

12 Perspektiven pädagogischen Handelns

Die MitarbeiterInnen der Wohneinrichtung prägen durch ihre Handlungspraxis den Alltag in dieser. Sie gestalten Strukturen und Abläufe, stehen als Ansprechpersonen zur Verfügung, greifen schlichtend in Konflikte ein, sind Tag und Nacht anwesend – ihr Einfluss auf den ‚Lebensraum Wohneinrichtung‘ und damit das Zuhause der BewohnerInnen ist immens. Folglich muss eine Rekonstruktion des Lebens in der Wohneinrichtung die Frage 1.2 stellen:

Tabelle 6: Forschungsfragen Ebene 1

1 Frage nach der Konstruktion des Lebens in der Wohneinrichtung	
	1.1 Was sind die strukturellen Gegebenheiten der Wohneinrichtung und inwiefern beeinflussen sie das Leben in dieser?
	<i>1.2 Wie konstruieren die MitarbeiterInnen das Leben in der Wohneinrichtung?</i>
	1.3 Wie konstruieren die BewohnerInnen das Leben in der Wohneinrichtung?

Indem die Perspektive der MitarbeiterInnen eingenommen wird, liegt der Fokus der Rekonstruktionen auf dem pädagogischen Handeln dieser respektive dem, was sie darunter verstehen. Dies wird in der folgenden zusammenfassenden Ergebnisdarstellung hinsichtlich der Selbstkonstruktionen und Selbstverständnisse der MitarbeiterInnen (Kap. 12.1), der Konstruktion ihrer (pädagogischen) Arbeit in der Wohneinrichtung (Kap. 12.2), der Konstruktion der Wohneinrichtung an sich (Kap. 12.3) sowie der Konstruktion der

BewohnerInnen (Kap. 12.4) ausdifferenziert. Dabei wird auch hier dem Dreischritt der Ergebnisdarstellung gefolgt, welcher ausgehend von der Zusammenfassung des (sequenziell-rekonstruktiv) herausgearbeiteten Strukturproblems eine knappe Kontextualisierung der Ergebnisse vornimmt, anhand der immer wieder verdeutlicht wird, inwiefern sich pädagogisches Handeln in *Ambivalenzverhältnissen* vollzieht (siehe dazu auch Kap. 5). Daran schließt drittens, in Vorgriff auf Kap. 19, die Formulierung von *Perspektiven* beziehungsweise zentralen Herausforderungen der Weiterentwicklung der Organisation an. Das Kapitel endet mit einer Übersicht der zentralen Ambivalenzen, innerhalb derer pädagogisch Handelnde agieren (müssen) (Kap. 12.5).

12.1 SELBSTKONSTRUKTIONEN UND SELBSTVERSTÄNDNISSE

In diesem Kapitel steht die Frage danach im Vordergrund, wie die MitarbeiterInnen sich selbst konstruieren und mit welchem Selbstverständnis sie an ihre Arbeit in der Wohneinrichtung herantreten.

Selbstkonstruktion zwischen äußerem Druck und eigener Belastbarkeit

MitarbeiterInnen konstruieren sich häufig als äußerst beschäftigt, gestresst und unter permanentem Zeit- und Handlungsdruck. Dies verhindert teilweise eine eingehendere, individuelle Beschäftigung mit den BewohnerInnen, wie dieser Ausschnitt aus einem MitarbeiterInneninterview zeigt:

„Also, ich hätte gerne mehr Zeit, um mich mit ihr [gemeint ist die Bewohnerin, deren BezugsbetreuerIn die interviewte Person ist] hinzusetzen, zu malen, zu puzzeln. Ich lege ihr dann ein Puzzle hin und muss weiter“ (MA 4, Z. 367-368).

Die Folge dieses für sich in Anspruch genommenen Zeit- und Handlungsdrucks ist jedoch nicht, wie durchaus möglich gewesen wäre, ein Resignieren, sondern MitarbeiterInnen konstruieren sich zum großen Teil als diesen Belastungen gewachsen. Dabei wird immer wieder deutlich, dass sie sich darin als ihren KollegInnen überlegen konstruieren.

Ambivalenz: Die MitarbeiterInnen stehen vor der Ambivalenz, dem Ablauf folgen zu müssen, aber gegebenenfalls bei den BewohnerInnen bleiben zu wollen. Es kommt hier also zu einem Aufeinandertreffen zweier impliziter Handlungsziele, denen nicht zugleich gerecht werden kann. Dabei wird eine gewisse Widerständigkeit der MitarbeiterInnen unterdrückt beziehungsweise trägt diese nicht dazu bei, Praxen zu ändern. Dies zeigt sich beispielsweise darin, dass keine gegenteilige Begründungslogik herausgearbeitet werden konnte, in der die MitarbeiterInnen gegebenenfalls betonen, dass Dokumentation zwar manchmal wichtig sei, wenn die Zeit jedoch für Bezugsbetreuung benötigt wird, das Aktenschreiben hintenangestellt werden müsse. Die Ambivalenz besteht also auch darin, mehr für den Gesamtzusammenhang Wohneinrichtung und seine Struktur zu arbeiten (der bei aller Problematik auch irgendwo immer notwendig ist), als den individuellen Bedürfnissen der BewohnerInnen nachzukommen, obwohl ebendies pädagogisches Ziel ist. Das Problem dabei ist, dass sich die MitarbeiterInnen auf Dauer von ihrer Tätigkeit entfremden, wenn sie zu viel ihres pädagogischen Handelns aufgeben und immer mehr Verwaltungstätigkeiten übernehmen müssen.

Perspektive: Es werden Fragen dahingehend aufgeworfen, inwiefern den MitarbeiterInnen das pädagogische Handeln bewahrt werden kann. Hinsichtlich der Abgrenzung der MitarbeiterInnen untereinander stellt sich zudem die Frage, inwiefern sich diese mehr als Team verstehen können, das gemeinsam handelt und nicht gegeneinander arbeitet. Daraus folgt die Notwendigkeit einer dezidierten MitarbeiterInnen- und Teamentwicklung, in der zudem Bewältigungsstrategien hinsichtlich eines häufig sicherlich anstrengenden Arbeitsalltags entwickelt werden (siehe dazu Kap. 19).

Selbstkonstruktion zwischen äußeren Vorgaben und inneren Ansprüchen

In Bezug auf die Rolle des institutionellen und organisationalen Überbaus konnten kontrastive Konstruktionen der MitarbeiterInnen herausgearbeitet werden. So gibt es MitarbeiterInnen, die sich selbst als VertreterInnen der Institution respektive Organisation verstehen und somit als diejenigen, die institutionelle/organisationale Vorgaben einhalten und durchsetzen. MitarbeiterInnen konstruieren sich in diesem Zusammenhang häufig als zuverlässig und gewissenhaft, denn sie sind diejenigen, die die institutionelle/organisationale Ordnung wahren. Diese MitarbeiterInnen nehmen Institution und Organisation als Orientierungsrahmen wahr, der Legitimation, Referenz und

letztlich auch eine gewisse Sicherheit für ihre Handlungspraxis ist und nach dem im Alltag gehandelt werden kann. In diesem Sinne stellen institutionelle und organisationale Vorgaben eine Handlungsentlastung dar, die den Alltag der MitarbeiterInnen strukturieren.

Andere MitarbeiterInnen dagegen orientieren ihr Selbstverständnis weniger an Institution und Organisation als an den BewohnerInnen selbst beziehungsweise dem Tätigkeitsfeld an sich. Diese MitarbeiterInnen sehen sich infolgedessen oftmals durch institutionelle/organisationale Vorgaben in ihrem Handeln eingeschränkt (zum Beispiel durch die Vorgabe zur Dokumentation oder der Orientierung an Ablaufplänen) und nehmen diese eher als Bedenn als Entlastung wahr. Zentrales Problem dabei ist der wahrgenommene Zeitmangel, der dazu führt, dass zu wenig Zeit zur Verfügung steht, um sich tatsächlich mit den BewohnerInnen anstelle ihrer Akten zu beschäftigen¹.

Ambivalenz: Ambivalent beziehungsweise zu hinterfragen ist der Umgang von Vorgaben, den die MitarbeiterInnen zwar unter Umständen zur Orientierung benötigen, der sie jedoch auch in ihrem selbstbestimmten pädagogischen Handeln einschränken kann.

Perspektive: Daraus folgt die ganz grundsätzliche Frage, wie innerhalb der Wohneinrichtung mit dem (ambivalenten) Verhältnis von äußeren Vorgaben und inneren Ansprüchen umgegangen werden kann, welche sich bereits an dieser Stelle als eine der zentralen Fragen herauskristallisiert (siehe dazu Kap. 19).

