

Wolfgang Lamers, Oliver Musenberg,
Teresa Sansour (Hgg.)

Qualitätsoffensive • Teilhabe von erwachsenen Menschen mit schwerer Behinderung

Grundlagen für die Arbeit in Praxis,
Aus- und Weiterbildung



Impulse: Schwere und mehrfache Behinderung, Band 4

Impulse: Schwere und mehrfache Behinderung

Herausgegeben von

Tobias Bernasconi, Careen Keeley, Teresa Sansour

Band 4

Wolfgang Lamers, Oliver Musenberg, Teresa Sansour (Hgg.)

Qualitätsoffensive · Teilhabe von erwachsenen Menschen mit schwerer Behinderung

Grundlagen für die Arbeit in Praxis, Aus- und Weiterbildung

Unter Mitarbeit von

Anne Buder, Sophia Falkenstörfer,

Marlen Marzini, Tina Molnár,

Stefanie Müller, Benita Richter,

Judith Riegert und Angelika Thäle

Das Werk einschließlich seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Insbesondere darf kein Teil dieses Werkes ohne vorherige schriftliche Genehmigung des Verlags in irgendeiner Form (unter Verwendung elektronischer Systeme oder als Ausdruck, Fotokopie oder unter Nutzung eines anderen Vervielfältigungsverfahrens) über den persönlichen Gebrauch hinaus verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Für alle in diesem Werk verwendeten Warennamen sowie Firmen- und Markenbezeichnungen können Schutzrechte bestehen, auch wenn diese nicht als solche gekennzeichnet sind. Deren Verwendung in diesem Werk berechtigt nicht zu der Annahme, dass diese frei verfügbar seien.

Dieses Buch entstand in Kooperation mit der Bundesvereinigung Lebenshilfe e. V., die die fachliche Beratung übernahm.

Das Buchprojekt wurde gefördert von:

Heidehof
Stiftung



Ein ATHENA-Titel bei wbv Publikation

© 2021 wbv Publikation
ein Geschäftsbereich der
wbv Media GmbH & Co. KG
Bielefeld 2021

Gesamtherstellung:
wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld
wbv.de

Satz und Layout: Wolfram Schildt, Berlin

Bestellnummer: 6006399
ISBN (Print): 978-3-7639-6584-7
ISBN (E-Book): 978-3-7639-6585-4

Printed in Germany

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<http://dnb.d-nb.de> abrufbar.



17

Reflektieren

Was ist Reflexion?

„Menschen, die mit Menschen arbeiten, müssen sich mit ihrem Tun auseinandersetzen, es überprüfen und reflektieren.“ (Pörtner 2017, S. 140)

Reflexion als Instrument pädagogischer Arbeit

.....

Das folgende Kapitel soll Reflexion als wichtiges Instrument für professionelle pädagogische Arbeit in den Blick nehmen. Dabei soll beantwortet werden, was ‚Reflexion‘ eigentlich bedeutet, welche Rolle sie für die Arbeit an Arbeits- und Bildungsorten für Menschen mit schwerer Behinderung spielt und wie sie konkret umgesetzt werden kann.

Fokussierter Blick

.....

Aus einer pädagogischen Perspektive meint Reflexion das Nachdenken über das eigene Handeln oder über die eigene Beziehung zu den Personen, die man im Alltag begleitet (vgl. Göhlich 2011, S. 140). Es geht darum, Situationen aus dem eigenen Arbeitsalltag - wie mit einer Lupe - bewusst in den Blick zu nehmen und sich mit ihnen auseinanderzusetzen. Diese Beobachtung der eigenen Praxis kann in unterschiedlicher Form erfolgen:

Selbstreflexion

.....

1. Selbstreflexion: Man kann sich damit auseinandersetzen, wie man sich selbst in einer bestimmten Situation verhalten oder gefühlt hat. Man betrachtet also - wie mit einer Lupe - das eigene Verhalten noch einmal genauer. Dazu gehört auch, sich der eigenen Gedanken, Erwartungen und Gefühle bewusst zu werden, die in einer Situation eine Rolle gespielt haben.



