



Viele Menschen im Sozialwerk formen derzeit mit ihren Händen ein „A“ und setzen sich mit dieser Geste für mehr Achtsamkeit ein. Was gegenseitige Achtsamkeit bedeuten kann, demonstrieren Vorstand Wolfgang Meyer und Jannis Lucic beim Patronatsgottesdienst (Bild rechts). Weitere Hinweise zu unserer Aktion „A wie Achtsam“ finden Sie in diesem Heft auf S. 12 sowie auf der Rückseite.



Sei achtsam!

Gelebte Ethik im Sozialwerk St. Georg.

Als Wolfgang Meyer den voll besetzten Kirchenraum der St.-Anna-Kirche betritt, drehen sich die Gottesdienstbesucher erstaunt um: Der Vorstand des Sozialwerks St. Georg trägt eine Augenbinde und lässt sich – ohne selber sehen zu können – von Jannis Lucic zum Altarraum führen. Vorne angekommen, setzt sich Wolfgang Meyer auf einen Stuhl und verharret einen Augenblick, bevor er die Augenbinde abnimmt und zur Begrüßung der rund 300 Gäste an das Mikrofon tritt.



(Fotos: Barbara Bechtloff)

„Auch wenn es nur ein kleiner Weg war, den ich blind mit Herrn Lucic gegangen bin, so habe ich doch mein persönliches Wohlergehen in seine Hände gelegt“, erklärt Wolfgang Meyer, der dem Klienten des Fachbereichs Autismus bei dieser Gelegenheit seinen Dank ausspricht. „Ich bin mit Herrn Lucic gegangen, weil ich mir seiner Achtsamkeit sicher war. Im Gegenzug hat er es gewagt, diese Verantwortung zu übernehmen – obwohl ihn so viele Augen bei dieser Aufgabe beobachtet haben. Diese Leistung hat Respekt verdient.“

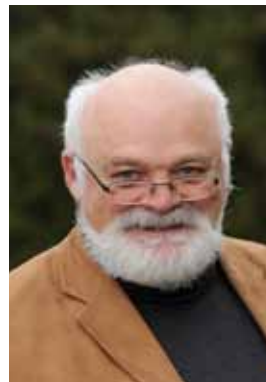
Und so konnten die Besucherinnen und Besucher bereits zu Anfang des Patronatsgottesdienstes am 23. April 2015 erahnen, was gegenseitige Achtsamkeit bedeutet, denn: „In dem Wort ‚Achtsamkeit‘ steckt das Wort ‚Achtung‘“, erklärt Vorstandsmitglied Gitta Bernshausen. „Indem ich mir Mühe gebe, die Signale und Bedürfnisse meines Gegenübers zu verstehen und darauf einzugehen, erweise ich ihm meine Achtung – und damit meinen Respekt.“

Eine innere Haltung, die für die Arbeit der Mitarbeitenden eine wichtige Rolle spielt – und Grundlage verschiedener strategischer Entscheidungen des Unternehmens ist. „Wir im Sozialwerk möchten eine Kultur der Achtsamkeit leben“, so Bernshausen. „Unser Ziel ist es, dass sich alle Menschen in unserem Unternehmen auf Augenhöhe begegnen und die Würde des anderen achten.“



Dimensionen der Achtsamkeit

Wie dies gelingen kann, zeigen bereits die Erfahrungen mit dem Assistenzkonzept *Qualität des Lebens*, das Anfang 2012 innerhalb des Unternehmens eingeführt wurde. Eines der wichtigsten Grundprinzipien des Konzeptes ist, dass Menschen mit Assistenzbedarf als Experten in eigener Sache selber mitteilen, wie sie sich ihre eigene Entwicklung vorstellen. Die nötigen Informationen werden im Dialog mit den Menschen herausgefunden, die Hilfebedarfe aus ihrer Perspektive erfasst. Um die Klientinnen und Klienten dabei zu unterstützen, ihre selbst gesetzten Ziele zu erreichen, steht ihnen neben dem Persönlichen Assistenten darüber hinaus ein Teilhabebegleiter (THB) zur Seite. Dieser arbeitet nicht unmittelbar im Assistenzdienst der Einrichtungen, sondern ist einrichtungübergreifend für einzelne Klienten tätig. Seine Aufgabe ist es, die einzelnen Klientinnen und Klienten darin zu bestärken, ihre eigenen Interessen nicht aus den Augen zu verlieren und ihre persönliche Entwicklung und Zukunft noch stärker in die Hand zu nehmen. Dabei ist es wichtig, dass die Klienten ihre eigenen Ressourcen, Kompetenzen, Begabungen und Entwicklungsmöglichkeiten entdecken und hierauf aufbauend Selbstbewusstsein und -vertrauen entwickeln (vgl. Ar-



Dr. Hans-Martin Brüll
(Foto: Felix Kästle)

tikel *Qualität des Lebens: Die 8 „Domänen“*, S. 7).

„Das Konzept Qualität des Lebens ist nicht wertfrei, keine reine Verfahrenstechnik“, betont Dr. Hans-Martin Brüll, Geschäftsführer des Ethik-Komitees der Stiftung Liebenau und Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats des Sozialwerks St. Georg. „In ihm kommen vielmehr menschliche Haltungen zum Tragen, die für das Projekt, aber auch für die assistierende Arbeit insgesamt von außerordentlicher Bedeutung sind.“ Die beiden Grundhaltungen, die der Ethikforscher dabei ausmacht, sind Achtsamkeit und dialogische Orientierung. „Wer achtsam mit den Klientinnen und Klienten umgeht, achtet damit deren Menschenwürde. Und da dies im Teilhabekonzept kontinuierlich geschieht, kann dieser Prozess durchaus als eine ‚Schule der Achtsamkeit‘ verstanden werden“, so Brüll.