Selbstkonstruktion und die eigene Expertise

Die MitarbeiterInnen stellen sich teils als besonders geeignet (und in diesem Sinne auch als ‚professionell‘) dar, was sich unter anderem darin zeigt, dass sie (teils auch indirekte) Abgrenzungen zu ihren KollegInnen vornehmen. Diese Abgrenzungen werden mitunter mit der Ausrichtung der eigenen Ausbildung oder einer anderen (fachlichen) Expertise begründet, welche dem/der betreffenden MitarbeiterIn Fähigkeiten verleiht, die die anderen nicht haben und aufgrund derer er/sie sich von diesen abhebt. Diese deutliche Abgrenzung voneinander birgt ein gewisses Konfliktpotenzial, das zu (mehr

-
- 1 Zumeist sind es diese MitarbeiterInnen, die Strukturprobleme im Alltag benennen und die in der Folge dann zum Teil auch ein Stück weit unzufrieden sind mit ihrer Tätigkeit, da sie ihrem Selbstanspruch in Bezug auf diese nicht gerecht werden (siehe dazu insbesondere Kap. 12.2).

oder weniger offenen) Auseinandersetzungen führen kann. Die MitarbeiterInnen sind nur bedingt sensibel für die potenziellen Konflikte im Team und nehmen sich in diesem Zusammenhang nicht als möglicherweise ‚unkollegial‘ wahr. Solche Konflikte können das Arbeitsklima und, weitaus gravierender, das soziale Klima in der Wohneinrichtung und damit dem ‚Zuhause‘ der BewohnerInnen belasten. Konflikte unter MitarbeiterInnen können sich also letztlich unmittelbar auf das Wohlbefinden der BewohnerInnen in der Wohneinrichtung auswirken. Eine weitere Folge der gegenseitigen Abgrenzung ist, dass die MitarbeiterInnen eigene Vorstellungen davon verfolgen, was sie für ‚gute Praxis‘ halten und wonach sie handeln. In dieser Hinsicht scheint es dann auch kaum verwunderlich, dass die MitarbeiterInnen sich teils als professioneller als ihre KollegInnen konstruieren.

Ambivalenz: In Bezug auf die Konstruktion der MitarbeiterInnen als ExpertInnen kristallisiert sich eine Ambivalenz heraus, die in der Beantwortung der Frage liegt, welche Form von Expertise gewünscht ist. Dabei können eine Expertise, die sich aus bestimmten (mit Handlungswissen verbundenen) Abschlüssen ergibt, und eine Expertise, die aus persönlichen Fähigkeiten wie Empathie und nicht zuletzt subjektiven Faktoren wie der Bereitschaft, sich einzubringen, hervorgeht, ambivalent zueinander stehen.

Perspektive: Aus der gegenseitigen Abgrenzung voneinander entsteht die Problematik eines fehlenden Konzepts der Wohneinrichtung, an dem die MitarbeiterInnen ihr Handeln ausrichten können. Fragen, die darüber hinaus aufgeworfen werden, betreffen unter anderem die Möglichkeiten einer strategischen Team- sowie einer ebensolchen MitarbeiterInnenentwicklung, welche ein subjektfokussiertes und kreatives Arbeiten im Team ermöglichen und idealerweise den gegenseitigen fachlichen Respekt im Team fördern (siehe dazu Kap. 19).

Selbstkonstruktion und die Beziehung zu den BewohnerInnen

Eine andere Form der Abgrenzung zeigt sich im Hervorheben der eigenen Persönlichkeit und der damit einhergehenden besonderen Fähigkeiten beispielsweise im Umgang mit den BewohnerInnen beziehungsweise hinsichtlich der Beziehung zu den BewohnerInnen, mit der wiederum häufig eine Selbstkonstruktion als besonders beliebt bei den BewohnerInnen einhergeht. Der folgende Ausschnitt aus einem Interview mit einem/einer MitarbeiterIn vermittelt einen Eindruck dessen:

„Ich bin eher jemand, der ruhig und gelassen ist und auch versucht, so ein bisschen, ja, wie soll man das beschreiben, so ein bisschen zu animieren und ich bin auch so jemand, der gern auch mal Scherze macht und so was und die Bewohner verstehen das auch ziemlich gut hier und die gehen dann voll drauf ein“ (MA 1, Z. 392-396).

Eine daraus resultierende Konsequenz ist, dass unter manchen KollegInnen ein sich zumindest latent vollziehender Wettbewerb darum herrscht, wer bei (bestimmten) BewohnerInnen beliebter ist. Damit geht ebenfalls einher, dass die MitarbeiterInnen von den BewohnerInnen Dankbarkeit für ihre Tätigkeit erwarten beziehungsweise sogar aktiv einfordern. Dies erscheint im Zusammenhang des Erbringens einer Hilfeleistung nachvollziehbar, wirft aber die Frage auf, ob es sich um pädagogisch professionelle Tätigkeiten handelt (siehe hierzu Kap 5) und/oder welches Verständnis von BewohnerInnen-MitarbeiterInnen-Verhältnis in der Einrichtung gelebt wird. Die daraus resultierende Problematik betrifft die Ebene der Sozialbeziehung zwischen MitarbeiterInnen und BewohnerInnen (im Konkreten das Verhältnis spezifischer und diffuser Beziehungsanteile) und wird in der diskursrelevanten Literatur und Forschung (zumindest jenseits von sogenannter Best Practice) kaum beachtet. Es wäre zu einfach, den Wunsch nach Dankbarkeit schlicht als unprofessionell darzustellen und bedarf, neben der Reflexion hinsichtlich der Ebene der Sozialbeziehung, weiterer Verstehenszugänge. Denn ein solches Einfordern von Dankbarkeit in der Interaktion kann auch als Ausdruck einer Suche der MitarbeiterInnen nach Anerkennung ihrer Tätigkeit gelesen werden, welcher diese, so zeigt es zumindest die Analyse, dringend zu bedürfen scheinen und die sie wohl zu wenig auf andere Art und Weise bekommen.

Zu diskutieren ist in diesem Zusammenhang zudem, dass MitarbeiterInnen durch dieses Streben nach Anerkennung ihre primär spezifische Beteiligung an der Beziehungspraxis mit den BewohnerInnen aufgeben und vermehrt diffuse Anteile in die Beziehung miteinbringen. Das sorgsam auszuhandelnde Beziehungsgefüge droht sich dadurch zu verschieben, was einerseits die Aufrechterhaltung eines Arbeitsbündnisses, in dem sich die pädagogische Bewältigung von Krisen vollzieht (siehe dazu Kap. 5), erschwert und/oder unmöglich macht, andererseits jedoch das Arbeitsbündnis auch erleichtern kann (beispielsweise auf der Ebene des Vertrauens). Zusätzlich komplex wird diese Frage dadurch, dass die diffusen Beziehungsanteile, die die MitarbeiterInnen den BewohnerInnen entgegenbringen, häufig, neben

denen durch die Herkunftsfamilie, ihre einzigen Erfahrungen diffuser Beziehungspraxen sind.

Ambivalenz: Die Frage nach dem ‚Gemocht-werden‘ der MitarbeiterInnen von den BewohnerInnen ist sehr ambivalent, denn auf der einen Seite erscheint es (a) sehr wichtig, dass die BewohnerInnen, die, wie dargestellt, kaum belastbare Sozialbeziehungen unterhalten, auch diffuse Elemente einer Sozialbeziehung ausleben können. Auf der anderen Seite erscheint es (b) notwendig, dass sich die MitarbeiterInnen gerade bei auch emotional belastenden Tätigkeiten, wie sie im hiesigen Fall tagtäglich vorzufinden sind, wohlfühlen. Dementgegen steht die Rolle der MitarbeiterInnen als pädagogisch Handelnde, die (a) engere Sozialbeziehungen diffuser Art nicht vorsieht und (b) Fürsorge und Beliebtheit nicht als Ziel pädagogischen Handelns versteht (siehe dazu Kap. 5).

Perspektive: Neben einer Reflexion dieser Problematik auf theoretischer Ebene muss auch darüber nachgedacht werden, inwiefern MitarbeiterInnen in der Aushandlung spezifischer und diffuser Beziehungsanteile unterstützt werden können sowie welche Möglichkeiten des Einbringens der eigenen Persönlichkeit und eigener Interessen es im Wohneinrichtungsalltag gibt (siehe dazu Kap. 19).

