält er mehr Übersicht, mehr inneren Gehalt und jene Sicherheit, jene Autorität, die er braucht, um sein Leben und das Leben seiner anvertrauten Menschen durch's Wagnis des Lebens zu führen. Und das Leben ist ein Wagnis! Das «normale» Leben ist durch viele «Schatten» oder «Krankheiten» bedroht. Der Mensch wird erst sein Ich finden durch die Bewältigung dieser Schwierigkeiten. «Wer immer strebend sich bemüht, den können wir erlösen!» «Ich werde gesünder durch jede Krankheit.» (Prof. Lutz) Krankheiten, Schwierigkeiten, Auseinandersetzungen öffnen uns die Augen! Ja, dadurch gelangen wir zu einer erweiterten, vertieften Sicht, doch müssen wir bereit sein, uns zu besinnen und uns mit dem Nächsten auseinanderzusetzen. Jeder einzelne Mensch muss bei sich beginnen, die lähmende Uneinigkeit in sich und im Bezug zu seinen Nächsten zu entschlüsseln.

Einander besser verstehen ... beginnt bei sich!

Ich bin ein rätselhaftes Wesen, einmal so, einmal anders gelaunt, einmal konsequent, einmal larger, einmal nachtragend, einmal grosszügig – ich weiss, wenn ich mit dem rechten Bein aufgestanden bin ... oder bei Vollmond ... oder wenn ich nicht meine acht Stunden geschlafen

haben ... , je nachdem bin ich «geniessbar» oder eben ein «Biest». Hier, bei mir, beginnt die Verbesserung der Welt, und wenn ich meine klaren Erziehungs- oder Führungsvorstellungen vorerst bei mir ansetze, dann ist wohl der wesentlichste Schritt getan zum besseren Verständnis innerhalb einer Gemeinschaft.

Mein guter Freund (oder ein Supervisor) ist mir bei diesem heiklen Werk mein bester Begleiter.

Wenn ich mit mir einig bin, werde ich auch befähigt sein, die Uneinigkeit der Sozialhelfer zu durchschauen und zu beheben.

Kooperation in den helfenden Berufen – unbedingte Voraussetzung

«Während meiner Ausbildungs- und Berufsjahre als Theologiestudent, Heilpädagoge und Kinderpsychologe machte ich häufig die Erfahrung, dass es aus unterschiedlichen Gründen zu einer ‚Uneinigkeit der Helfer‘ kommen kann. Beschäftigten mich anfangs Glaubenskämpfe zwischen Angehörigen verschiedener Religionen und Auseinandersetzungen innerhalb einer Religionsgemeinschaft um den ‚rechten Weg‘ und die ‚eine Wahrheit‘, so kam ich später als Heilpädagoge und Psychologe mit vielfältigen Streitigkeiten um unterschiedliche Theorien und Methoden in Berührung. So fragte ich mich vielfach, warum sich Ärzte, Heilpädagogen, Psychologen, Psychotherapeuten und Sozialarbeiter untereinander darüber uneinig sind, wer am besten helfen könne, beziehungsweise wie einem behinderten oder entwicklungsgestörten Kind und seiner Familie am sinnvollsten beizustehen sei. Im Laufe meiner Auseinandersetzung mit den obigen Problemstellungen stiess ich auf geschichtliche, sozial- und persönlichkeitspsychologische sowie wissenschaftstheoretische Zusammenhänge, welche mir die Unausweichlichkeit und Realität von Schul- und Meinungsstreitigkeiten unter Helfern verständlicher machten.»

Dies gestand Dr. Wolf Reukauf an der Fachtagung der Schweizerischen Heilpädagogischen Gesellschaft am 10. Mai 1985 in Bern. Doch obwohl *jede Berufsgruppe* (Lehrer, Pfleger, Erzieher usw.) ihre eigene historische Vergangenheit und Lehrmeinungen in die Tätigkeit mitbringt und dadurch andere gruppenspezifische Gesetzmässigkeiten erfahren lässt, aber auch *jede einzelne Helferpersönlichkeit* mit der ihr ureigenen Individualität verschiedenste Impulse ausstrahlt – *trotz diesen divergierenden Voraussetzungen müssen Uneinigheiten zwischen den Menschen, den betreuenden und den betreuten, nicht bestehen bleiben!*

1986: Einander besser verstehen!