Herausforderungen des Alltags

Alles ganz einfach also? „Nein“, sagt eine junge Persönliche Assistentin, die an dem zweitägigen Seminar „Neu im Sozialwerk – Ankommen, Erleben, Begegnen“ teilnimmt, das im Rahmen des internen Bildungsprogramms „Unsere Akademie“ angeboten wird. „Wenn ich zum Beispiel beschimpft werde, finde ich es nicht immer einfach, an dieser Haltung festzuhalten.“ Die anderen Teilnehmenden des Kurses nicken zustimmend. Die meisten von ihnen haben bereits erlebt, dass das Prinzip der Achtsamkeit im Assistenzalltag eine nicht zu unterschätzende Herausforderung

darstellt. Neben dem adäquaten Umgang mit verschiedenen Emotionen ist mitunter auch die Akzeptanz des Klienten als „Experte in eigener Sache“ oft schwieriger, als zunächst gedacht. „Wenn ich zum Beispiel eine bestimmte Entscheidung nicht nachvollziehen kann, ist es nicht immer einfach, diese mitzutragen und mit ganzem Herzen zu unterstützen“, erklärt ein anderer Teilnehmer. „Am schlimmsten ist es, wenn man in eine Situation kommt, in der man selber nicht genau weiß, was richtig und was falsch ist.“



Über die ethischen Herausforderungen des Arbeitsalltags sprachen unter anderem die Teilnehmenden des Seminars für neue

Was bedeutet Ethik?

Für Hans-Martin Brüll sind solche Schwierigkeiten und Probleme nichts Ungewöhnliches: Die Mitarbeitenden seien gefordert, den Begriff der Achtsamkeit, der die Grundsätze des Leitbildes „Gemeinsam. Anders. Stark“ auf den Punkt bringe, durch konkretes ethisches Handeln mit Leben zu füllen (vgl. Artikel „Gemeinsam. Anders. Stark“, S. 8). „Ethik bedeutet ja nichts anderes, als verantwortlich zu handeln – und dieses Handeln immer wieder durch Reflexion auf den Prüfstand zu stellen“, betont der studierte Pädagoge und Theologe.

Damit dies auch in schwierigen Situationen gelingen kann, werden im Rahmen des internen Bildungsprogramms „Un-

den & entwickeln“. Dies gelte letztlich für alle Themen wie z.B. auch „Gesprächsführung“ oder „Zusammenarbeit mit Menschen mit einer psychischen Erkrankung“, bei denen immer wieder die Bedeutung der Haltung für das Miteinander in der Assistenz thematisiert wird. „Die Frage nach der Ethik ist sozusagen die Grundmelodie vieler Angebote im Bildungskatalog. Mal ist sie deutlich zu hören, mal spielt sie leise im Hintergrund.“, so Autering. „Auch in einer Veranstaltung zum Thema ‚Datenschutz‘ spielt ethische Reflexion eine Rolle. Explizit aufgegriffen wird das Thema in den Angeboten zur ethischen Fallberatung.“ (vgl. ► www.gemeinsam-anders-stark.de/bilden-und-entwickeln).

Die Möglichkeit, sich im Rahmen des Bildungsprogramms unter der Leitung von Ethiker Hans-Martin Brüll mit ihrem „anwaltschaftlichen Auftrag für die Klientinnen und Klienten“ auseinanderzusetzen, nahmen Anfang des Jahres unter anderem die Teilhabebegleiterinnen und -begleiter des Unternehmensbereichs Westfalen-Nord wahr. „Wir alle kennen die alltäglichen Schwierigkeiten und Belastungen der Kolleginnen und Kollegen vor Ort“, betonte THB-Leiterin



Sowohl in den Präventionsseminaren als auch bei weiteren Fortbildungsangeboten spielen Themen wie „Ethik“ und „Achtsamkeit“ eine große Rolle. (Foto: Regina Bruns)

sere Akademie“ viele Schulungen angeboten, in denen eine ethische Reflexion direkter oder indirekter Bestandteil ist. „Wenn zum Beispiel in einem Seminar zum Thema ‚Nähe und Distanz‘ über professionelle Beziehungsgestaltung gesprochen wird, geht es immer um Haltungsfragen und damit auch im Kernbereich um ethische Überlegungen“, betont Patrick Autering, Mitarbeiter des Referats „bil-

Qualität des Lebens

Die 8 „Domänen“



Selbstbestimmung – Mein Wille, mein Weg!

Das Konzept der Qualität des Lebens basiert auf den 8 „Domänen“ (Lebensbereichen), mit denen sich die Qualität des Lebens eines jeden Menschen, unabhängig von der Art und Schwere seiner Behinderung, einschätzen lässt. Anhand dieser Domänen, zu denen neben der Frage nach der „Selbstbestimmung“ außerdem die Bereiche „Persönliche Entwicklung“, „Soziale Beziehungen“, „Soziale Inklusion“, „Rechte“ sowie das „Emotionale“, „Physische“ und „Materielle Wohlbefinden“ gehören, haben die Klienten jährlich die Möglichkeit, sich zu ihrer Qualität des Lebens zu äußern. Die sogenannten „Klienteninterviews“ dienen auch dazu, zu überprüfen, ob die Assistenzmaßnahmen tatsächlich dazu beitragen, die Qualität des Lebens des Einzelnen zu verbessern.



Regina Bruns | EinBlick-Redaktion



Mitarbeitende.

