1. Konzept begleitender Dienst

1.1. Zentrale Aufgabe

Der begleitende Dienst nimmt in seiner Funktion als pädagogische Fachkraft in der Werkstatt die Aufgabe wahr, Mitarbeiter im Gruppendienst pädagogisch zu beraten und anzuleiten.

Die Beratung erfolgt durch regelmäßige Besprechungen mit den Mitarbeitern,

- in der die Reflexion von pädagogischem Handeln geübt wird
- die fachliche Kommunikation, theoretische Kompetenz und
- professionelle Distanz gefördert wird.

Der begleitende Dienst nimmt in zeitlichen Abständen am Arbeitsalltag der Gruppen beobachtend teil, um routinemäßige Abläufe und Verhaltensweisen zu hinterfragen und Reflexionsprozesse darüber anzuleiten.

Beschreibung eines solchen Vorgehens:

Die Gruppenleitung in einer Gruppe hat vor einem halben Jahr gewechselt. Es hat hier eine Kollegin gearbeitet, die in ihrer Arbeitsweise den behinderten Mitarbeiterinnen sehr zugewandt war. Sie hat zu allen einen intensiven Kontakt gehabt. Gegangen ist sie auf eigenen Wunsch, zu einem großen Teil deshalb, weil die Aufgabenverknüpfung - zum einen die Verantwortung für den Satz der Druckerei, zum anderen Leitung und Betreuung einer Gruppe von psychisch kranken Mitarbeiterinnen - für sie auf Dauer nicht befriedigend zu bewältigen war. Ludwig, der neue Kollege, nahm seine Arbeit auf in einer Zeit stark angespannter Auftragslage in der Druckerei und der grundsätzlichen Erweiterung der Werkstatt.

In Reflexionsrunden sowie in Dienstbesprechungen bemängelt er öfter die laue Arbeitshaltung einiger seiner Mitarbeiter. In Gesprächen versuche ich, ihm die Befindlichkeit seiner Leute näher zu bringen und ihm deutlich zu machen, daß eine Waage gehalten werden muß zwischen Produktionsdruck, Verständnis für die Unzulänglichkeiten und der notwendigen Anleitung und Förderung. Des weiteren weise ich ihn auf die Gefahren seiner Zerrissenheit in seiner Arbeit hin. Er versucht alle Aufträge 120% zu erledigen und auch der Gruppe gerecht zu werden.

Ich spüre, daß ihn nicht recht erreichen kann. Habe ein Gefühl von "Er kommt aus der freien Wirtschaft und hängt da noch voll drin". Zu anderen finde ich einige seiner Anregungen gut. Viele kleine „Schlampereien“ haben sich im Laufe der Jahre eingeschlichen, und er lehrt uns ein Stück weit wieder neu sehen.

Im Verlauf der weiteren Arbeit von Ludwig treten mit einigen behinderten Kolleginnen und Kollegen Probleme auf. Einer möchte die Gruppe verlassen. Er ist entschlossen und lehnt ein zwischen mir, ihm und dem Kollegen Ludwig ab. Es wird ein Praktikum in einer anderen Gruppe beschlossen, sobald dort ein Platz frei wird.

Die Stimmung in der Gruppe wird immer schlechter, bis hin zu Ansätzen von Arbeitsverweigerung, Reden hinter dem Rücken, Herumkaspern und schlechter Behandlung der Arbeitsmaterialien. Auch Ludwigs Stimmung wird immer hilfloser und schlechter. Wir vereinbaren ein Gruppengespräch. In diesem Gespräch soll den Mitarbeiterinnen die Gelegenheit gegeben werden, auszusprechen, was ihnen nicht gefällt und den Druck mit meiner entsprechenden Unterstützung an der richtigen Stelle loszuwerden. Ludwig soll die Möglichkeit haben, seine Vorgehensweise erklären und deutlich machen zu können. Ich möchte der Gruppe deutlich machen, daß sie vielleicht Hanna noch vermissen, sie sich das mal angucken sollen, daß andere Kollegen andere Vorgehensweisen haben aber auch andere Vorzüge mitbringen.