In den Blick
nehmen

2. Fremdrelexion: In ähnlicher Form kann auch das Verhalten anderer Personen beobachtet und dazu eine Rückmeldung gegeben werden.
3. Situations- oder Angebotsreflexion: Nicht zuletzt können auch Situationen in den Mittelpunkt der Betrachtung gestellt werden. Mögliche Reflexionsschwerpunkte könnten hier beispielsweise Arbeitsabläufe sein oder die Frage, wie wiederkehrende Situationen gestaltet werden (sollen).

Fremdrelexion

.....

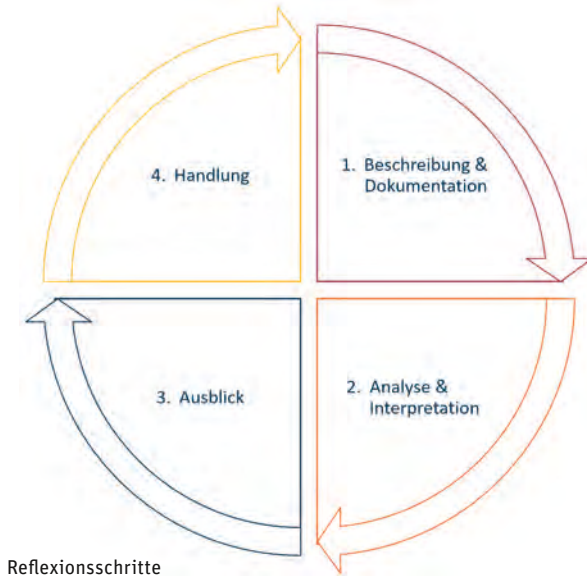
Situations- oder Angebotsreflexion

.....

Herr Merburg ist seit Kurzem Mitarbeiter an einem Arbeits- und Bildungsort und dort vor allem dafür zuständig, mit neuen Beschäftigten Perspektiven für ihre berufliche Zukunft zu entwickeln. Eigentlich hatte er sich auf seinen Aufgabenbereich gefreut, doch seine Arbeit bringt ihn täglich an seine Grenzen. Er gibt sich große Mühe, aber mit seinen Überlegungen zur Veränderung des Ganzen dreht er sich im Kreis. Gleichzeitig möchte er sich mit seinen Problemen nicht an seine Kollegen wenden, die ja selbst auch viel zu tun haben und vor allem nicht denken sollen, er käme mit seiner Arbeit nicht zurecht.

Obwohl Herr Merburg fest entschlossen war, die Situation selbst zu lösen, schildert er seine Schwierigkeiten nach zwei Monaten einer Kollegin. Als diese erfährt, dass er sich bisher noch nicht mit anderen austauschen wollte, ist sie überrascht. Das gemeinsame Suchen nach Lösungen für Probleme sei doch gerade eine Stärke eines Arbeits- und Bildungsortes, an dem Mitarbeiter:innen mit vielen Erfahrungen und unterschiedlichen fachlichen Hintergründen arbeiten. Die Kollegin kann Herrn Merburg überreden, das Thema für die nächste Teambesprechung anzumelden. Nach kurzem Zögern willigt Herr Merburg ein und ist dann erleichtert, nicht mehr allein für das Nachdenken über seine Arbeit verantwortlich zu sein.