(Fotos: Regina Bruns)



Auch der Vorstand, die Leitungen der Unternehmensbereiche und die Geschäftsführungen nehmen einmal pro Jahr an einer Ethik-Klausur mit Dr. Hans-Martin Brüll teil. *(Foto: Julia Hornung)*

Gaby Oberliesen-Rickert, die sich einige Tage vor dem Ethik-Seminar mit den insgesamt elf Teilhabebegleitern auf das Thema vorbereitete. „Auf der anderen Seite müssen wir darauf achten, dass die besprochenen Maßnahmen und Ziele auch verfolgt werden.“ Diese Situation bringe den Teilhabebegleiter nicht selten in eine schwierige Situation, in der er einerseits eindeutig Position für den Klienten beziehen, auf der anderen Seite aber auch dem Persönlichen Assistenten auf Augenhöhe begegnen wolle. „Wir sind ja

nicht für das Fachcontrolling der Kolleginnen und Kollegen vor Ort zuständig“, so Oberliesen-Rickert. „Wenn ein Teilhabebegleiter nun aber sieht, dass zum Beispiel entgegen der Regel des Sozialwerks einzelne Klientinnen und Klienten weiterhin geduzt werden, kann er dies auch nicht ignorieren.“

Darüber hinaus kennen die Teilhabebegleiterinnen und -begleiter auch das Problem, dass es angesichts bestimmter Entscheidungen und Ziele von Klientinnen und Klienten schwer fällt, die eigenen Bedenken und Bewertungen außen vor zu lassen: „Ich kann mich noch an eine Zukunftskonferenz mit einer Klientin erinnern, aus der ich recht ratlos rausgegangen bin“, erzählt ein Teilhabebegleiter. „Diese hatte früher recht viel Alkohol getrunken, leidet nun unter einem schlechten Gedächtnis und würde sich am liebsten nur noch in der Einrichtung verkriechen.“ Inzwischen habe die Klientin sogar ihren Arbeitsplatz in der WfbM („Werkstatt für behinderte Menschen“) gekündigt. Man habe ihr verschiedene Angebote gemacht, die sie jedoch alle nicht wahrgenommen habe, so dass nun eine schleichende Vereinsamung drohe.



Teilhabebegleiterinnen und -begleiter stehen den Klientinnen und Klienten bei der Verwirklichung ihrer Ziele zur Seite. *(Foto: Cathrin Bergmann)*

Gemeinsam. Anders. Stark.

Vision – Leitbild – Programm des Sozialwerks St. Georg

Bereits die ersten Sätze des Leitbildes zeigen deutlich, dass es dem Sozialwerk wichtig ist, achtsam mit den Menschen umzugehen und ihre Einmaligkeit und Würde in den Blick zu nehmen: „Wir erbringen Dienstleistungen, damit Menschen mit Assistenzbedarf selbstbestimmt und gleichberechtigt in unserer Gesell-

schaft leben. Damit betrachten wir es als unsere christliche und soziale Verpflichtung, jeden einzelnen Menschen in seiner Einmaligkeit und Würde zu achten und ihn bei seiner Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu unterstützen. Die Erfüllung unserer Aufgaben ist Teil der Caritas und dient der Verwirklichung des

gemeinsamen Werkes christlicher Nächstenliebe.“



Aus: „Gemeinsam. Anders. Stark. Vision – Leitbild – Programm“, S. 2.

Ethische Fallbesprechung

„Diese Situation ist ein typisches ethisches Dilemma, mit dem sowohl Mitarbeitende im Assistenzdienst als auch Teilhabebegleiter umgehen müssen“, erklärt Hans-Martin Brüll. „Wenn zum Beispiel ein Klient die Dienstleistung, die für ihn vorgesehen ist, ablehnt und dadurch möglicherweise sich selbst oder sogar anderen schadet, dann gibt es in der Tat ein Problem.“ Da es für solche Fragestellungen keine Patentantwort geben kann, bietet Ethiker Brüll im Rahmen des Fortbildungsprogramms Schulungen für die Moderation „ethischer Fallbesprechungen“ an.

„Dieses Instrument besteht aus fünf zentralen Schritten, in denen es darum geht, das Problem aus verschiedenen Perspektiven zu beleuchten“, so der Dozent. „Auf diese Weise können Mitarbeitende dem Kern des Konflikts auf den

Grund gehen, widersprüchliche Interessen und Werthaltungen abwägen und so neue Optionen oder Lösungsmöglichkeiten erarbeiten“ (vgl. Artikel „Die ethischen Fallbesprechung“, unten). Welche neuen Ideen und Überlegungen durch die Anwendung dieser Methode entstehen können, hat bereits Stefanie Langer erfahren. Die THB-Leiterin im Unternehmensbereich Ruhrgebiet testete das Instrument anhand eines Falls, in dem es das Ziel der Klientin ist, aus ihrer stationären Einrichtung auszuziehen, um mit ihrem langjährigen Freund zusammenzuleben. „Die Klientin hat diesen Schritt schon mehrfach versucht und ist damit stets gescheitert – auch, weil es ihr schwerfällt, in bestimmten schwierigen Situationen Unterstützung anzunehmen“, so Langer. „Dennoch ist es natürlich die Aufgabe der Teilhabe-

Die ethische Fallbesprechung

Strukturiertes Verfahren zur Reflexion schwieriger Situationen

Wer im Assistenzdienst tätig ist, kann mit Situationen konfrontiert werden, in denen das Erkennen von richtig oder falsch schwierig ist. Was soll man zum Beispiel tun, wenn ein Klient, der in der Werkstatt an einer komplizierten Maschine arbeitet, sich weigert, seine Medikamente zu nehmen? Oder wie handelt man richtig, wenn ein Mensch schwer erkrankt ist und nicht zum Arzt gehen möchte? Kann ein Mitarbeitender einem Menschen mit Suchterkrankung mit gutem Gewissen sein ganzes Taschengeld auszahlen, auch wenn dieser Gefahr läuft, sich damit bei der nächsten Gelegenheit zu betrinken?