Mir graut ein bißchen vor dem Gespräch. Ich habe Angst vor einer Situation, die vielleicht schon ziemlich verfahren ist und in der ich den Beteiligten keine Anregungen für Lösungsmöglichkeiten oder weiteres gemeinsames Vorgehen geben kann. Im tiefsten Inneren guckt mich mein Anspruch an mich selbst an, für jedes Problem eine Lösung zu finden

Im Gruppengespräch ist bei einigen Kolleginnen eine starke Aggression spürbar. Die verstärkt sich noch, als Ludwig deutlich macht, was ihn am Arbeitsverhalten der Gruppe stört. Er hat es sich auf einem Zettel notiert. Ich versuche, die Gruppe zu motivieren, hier und jetzt alles, was sie stört auf den Tisch zu bringen. Es wird angemerkt, daß wir nicht erwarten sollten, daß nach so einem Gespräch Friede, Freude, Eierkuchen herrschen würde.

In dem Moment wird mir deutlich, daß ich mir genau das gewünscht habe. Mir wird aber auch dadurch deutlich, daß ich die Situation stehen lassen können muß und das sich Ludwig und die Gruppe in der Arbeit mit der Zeit gegenseitig akzeptieren lernen müssen. Sie müssen sich "zusammenraufen".

Ich erkläre, daß das nicht Ziel des Gruppengespräches sein soll, sondern, daß sich jeder erklären kann, daß Probleme offen gelegt werden sollen, damit jeder weiß woran er ist. Heimliches Gerede erzeugt immer Mißverständnis und nicht Verstehen.

Es wird von der Gruppe geäußert, daß nicht alle unzufrieden sind. Verständnis für Ludwig wird laut.

Copyright © 2008 Günter Fenner

Um Ludwig weiterzuhelfen und ihn in dieser stark belastenden Situation zu unterstützen, vereinbare ich mit Karsten, daß er Ludwig Produktionsdruck nehmen wird. Aufträge, die nicht zu bewältigen sind, müssen außer Haus gegeben werden. Ludwig muß nicht alles selber machen. Beide werden wir mit Ludwig darüber sprechen, daß seine Arbeit sowohl die Leitung der Gruppe wie auch der Satz ist. Ich werde H. näher über Hintergründe und Krankheitsbilder der einzelnen Mitarbeiterinnen informieren (Aggressionen, extreme Empfindlichkeiten, Wahrnehmungs- und Kommunikationsstörungen, soziale Phobien), um ihm das Verstehen bestimmter Verhaltensweisen näher zu bringen und damit leichter zu machen.

Es ist schwierig, die Spannung zwischen Arbeitsauftrag und persönlicher Beeinträchtigung zu einem produktiven pädagogischen Bezug, zu einem realistischen Verhältnis von Nähe und Distanz aufzuheben. War Kollegin Hanna möglicherweise zu sehr in ein Verhältnis von Nähe zum Klientel geraten, daß es ihr unmöglich machte, diese Arbeit weiter zu leisten, ist bei Ludwig zunächst eher Gegenteiliges der Fall. Der entfaltete Gegensatz zwischen Ludwig und seinen behinderten KollegInnen im Hinblick auf den von ihm in den Raum gestellten Leistungsanspruch wird im Gespräch zu seinem Ausdruck begleitet, über den die Beteiligten ihn sich bewußt als neue Plattform ihres künftigen Handelns aneignen können.

Grundlage dieses Vorgehens ist die Empfänglichkeit der Mitarbeiterin des begleitenden Dienstes für ihre eigene Subjektivität als Reflexion der unmittelbaren, praktischen Verhältnisse, deren bewußte Wahrnehmung praktische Vermittlung in Richtung Auseinandersetzung um ein tragfähiges Verhältnis von Nähe und Distanz ermöglichte.

Gleichzeitig werden arbeitsteilig von begleitendem Dienst und Werkstattleitung die theoretischen und organisatorischen Bedingungen geschaffen, unter denen Ludwig sich ein sich und seinem Klientel angemessenes pädagogischen Selbstverständnis erarbeiten kann.

