**1. Was sind pädagogische Prozesse?**

Pädagogische Prozesse haben einen Anfang und ein Ende. Sie sind somit identifizierbar. Sie sind begrenzt als Situationen, in denen das Konzept der Mürwiker Werkstätten GmbH umgesetzt wird.

Eingliederungshilfe bedeutet bei der Mürwiker Werkstätten GmbH u.a., dass die behinderten Kollegen, die bei uns arbeiten und wohnen, Förderung in der Form erhalten sollen, dass sie in ihrem Alltag immer wieder die Möglichkeit geboten bekommen, sich situativ die Fragen zu beantworten: „ Was will ich? Was kann ich? Was darf ich? Was soll ich? Also: Wer bin ich?“ Diese handlungsleitenden Fragen müssen *immer wieder neu* und *situativ* im Alltag unter Anleitung beantwortet werden. *Diesen Prozess persönlicher Identitätsbildung verstehen wir als den Prozess gesellschaftlicher Integration*

Folgende Situationen spiegeln dies wieder.

Es ist Mittwoch der 19. August, 12:30 Uhr. Ich habe Dienstbeginn und betrete den Buchenweg durch die Trainingswohnung. Dabei fällt mir auf, dass die kleine Sitzecke auf dem Rasen vor der Trainingswohnung sehr chaotisch aussieht. Da wir heute nach Flensburg fahren wollen, nehme Ich mir vor mit dem ersten Bewohner der Trainingswohnung diesen Zustand zu beseitigen.

Um 16: 10 Uhr kommt Hannes von der WfbM in den Buchenweg. Ich spreche ihn auf die Sitzecke an, und frage ihn, ob er mir nicht schnell helfen könne. Hannes ist sofort bereit, und wir fangen an die Sitzecke aufzuräumen. Dabei muss auch ein Gartentisch wieder auf die vordere Terrasse getragen werden. Beim Hochheben des Tisches schlägt ein Tischbein ganz leicht in Hannes’ Hacke.

Ich bemerke noch wie Hannes sich ganz leicht nach vorne beugt und am ganzen Körper anfängt zu zittern. Dabei hält er aber total verkrampft den Tisch weiter fest. Erst als ich Hannes anspreche und auffordere, doch bitte den Tisch wieder hinzustellen, lässt er den Tisch los.

Und jetzt geht es los.

Hannes wird total rot im Gesicht, er fängt sehr laut an zu schreien. Immer wieder ruft Hannes ganz laut, ich habe einen Herzinfarkt. Ich habe Schmerzen, ich werde sterben, ich will sofort zum Arzt !!!

Hannes zittert weiter am ganzen Körper. Er ist kaum ansprechbar. Ich versuche es immer wieder, aber verbal dringe ich nicht zu ihm durch. Ich nehme Hannes in den Arm und spreche Ihn wieder an. Jetzt reagiert Hannes und wird am Körper etwas, ruhiger. Schweiß steht auf seiner Stirn.

Ich frage Hannes was denn los ist. Er sagt, er hätte so schreckliche Schmerzen am Fuß. Ich frage ihn, wo denn genau der Schmerzpunkt sei. Hannes zeigt mir die Stelle.

Ich versuche Hannes etwas abzulenken, ich sage zu ihm, manchmal hilft schon ein lautes Fluchen. Hannes macht es und ruft: "So ein Mist!“ Ich sage: Na, das war aber noch nicht laut genug. Er ruft noch lauter. Ich sage: Gut so, Hannes, tut es denn noch sehr weh?

"Nein", antwortet mir Hannes.

"Gut“, sage Ich, „dann wollen wir uns das einmal ansehen“. Hannes zieht den Schuh und seinen Strumpf aus und zeigt mir seine Hacke. Erst nach mehrmalig er Betrachtung kann ich eine ganz leichte Druckstelle an seiner Hacke erkennen.

Ich sage zu Hannes, dass er was an der Hacke hat, Hannes fängt an zu lachen. Ich sage zu Hannes, er möge sich doch bitte hinsetzen, was er dann auch macht. Ich gehe in die Küche und hole eine kalte Kompresse, lege sie auf die Hacke und warte 2-3 Minuten. Dann frage ich Hannes, ob er denn immer noch Probleme mit seinem Herz hätte, und ob er denn noch zum Arzt wolle. Hannes schaut mich an, sagt mir, dass sein Herz wieder normal schlage und er nicht mehr zum Arzt wolle. Außerdem hätte er im nächsten Monat einen Termin bei Frau Dr. Burrow und dann könne er ihr ja seinen Fuß zeigen. Ich frage ihn, ob er denn mit mir weiter aufräumen will, oder ob er sich noch etwas schonen möchte. Hannes meinte, es geht schon wieder und wir könnten weiter machen, da wir ja noch nach Flensburg wollten.