Für solche Konflikte bietet die „ethische Fallbesprechung“ eine Möglichkeit, die jeweilige Situation systematisch aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten. Im Mittelpunkt steht hierbei die ethische Reflexion, also die Betrachtung und Abwägung verschiedener Werte. In dem strukturierten Verfahren, an dem alle Menschen, die von der Situation betroffen sind, teilnehmen dürfen, moderieren qualifizierte Moderatorinnen und Moderatoren die ethische Fallbesprechung anhand von fünf zentralen Schritten:

1. Ausgangssituation

Das Problem wird als ethisches Problem entdeckt und als Dilemma sichtbar gemacht. Keine Bewertung!

2. Perspektivenerweiterung

Die Sichtweisen der Betroffenen und ihre Argumente werden beschrieben. Keine Bewertung!

3. Wertanalyse

Die Sichtweisen der Beteiligten werden nach den vier Prinzipien: Respekt vor der Selbstbestimmung, Nichtschadensprinzip, Fürsorge und Gerechtigkeit betrachtet und bewertet.

4. Handlungsalternativen

Auf der Basis der Problembeschreibung, der Sichtweisen der Betroffenen und der Werteanalyse werden Handlungsalternativen erarbeitet und zur Auswahl gestellt.

5. Entscheidung

Aus den Handlungsalternativen wird eine Handlungsoption ausgewählt, die allen am sinnvollsten und vernünftigsten erscheint.



begleitung, das Ziel der Klientin ohne Wenn und Aber zu unterstützen.“ Da sich jedoch sowohl die Teilhabebegleiterin als auch die Persönliche Assistentin aufgrund der früheren Erfahrungen bei dem Gedanken an den Auszug der Klientin unwohl fühlten, nutzte Stefanie Langer die Gelegenheit, um gemeinsam mit den Teilhabebegleitern aus dem Unternehmensbereich Ruhrgebiet das Problem anhand der Methode der ethischen Fallbesprechung durchzuspielen. „Tatsächlich haben wir dadurch einen ganz neuen Ansatz gefunden, den wir bisher noch nicht bedacht hatten“, so die THB-Leiterin, die gemeinsam mit ihren Mitarbeitenden durch die Betrachtung der verschiedenen Perspektiven auf die Idee kam, beim nächsten Versuch besonders den Freund der Klientin in den Blick zu nehmen und zu stärken. „Diese Möglichkeit wurde früher stets außer Acht gelassen“, so Langer. „Dabei liebt der Freund die Klientin aufrichtig und möchte gerne mit ihr zusammenle-

ben, ist jedoch von ihrer psychischen Erkrankung phasenweise überfordert.“ Durch die Unterstützung des Freundes habe man nun die Chance, der Klientin zumindest indirekt zu assistieren.

„Kurz zusammengefasst werden durch die Methode der ethischen Fallberatung neue Reflexionsräume erschlossen, durch die es möglich wird, mein Augenmerk nicht nur auf meine Situation, sondern darüber hinaus auch auf die der anderen zu lenken“, betont Hans-Martin Brüll. Wichtig sei bei diesem Instrument vor allem das Prinzip des Dialogs, der gemeinsamen Reflexion, ohne die es nicht möglich sei, ethisch verantwortlich zu handeln. „Die ethische Fallbesprechung ist somit so etwas wie ein Training der eigenen Wahrnehmung, das zu mehr Achtsamkeit führt.“ Sie sei universal einsetzbar und könne auch im Rahmen der Mitarbeiterführung genutzt und zum Beispiel bei Konflikten zwischen Kollegen angewendet werden.

Bedeutung der christlichen Wurzeln

Dass gegenseitige Achtsamkeit ohne Kommunikation, ohne den gemeinsamen Dialog nur schwer umzusetzen ist, zeigt auch der neutestamentliche Text „Die Heilung des Blinden bei Jericho“ (Mk 10, 45-52). Diesen hatte das Vorbereitungsteam mit Kirchenmanagerin Doris Trimborn und den Mitarbeitenden und Klienten des Fachbereichs Autismus zur zentralen Bibelstelle des Patronatsgottesdienstes bestimmt. „Als der blinde Mann nach Jesus ruft, möchten ihn

Ein Text aus dem Markusevangelium: „Die Heilung eines Blinden bei Jericho“ (Mk, 10, 46-52)

„Und sie kamen gen Jericho. Und da er aus Jericho ging, er und seine Jünger und ein großes Volk, da saß ein Blinder, Bartimäus, des Timäus Sohn, am Wege und bettelte. Und da er hörte, daß es Jesus von Nazareth war, fing er an, zu schreien und zu sagen: Jesu, du Sohn Davids, erbarme dich mein! Und viele bedrohten ihn, er sollte still schweigen. Er aber schrie viel mehr: Du Sohn Davids, erbarme dich mein! Und Jesus stand still und ließ ihn rufen. Und sie riefen den Blinden und sprachen zu ihm: Sei getrost! stehe auf, er ruft dich! Und er warf sein Kleid von sich, stand auf und kam zu Jesu. Und Jesus antwortete und sprach zu ihm: Was willst du, daß ich dir tun soll? Der Blinde sprach zu ihm: Rabbuni, daß ich sehend werde. Jesus aber sprach zu ihm: Gehe hin; dein Glaube hat dir geholfen. Und alsbald ward er sehend und folgte ihm nach auf dem Wege.“