Die Beratung findet so in der Form statt, daß

- die umfeldbezogene Situation, anamnestische und diagnostische Informationen über den behinderten Kollegen berücksichtigt wird
- die Interessen und Sichtweisen der beteiligten Personen hinterfragt werden,
- theoretische Grundannahmen des Gruppenleiters reflektiert und ggf. neu orientiert werden,
- die Interaktion Gruppenleiter und behinderte Kollegen reflektiert wird,
- und gegebenenfalls andere Formen des pädagogischen Handelns und der Arbeitsorganisation vereinbart werden.

Der begleitende Dienst unterstützt und berät die Gruppenleiter bei der Erstellung und Umsetzung von Berufsbildungsplänen, Überprüfung der Methoden auf ihre Eignung, gegebenenfalls Veränderung oder Fortschreibung des Berufsbildungsplanes unter den Bedingungen realer Praxis.

Am Montag erschien ein Kollege bei mir mit der Frage: "Heiko, was sollen wir bloß mit Stefan machen?" Der Kollege erläuterte, daß die betreffende Person heute erst um 8.20 Uhr in der Arbeitsgruppe erschienen war und in den vergangenen Wochen auch regelmäßig erst 10 bis 15 Minuten nach Arbeitsbeginn in der Gruppe auftauchte, obwohl er zu Arbeitsbeginn bereits in der Werkstatt war. Ferner wird jede Pause von ihm überzogen. Die derzeitige Lohnhöhe ist nach Meinung des Kollegen aufgrund der gezeigten Leistungen von Stefan und dessen Einstellung zur Arbeit nicht gerechtfertigt, eigentlich müßte eine Rückstufung im Januar erfolgen.

Zur Vorgeschichte: Betreffende Person ist nach AT-Beendigung seit 2 Monaten im Produktionsbereich beschäftigt. Der Lohn wurde mit DM 205,-- festgelegt und von betreffender Person als viel zu gering angesehen. Stefan wurde plausibel gemacht, daß eine Lohnerhöhung kurzfristig erfolgen kann, wenn die dafür notwendige Leistung erbracht wird. Man einigte sich auf einen Zeitraum von 3 Monaten, danach sollte eine Überprüfung des Lohnes anhand der bis dahin gezeigten Leistung erfolgen.

Der Kollege setzte sich bei seinen Äußerungen nicht, anscheinend war er in Eile. Ich schlug dem Kollegen vor, der Betreuerin von Stefan diesen Sachverhalt schriftlich mitzuteilen, da sie auch über die Vorgeschichte informiert ist und ein regelmäßiger Austausch die Stefan betreffend ansonsten auch stattfindet. Der Kollege war damit einverstanden, Stefan sollte eine Kopie des Schreibens erhalten. Meinen Vorschlag (meine Frage), ob wir diese Vorgehensweise der betreffenden Person persönlich jetzt vorstellen sollten, wies der Kollege ab. Er sagte: "Ich habe schon so oft mit ihm über dieses Thema gesprochen. Ich werde ihm zum Feierabend die Kopie in die Hand drücken." Ich konnte diese Einstellung in diesem Moment nachvollziehen.

Die Angelegenheit war für mich damit soweit erledigt, erst nach dem Schreiben des Briefes kamen mir Bedenken über die Vorgehensweise, Stefan nicht persönlich einbezogen zu haben. Am nächsten Tag sprach mich Stefan auf dem Flur an und fragte, ob ich diese "Beschwerde" an seine Betreuerin unterschrieben hätte. Stefan hatte zweifelsfrei den Inhalt des Schreibens als eine Beschwerde unsererseits über ihn interpretiert und sich seit gestern den Kopf darüber zerbrochen und sich aufgeregt. Ich habe ihm dann den Sinn des Briefes verdeutlichen können, daß wir uns damit nicht beschweren wollten, sondern die Betreuerin lediglich über den derzeitigen Leis-

Copyright © 2008 Günter Fenner

tungsstand von ihm in Kenntnis gebracht haben. Ferner erläuterte ich ihm, daß wir natürlich eine geringere Leistungsfähigkeit akzeptieren, diese dann aber auch ihre Auswirkungen im Lohn hat. Dieses Mißverständnis hätte ich vermeiden können, in dem ich den Kollegen auf die Wichtigkeit einer direkten Einbeziehung der Stefan aufmerksam gemacht und auch darauf bestanden hätte.

Der begleitende Dienst trifft in Situationen, die der Krisenintervention bedürfen, Entscheidungen über Sofortmaßnahmen.