Robert kommt in die Teeküche und möchte seinen Saft. Ich stehe auf und gehe an den Medizinschrank, dabei sage ich ihm, dass er schon Wasser ins Glas füllen kann. Dieses geschieht, ich messe die Medizin ab. Robert gibt das Glas nicht aus der Hand. Nachdem ich die Medizin eingefüllt habe, geht Robert sofort aus der Teeküche, währenddessen sagt er "Ich nehme im Zimmer die Medizin!" 2 Min später kommt er mit einem leeren Glas in die Teeküche. "Medizin genommen!" sagt Robert. Judith: "Nein, das glaube ich dir nicht." Robert: "Doch habe ich." Judith: "Nein, das glaube ich dir nicht." Robert: "Beim, Fernsehen, schnell gluck, gluck." Eine Handbewegung Glas zum Mund und schlucken. Judith: " Du hast Deine Medizin nicht genommen, weil du sie nicht hier in der Teeküche genommen hast. Ich glaube es erst, wenn ich es sehe." Robert: "Doch, doch!“. Hände und Füße sind in ständiger Bewegung. Robert geht aus der Teeküche. 20,15 Uhr: Robert kommt in die Teeküche. Er sucht Batterien für seine Fernbedienung. Er bittet mich in den Schreibtischschubladen nachzusehen. Während er daneben steht, ziehe ich die Schreibtischschublade kurz auf. Judith: "Guck, guck." Danach die zweite Schublade kurz aufgezogen. Sage wieder: "Guck, guck." Schiebe diese schnell wieder zu, stelle dann mein Bein davor und sage: "Es sind keine Batterien da!" Robert: "Doch bestimmt, lass mich mal sehen." Das verneine ich mit der Begründung. "Ich kann genauso schnell gucken, wie du die Medizin schlucken kannst!" Robert geht.

20.30 Uhr. Robert kommt in die Teeküche und verlangt nach seiner Medizin. Ich gebe sie ihm, nachdem ich gesagt habe, dass er sie in der Teeküche einnehmen soll. Er bejaht es. Während er das Wasserglas füllt und anschließend mit der Medizin in der Hand direkt vor mir steht, blickt er mir ins Gesicht. Entfernung von Nase zu Nase ca. 10‑ 15 cm. Er sagt: "Du bist mir doch nicht böse? Ich bleibe im Wohnheim immer wohnen." Daraufhin antworte ich "Wenn du deine Medizin regelmäßig einnimmst, so dass wir es sehen." Das wiederhole ich zweimal. Weiterhin blicke ich direkt in seine Augen und weiche nicht zurück, auch wenn er mit den Kopf noch näher kommt. Daraufhin schluckt Robert seine Medizin und verlässt die Teeküche mit den Worten: "Ein Amt bitte."

Termin beim Neurologen:

Fr. J. bittet die Bezugsbetreuerin um direkte Begleitung, da Informationen ihres Augenarztes weiterzugeben sind, und sie sich dabei unsicher fühlt. Nach dem Gespräch mit dem Neurologen wird noch ein EEG geschrieben, und die Bezugsbetreuerin erwarte Fr. J. auf dem Parkplatz. Fr. J. verlässt die Praxis mit versteinerter Mimik und leicht schwankendem Gang. Beim Auto angekommen, wirft sie einen Überweisungsschein entgegen.

Fr. J.: „Der bildet sich doch wohl nicht ein, dass ich diesen ganz Scheiß mitmache. Der hat doch eine Macke, aber ohne mich, erst sitzt man stundenlang rum, dann diese blöden Fragen und obendrauf auch noch dieses blöde EEG. Das ist zum Kotzen. Und dieses blöde CT mache ich ganz bestimmt nicht mit. Das kann der Blödmann vergessen.“ Fr. J. setzt sich ins Auto.

Fr. J.: „Was ist? Lass` uns bloß weg hier.“

Betr.: „Ich würde ganz gern noch vorher eine rauchen, wenn du nichts dagegen hast.“

Fr. J.: (noch wütend) „Auch ne` Idee, das hätte ich fast vergessen.“

Nachdem ein paar Züge gemacht sind, atmet sie tief durch und sieht die Bezugsbetreuerin unsicher an.