Während des Patronatsgottesdienstes erzählen Klienten des Fachbereichs Autismus den biblischen Text „Die Heilung eines Blinden bei Jericho“ (Mk, 10, 46-52) mit Hilfe von Piktogrammen. (Foto: Barbara Bechtloff)

viele von Jesu Jüngern zum Schweigen bringen“, erklärt der evangelische Pfarrer Joachim Dohm, der den Gottesdienst gemeinsam mit seinem katholischen Kollegen Ingo Mattauch feierte. „Jesus aber hört ihn und wendet sich ihm zu. Und er fängt nicht einfach an, ihn zu heilen, sondern fragt: ‚Was willst du, das ich dir tun soll?‘“ Hier zeige Jesus seine Achtsamkeit. Er habe Achtung vor dem blinden Mann, der selber äußern dürfe, was er von ihm brauche.

Dass ein solcher Dialog auf unterschiedliche Weise und sogar ohne Worte stattfinden kann, demonstrierten die Klientinnen und Klienten des Fachbereichs Autismus eindrucksvoll, indem sie bereits vor der Predigt die zentrale Bibelstelle durch Piktogramme, die sie zum Teil selber zur Kommunikation benutzen, dargestellt hatten. Zu den einzelnen Piktogrammen las Einrichtungsleiter Thilo Wichmann einen erklärenden Satz in einfacher Sprache vor (weitere Berichte und Fotos zum Patronatsgottesdienst und die daran anschließende Verleihung der Ehrennadel haben wir für Sie unter der Rubrik „The-

men und Nachrichten“ zusammengetragen: S. 16-17). „Solche Aktionen haben eine ungeheure Symbolkraft und transportieren das Thema der Achtsamkeit auf eine Weise, die uns besonders auf unserer Gefühlsebene anspricht“, betont Kirchenmanagerin Doris Trimborn, die sich darum kümmert, die St.-Anna-Kirche mit spirituellem Leben zu füllen. „Gottesdienste und andere geistliche Veranstaltungen sind somit Plattformen für gelebte Inklusion, da hier die Bedeutung nicht nur über das intellektuelle Verständnis, sondern auch über Symbole und Emotionen vermittelt wird.“

Rituale des Glaubens

Dass es für das Sozialwerk St. Georg wichtig ist, sich immer wieder auf seine christlichen Wurzeln und damit auf das christliche Menschenbild als Grundlage seines Handelns zu besinnen, zeigt sich anhand verschiedener Rituale, die sich neben dem jährlichen Patronatsgottesdienst in den verschiedenen Unternehmensbereichen etabliert haben. Dazu gehören einerseits die regelmäßigen Gottesdienste bei Einweihungen sowie traditionelle Feste, wie der jährliche Erntedankgottesdienst auf dem Bauernhof in Ascheberg. Auf der anderen Seite können Mitarbeitende und Klienten zum Beispiel auch im Rahmen einer spirituellen Wanderung aus dem Alltag ausbrechen, Kraft schöpfen und sich auf das besinnen, was ihnen wichtig ist. Eine weitere Möglichkeit bietet die St.-Anna-Kirche, die jeden Dienstag Klienten und Mitarbeitende dazu einlädt, die Atmosphäre des Kirchenraums zur individuellen Andacht zu nutzen. „Sehr wichtig finde ich hierbei auch die Gedenkfeier für die Verstorbenen“, betont der Theologe Hans-Martin Brüll. „Sie zeigt, dass wir uns mit den Menschen über ihren Tod hinaus beschäftigen, dass ihre Würde auch mit dem Tod nicht aufhört.“ Dies sei ein hoher ethischer Wert.

„Bedeutet das nun alles, dass man zwingend gläubig sein muss, um im Sozialwerk St. Georg zu arbeiten?“ Die junge Frau, die diese Frage während des Seminars für neue Mitarbeitende stellt, wirkt verunsichert. „Ich meine, schließlich ist das Sozialwerk St. Georg ja auch aus dem kirchlichen Arbeitsrecht ausgestiegen. Wie passt das denn zusammen?“ Dazu Vorstandsmitglied Gitta Bernshausen: „Uns ist es wichtig, dass die Mitarbeitenden die ethische Grundhaltung, die im christlichen Menschenbild verankert ist, mittragen. Sie müssen darüber hinaus nicht betont religiös sein, sollen aber die christlichen Wurzeln annehmen und die damit verbundenen Rituale umsetzen können.“

Die Überzeugung des Vorstands, dass die Identität des Sozialwerks in erster Linie durch die christliche Grundhaltung und auf dieser Basis verankertes ethisches Handeln und weniger durch eine reine Umsetzung kirchlicher Anforderungen zum Ausdruck kommt, spiegelt sich auch in der Entscheidung, das kirchliche Arbeitsrecht zu verlassen:



Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei einer inklusiven spirituellen Wanderung im Unternehmensbereich Westfalen-Süd. (Foto: Friedrich Gleißner/Susanne Fabri)



Sie zeigen mit ihren Händen ein A und bekennen sich so zur Achtsamkeit: Vorstandsmitglieder Gitta Bernshausen (linkes Bild), Wolfgang Meyer (rechtes Bild, links), Kirchenmanagerin Doris Trimborn und der neue Ehrennadelträger Paul Stracke (mehr zum Thema „A wie Achtsam“ erfahren Sie auf S. 12 / Der Bericht zur Verleihung der Ehrennadel steht auf S. 16). (Fotos: Barbara Bechtloff)

„Ansonsten hätten wir unsere Satzung und Gesellschaftsverträge um die kirchliche Grundordnung ergänzen müssen“, betont Bernshausen. „Darüber hinaus hätten wir den TVöD zugunsten der kirchlichen Vergütungsordnung AVR aufgeben sowie das Sozialwerk – als unabhängiges Unternehmen in der Rechtsform eines gemeinnützigen Vereins – in erheblichem Umfang der bischöflichen Aufsicht unterstellen müssen.“ Unsere Mitgliedschaft im Caritas-Verband ist davon im Übrigen unberührt.