Selbstkonstruktion und die Rolle der Fürsorge

MitarbeiterInnen konstruieren sich teils als besonders fürsorglich, herzlich und um die BewohnerInnen bemüht beziehungsweise als besonders aufopferungsvoll und den BewohnerInnen zugewandt, was eine weitere Ausprägung der Abgrenzung der MitarbeiterInnen von ihren KollegInnen ist. Die damit einhergehende Konstruktion der BewohnerInnen als besonders unterstützungsbedürftig, nahezu kindlich, kann problematisch sein, droht so doch ein Bild von (negativer) Andersartigkeit zementiert zu werden². Gleichzeitig drückt dies jedoch auch aus, dass den MitarbeiterInnen an den BewohnerInnen und ihrem ‚Wohl‘ gelegen ist. Sie sind daran interessiert, diesen freundlich und herzlich zu begegnen. An dieser Stelle kristallisiert sich eine Ambi-

2 Die Frage, wie die MitarbeiterInnen die BewohnerInnen konstruieren, wird in Kap. 12.4 noch eingehender behandelt.

valenz der Fürsorge heraus, die sich zwischen ‚Sorge‘ und ‚Fremdbestimmung‘ respektive Infantilierungspraxen bewegt³. Andererseits entstehen in jener Fürsorge, Wärme und Nähe Momente der Widerständigkeit, die den, in der Analyse der Organisationsstruktur herausgearbeiteten bürokratisierenden Praxen (siehe Kap. 11), ein am Subjekt orientiertes Handeln entgegensetzen können. Die MitarbeiterInnen treten somit der Adressierung als Objekte durch die bürokratische Überformung des Lebens in der Wohneinrichtung ein Stück weit entgegen.

Ambivalenz: Praxen der Fürsorge bewegen sich in der Ambivalenz, sich zwar gegen eine Bürokratisierung zu richten, jedoch (erneut) zu einer Reproduktion von Abhängigkeit beizutragen. MitarbeiterInnen sind infolgedessen jederzeit der, durchaus komplexen, Herausforderung ausgesetzt, Entscheidungen zu treffen, wie die einzelnen BewohnerInnen je situativ zu adressieren sind.

Perspektive: Pädagogisches Handeln ist ein stetiger Aushandlungsakt zwischen eigenen Werten und Emotionen und von außen vorgegebenen Rahmenbedingungen. Insbesondere für die Frage nach eigenen Werten, Emotionen und Affekten sollten MitarbeiterInnen besser sensibilisiert werden (siehe dazu Kap. 19).

12.2 DIE (PÄDAGOGISCHE) ARBEIT

In diesem Kapitel werden Ergebnisse zusammengefasst, die eine Antwort auf die Frage ermöglichen, wie MitarbeiterInnen ihre Arbeit konstruieren und inwiefern dabei von einer pädagogischen Handlungsausrichtung gesprochen werden kann.

Pädagogische Arbeit und ‚Fördern‘ als Handlungsziel

Einige MitarbeiterInnen konstruieren den Anspruch des Förderns als Grundlage ihres Handelns, an dem dieses grundsätzlich ausgerichtet ist und der all ihren Handlungspraxen inhärent ist. Es gibt demnach keine (pädagogische) Praxis, die nicht (zumindest potenziell) ein Förderziel verfolgt. Der folgende

3 Diese Ambivalenz ist im Übrigen bereits im Begriff Fürsorge selbst angelegt, bei dem der Wortbestandteil ‚für‘ Ausdruck von Fremdbestimmung ist und so im ambivalenten Verhältnis zum Wortbestandteil ‚Sorge‘ steht.

Ausschnitt aus einem Interview mit einem/einer MitarbeiterIn verdeutlicht dies:

„Ich sage immer, man fördert in dem Moment ja dann auch, indem man guckt, was kann derjenige“ (MA 1, Z. 221-222).

Im Zuge dessen nehmen die MitarbeiterInnen eine prüfende Rolle ein, in der sie das zu fördernde Subjekt erfassen und vermessen, um so seine Förderbedürftigkeit und entsprechende Förderziele auszuloten. Die BewohnerInnen befinden sich dadurch in einem Zustand der ständigen Bewährung und jede Interaktion mit einem/einer MitarbeiterIn ist eine potenzielle Überprüfung ihres ‚Entwicklungsstandes‘ gefolgt von der Einleitung entsprechender Förderabsichten⁴. MitarbeiterInnen konstruieren also ihre pädagogische Arbeit teils als notwendig, um zur ‚Weiterentwicklung‘ der BewohnerInnen beizutragen. Die Ergebnisse zeigen jedoch auch, dass die MitarbeiterInnen kaum Förderungspraxen beschreiben beziehungsweise ein Förderaspekt nicht handlungsleitendes Moment ist. Auch darin kann ein gewisser ‚Jargon der Eigentlichkeit‘ (Adorno 2015) erkannt werden, der sich in diesem Fall darin ausdrückt, dass ‚Fördern‘ als solches benannt wird und der eigenen Handlungspraxis dieser Aspekt auch zugeschrieben wird, Fördern dadurch jedoch zu einem „signalhaft einschnappende[n]“ (Adorno 2015, S. 9) Wort wird, das sinnentleert verwendet wird und primär einer Konstruktion der MitarbeiterInnen als besonders fähig dient.

Ambivalenz: Dem Fördergedanken wohnt eine Ambivalenz inne, die sich zwischen einer Konstruktion der BewohnerInnen als grundsätzlich förderungsbedürftig (und damit defizitär) und einem antizipierten Entwicklungspotenzial, das lediglich hervorgebracht (‚gefördert‘) werden muss, bewegt.

Perspektive: In Anbetracht dessen stellt sich die Frage, wie pädagogisch Handelnden die Ambivalenz, die dem Förderanspruch innewohnt, zugänglich gemacht werden kann, sodass diese die Möglichkeit zur kritischen Reflexion bekommen. Zudem deutet sich hier an, dass der Förderaspekt im sonderpädagogischen Begriffsdiskurs einen ambivalenten Stellenwert hat, was

4 Auf diese Art und Weise wird zudem das hierarchische Gefälle zwischen MitarbeiterInnen und BewohnerInnen verfestigt, das bereits ein Ergebnis der Analyse der Organisationsstrukturen ist (siehe Kap. 11).

eine Reflexion auch auf theoretischer beziehungsweise begrifflicher Ebene indiziert (siehe dazu Kap. 19).

Bedrohung des Pädagogischen

Die Analyse der MitarbeiterInneninterviews ergab, dass einige ihre pädagogische Arbeit beziehungsweise das, was sie als Ideal pädagogischen Handelns konstruieren (beispielsweise das oben genannte Fördern), als ‚bedroht‘ konstruieren und zwar sowohl durch strukturelle Vorgaben (wie beispielsweise die Verpflichtung zur Dokumentation) als auch durch Pflegepraxen, die (immer mehr) Einzug in den Arbeitsalltag der MitarbeiterInnen finden, wobei diese eng miteinander verknüpft sind und sich gegenseitig bedingen und reproduzieren. Das, was einige MitarbeiterInnen als pädagogisches Handeln konstruieren, vollzieht sich lediglich in kurzen, ausgewählten Momenten, wodurch pädagogisches Handeln als eine Art ‚Bonus‘ konstruiert wird, der, sollten die übrigen Verpflichtungen abgearbeitet sein, zum Zuge kommt⁵. Die zentrale Problematik der Bedrohung des Pädagogischen geht jedoch deutlich darüber hinaus und liegt vielmehr darin, dass die MitarbeiterInnen pflegerische, hauswirtschaftliche und/oder bürokratische Praxen nicht als pädagogisches Handeln konstruieren und infolgedessen das Pädagogische nicht als Grundauftrag ihrer Tätigkeiten und Ausrichtung der Wohneinrichtung verstehen⁶. Eine Bedrohung des Pädagogischen wird so vorangetrieben und verschärft.

„Ja, es sind eigentlich viel so bürokratisch-pflegerische Tätigkeiten. Also, manchmal wünsche ich mir auch mehr Pädagogik“ (MA 4, Z. 715-717).

Pädagogik wird in der Regel über eine gemeinsame Aktivität konstruiert, während Pflege als primär technische Handlung konstruiert wird, die sich am – und nicht mit dem – Subjekt vollzieht. BewohnerInnen werden infolgedes-

5 Ein Verständnis von pädagogischem Handeln als sich diskursiv vollziehende Beziehungspraxis (Oevermann 1996b, S. 115; siehe auch Liegle 2017, S. 237) kann dabei nicht ausgemacht werden (siehe dazu Kap. 5).