Fr. J.: „Mensch ist das immer ein Nervkram.“

Betr.: „Stimmt, das empfinde ich auch so; aber wat mut, dat mut - oder?“

Fr. J.: „Ach ich weiß nicht.“

Betr.: „Wirklich nicht?“

Fr. J.: „Man ich bin doch nicht blöd, natürlich weiß ich das. Aber wenn der meint, dass ich jetzt noch zum CT gehe, hat der Typ sich geschnitten.“

Betr.: „Musst du ja auch nicht, da muss man erst mal einen Termin machen.“

Fr. J.: „Na Gott sei Dank, aber bitte erst im nächsten Jahrhundert.“

Betr.: „Wie wär’s mit Mitte Juni oder Juli?“

Fr. J.: „Das ist zwar ein schnelles Jahrhundert, aber meinetwegen.“

Betr.: „Da kannst du mal sehen, wie die Zeit vergeht.“

Wieder zu Hause angekommen, bittet Fr. J. um Assistenz bei der Terminvereinbarung mit der Praxis.

### 2. Zur Dialektik betrieblichen Alltags – Welcher Logik folgen die geschilderten pädagogische Sequenzen?

1. Zunächst ist der laufende Alltag Medium des Bezugs zum Gegenüber. Dies hat mit einem spezifischen Thema noch nichts zu tun. Er stellt lediglich Kontinuität von Gesellschaftlichkeit dar.
2. Dann entwickelt sich die Zentrierung auf ein spezifisches Thema, Negation einfacher Gesellschaftlichkeit durch Forderung von Konzentration auf eine kritische Situation. Inanspruchnahme als Leistungslieferant der Möglichkeit gesellschaftlicher Eingliederung. Zuschreibung von Ich als Identität an sich.
3. Mitarbeiter bietet unter der Bedingung von Ich-Zuschreibung sich als Projektionsfläche einer Identität für sich zum Thema an. Durch Zuhören und Nachfragen, verhilft er ihr nachvollziehend zur beschreibenden Entfaltung.
4. Negation dieser Identität für sich durch die Formulierung ggf. gegensätzlicher Perspektiven unter dem Aspekt realistischer, methodischer Umsetzung dieser Identität, Verunsicherung durch verstehend entfalteten Widerspruch.
5. Die Klärung erfolgt über die Reflexion der jeweils getätigten Voraussetzungen, vor deren Hintergrund die jeweilige Position sinnvoll ist. Es erfolgt die Entwicklung einer Identität an und für sich als Herausarbeitung eines Themas persönlicher Entwicklung
6. Auflösung der Situation in Alltag als Basis künftiger gesellschaftlicher Praxis.

In dieser Weise wird gesellschaftlicher Alltag als Medium persönlicher Entwicklung konkretisiert und begleitet. Ein pädagogischer Prozess beginnt, indem Alltag kritisch wird, und ist abgeschlossen, wenn an einem bestimmten Medium die Frage „Wer bin ich?“ situativ und alltagsangemessen geklärt werden konnte.

# **3. Was spricht aus diesen Situationen**

In diesen Situationen wird der/dem BewohnerIn von der/dem BetreuerIn:

* aufmerksam und geduldig angehört
* bedingungslos angenommen und ernstgenommen (mit allen seinen schwierigen Gedanken, negativen und positiven Gefühlen; usw.)
* verstanden in seinen Erlebnissen, Emotionen und Wünschen, so dass freies und offenes Reden möglich wird
* befähigt, seine Umwelt besser wahrzunehmen und auf diese Weise neue und produktive Lösungen zu erkennen (eigene Wahrnehmung)
* angeregt zu einer entspannten Haltung und Angstverminderung
* mit der Möglichkeit konfrontiert, seine Konflikte selber zu erkennen und zu lösen
* auf seinem Weg begleitet mit aktivem Bemühen des Betreuers und verantwortungsvollem Engagement
* vor die Möglichkeit zur Selbstbejahung, Selbstvertrauen und Selbständigkeit gestellt

Dies geschieht bisher jedoch teilweise eher naturwüchsig als methodisch, betrachtet man Reflexionen, die sich auf einige der eben beschriebenen Situationen beziehen.

4. Subjektivität der MitarbeiterInnen

Aus den oben beschriebenen Situationen sind durchaus die persönlichen Themen der zu Betreuenden zu erkennen, mit denen im Sinne des pädagogischen Konzeptes MW adäquat als Gestaltung eines pädagogischen Prozesses umgegangen wurde.

Nun gibt es jedoch die Differenz zwischen Praxisbeschreibung als Auskunft über das pädagogische Potential des Mitarbeiters und der Art und Weise, wie er sich selbst in seiner Praxis versteht.

Als ich den kleinen Unfall bemerkte, wusste ich ganz genau, dass jetzt bei Hannes eine mittelschwere Panik ausbricht, wie Hannes auf diesen kleinen Schlag in seine Hacke reagiert.