Gewalt verhindern

Dass das Sozialwerk diese Bedingungen nicht erfüllen wollte, hat somit keine Auswirkungen auf die inhaltliche Ausrichtung des Unternehmens. Gleichwohl zeigen die Neuauflage des Leitbildes im Jahr 2013 und die eben genannten Beispiele zum Thema Achtsamkeit, dass es dem Vorstand wichtig ist, das Profil des Sozialwerks zu stärken und die Mitarbeitenden zu befähigen, auch in schwierigen Situationen achtsam zu sein und richtig zu handeln. Denn: „Es ist unsere Verantwortung, dafür Sorge zu tragen, dass sich alle Menschen im Sozialwerk darauf verlassen können, mit Respekt und Achtsamkeit behandelt zu werden“, so Gitta

Bernshausen. „Dies ist auch der Grund, warum es uns so wichtig ist, präventiv zu arbeiten und jede Form von Gewalt so früh wie möglich im Keim zu ersticken.“

Tatsächlich wurde der Bereich „Gewaltprävention“ in den vergangenen zweieinhalb Jahren stark ausgebaut und wird sich auch in Zukunft noch weiterentwickeln. So ernannte der Vorstand Anfang 2013 die Diplom-Pädagogin und ausgebildete Ethik-Beraterin Birte Petersen zur ersten „Präventionsbeauftragten“ des Sozialwerks St. Georg. Hintergrund war die Präventionsordnung des Bistums Essen, die auf Grundlage der „Ordnung zur Prävention und sexuellem Missbrauch

A wie achtsam! Gemeinsam gegen Gewalt

Zeigen Sie Gesicht!

Menschen im Sozialwerk St. Georg bekennen, achtsam zu sein und sich gegen Gewalt in jeglicher Form zu wenden.

Machen Sie mit:

- ▶ Formen Sie ein A mit den Fingern und demonstrieren Sie auf diese Weise Ihre Bereitschaft zu noch mehr Achtsamkeit im Umgang mit anderen Menschen.

- ▶ Gehen Sie auf die Internetseite

▶ www.a-wie-achtsam.de und beteiligen Sie sich mit Ihrem Foto. (Beachten Sie die Rückseite dieser **EinBlick**-Ausgabe!)

Schon jetzt haben sich bereits verschiedene Mitarbeitende und Klienten mit diesem Zeichen fotografieren lassen, wie zum Beispiel die Besucherinnen und Besucher des Patronatsgottesdienstes. So zeigen Sie, dass sie sich mit der symbolischen Geste identifizieren können:



So wie andere Menschen aus dem Sozialwerk zeigt sich auch die Präventionsbeauftragte Birte Petersen (rechtes Bild) „A wie Achtsam“. (Fotos: Regina Bruns/Stefan Kuster)

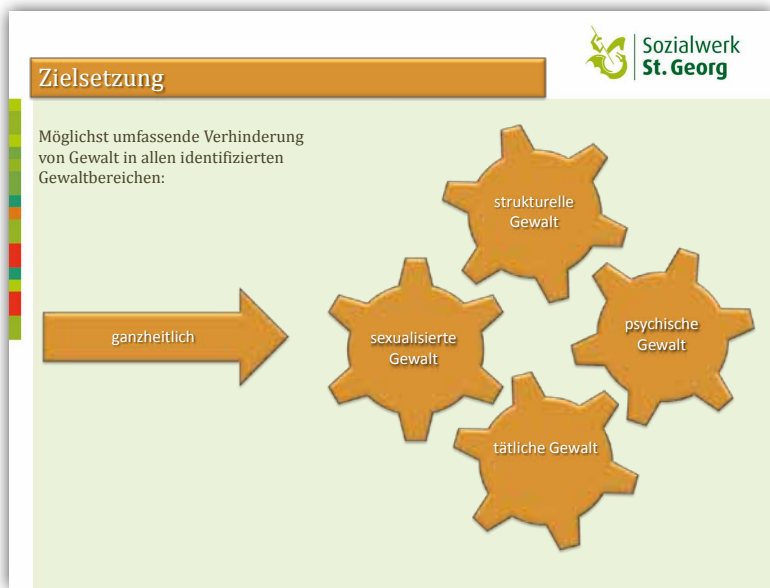


(Fotos: Barbara Bechtloff)

an Minderjährigen“ der Deutschen Bischofskonferenz eingeführt wurde. Zusätzlich zu der Präventionsbeauftragten als „zentrale Anlaufstelle“ wurden für jeden Einrichtungsbe- reich weitere Präventionsberaterinnen und -berater ausgebil- det. Aber auch die anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbei- ter kommen um das Thema Prävention nicht herum: „Jeder von ihnen ist dazu verpflichtet, eine unserer angebotenen Präventionsveranstaltungen zu besuchen“, betont Petersen. „Mir ist es wichtig, dass wir alle die verschiedenen Gesichter von Gewalt erkennen und uns darüber klar werden, welche Situationen sie begünstigen.“