6 Problematisch ist zudem, dass diese Trennung von Pflege und Pädagogik teils auch im sonderpädagogischen Fachdiskurs vorgenommen und somit (re-)produziert wird (siehe u.a. Klaufuß 2003).

sen (im Kontext Pflege) als technisch zu bearbeitende Objekte hervorgebracht. Dies stellt letztlich Entsubjektivierungspraxen und damit einhergehend eine Trennung von Körper und Subjekt dar. Durch diese Technisierung von Pflege und einem Negieren ihrer professionellen Anteile (im Sinne einer stellvertretenden/gemeinsamen Krisenbewältigung) vollzieht sich eine doppelte Abwertung, nämlich zum einen eine Abwertung des Pädagogischen (welches dem Akt der Pflege nicht zugeschrieben wird) und auch eine Abwertung des zu betreuenden Subjekts. Die MitarbeiterInnen treten dabei in eine sich selbst reproduzierende Schleife ein zwischen aktiver, handlungspraktischer Überformung des Pädagogischen und einer daraus folgenden – und darin gründenden – Unzufriedenheit mit der eigenen Tätigkeit.

Ambivalenz: Die Frage, welche Rolle Pflege in Abgrenzung zu pädagogischer Arbeit spielt, ist überaus ambivalent zu betrachten. Einerseits wird Pflege nicht als pädagogisches Handeln anerkannt, andererseits muss gegebenenfalls auch dem Wunsch der MitarbeiterInnen nach mehr Betreuung, Beziehungs- und alltagsbegleitender Arbeit (nicht nur im Sinne der MitarbeiterInnen, sondern auch der BewohnerInnen) entsprochen werden. Möglicherweise steht hinter der Abwertung von Pflege auch eine gewisse Unsicherheit, die mit sich verändernden Arbeitsbedingungen einhergeht.

Perspektive: Es zeigt sich, dass für die MitarbeiterInnen Weiterbildungen, beispielsweise zu dem Thema Pflege und Begegnung, sinnvoll wären und sie diese sicherlich gut in ihrem Arbeitsalltag nutzen können. Eine übergreifende Aufgabe hinsichtlich der oben dargelegten Problematik der Bedrohung des Pädagogischen betrifft die Erstellung eines Konzepts für die Einrichtung, das Pflege und Pädagogik nicht trennt, was wiederum einer Führung bedarf, die eine solche Einheit von Pflege und Pädagogik vorgibt und vorlebt. Übergeordnete Herausforderung ist, den MitarbeiterInnen ein differenziertes Verständnis von pädagogischem Handeln als Handeln in Ambivalenzen zu vermitteln (siehe dazu Kap. 19).

Pädagogische Arbeit und der ‚Faktor Stress‘

MitarbeiterInnen beschreiben ihren Arbeitsalltag zum großen Teil als sehr stressig, teilweise sogar als chaotisch. Diese Konstruktion des Chaos ist dahingehend ambivalent, dass Chaos auf der einen Seite zu mehr Wohnlichkeit beitragen kann und in diesem Sinne Regulierungen entgegensteht. Auf der anderen Seite können chaotische Verhältnisse jedoch auch die Notwendig-

keit organisatorischer Steuerung erhöhen und haben somit einen gegenteiligen Effekt. In vielen Fällen wird der als stressig konstruierte Alltag durch die Verpflichtung verursacht gesehen, strukturelle Aufgaben und Vorgaben (wie beispielsweise Dokumentation) zu erledigen respektive diesen Folge zu leisten. Die tatsächliche Beschäftigung mit den BewohnerInnen als Person und ihren je individuellen Lebensgeschichten, Wünschen und Ideen ist auf ein Minimum reduziert. Ein/e MitarbeiterIn führt diesbezüglich aus:

„Manchmal spielen sie auch zusammen Mensch ärgere dich nicht, zwei Bewohner finden das ganz schön. Wenn ich mal Zeit habe, versuche ich, auch mal zu spielen oder mal ein Puzzle hinzulegen oder so“ (MA 4, Z. 88-90).

In vielen Fällen kommt eine Freizeitbeschäftigung mit den BewohnerInnen lediglich „mal“ vor, ist also folglich nicht selbstverständlicher Teil der alltäglichen Handlungspraxis. Deutlich wird dies im obigen Beispiel auch daran, dass die interviewte Person ihre Tätigkeit damit beschreibt, einzelnen BewohnerInnen „ein Puzzle hinzulegen“ oder „auch mal zu spielen“ – von einer kontinuierlichen, verlässlichen gemeinsamen Beschäftigung mit den BewohnerInnen ist nicht die Rede.

Perspektive: Zweierlei folgt aus diesen Ergebnissen, nämlich zum einen scheint offensichtlich, dass die MitarbeiterInnen mehr Zeit benötigen, um sich tatsächlich mit den BewohnerInnen zu beschäftigen. Zum anderen wird dagegen auch immer mehr klar, dass die MitarbeiterInnen von Weiterbildungsangeboten hinsichtlich der Refokussierung auf die Person, die AdressatIn ihres pädagogischen Handelns ist, profitieren würden (siehe dazu Kap. 19).

Alltags- und Freizeitgestaltung als pädagogische Herausforderung

Die Gestaltung des Alltags und der Freizeit der BewohnerInnen ist eine der zentralen pädagogischen Herausforderungen in der Wohneinrichtung. MitarbeiterInnen konstruieren Freizeit als etwas, das besonderer Expertise bedarf und entwickeln den Gedanken, entsprechend ausgebildete MitarbeiterInnen einzustellen, die ausschließlich für die Freizeitgestaltung zuständig sind. Freizeit wird so also als etwas konstruiert, für das es ExpertInnenwissen bedarf. Nicht bedacht wird, dass an erster Stelle die BewohnerInnen ExpertInnen für ihre eigene Freizeit sind. Damit geht die Problematik einher, dass die

MitarbeiterInnen häufig nur ein begrenztes Wissen darüber haben, was BewohnerInnen in ihrer Freizeit tun beziehungsweise was sie gerne tun würden, wo also ihre Interessen liegen. Dies kann vor allem darauf zurückgeführt werden, dass Freizeitangebote primär als etwas konstruiert werden, das sich außerhalb der Wohneinrichtung sowie (fast ausschließlich) in anderen Einrichtungen der Behindertenhilfe (zum Beispiel der sogenannten „Freizeitabteilung“⁷ (MA 3, Z. 29) des Trägers) vollzieht. Freizeit für Menschen mit ‚geistiger Behinderung‘ wird also nicht als routinemäßige Freizeit konstruiert (bezüglich der die MitarbeiterInnen ja aus der persönlichen Erfahrung eine grundsätzliche Expertise haben sollten), sondern Freizeit wird in diesem Zusammenhang als ‚behinderte Freizeit‘ und als Handlungsfeld entsprechend ausgebildeter Profession konstruiert. Dies ist auch dahingehend kritisch einzuschätzen, dass MitarbeiterInnen so die Konstruktion von Freizeit als ‚Event‘ (re-)produzieren⁸. Aus einer solchen ‚Eventisierung von Freizeit‘ folgt, dass die BewohnerInnen Freizeit eben auch genau als das erleben: als (singuläres) Event. Freizeit ist nicht Teil ihres alltäglichen Lebens, sondern vielmehr etwas, das sich vereinzelt vollzieht. Eine durchaus problematische Folge dessen ist, dass somit nahezu das gesamte Leben der BewohnerInnen zur „Obligationszeit“ (Opaschowski 2008, S. 34) wird (siehe auch Trescher 2015b, S. 26ff), obwohl doch gerade der Freizeitbereich ein großes subjektbildendes und inklusives Potenzial hat und zudem Möglichkeiten zum Schließen diffuser Sozialkontakte birgt (siehe dazu Trescher 2015b, S. 208ff). In Bezug auf die Konstruktion der pädagogischen Arbeit der MitarbeiterInnen kann problematisiert werden, dass MitarbeiterInnen sich als nicht dazu in der Lage konstruieren, mit den BewohnerInnen Freizeit zu gestalten. Auch darin drückt sich eine Begrenzung des Pädagogischen aus.

Ambivalenz: Eine mögliche Ambivalenz des Angebots von Freizeitaktivitäten besteht darin, dass die MitarbeiterInnen zwar gegebenenfalls mehr Freizeitaktivitäten anbieten wollen, dadurch jedoch gleichzeitig vor der Herausforderung stehen, sich um diese dann auch kümmern zu müssen und diese

7 Es wird davon ausgegangen, dass sich der/die betreffende MitarbeiterIn damit auf den Sozialdienst des Trägers bezieht, der Angebote im Bereich Freizeit für erwachsene Menschen mit ‚geistiger Behinderung‘ macht.