Hannes ist ein Mensch, der bis heute nicht gelernt hat mit Problemen umzugehen. Und dieser kleine Schlag auf die Hacke bedeutet ein Problem für Hannes. Das Problem war in diesem Fall der Schmerz. Damit konnte Hannes nicht umgehen.

Außerdem kam noch dazu, dass Hannes in den letzten Tagen sehr unruhig war. Dieses war wohl darauf zurückzuführen, dass in den letzten Wochen eine ausreichende Betreuung in der Trainingswohnung nicht möglich war. Da ich Hannes jetzt schon seit fast 10 Jahren kenne und ihn schon in ähnlichen Situationen erlebt habe, war ich doch erstaunt darüber wie Hannes reagierte. Aus der Erfahrung über Hannes’ Reaktionen in früheren Situationen hatte ich mir fest vorgenommen, sehr bestimmt auf ihn zu reagieren. Ich wollte Hannes auf keinen Fall gleich wieder zum Arzt rennen lassen.

Das ist Hannes Problemlösung. Flucht. Er setzt sich nicht mit dem Problem auseinander. Und wie gesagt, diese kleine Druckstelle war für Hannes ein Problem. Mir ging der Gedanke durch den Kopf, dass das doch nicht angehen kann, er muss doch mal so einen kleinen Schmerz aushalten und darüber sprechen können. Also Versuchte ich Hannes darauf anzusprechen, was mir ja auch nach einigen Versuchen gelang.

Als wir dann im Auto nach Flensburg fuhren, versuchte ich die ganze Geschichte noch mal mit Hannes durchzuspielen. Das ganze hat mir bestätigt, dass Hannes immer noch sehr viel Hilfe benötigt, und seine Blödeleien und Witze nur vorgeschoben sind und Hannes immer noch sehr viel Ängste hat.

Das bereitet mir doch noch einiges an Kopfzerbrechen, wie geht Hannes das nächste mal mit so einer Situation um, hat Hannes etwas daraus gelernt, kann Hannes etwas aushalten, ohne gleich wieder davonzulaufen, kann Hannes etwas Widerstand leisten. Oder geht wieder alles von vorne los. Eine Situation, die mich doch noch ein paar Tage beschäftigt hat.

Für diesen Mitarbeiter steht nicht die Realisierung des pädagogischen Konzeptes MW im Zentrum seines Selbstverständnisses, das er in dieser Situation erstklassig umgesetzt hat, sondern das Problem, dass Hannes nächstes mal höchstwahrscheinlich wieder so reagiert. Eigentlich flieht nicht Hannes von der Realität, sondern der Mitarbeiter vor der Realität von Hannes. Das Thema des Mitarbeiters könnte somit Realitätsflucht sein.

Weiter:

Über diesen Sieg kann ich mich nicht freuen, denn ich weiß, jeden Tag aufs neue, testet Robert mich/uns und nicht immer klappt es. Dabei kommt Frust auf Ich habe keine Lust mehr dazu, ständig zu kämpfen, ohne dass er begreift, dass es für sein Wohl ist. Bei jeder erneuten Begegnung mit Robert denke ich, was kommt nun, was will er , was muss ich. So wird der Umgang miteinander mit der Zeit immer schwieriger. Es ist kaum noch möglich, normal, unbesorgt und fröhlich mit einander zu sprechen. Wo führt dieser Weg hin und wo endet er?

Auch hier versteht die Mitarbeiterin bis heute nicht, warum sie hier aus Sicht des Arbeitgebers äußerst erfolgreich gearbeitet hat. Ihr Thema ist nicht verstehende Entfaltung von Widerspruch im institutionellen Kontext von Macht und Ohmacht, sondern wie sie für sich ein Klima sozialer Harmonie schaffen kann.

Subjektivität und gesellschaftliche Objektivität kontrastieren heftig. Jedoch: Sie bilden das Treibmittel pädagogischen Alltags. Die Themen individueller Subjektivität prallen im institutionellen Alltag zwangsläufig immer wieder aufeinander. Dies methodisch einzukalkulieren, ist die Voraussetzung, den Prozess gesellschaftlicher Integration produktiv gestalten zu können.

### 5. Strategisches Ziel: Produktivitätssteigerung durch Personalführung

Nun ist die Subjektivität der Mitarbeiter wie auch die der zu Betreuenden nicht vom Himmel gefallen, sondern selbst gesellschaftlich vermittelt. In der Auseinandersetzung um pädagogische Methodik bewegen wir uns somit nicht im Keller von Unvermögen, sondern an der Front gesellschaftlichen Bewusstseins.