1. *Sich selbst besser verstehen!*

Das ist die erste Voraussetzung. Anlage, Erziehung, Schulung, Selbsterziehung, Beruf, Schicksal, Zeitumstände, Milieu, religiöse und politische Einflüsse und unsere Lebensgrundhaltung (Erbanlage oder Synthese aller «Miterzieher») bestimmen im Wesentlichen den Menschen. Wenn der Mensch sich in dieser ihm eigenen Vielfalt versteht und akzeptiert, ist er auch bereit, den Mitmenschen zu verstehen. Und dieser Wille und die Bereitschaft, Menschen verstehen zu wollen, kommt wiederum dem Wunsch des Menschen entgegen, verstanden zu werden. Menschen wollen verstanden werden! Und wer sich verstanden fühlt, ist bereit, auch auf uns einzugehen, uns zu verstehen, auf uns zu hören.

Im Bestreben, sich besser verstehen zu lernen, werden schnell realistische Grenzen erreicht sein. Jeder wird sich auseinandersetzen müssen mit dem, was man haben, ändern und nicht haben und nicht ändern kann. Dabei wird er rechtzeitig lernen:

- zu beschliessen, was er ändern möchte;
- festzustellen, was sich nicht ändern lässt;
- zu ändern, was zu ändern ist;
- sich auszusöhnen mit dem, was nicht zu ändern ist;
- Ausgesöhntes, Akzeptiertes nicht ewig weiter als Manko zu sehen;
- in dem, was man hat, das Ganze zu sehen.

2. *Menschen lernen einander besser zu verstehen*

2.1 *Wir akzeptieren den andern als eigene Persönlichkeit*

Wir nehmen den Betreuten und den Mitarbeiter an, so wie er ist. Seine Art, seine Handlungen, sein Denken ist nicht bössartig gegen uns gerichtet, sondern entspricht seiner Individualität, die es zu beachten und zu achten gilt. Wenn wir ihn annehmen, schaffen wir jene Vertrauensbasis, auf der eine Kooperation erst möglich ist.

2.2 *Jeder Mensch unterliegt einer steten Entwicklung*

Keine Entwicklung ist abgeschlossen. Entwicklung ist etwas Fortwährendes. Auch dies gilt es zu akzeptieren, ja, zu forcieren, denn jede Entwicklung bedeutet auch Hoffnung und Chance! Durch intensives Sich-Aussprechen können wir uns gemeinsam auf ein anvisiertes Ziel hin entwickeln – wir können uns aber auch, beim Fehlen einer Vertrauensbasis, auseinander-entwickeln.

2.3 *Intensivierung des Meinungs-austausches, «me rede mitenand»*

«Mit däm cham mer ja nöd rede!» «Sit er das Buech gläse hät, weiss er alles besser!» «Bi däm isch Hopfe und Malz verlore!» Solche Aussprüche und noch viele ähnliche mehr kennen (und tun!) wir alle! Zu schnell ver(vor)urteilen wir einen Mitmenschen, weil wir «keine Zeit» haben, seine «gspunnenen» Ideen und Meinungen anzuhören, geschweige denn zu überlegen oder gar zu akzeptieren. Wir müssen lernen

- zu hören, zuzuhören;
- zu überdenken, indem wir uns in den andern Menschen hineindenken;
- seine «sonderbaren» Ideen zu durchleuchten: «Was will er damit eigentlich sagen?»

- dem Mitmenschen eine Antwort zu geben, die ihm Vertrauen in uns gibt;
- Gespräche in Gang zu setzen und in Gang zu halten.

2.5 *Kreativität, schöpferische Einfälle*

Nicht nur in Spitälern herrscht steriles Klima. Zwischen vielen Menschen bleiben die Beziehungen sachlich, klar, steril, unfruchtbar! Zu viele Gemeinschaften (von der Ehe bis zu Völkergemeinschaften) leiden unter dieser Sterilität, Routine, Gleichgültigkeit und Langweiligkeit. Die Überraschung, die schöpferischen Einfälle und die Gemeinschaft belebenden originellen Impulse fehlen. Doch würde gerade spontane Aktionen das Zusammenleben und die Kooperation bereichern. Jeder Tag könnte ein Fest sein! Wir hätten dann keine Zeit zum Nörgerln, Schimpfen, Klagen – wir müssten uns einsetzen, basteln, Witze sammeln, Kuchen backen, miteinander planen, Rätsel lösen, lachen, spielen und tanzen!