8 Siehe dazu auch die Ergebnisse der Analyse der Organisationsstruktur in Kap. 11.4.

unter anderem kontinuierlich anzubieten, wobei sie gar nicht absehen können, ob dafür in der Zukunft genügend Personal, Ressourcen und Zeit zur Verfügung stehen. Das heißt auch, die MitarbeiterInnen wünschen sich zwar eine Veränderung, schrecken aber vor dieser Veränderung zurück, die sicherlich gewisse Mehraufgaben mit sich bringt.

Perspektive: Weiterführend muss darüber nachgedacht werden, wie MitarbeiterInnen der Beschränkung des Pädagogischen eine ‚pädagogische Idee‘ entgegensetzen können, erlaubt doch gerade der Freizeitbereich Gestaltungsfreiheit und individuelles Einbringen der MitarbeiterInnen wie kein anderer (siehe Kap. 19).

Abwerten der eigenen Tätigkeiten in der Wohneinrichtung

Die Selbstkonstruktion als ExpertIn beziehungsweise als besonders professionell, die oben dargelegt wurde, zieht häufig eine Konstruktion der Tätigkeit in der Wohneinrichtung als wenig anspruchsvoll beziehungsweise intellektuell wenig fordernd nach sich. MitarbeiterInnen sehen in der Tätigkeit in der Wohneinrichtung eine Abwertung ihres (Studien-)Abschlusses und konstruieren sich so zudem als Personen, die ihr ‚Potenzial‘ nicht ausschöpfen. Ein/e interviewte/r MitarbeiterIn drückt dies wie folgt aus:

„Ich bin ja eigentlich überqualifiziert als [bestimmte Qualifikation], das merke ich schon auch. Manchmal ist das ein bisschen nervig. Wofür habe ich [diese Qualifikation]? Fürs Arsch abwischen?“ (MA 4, Z. 717-719).

Der/die hier zitierte MitarbeiterIn wertet diejenigen KollegInnen deutlich ab, die er/sie als geringer qualifiziert konstruiert als er/sie selbst beziehungsweise deren Abschluss als ‚passend‘ für die Tätigkeit in der Wohneinrichtung konstruiert wird. Dadurch wird auch die Tätigkeit an sich, also das Arbeiten in einer Wohneinrichtung der Behindertenhilfe, als niedere Tätigkeit konstruiert und somit abgewertet. Dabei muss gesagt werden, dass sich diese Konstruktion sicherlich auch aus einem gesamtgesellschaftlichen Diskurs speist, der der Tätigkeit eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin einer Wohneinrichtung wenig Respekt entgegenbringt, was sich wiederum in die

dort arbeitenden Subjekte einschreibt und mitverantwortlich für Äußerungen und Konstruktionen wie die hier dargestellten ist⁹.

Ambivalenz: Eine Ambivalenz hinsichtlich der Konstruktion der eigenen Tätigkeit liegt darin, dass die MitarbeiterInnen sich zwar uneingeschränkt engagieren sollen und dies von ihnen ein Stück weit auch erwartet wird, ihrer Arbeit jedoch gesamtgesellschaftlich ein geringer Status beigemessen wird. Dies wirft die Frage nach dem Respekt vor der Tätigkeit auf und zwar im Besonderen ebenso wie im Allgemeinen.

Perspektive: Die Fragen, die sich hier anschließen und die im Rahmen der Organisationsentwicklung kritisch aufgegriffen werden müssen, sind die nach der Rolle der pädagogisch Handelnden, der Wahrnehmung respektive des Verständnisses der eigenen Arbeit sowie die nach der Bedeutung von Fürsorge in diesem Zusammenhang (siehe Kap. 19).

Intrinsische Motivation für die Tätigkeit: Erfahren von Zuneigung

Die Analysen zeigen, dass einige MitarbeiterInnen die Motivation für ihre Arbeit darin finden, dass ihnen von den BewohnerInnen Zuneigung entgegengebracht wird (siehe weiterführend Gaus und Uhle 2009, S. 24ff). Sie streben danach, von den BewohnerInnen gemocht zu werden und schöpfen daraus Ansporn für ihre Tätigkeit in der Wohneinrichtung. In Bezug darauf stellt sich (erneut) die Frage nach der pädagogischen Beziehung zwischen MitarbeiterInnen und BewohnerInnen, die in vielerlei Hinsicht zwischen Nähe und Distanz beziehungsweise Diffusität und Spezifität changiert. Eine Überbetonung diffuser Zuneigung beziehungsweise ein Suchen der MitarbeiterInnen danach, stellt die BewohnerInnen vor die Problematik, für eine Dienstleistung sozusagen mit Nähe ‚bezahlen‘ zu müssen, gibt ihnen jedoch Momente diffuser Nähe, nach denen sie selbst immer wieder suchen.

9 Ein weiteres, nicht weniger problematisches Resultat ist die damit ebenfalls einhergehende Abwertung der BewohnerInnen der Einrichtung, auf die das Handeln der MitarbeiterInnen ausgerichtet ist und an denen sich ebendieses vollzieht (siehe dazu auch Kap. 12.4). Diese werden im Zuge dessen als unliebsamer, unreiner Arbeitsgegenstand konstruiert, was letztlich eine massive Objektivierung und Entwürdigung darstellt (zum Verhältnis von Pflege und Würde siehe Trescher 2015a).

Ambivalenz: Die MitarbeiterInnen handeln in der Ambivalenz der Inkaufnahme einer emotionalen Abhängigkeit der BewohnerInnen zur Bestätigung ihrer intrinsischen Motivation und einer echten Zuneigung zu den BewohnerInnen.

Perspektive: Diese Ambivalenz, die letztlich im Verhältnis von Diffusität und Spezifität respektive ihrer Aushandlung liegt, braucht eine reflexive Auseinandersetzung, die Gewähr macht und dadurch für gegebenenfalls damit einhergehende Problematiken (wie die oben genannten Abhängigkeiten) sensibilisiert. Dazu ist ein methodisch fundiertes Fallverstehen sinnvoll (siehe dazu Kap. 19).

Pädagogisches Handeln und der ‚Jargon der Eigentlichkeit‘

Ein weiterer Aspekt, der im Zuge der Interviewanalysen immer wieder aufkommt, betrifft das Vokabular, das im Sprechen über die BewohnerInnen genutzt wird (beispielsweise „Klientel“, „Medis“ etc.) und aufgrund dessen sich die Frage stellt, inwiefern dadurch ein bestimmter, organisationsinterner Jargon reproduziert wird, der letztlich wieder entsprechende Subjekte mithervorbringt. Worte werden zum ‚Jargon der Eigentlichkeit‘ „durch die Konstellation, die sie verleugnen, durch die Gebärde der Einzigkeit jedes einzelnen davon“ (Adorno 2015, S. 10). So sind „Medis“ eine kindliche Verniedlichungsform. Durch die selbstverständliche tägliche Vergabe von Medikamenten werden die BewohnerInnen zudem als ‚krank‘ hervorgebracht. Es wird dabei nicht reflektiert, dass durch das Sprechen Herrschaftsstrukturen reproduziert und so gefestigt werden. Durch die unreflektierte Übernahme eines solchen organisationsinternen Jargons reihen sich die MitarbeiterInnen also in vorgegebene Strukturen ein und tragen so zu einer (Re-)Konstitution dieser bei. „Vor allem besonderen Inhalt modelt ihre Sprache den Gedanken so, daß er dem Ziel von Unterwerfung sich anbequemt, selbst dort, wo er ihm zu widerstehen meint. Die Autorität des Absoluten wird gestürzt von verabsolutierter Autorität“ (Adorno 2015, S. 8). In der Einrichtung hat sich so zum Teil eine eigene Sprache etabliert, die diejenigen, die sie sprechen, als EinrichtungsmitarbeiterInnen – und ganz grundsätzlich auch als Professionsangehörige – kennzeichnet und wodurch diese sich zum Teil des Feldes beziehungsweise der Organisation machen. Der einrichtungsinterne Jargon wird dadurch zum Moment des Zusammenhalts, über das sich MitarbeiterInnen mit der Wohneinrichtung beziehungsweise ihren KollegInnen identifizieren.