Gleichzeitig kann der begleitende Dienst es jedoch nicht dabei belassen, sich die Schwierigkeiten von Gruppenleitern auf den Schoß legen zu lassen, um sie dann stellvertretend und losgelöst von der aktuellen Interaktionssituation zwischen Gruppenleiter und behindertem Kollegen lediglich institutionslogisch zu behandeln. Vielmehr hat der begleitende Dienst die Aufgabe, dem Gruppenleiter das von ihm zu bearbeitende Problem reflexiv wieder rückzuvermitteln, die Situation reflexiv mit ihm im Hinblick auf praktische Perspektiven zu verarbeiten.

In diesem Sinne führt der begleitende Dienst bei auftretenden Schwierigkeiten Gespräche zusammen mit behinderten Kollegen und Mitarbeitern.

Rüdiger Gruppenleiter aus der Autogruppe, ruft an und schildert, daß Harald unangemeldet bei ihm aufgetaucht ist. Harald hat vor einigen Wochen die Gruppe gewechselt und arbeitet seitdem in der Tischlerei. Jetzt will er sofort wieder dort anfangen. Da Rüdiger nur wenig Zeit hat, bittet er mich, mit Harald zu sprechen.

Kurze Zeit später geht die Tür auf und Harald kommt rein. Er ist völlig verzweifelt, will die Tischlerei am liebsten noch heute verlassen und wieder zur K f Z - Pflege wechseln. Außerdem legt er mir eine Bescheinigung seiner Ärztin vor, daß er nach Möglichkeit eine andere Tätigkeit in der Werkstatt zugewiesen bekommen soll.

Zunächst einmal versuche ich ihn zu beruhigen, um dann herauszufinden, warum Harald nicht mehr in die Tischlerei will. Harald erzählt, daß er sich jetzt ganz sicher ist, daß er kein Talent für Tischlerarbeiten hat. Er ist jetzt schon ein paar Wochen in der Gruppe und macht immer noch so viele Fehler. Der Tischlermeister kritisiert ihn deshalb häufig. Das kann er nicht länger ertragen und wie ich der ärztlichen Bescheinigung entnehmen kann, ist ihm das schon auf den Magen geschlagen und er soll so schnell wie möglich in einer anderen Gruppe arbeiten. Ich versichere Harald, daß es gar nicht möglich ist alle Arbeiten, die in der Tischlergruppe anfallen, in so kurzer Zeit zu lernen. Das würde mir auch so gehen und Theo hätte auch bei mir in den ersten Monaten viel zu meckern. Das scheint Harald ein wenig zu beruhigen. Trotzdem will er nicht in die Tischlerei zurück, weil ihm die ständige Kritik auf den Magen schlägt. Ich versuche ihm klar zu machen, das Theo es sicherlich nicht böse mit ihm meint, sondern ihm nur helfen will, die Arbeiten richtig zu lernen. Weil Theo immer viel zu tun hat und im Streß ist, kann es dann auch mal passieren, daß er nervös wird und manchmal auch ein bißchen schimpft. Das leuchtet Harald ein. So ohne weiteres will Harald aber nicht wieder zurück in die Gruppe gehen. Ich muß ihm versprechen, mit Theo noch einmal darüber zu sprechen und ihm seine Klagen mitzuteilen. In der Anwesenheit von Harald mache ich für den selben Tag einen Termin mit Theo aus. Jetzt geht Harald bereitwillig zurück in die Tischlerei.

Wenig später findet das Gespräch mit Theo statt. Ich informiere ihn über die Ängste, die Harald in der Tischlerei zu schaffen machen. Theo, der davon nichts ahnt, berichtet, daß Harald in seiner Gruppe natürlich noch viel lernen muß, aber durchaus gute Ansätze zeigt. Er ist sehr daran interessiert, Harald in seiner Gruppe zu behalten. Wir kommen zu dem Ergebnis, daß von Harald zunächst nicht zuviel erwartet werden darf Er soll langsam aufgebaut werden, also fürs erste mit leichten Aufgaben betraut werden, die er schnell erlernen kann. Erst nach und nach dürfen schwierigere Tätigkeiten dazu kommen. Theo wird in Zukunft darauf achten, daß bei erfolgreicher Arbeit häufiger gelobt wird und seine Fortschritte und Fähigkeiten herausgestellt werden. Bei Schwierigkeiten soll er genügend Unterstützung bekommen und immer wieder ermuntert werden. Die nächsten Tage haben gezeigt, daß diese Vorgehensweise erfolgreich war. Für Harald stand schnell fest, daß er in der Tischlerei bleibt.