Und so lernen auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den Präventionskursen, dass es neben „sexualisierter“, „tätlicher“ und „psychischer“ Gewalt zudem so etwas wie „strukturelle Gewalt“ gibt. „Während die anderen Gewaltfelder den Mitarbeitenden immer recht schnell einleuchten, fällt es vielen schwer, diesen Gewaltbegriff richtig einzuordnen“, erklärt die Präventionsbeauftragte. „Dabei ist strukturelle Gewalt etwas, das sich insbesondere im stationären Bereich schnell einschleichen kann.“ Als Beispiel dafür verweist Birte Petersen in den Kursen gerne auf die Strukturen im Krankenhaus, unter denen fast schon jeder einmal zu leiden hatte. Hier wird der Patient nicht morgens bereits um 6.30 Uhr geweckt, weil dies für seine Gesundheit förderlich ist, sondern nur, damit der Ablauf innerhalb des Krankenhausbetriebs gewährleistet bleibt.“ Übertragen auf eine stationäre Einrichtung kann strukturelle Gewalt somit heißen, dass der Kühlschrank zu bestimm-

ten Zeiten verschlossen ist, die Kaffeezeit endet, bevor der letzte Klient von der Arbeit zurückgekehrt ist oder das Taschengeld eingeteilt wird. „Entscheidend ist hier der Begründungszusammenhang“, betont Petersen. „Es kann ja einen guten Grund haben, dass der Kühlschrank abgeschlossen werden muss, wenn sich zum Beispiel ein Klient regelmäßig an den Lebensmitteln seiner Mitbewohner ver- greift.“ Allerdings müsse ein solcher Schritt sehr gut über- legt sein, da er die Menschen doch sehr in ihrem Selbstbe- stimmungsrecht einschränke.



Das Schutzkonzept

Um den Mitarbeitenden zu verdeutlichen, was alles zum Thema Prävention gehört, sprechen Gabriele Bücker, Fachleiterin des Ambulant Betreuten Wohnens in Hamm, und Rolf Domnik-Kubata, Einrichtungsleiter des Wohnverbundes Carpe Diem, bei der von ihnen geleiteten Veranstaltung Anfang März unter anderem auch über die verschiedenen Säulen des „Schutzkonzeptes“, das derzeit ausformuliert wird. „Hier sieht man gut, mit welchen Themen sich das Unternehmen unter der Überschrift ‚Prävention‘ auseinandersetzen muss“, betont Domnik-Kubata.

Vieles davon wurde bereits umgesetzt oder ist aktuell in der Umsetzung – wie auch die Mitarbeitenden während der Präventionskurse erfahren. So wurde unter anderem durch den Einsatz von Präventionsberatern dafür gesorgt, dass es Ansprechpartner vor Ort gibt und dass im Fall eines Verdachts bestimmte transparente Verhaltensweisen eingehalten werden. „Gibt es einen Hinweis auf unange- messene Handlungen, ist es zunächst immer geboten, die beteiligten Personen zu trennen“, so Petersen, die betont, dass dies nichts mit einer möglichen Vorverurteilung zu tun habe. „Wenn zum Beispiel ein Mitarbeiter fälschlicher- weise beschuldigt wird, dass er eine Klientin sexuell miss-



braucht hat, so ist auch ihm nicht mehr zuzumuten, mit dieser Klientin weiterzuarbeiten“, betont auch Rolf Domnik-Kubata im Rahmen des Präventionsseminars, in dem es in erster Linie um das besonders schwierige und sensible



Ombudsmann & Co.

Beschwerdemanagement für Menschen mit Assistenzbedarf



Ombudsmann im Sozialwerk St. Georg: Dr. Fritz Krueger.
(Foto: Barbara Bechtloff)

Die Präventionsbeauftragte, die verschiedenen Beiräte und der Ombudsmann sind tragende Säulen im Beschwerdemanagement des Sozialwerks St. Georg. Die Prävention richtet sich an die Klienten und die Mitarbeitenden des Sozialwerks. Die Klientenbeiräte kümmern sich ausschließlich um die Probleme von Menschen mit Assistenzbedarf, denen seit 2010 der Ombudsmann Dr. Fritz Krueger als unabhängiger Ansprechpartner zur Seite steht. Auch er wird im Rahmen seiner Arbeit mit Situationen konfrontiert, die für die Mitarbeitenden schwierig zu lösen sind. Dabei gibt er zu bedenken: „Ethische Dilemmata ergeben sich oft daraus, dass die Klientinnen und Klienten in Ihrem Recht nach Autonomie teilweise Entscheidungen treffen, die mit unseren eigenen ethischen Vorstellungen nicht vereinbar sind.“ Es sei jedoch wichtig, dass sich die Mitarbeitenden mit ihren eigenen Wertvorstellungen zunächst einmal sehr zurücknehmen, um zu einer „Güterabwägung“ zu kommen, die durchaus sehr anstrengend sein könne (vgl. Artikel „Die ethische Fallbesprechung“, S. 9).