Ambivalenz: Der organisationsinterne Jargon ist durchaus ambivalent, dient er doch einerseits der Identifizierung der MitarbeiterInnen und kann so zu einer Bindung dieser an die Einrichtung (und auch das Feld) beitragen, andererseits jedoch werden im Jargon Herrschaftsstrukturen manifestiert, die die BewohnerInnen als abhängig und fremdbestimmt (re-)produzieren. Eine weiterer Aspekt dieser Ambivalenz kann am Beispiel der Medikamentenvergabe verdeutlicht werden. Einerseits werden die BewohnerInnen durch den Gebrauch des Jargons „Medis“ als ‚infantil‘ und ‚krank‘ hervorgebracht, andererseits wird dadurch jedoch auch eine nicht-krankenhausähnliche Atmosphäre geschaffen. So ist beispielsweise die Aufforderung „Sie müssen jetzt unter Aufsicht Ihre Medikamente nehmen!“ wesentlich unvertrauter, als das beiläufige „Nimm mal bitte grade deine Medis“. Im Jargon der Eigentlichkeit vollziehen sich also Institutionalisierungs- und Deinstitutionalisierungspraxen zugleich.

Perspektive: Die Reflexion dieser Ambivalenzen ist eine zentrale pädagogische Herausforderung für die MitarbeiterInnen, die sowohl eines theoretischen Zugangs (beispielsweise hinsichtlich der Ambivalenz von pädagogischer Intention und einer Hervorbringung der AdressatInnen als ‚behindert‘) als auch einer methodisch gestützten Fallreflexion bedarf (siehe dazu Kap. 19).

12.3 DIE WOHEINRICHTUNG

In diesem Kapitel wird dargelegt, welche Rolle die Wohneinrichtung respektive ihre strukturellen Gegebenheiten für das pädagogische Handeln der MitarbeiterInnen einnimmt beziehungsweise wie die MitarbeiterInnen die Wohneinrichtung konstruieren.

Die Rolle räumlicher Strukturen

Die räumlichen Strukturen der Wohneinrichtung beeinflussen in nicht unerheblichem Maße das Handeln der MitarbeiterInnen, indem sie Handeln ermöglichen, jedoch auch zu einer Beschränkung von Handlungsmöglichkeiten führen. Raum bedingt so in vielerlei Hinsicht pädagogisches Handeln und wird gleichzeitig durch dieses konstituiert (siehe dazu Kap. 4). In den Interviews äußern die MitarbeiterInnen immer wieder Kritik an den räumlichen

Strukturen, die sich im Hinblick auf die Gestaltung des Wohnraums vor allem auf den mangelnden Platz in Gemeinschaftsräumen (zum Beispiel Wohnzimmer) und auch in Außenbereichen (Garten, Terrasse) bezieht, wodurch sie die Möglichkeiten der Tages- und Freizeitgestaltung deutlich beschränkt sehen. Dies zeigen beispielsweise die folgenden Ausschnitte aus einem der Interviews:

„Ich hätte auch gerne einen Garten hier, wo man sich rauslegen könnte, eben auch für die Rollstuhlfahrer, auf eine Decke. Das gibt es leider auch nicht. Das ist einfach das Räumliche hier, das Enge in [Name des Stadtteils, in dem die Wohneinrichtung gelegen ist]“ (MA 3, Z. 116-118).

„Bei uns spielt sich alles in der Großküche ab und das ist schon manchmal schwierig, wenn man basteln will – zu Ostern basteln wir logisch und wir backen auch an Weihnachten. Man muss dann immer schauen, dass man Platz hat“ (MA 3, Z. 125-127).

Hier kann an die Ergebnisse der Analyse der Organisationsstrukturen angeknüpft werden, die insbesondere das sogenannte Wohnzimmer als nicht in diesem Sinne nutzbaren Raum identifizieren konnten (siehe Kap. 11). MitarbeiterInnen sind sich zwar dieser Problematik bewusst, haben jedoch auch nur eingeschränkt die Möglichkeit, daran etwas zu ändern. Räumliche Veränderungen, die auf Baumaßnahmen hinauslaufen, werden auf der übergeordneten Ebene der Leitung, des Trägers beziehungsweise des Kostenträgers entschieden. Infolgedessen wird der umgebende Raum als manifest wahrgenommen, an dem nichts geändert werden kann.

Ambivalenz: Aus der Wahrnehmung von Raum als manifest folgt die Ambivalenz, Raum als pädagogischen Ort hervorbringen zu wollen, demgegenüber jedoch auch Raum dekonstruieren beziehungsweise verändern zu wollen.

Perspektive: Auf der Ebene der Weiterentwicklung der Wohneinrichtung gilt es darüber nachzudenken, inwiefern Raum (alternativ) hervorgebracht beziehungsweise wie mit den zur Verfügung stehenden räumlichen Gegebenheiten pädagogisch-praktisch sinnvoll umgegangen werden kann (siehe dazu Kap. 19).

Die Rolle der Tagesstruktur- und Freizeitgestaltung

In Bezug auf die Ausgestaltung des Wohneinrichtungsalltags werden die nur wenigen tagesstrukturierenden sowie Freizeitangebote zum Strukturproblem und zwar insbesondere für die bereits berenteten beziehungsweise aus anderen Gründen nicht (mehr) arbeitstätigen und deshalb tagsüber in der Einrichtung verbleibenden BewohnerInnen. Dies wird teils auch von den MitarbeiterInnen als Strukturproblem erkannt und benannt:

„Naja, es ist fraglich, ob es die Tagesstrukturgestaltung hier überhaupt gibt“ (MA 4, Z. 23-24).

Hinsichtlich der Gestaltung von Tagesstruktur und Freizeit sind die MitarbeiterInnen, anders als bei räumlichen Umbaumaßnahmen, prinzipiell handlungsmächtig, Strukturproblemen gegenzusteuern, jedoch wurden nur wenige konkrete Angebote und Tätigkeiten benannt, die der Strukturarmut des Alltags entgegenwirken könnten. Genannte Aktivitäten (beispielsweise Kochen, Essen vorbereiten, Einkaufen) betreffen zumeist nur einzelne BewohnerInnen und finden häufig nur unregelmäßig beziehungsweise spontan und somit in für die BewohnerInnen kaum nachvollziehbaren Intervallen statt. Freizeitangebote werden zudem häufig als singuläre Angebote konstruiert, die mit einem erhöhten Aufwand verbunden sind und (infolgedessen) nur einzelnen BewohnerInnen zur Verfügung stehen. Tatsächliche Angebote oder die breitere Einbindung der BewohnerInnen in alltägliche Aufgaben sind dem nachgeordnet. Eine der zentralen Aktivitäten ist das Fernsehen, das die BewohnerInnen teils alleine, teils zu mehreren in ihren Zimmern oder im Wohnzimmer verfolgen und das dahingehend problematisiert werden kann, dass es nur wenig vergemeinschaftendes Potenzial hat¹⁰. Zudem finden Angebote primär innerhalb der Wohneinrichtung, anderen Einrichtungen des Trägers beziehungsweise in Einrichtungen anderer Träger der Behindertenhilfe statt, was zur Geschlossenheit der Wohneinrichtung beiträgt und in seiner Totalität das Leben der BewohnerInnen beeinflusst.

Diese Geschlossenheit potenziert die Strukturprobleme gerade im Freizeitbereich, denn, wie im Rahmen der Analyse der Organisationsstruktur bereits deutlich wurde (siehe Kap. 11), liegt eine zentrale Problematik darin,

10 Auch die BewohnerInnen stellen Fernsehen als eine ihrer zentralen Alltagsbeschäftigungen dar (siehe Kap. 13.1).

dass gerade in den Abendstunden, an denen Menschen in der routinemäßigen Lebenspraxis ihren Hobbys und anderen Freizeitaktivitäten nachgehen, nur wenige MitarbeiterInnen in der Wohneinrichtung zugegen sind und somit eine Begleitung bei Freizeitaktivitäten außerhalb der Einrichtung nicht gewährleistet werden kann. Auch das Wochenende ist diesbezüglich eher von Strukturarmut geprägt, was in Anbetracht dessen, dass gerade zu diesen Zeiten in der routinemäßigen Lebenspraxis rekreative Aktivitäten aus dem Freizeitbereich ausgeübt werden, sehr problematisch ist. Ein/e MitarbeiterIn sagt:

„[Am Wochenende] gibt es eigentlich gar keine Struktur, sage ich mal, da wird dann abends warm gegessen und mittags gibt es dann nur eine Kleinigkeit, da finden halt manchmal irgendwelche Aktivitäten oder so statt, da geht es in die Disco oder sowas“ (MA 4, Z. 79-82).

Hinsichtlich der Alltags- und Freizeitgestaltung in der Wohneinrichtung wird also deutlich, dass die MitarbeiterInnen durch ihr Handeln nicht entscheidend zur Etablierung von Teilhabemöglichkeiten und Interessensentwicklungsgelegenheiten für die BewohnerInnen beitragen (können) und zudem der Strukturrahmen selbst zu Monotonie und einem Verhaften der BewohnerInnen in der ‚behinderten Sphäre‘ beiträgt.