In den letzten Jahren wurden erhebliche Anstrengungen unternommen, das Bedingungsgefüge für diese Prozesse zu schaffen (Organisationsentwicklung, QMS). Aus den Bedingungen der Möglichkeit folgt nicht zwingend die Realisierung dieser Prozesse.

Ziel ist daher, den Mitarbeitern den Stand der Technik im Rahmen von Personalführung kommunikativ zu vermitteln. Dies versetzt die Mitarbeiter inhaltlich und methodisch in die Lage, erfolgreich zu arbeiten, selbst Motivation zur Optimierung von Prozessen zu entwickeln.

In diesem Kontext ist die Geschäftsführung verantwortlich für die Bedingungsfaktoren, d. h. Strukturkomponenten der Warenproduktion = Unternehmenspolitik, interne Organisation sowie Dienstaufsicht als strukturelle Moderation von Personalführung.

Die Abteilungsleiter sind verantwortliche Motivatoren, indem sie den subjektiven Gebrauchswert von Arbeit für ihre Mitarbeiter schaffen als Bedingung deren geistiger Entwicklung, ihres Erfolges und der Möglichkeit ihrer Anerkennung. Sie schulden die Bedingung zur Möglichkeit von Arbeitszufriedenheit

6. Worum geht es?

Es geht darum, für jeden das geeignete Medium zu finden, an dem er für sich seine Subjektivität und gesellschaftliche Objektivität vermitteln, mit seinen Mitteln die geforderte Leistung bringen kann.

Die AL erarbeiten in Kenntnis ihres eigenen das persönliche Thema ihrer Mitarbeiter mit diesen im Spannungsfeld zwischen Subjektivität und gesellschaftlicher Objektivität. Die methodische individuelle Auseinandersetzung mit den betrieblichen Konzepten an geeigneten Medien des betrieblichen Alltags bildet die Basis und das Vorbild für die Auseinandersetzung mit den zu Betreuenden.

Begleitet wird der Realisierungsprozess durch ein angepasstes Besprechungswesen, das die Vermittlung von Subjektivität und gesellschaftlicher Objektivität reflektiert.

Basis dieses Prozesses sind Situationsbeschreibungen für die Zwischengespräche sowie punktuell anzufertigende schriftliche Auswertungen der eigenen Entwicklung als Vorbereitungen für Mitarbeitergespräche.

Jeder ist dabei Inhalt und Methode, Subjekt und Objekt.

7. Ergebnis

In diesem Sinne soll ein/e Betreuerin in der Lage sein, im Rahmen situativer Selbstführung in der Gestaltung pädagogischer Sequenzen sich folgende Fragen zu beantworten:

# Wie kann ich in der Situation

* aufmerksam und geduldig zuhören?
* mein Gegenüber bedingungslos annehmen und ernstnehmen (mit allen seinen schwierigen Gedanken, negativen und positiven Gefühlen; usw.)?
* die Erlebnisse, Emotionen und Wünsche meines Gegenüber verstehen, so dass freies und offenes Reden möglich wird?
* mein Gegenüber befähigen, seine Umwelt besser wahrzunehmen und auf diese Weise neue und produktive Lösungen zu erkennen (eigene Wahrnehmung)?
* zu einer entspannten Haltung und Angstverminderung führen?
* mein Gegenüber mit der Möglichkeit konfrontieren, seine Konflikte selber zu erkennen und zu lösen?
* mein Gegenüber auf seinem Weg begleiten mit aktivem Bemühen und verantwortungsvollem Engagement, ohne eigene Interessen auszuleben?
* mein Gegenüber vor die Möglichkeit zur Selbstbejahung, Selbstvertrauen sowie Selbständigkeit stellen?

Im Rahmen von Schulung ist somit die subjektive und objektive Bedeutung dieser Fragen für die Praxis pädagogischen Alltags zu entschlüsseln und anzueignen.

Messgröße pädagogischen Erfolgs sind dann abgeschlossene, methodisch ausgeformte Prozesse im Sinne pädagogischer Sequenzen, in denen das persönliche Thema, die Subjektivität des Einzelnen mit gesellschaftlicher Objektivität praktisch verknüpft wird.

Das Strukturmodell „Verstehende Entfaltung von Widerspruch“ steht dann für Persönlichkeitsentwicklung und Steigerung der Produktivität bei MW.

8. Messung

Gemessen wird als Grad der Produktivitätsentfaltung, wie viele der jährlich von den Mitarbeitern verfassten Situationsbeschreibungen dem hier beschriebenen Strukturmodell pädagogischer Prozesse entsprechen.