2.6 *Auseinandersetzungen bringen Fortschritt!*

Dialoge und Wettstreite, Streitigkeiten, Uneinigkeiten zwischen den betreuenden Mitarbeitern, Sozialarbeitern, Heimleitern, Lehrern, Werkmeistern, Therapeuten, Wissenschaftlern, zwischen den am betreuenden Menschen beteiligten Berufsgruppen müssen immer zu seinem Wohle und nicht zu seinem Schaden geführt werden. Der betreute Mensch soll spüren, dass man zu seinen Gunsten nach Fortschritten sucht. Alle Auseinandersetzungen sollen bei gegenseitiger Achtung und Wertschätzung zugunsten der Gemeinschaft geführt werden und getragen sein vom Gedanken: Verstehen – Vertrauen – Vergeben – Verzeihen – Verzichten – Mit- und Füreinander für das Gemeinsame!

2.4 *Umfassende Aus- und Weiterbildung lohnt sich*

Wenn wir Gesprächsgrundlagen besitzen, können wir auch reden. Wenn wir durch eine gemeinsame Weiterbildung eine «gemeinsame» Sprache finden, ist eine Kooperation und ein sinnvolles vertrauensbildendes Gespräch erst möglich, zumindest erleichtert. Zu oft reden Therapeuten, Erzieher, Pfleger oder Lehrer mit verschiedenen Begriffen von ein und derselben Idee. Diese begrifflichen Verschiedenheiten verhindern ein vertieftes Gespräch und führen zu oft zu Wortspaltereien, zu unfruchtbaren Diskussionen. Je einfacher die Sprache, desto menschen-naher, vertrauensbildender ist sie. Fremdwörter schrecken ab und führen zu Missverständnissen und Verunsicherungen.

2.7 *Die ganzheitliche Betrachtungsweise im Zentrum*

Im Gleichnis vom verlorenen Sohn wird dieser bei seiner Rückkehr nicht gescholten, gestraft, sondern mit Freuden empfangen, denn «der verlorene Sohn ist zurückgekehrt!» Die ganzheitliche Betrachtungsweise sieht nicht die einzelne Verfehlung, Missetat, andersartige, vielleicht falsche Betrachtungs- oder Handlungsweise, sondern versucht die Hintergründe, die Nebeneinflüsse, die verschiedensten Erschwerungen miteinzubeziehen, um daraus ein neues, weiter entwickeltes, differenzierteres Ganzes zu komponieren. Denn die Rückkehr, die Einsicht, die «Lehren» aus dem falschen (?) Verhalten des verlorenen Sohnes sind viel gewichtiger, viel wesentlicher für dessen Menschwerdung als das Verprassen des elterlichen Erbteiles. Nur diese ganzheitliche Betrachtungsweise führt zu Gerechtigkeit (Gerechtigkeit ist mehr als Recht!) und zu einem übergreifenden wahren, menschlichen Urteil. Nur wenn der Mensch, der Betreuende und Betreute, diese Toleranz erleben darf und spürt, dass

- das Urvertrauen die Anst,
- die Sühne die Schuld,
- die Gnade die Sühne

überwindet, kann das Jahr 1986 ein Jahr des besseren gegenseitigen Verständnisses werden. Jeder einzelne ist dazu aufgerufen. E guets Nöis wünscht allen

Herbert Brun

Wahrheit ist, was Gemeinschaft stiftet

Leseseminar

Wieder durften wir an einem Leseseminar, unter der bewährten Leitung von Frau *Dr. Imelda Abbt*, teilnehmen. Das Thema lautete: Wahrheit ist, was Gemeinschaft stiftet. Wir lasen zusammen aus dem Buche von *Karl Jaspers: Kleine Schule des Philosophischen Denkens*.

Sicher nicht das Thema, aber vielleicht der Autor und seine Philosophie, hielten viele davon ab, dieses Seminar zu besuchen. Aber wie sehr uns gerade Karl Jaspers als Mensch helfen kann, uns mit unserem Leben auseinanderzusetzen, auf Fragen, die uns beschäftigen, Denkanstösse zu vermitteln, Zusammenhänge sehen zu lernen, dank seiner reichen Erfahrung, nicht nur als Philosoph, sondern ebenso als Arzt und Psychologe, war jedesmal ein Erlebnis besonderer Art.