Ambivalenz: Die MitarbeiterInnen sehen sich der Ambivalenz ausgesetzt, bereits durch ihren Status ‚MitarbeiterIn‘ fremdbestimmende Strukturen zu reproduzieren, jedoch gegebenenfalls durch ihr Selbstverständnis als pädagogisch Handelnde ihre Handlungspraxis an Paradigmen wie ‚Selbstbestimmung‘, ‚Teilhabe‘ und letztlich auch ‚Inklusion‘ orientieren zu wollen. Damit einher geht zudem eine Ambivalenz hinsichtlich der Rolle der MitarbeiterInnen, die vor der Frage steht, ob die MitarbeiterInnen der von den BewohnerInnen gewünschten persönlichen Beziehung oder der Unterstützung dieser bei Vergemeinschaftungspraxen als Ziel pädagogischen Handelns nachkommen. Letztlich ist dies die Ambivalenz von Fürsorge und Förderung.

Perspektive: Hier muss eine Weiterentwicklung der Organisation ansetzen und zum einen Möglichkeiten zur Reflexion der MitarbeiterInnen bereiten wie auch zum anderen Perspektiven der Ausdifferenzierung der Tagesstruktur- und Freizeitgestaltung zeichnen. Im Zuge dessen stehen auch Fragen bezüglich der (inklusive) Nutzung des Sozialraums im Vordergrund.

Gerade hinsichtlich der nur in Ansätzen erkennbaren Reflexion von (erkann-) Strukturproblemen folgt der Bedarf, Reflexionsangebote ebenso wie Möglichkeiten zur Weiterbildung zu schaffen, welche beide insbesondere zur Refokussierung auf die pädagogische Praxis und die betreuten Personen beitragen sollen (siehe dazu Kap. 19).

12.4 DIE BEWOHNERINNEN

Bei den MitarbeiterInnen überwiegt eine Konstruktion der BewohnerInnen unter dem Masterstatus ‚geistige Behinderung‘, der kaum einen anderen Blick als eine Defizitorientierung zulässt (siehe auch Trescher 2017a, S. 113f). Diese Konstruktion wird durch den institutionellen und organisationalen Rahmen sowie die damit einhergehende Adressierung der BewohnerInnen mit hervorgebracht (siehe dazu Kap. 11) und kann in unterschiedlichen Ausprägungen rekonstruiert werden.

Der Masterstatus ‚geistige Behinderung‘ und das Thema Sozialkontakte

Beispielsweise vollzieht sich der Masterstatus ‚geistige Behinderung‘ (siehe dazu Trescher 2017a, S. 256ff) in der Beschreibung hinsichtlich des Eingehens von Freundschaften der BewohnerInnen, wie im Interview mit einem/einer MitarbeiterIn deutlich wird:

„Selbstständig Freunde besuchen mit geistiger Behinderung ist jetzt bei unseren Bewohnern eigentlich nicht so. Entweder äußern sie es nicht oder es ist schon so lange her, wo man einzelne Kontakte hatte“ (MA 3, Z. 440-443).

Die besondere Problematik einer solchen Wahrnehmung der BewohnerInnen unter dem Masterstatus ‚geistig behindert‘ ist, dass Verhalten, Einstellungen, Charakterzüge aber ganz genauso auch Lebenspraxen, -entwürfe und -verläufe oft einseitig auf die antizipierte ‚geistige Behinderung‘ bezogen und als durch diese hervorgebracht erklärt werden (siehe auch Trescher 2017a). In der Folge werden (potenziell) BewohnerInnen in der Handlungspraxis entsprechend adressiert, wodurch die Zuschreibung als ‚geistig behindert‘ zwangsläufig reproduziert wird. Im Zuge dessen kommt es teilweise dazu,

dass die BewohnerInnen als statisch und wenig veränderbar konstruiert werden, was sich hier vor allem darauf bezieht, dass für sie nur bedingt Weiterentwicklungsperspektiven gedacht werden.

Ambivalenz: Eine mögliche Ambivalenz der Konstruktion der BewohnerInnen als ‚geistig behindert‘ liegt in der Wertschätzung von Andersartigkeit und der Reproduktion dieser.

Perspektive: Die Problematik der Hervorbringung von ‚geistiger Behinderung‘ als sich in der gesamten Biographie niederschlagende Praxis des Behindert-werdens vollzieht sich in vielfacher Hinsicht, wodurch einmal mehr die Notwendigkeit deutlich wird, Praxen der Dekonstruktion zu ermöglichen. Hierzu ist zuallererst das Etablieren einer verstehenden Perspektive wichtig, die die MitarbeiterInnen in der Reflexion ihres pädagogischen Handelns unterstützt (siehe dazu Kap. 19).

Der Masterstatus ‚geistige Behinderung‘ und die Konstruktion von Krankheit

Mit der Dominanz des Masterstatus ‚geistig behindert‘ geht häufig eine Konstruktion als ‚krank‘ einher, die ihrerseits durch die Fokussierung auf pflegerische Tätigkeiten und einen immensen Verwaltungsapparat rund um das Thema ‚medizinische Versorgung‘ (zum Beispiel Verabredung von und Begleitung bei den, im Lichte der routinemäßigen Lebenspraxis betrachteten überdurchschnittlich vielen, Arztterminen der BewohnerInnen) reproduziert wird. Auch dadurch wird ein ‚medizinischer Blick‘ (Foucault 2011) in der Wohneinrichtung etabliert (siehe auch Kap. 11.6).

Ambivalenz: Eine Ambivalenz medizinischer Praxen vollzieht sich in der Notwendigkeit (von Arztbesuchen und/oder Medikamenten) einerseits und der Übermedikalisierung andererseits, die eindrücklich am Beispiel der Vergabe verhaltensregulierender Medikamente verdeutlicht werden kann. Jene Medikamente können zwar dazu dienen, das Leben in der Wohneinrichtung für alle Beteiligten zu erleichtern. Ihre übermäßige Vergabe kann demgegenüber jedoch Ausdruck gescheiterter Bewältigung der hinter diesem Verhalten stehenden Krisen (zum Beispiel Unzufriedenheit, Einsamkeit oder Ähnliches) sein und ist insofern zu hinterfragen.

Perspektive: Es stellt sich die Frage, inwiefern dem primär medizinischen Blick eine verstehende, subjektfokussierte Perspektive gegenübergestellt werden kann (siehe dazu Kap. 19).

Der Masterstatus ‚geistige Behinderung‘ und die Praxis der Objektivierung

Gerade im Zusammenhang mit Pflegehandlungen (beziehungsweise einem Großteil der MitarbeiterInnenpraxis im Allgemeinen) wird ‚geistige Behinderung‘ als Masterstatus wirksam. Zudem werden die BewohnerInnen im Zuge dessen als EmpfängerInnen von Hilfeleistungen und als eher passive, hilflose und unselbstständige Objekte konstruiert. Ihre physische Versorgung steht im Vordergrund – emotionale, psychosoziale, handlungsmächtige Subjektwerdung ist dem nachgeordnet.

Ambivalenz: Hinsichtlich entsubjektivierender Praxen, die insbesondere hinsichtlich Pflege wirksam werden, tritt die Ambivalenz zutage, dass durch die Objektivierung der BewohnerInnen im Zuge der Handlungspraxis der MitarbeiterInnen auch die Tätigkeiten der MitarbeiterInnen selbst abgewertet werden, wodurch wiederum die Konstruktion der BewohnerInnen als passive, hilfbedürftige Objekte reproduziert wird. Darüber hinaus sehen sich die MitarbeiterInnen einmal mehr der Ambivalenz zwischen Arbeiten für die Akte und Arbeiten für die BewohnerInnen ausgesetzt.

Perspektive: Dieses wechselseitige Bedingungs- und Hervorbringungsverhältnis aufzubrechen, ist ein Ziel der Weiterentwicklung der Organisation (siehe dazu Kap. 19).

Der Masterstatus ‚geistige Behinderung‘ und die Praxis der Infantilisierung

Der Masterstatus ‚geistige Behinderung‘ findet auch in einer Konstruktion der BewohnerInnen als infantil seinen Niederschlag, wie die nicht erwachsenengemäße Adressierung der BewohnerInnen durch die MitarbeiterInnen immer wieder zeigt. Als eine grundsätzliche Problematik infantilisierender Praxen zeigt sich, dass den BewohnerInnen dadurch die Konstitution einer erwachsenen Subjektivität – und somit aller damit einhergehenden Zuschreibungen wie Unabhängigkeit und Selbstbestimmtheit – erschwert beziehungsweise nahezu verunmöglicht wird. Auf diese Weise tragen die MitarbeiterInnen dazu bei, dass die BewohnerInnen im Status einer ‚ewigen Kindheit‘ (Trescher 2013a, 2017a, S. 195, 2017f, S. 128f) verharren, ihnen werden Weiterentwicklungspotenziale vorenthalten. Die Inkorporierung dieser Infantilisierungspraxen trägt zur Reproduktion des Masterstatus ‚geistig behindert‘ bei und damit letztlich zur Hervorbringung ‚behinderter Identitäten‘

(Trescher 2017a, 2017f). Infantilisierungspraxen vollziehen sich in ganz unterschiedlichen Situationen und sind so in nahezu alle lebenspraktisch relevanten Lebensbereiche eingewoben.