In diesem Sinne setzt der begleitende Dienst das Qualitätssicherungsverfahren Pädagogik für die Gruppenleiter um

1.2. Weitere Aufgaben

Neben der Auseinandersetzung mit Gruppenleitern um die Entwicklung eines pädagogischen Selbstverständnisses erwächst eine Vielfalt von Aufgaben, in der der begleitende Dienst nicht als Berater, sondern selbst als Pädagoge gefragt ist.

Tanja, die seit Oktober 1999 im AT ist, kommt in mein Büro und schildert, daß sie einen Brief bekommen hat, vermutlich von der Krankenkasse. Es gibt etwas zum Ausfällen, was sie selbst und auch ihre Eltern nicht können. Daher fragt sie, ob ich ihr dabei helfen würde. Da sie den Brief zu Hause gelassen hat, machen wir für den nächsten Tag einen Termin ab.

Zum verabredeten Termin kommt Tanja mit einem Brief von der AOK, einem Antrag auf Befreiung von Zuzahlungen. Wir tragen ihr Arbeitseinkommen ein, der Bescheid vom Arbeitsamt über die bewilligte Leistung des Arbeitsamtes liegt mir vor. Sonstige Einnahmen liegen scheinbar nicht vor. Plötzlich wird Tanja jedoch unsicher, meint, sie bekomme vielleicht eine Rente. Sie ist sich aber nicht sicher, an einen Rentenbescheid kann sie sich nicht erinnern. Da mir bekannt ist, daß sie als Kind einen schweren Unfall erlitten hat, erscheint

Copyright © 2008 Günter Fenner

mir eine Unfallrente nicht ausgeschlossen zu sein. Ein Anruf bei der Mutter bringt uns nicht weiter. Die Mutter ist sich nicht ganz sicher, weiß aber genau, daß auf das Konto der Eltern keine Rente für Tanja eingeht. Einen Rentenbescheid für Tanja. hat sie aber auch nie gesehen. Mit Tanja vereinbare ich, daß sie am nächsten Tag ihre Kontoauszüge der letzten Monate mitbringt.

Einen Tag später erscheint Tanja mit ihren Kontoauszügen. Bei der gemeinsamen Durchsicht der Auszüge entdecken wir keine Rentenzahlungen.

Mir scheint es klar zu sein, daß Tanja keine Rente erhält. Ich weise sie nochmals darauf hin, daß sie verpflichtet ist, korrekte Angaben zu machen und weise sie auf mögliche Konsequenzen bei falschen Angaben hin. Danach unterschreibt Tanja, den Antrag und wir schicken das Formular der Krankenkasse zu.

Methodisch gesehen ist in diesen Fällen der begleitende Dienst die Projektionsfläche, auf der sich die behinderten KollegInnen in ihrer Beeinträchtigung zunächst entfalten, um dann im Rahmen gesellschaftlicher Anforderungen verstehend mit Möglichkeiten angemessener Handlungsweisen vertraut gemacht zu werden.

Medien diese Prozesses sind u. a.:

- Anleitung von Praktikanten gemäß Konzept „Praktikantenbetreuung“
- Antragswesen (Wohnheimaufnahme, Behindertenausweis, Eingliederungshilfe, Kindergeld, Rente, Sozialhilfe, Arzneimittelbefreiung, A T- Verlängerung, Hilfsmittel beantragen (Rolli, Toilettenstühle)
- Begleitung, Beratung, Berufsbildungspläne
- Behördengänge, Arzttermine, Sozialamtsangelegenheiten, Arbeitsamt, Notfallbegleitung, Begutachtung Neurologen wg. Betreuungsangelegenheiten
- Gespräche mit Praktikanten u. Lehrern der G-Schulen
- Elterngespräche, Führungen und Gespräche mit Besuchern

Copyright © 2008 Günter Fenner