Thema der „sexualisierten Gewalt“ geht. Grund dafür sind unter anderem Studien, denen zufolge etwa jede zweite Frau und jeder dritte bis fünfte Mann mit Behinderung irgendwann in ihrem/seinem Leben mit sexualisierter Gewalt konfrontiert bzw. Opfer geworden ist. „Allein diese Zahlen zeigen, dass so etwas überall passieren kann – und auch wir nicht davor geschützt sind“, sagt Gabriele Bücken. „Denn die Grenzen zwischen Zärtlichkeit und Missbrauch sind oft fließend.“

Damit Mitarbeitende und Klienten im Sozialwerk nicht wegschauen und Dinge, die ihnen seltsam vorkommen, ansprechen, muss laut Petersen ein Klima herrschen, in dem sich die Menschen auch trauen, bestimmte Dinge anzusprechen. „Wenn ich befürchten muss, dass ich oder jemand anderes sofort etwas auf den Deckel bekommt, weil ich eine Beobachtung schildere, dann muss sich keiner wundern, wenn ich lieber schweige“, so die Präventionsbeauftragte. „Immerhin arbeiten viele Mitarbeitende schon jahrelang zusammen und haben verständlicherweise Skrupel, einem Menschen in irgendeiner Weise zu schaden.“ Aus diesem Grund hängt das Gelingen von Prävention davon ab, ob innerhalb des Unternehmens eine Kultur und Ethik der Achtsamkeit vorherrscht. „Dies gilt sowohl für Klienten als auch für Mitarbeitende“, so Petersen. Denn schließlich gebe es Missbrauch und Gewalt in ganz unterschiedlichen Konstellationen. „Deshalb ist es für mich wichtig, klar zu machen, dass sich unsere Präventionsstrategie auf alle Menschen im Sozialwerk bezieht, da zum Beispiel auch Mitarbeitende zu Opfern werden können“ (vgl. hierzu Artikel des Gesamtbetriebsrates „Gemeinsam gegen Gewalt für ALLE!“, S. 21 und vgl. Artikel „Ombudsmann & Co.“, nebenstehend).

Klienten trainieren Achtsamkeit

Um sich selber zu schützen und gleichzeitig für ein gewaltfreies Klima zu sorgen, setzt das Sozialwerk St. Georg unter anderem auf die sogenannte „Studio 3-Methode“, die künftig im Rahmen einer breitgefächerten Weiterbildungsinitiative des Referates bilden & entwickeln innerhalb des Unternehmens verankert werden soll. „Bei vielen Methoden zum Umgang mit herausfordernden Verhalten geht es vor allem um Kampftechniken und Selbstverteidigung“, erklärt Referatsleiterin Miriam Reinhardt. „Dagegen setzt Studio3 auf Deeskalation und Spannungsreduktion.“ Sowohl Klienten als auch Mitarbeitende würden dazu befähigt, mit schwierigen Situationen umzugehen (vgl. Artikel Studio 3, S. 18). Somit sind nicht nur die Mitarbeitenden, sondern auch die Klientinnen und Klienten dazu aufgefordert, innerhalb des Sozialwerks eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren. „Einerseits lernen sie bereits im Rahmen unseres Assistenzkonzeptes oder bestimmter Präventionsprojekte ihre eigenen Bedürfnisse und Wünsche wahrzunehmen und acht-



(Foto: Barbara Bechtloff)

Klientinnen und Klienten aus ganz verschiedenen Bereichen und Wohnorten lassen sich im Rahmen des Seminars „Train the trainer“ von Karin Aumann (ganz links) zur Dozentin oder zum Dozenten ausbilden.

(Foto: Miriam Chávez Lambers)



samer mit sich selbst umzugehen“, so Gitta Bernshausen. „Auf der anderen Seite werden auch Klienten dazu angehalten, auf die Gefühle ihrer Mitmenschen angemessen zu reagieren.“

So können Menschen mit einer Borderline-Persönlichkeitsstörung oder anderen Störungen der Emotionsregulation zum Beispiel mithilfe des Trainingsprogramms STEPPS lernen, ihr Verhalten zu steuern. Und auch für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Seminars „Train the trainer“ ist das Thema Achtsamkeit ein wichtiger Baustein ihrer Ausbildung (weitere Informationen über die Seminare „STEPPS“ und „Train the trainer“ erhalten Sie in dem aktuellen Stiftungsbrief der Stiftung Sozialwerk St. Georg unter ► www.stiftung-st-georg.de). „In diesem Projekt geht es darum, dass Menschen mit Assistenzbedarf erstmals selbst dazu qualifiziert werden, als Dozentinnen und Dozenten ihr Wissen über und ihre Erfahrungen mit psychischen Erkrankungen an Betroffene und Mitarbeitende weiterzugeben“, erklärt Petersen. „Denn schließlich haben sie

selbst erlebt, wie sich eine solche Erkrankung anfühlt.“ Ein Perspektivwechsel also, der sicherlich auch aufseiten der Mitarbeitenden, die als Seminarteilnehmer von den Klientinnen und Klienten gecoacht werden, zu mehr Achtsamkeit führen kann.

Für eine Kultur der Achtsamkeit reicht es somit nicht aus, zu versuchen, achtsam mit sich selbst und mit anderen zu sein. Wir müssen auch bereit sein, uns selber zu öffnen und anderen etwas von uns, unseren Erfahrungen und Emotionen mitzuteilen. Dies erfuhren auch Vorstand Wolfgang Meyer und Klient Jannis Lucic bei ihrem gemeinsamen Gang durch den Kirchenraum im Rahmen des Patronatsgottesdienstes. „Ich habe jeden meiner Schritte sehr bewusst gesetzt und bewusst mit meinem Teampartner kommuniziert“, so das Vorstandsmitglied während seiner Begrüßungsrede. „Ich habe Herrn Lucic meine Empfindungen und Eindrücke wiedergegeben, damit er sich darauf einstellen und darauf achten kann.“

Regina Bruns | EinBlick-Redaktion



Die Mitglieder der STEPPS-Gruppe aus Lüdinghausen arbeiten intensiv mit den Materialien.

(Fotos: Miriam Chávez Lambers)