Perspektive: Auch hier bedarf es Perspektiven, inwiefern solche Infantilisierungspraxen dekonstruiert werden können (siehe dazu Kap. 19).

Der Masterstatus ‚geistige Behinderung‘ und die Würde der BewohnerInnen

Die MitarbeiterInnen schreiben Liebe und Partnerschaft häufig keine zentrale Rolle im Leben der BewohnerInnen zu und schmälern, beispielsweise durch ein abwertendes Sprechen über die Beziehungen der BewohnerInnen, deren Stellenwert, wie aus dem folgenden Interviewausschnitt mit einem/einer MitarbeiterIn hervorgeht:

„Herr A ist halt verliebt in eine Bewohnerin, wie auch immer. Der wartet schon morgens an der Treppe bis sie aufwacht, also, bis sie dann hochkommt, dann trägt er den Rucksack hoch und dann bringt er sie auch zum Bus und holt sie auch wieder ab und dann machen sie nur „Kopf Kopf“. Keine Ahnung, das ist halt so ein Ritual, hat er irgendwie eingeführt und sie macht das auch alles mit und ja, aber mehr läuft da jetzt nicht“ (MA 4, Z. 537-541).

In diesem normativ-abwertenden Sprechen droht die Privatsphäre der BewohnerInnen verletzt zu werden, da originär Privates, wie die eigene Partnerschaft, ein Stück weit zum öffentlichen Gut und letztlich zum Gesprächsthema für die MitarbeiterInnen wird. Mit einer solchen Verletzung der Privatsphäre geht immer auch eine Verletzung der Würde der BewohnerInnen einher (siehe Trescher 2015a), die sich hier ebendarin manifestiert, dass intime Details das Leben der BewohnerInnen betreffend mehr oder minder öffentlich verhandelt werden. Ein weiteres Beispiel für die geringe Wertschätzung der Beziehungen der BewohnerInnen ist, dass Beziehungsabbrüche von den MitarbeiterInnen teils nicht als für die entsprechenden BewohnerInnen womöglich belastendes Ereignis, sondern eher als quasi-natürliche Tatsache konstruiert werden, der auch sie sich zu beugen haben, wie diese/r MitarbeiterIn im Interview berichtet:

„Die [Vorname von Frau D] hatte mal einen Freund, als sie noch in die Werkstatt gegangen ist, aber das hat sich dann auch erledigt, denn, weil sie da nicht mehr hingeh, sieht sie ihn auch nicht mehr dort. Und jetzt hat sie hier einen Freund“ (MA 4, Z. 260-262).

Die Beziehung der hier genannten Bewohnerin wird dadurch in ihrer subjektiven Bedeutsamkeit infrage gestellt und es besteht die Gefahr, dass infolge dieser Wahrnehmung Angebote zur Unterstützung der Bewohnerin bei zum einen der Weiterführung ihrer Partnerschaft (beispielsweise durch die Unterstützung beim gegenseitigen Besuchen) und zum anderen dem Abbruch der Beziehung (beispielsweise bei der Bewältigung von Liebeskummer) gar nicht erst gedacht werden und aufgrund dessen auch nicht erfolgen. Dadurch werden die Partnerschaften der BewohnerInnen auch ein Stück weit respektlos behandelt und, gemessen an der von den MitarbeiterInnen angelegten Norm, nicht als ‚richtige‘ Partnerschaften verstanden.

Ambivalenz: Grundsätzlich kann in der Auseinandersetzung der MitarbeiterInnen mit Partnerschaften und Liebesbeziehungen der BewohnerInnen eine Ambivalenz erkannt werden, die zwischen der Wahrung der Privatsphäre der BewohnerInnen und der Unterstützung auch in privaten Fragen liegt. Die Aushandlung und Reflexion dieser Ambivalenz wird für die MitarbeiterInnen zur pädagogischen Herausforderung.

Perspektive: Es stellt sich die Frage, wie die MitarbeiterInnen mit jenem Ambivalenzverhältnis umgehen können und inwiefern sie trotz der (potenziellen) Verletzung der Privatsphäre der BewohnerInnen diese in krisenhaften Situationen unterstützen können (siehe dazu Kap. 19).

12.5 ZUSAMMENFASSUNG: AMBIVALENZEN PÄDAGOGISCHEN HANDELNS

Dass sich pädagogisches Handeln in Ambivalenzen vollzieht, haben die Ergebnisse einmal mehr bestätigt und verdeutlichen auch auf dieser Ebene, wie herausfordernd pädagogisches Handeln sein kann. Dies zeigt sich, nicht nur, jedoch in erster Linie, darin, dass sich die Selbstkonstruktionen der MitarbeiterInnen als pädagogisch Handelnde in der Ambivalenz zwischen Konstruktionen der Fürsorge und des (auch liebevollen) Kümmerns und dem Vollzug von Objektivierungspraxen bewegen, die insbesondere aus einer

wahrgenommenen Hegemonie der Pflege resultieren. Damit einher geht eine Konstruktion der eigenen Tätigkeit als wertvoll und an der Person orientiert und demgegenüber einer Abwertung der AdressatInnen, der Tätigkeit sowie auch der KollegInnen. Eine weitere Ambivalenz besteht in der Orientierung an eigenen latenten Konzepten, die nicht explizit gemacht werden und aufgrund dessen schwierig nachzuvollziehen sein können, und demgegenüber tatsächlichen Orientierungsgrößen, die bislang primär als (vorwiegend technisch-bürokratische) Handlungsanweisungen vorliegen. Hierbei kann es zu einer Ambivalenz von eigenen Ansprüchen und von außen an die MitarbeiterInnen herangetragenen Ansprüchen kommen. Ausgehend davon wird die Notwendigkeit eines pädagogischen Konzeptes in der Wohneinrichtung deutlich, das eigenen Vorstellungen pädagogischen Handelns Halt und Richtung gibt und zu den von außen herangetragenen, primär verwaltungslogischen Ansprüchen eine Art Gegengewicht bildet. Des Weiteren stehen die MitarbeiterInnen vor der Ambivalenz, auf die BewohnerInnen eingehen zu wollen beziehungsweise zu müssen, sie dabei jedoch nicht zu ‚bemuttern‘, da sich darin sowohl eine Verschiebung der Ausgewogenheit von Spezifität und Diffusität als auch eine (mögliche) Reproduktion von Abhängigkeit ausdrückt. Dies verweist wiederum auf die Frage nach dem Verhältnis des Erbringens einer Dienstleistung und dem Vollzug von Fürsorge. Im Hinblick auf die sogenannte Tagesstruktur bewegen sich die MitarbeiterInnen zwischen einem Anspruch des situationsbezogenen Förderns und einer umfassenden Alltagsgestaltung, wobei Möglichkeiten, diese (scheinbaren) Pole miteinander zu verknüpfen häufig nicht gedacht werden. Dabei eröffnet sich eine weitere Ambivalenz, die sich zwischen dem Hervorbringen von Interessen einzelner BewohnerInnen und Angeboten, die an alle gerichtet sind und alle miteinschließen, beziehungsweise zwischen einem auf das einzelne Subjekt fokussierten Arbeiten und der Verantwortung für die Gruppe bewegt. Aus den zahlreichen von außen an die MitarbeiterInnen herangetragen organisationalen Verpflichtungen (beispielsweise die Dokumentationspflicht) resultiert eine Ambivalenz zwischen dem ‚Arbeiten für die Akte‘ und dem Arbeiten für die und mit der Person.

Diese Ambivalenzen pädagogischen Handelns zeigen, dass eine zentrale pädagogische Herausforderung darin liegt, trotz der weitestgehenden Ohnmacht angesichts des organisational-institutionellen Überbaus dennoch ‚Ni-

schen pädagogischer Handlungsfähigkeit‘ zu finden. Dazu bedarf es Möglichkeiten zur Aushandlung dieser Ambivalenzen beziehungsweise ihrer reflektierten Abwägung, welche in Kap. 19 verfolgt und diskutiert werden.