Wir können die Gedanken und ihre Folgerungen nicht nur auf unser Leben anwenden, sondern ebenso auf unsere Arbeit im Heim. Seien es Kinder-, Jugend- oder Behindertenheime, Karl Jaspers zeigt uns Wege, die wir zum besseren Verständnis der uns Anvertrauten kommen. Etwa wenn er schreibt, «*dass wir gemeinsam Menschen sind*». Dieses Verstehen des anderen ist ihm eine Anliegen und läuft wie ein roter Faden durch alle Vorträge, in die das Buch gliedert ist.

Oder denken wir an das Kapitel, wo er über den Tod schreibt. Alle, die in Alters- oder Pflegeheimen tätig sind, müssen sich mit der Tatsache Tod auseinandersetzen. Am Ende unseres Lebens, unseres lebendigen Daseins, wartet der Tod und beschliesst unser Dasein, um mit den Worten Karl Jaspers zu sprechen.

Es ist schwer, aus der Fülle der Gedanken etwas herauszugreifen. Aber es ist unglaublich schön, miteinander das Buch zu lesen und miteinander darüber zu sprechen. Dieses *Miteinander* ist es auch, das uns die Abende so reich erleben lässt.

Wie sehr möchte man doch jedem, der noch so fest in seiner Arbeit steht, wünschen, dass er sich mit Gleichgesinnten zusammensetzen könnte, um in einer Welt sich zu bewegen, die uns aus dem Alltag heraushebt und uns ebenso eine Hilfe im Alltag sein kann. Wir lernen die Dinge in einem andern Licht sehen.

In diesem Sinn möchte ich noch viele ermuntern, an einem solchen Seminar teilzunehmen. Dieses, wie schon letztes Jahr, wurde uns in der schöngelegenen Jugendsiedlung Utenberg ein Raum zur Verfügung gestellt durch Herrn Arnold, Heimleiter, und sogar ein Tee offeriert, den wir uns dankbar schmecken liessen.

Ruth Häfliger

Neue Richtlinien des VSA

zum Arbeitsverhältnis in Heimbetrieben

Im Herbst 1980 erschienen im VSA-Verlag die «Richtlinien zum Arbeitsverhältnis in Heimbetrieben», denen ein grosser Erfolg beschieden war. In der von Monat zu Monat steigenden Nachfrage durfte der Herausgeber, Dr. H. Sattler, einen Beweis dafür sehen, dass diese von einem Spezialisten des Arbeitsrechts und von einem Versicherungsfachmann sorgfältig geprüften «Richtlinien» einem echten Bedürfnis der Heime, bzw. der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer entgegenkamen. Jetzt ist die Auflage vergriffen.

In der letzten Zeit hat der Bund drei bedeutende gesetzliche Erlasse (UVG-Obligatorium 1984, Obligatorium Zweite Säule 1985 und NAV für Erzieher 1985) in Kraft gesetzt, die eine Überarbeitung nötig machten und in der neuen Auflage der «Richtlinien» berücksichtigt werden mussten. Der Zentralvorstand hat die Änderungen gutgeheissen und die Zustimmung zum Druck erteilt. Wie bisher werden die «Richtlinien» als komplettes Set mit Klemmschiene im Format A 4 abgegeben. Jedes Set umfasst je zwei Vertragsformulare (für Arbeitgeber und Arbeitnehmer) sowie Empfehlungen und Erläuterungen in zwei Anhängen, gefolgt von einem knappen Überblick über das Arbeitsvertragsrecht im dritten Anhang.

Wie bisher sind die «Richtlinien» auch der neuen Auflage sowohl im Erziehungsheim als auch im Heim für Behinderte oder im Alters- und Pflegeheim gut verwendbar. Sie liefern dem Arbeitgeber für die Gestaltung der Dienstverträge alle nötigen Anhaltspunkte und geben dem Arbeitnehmer klaren Aufschluss über Pflichten und Rechte. Das altbewährte neue Hilfsmittel, welches die zeitraubende Konsultation von Rechtsbüchern und Gesetzen weitgehend entbehrlich macht, kann jetzt beim Sekretariat VSA, Verlagsabteilung, zum Preis von Fr. 6.- (exkl. Versandkosten) bestellt werden.

Bestellung

Wir bestellen hiermit

..... Set(s) der VSA-Richtlinien zum Arbeitsverhältnis in Heimbetrieben, Preis Fr. 6.- (exkl. Versandkosten)

Name und Adresse

Bitte einsenden an Sekretariat VSA, Verlagsabteilung, Seegartenstrasse 2, 8008 Zürich