- Reflexion eröffnet Perspektiven** Das bewusste und systematische Reflektieren des eigenen Handelns ist ein bedeutendes Merkmal der professionellen Begleitung von Menschen mit Behinderung, denn dadurch wird willkürlichem und beliebigem Handeln entgegengewirkt. Reflexion ermöglicht es, aus dem eigenen Handeln zu lernen und daraus Perspektiven für andere, ähnliche Situationen zu finden. Damit erweitern sich durch Reflexion längerfristig auch die eigenen Handlungsmöglichkeiten.
- Unterschiedliche Reflexionszeiten** Das Nachdenken über die eigene Handlungspraxis kann zu unterschiedlichen Zeitpunkten erfolgen: Insbesondere nach bestimmten Alltagssituationen kann es gut gelingen, indem man die eigenen Eindrücke und Erfahrungen dazu noch einmal besonders in den Blick nimmt. Darüber hinaus kann das Reflektieren auch vor einer bestimmten Situation hilfreich sein, beispielsweise wenn man Überlegungen dazu anstellt, wie ein Angebot oder eine Aktivität ablaufen soll. Während der Situation bleibt häufig nur wenig Zeit für genaueres Nachdenken, Einordnen und Bewerten, weil man häufig intuitiv und routiniert, also ‚aus dem Bauch heraus‘ handelt. Um das eigene Handeln überhaupt verändern zu können, bedarf es zunächst eines Nachdenkens über Handlungsmuster (vgl. Bernasconi & Böing 2015, S. 127).
- Reflexionsschritte**
 1. *Was ist geschehen?*
 Das genaue Nachdenken beginnt mit der Beschreibung und Dokumentation einer bestimmten Situation, also mit der Frage: Was ist passiert?
2. *Warum ist etwas auf diese Weise geschehen?*
 Diese Beschreibung wird im nächsten Schritt genauer analysiert, eingeordnet und bewertet. Hierzu wird beispielsweise überlegt, warum eine Situation genauso abgelaufen ist, wie sie abgelaufen ist. Manchmal kann es hilfreich sein, hierbei auch noch einmal auf Theorien zurückzugreifen, um Situationen besser einordnen und verstehen zu können.
3. *Wie sollen ähnliche Situationen in Zukunft aussehen?*
 Abschließend findet ein Ausblick oder das Ableiten von Schlussfolgerungen für solche und ähnliche Situationen statt. Die leitende Frage könnte sein: Wie sollen ähnliche Situationen in Zukunft



aussehen? Hier werden bewusst Ziele und Schritte zum Erreichen dieser Ziele geplant. Diese Absprachen können im Sinne einer Evaluation zu einem späteren Zeitpunkt bewertet werden.

Eine Reflexion kann in unterschiedlichen Settings durchgeführt werden: allein oder in der Gruppe, innerhalb oder außerhalb der Einrichtung, mit oder ohne Anleitung. Zu den verbreiteten Methoden gehören die Gruppensupervision (vgl. Rappe-Giesecke 1994, S. 72 ff.) oder Praxisberatung (vgl. Hermann-Stietz 2009) und die Kollegiale Beratung (vgl. Schlee 2018). Wichtig ist, dass Zeiten und Räume geschaffen werden, in denen man sich ohne Entscheidungs- und Handlungsdruck mit der eigenen Handlungspraxis auseinandersetzen kann.

Reflexionsmethoden der eigenen Handlungspraxis

.....

- Reflexion bedeutet, einen bestimmten Ausschnitt einer Situation bewusst und systematisch zu betrachten: in Form einer Selbstreflexion, einer Fremdrelexion oder einer Situations- bzw. Angebotsreflexion.
- Reflexion findet in mehreren Schritten statt: Was ist geschehen? Warum ist etwas auf diese Weise geschehen? Wie sollen ähnliche Situationen in Zukunft aussehen?
- Reflexion hat zum Ziel, die eigene Perspektive zu erweitern und damit die professionelle Handlungsfähigkeit zu unterstützen.

Welche Bedeutung hat das Thema ‚Reflexion‘ in der Arbeit mit Menschen mit schwerer Behinderung?

- Machtmissbrauch entgegenwirken** Wenn es um die Begleitung von Menschen mit schwerer Behinderung geht, ist die Selbstreflexion der Mitarbeiter:innen von besonderer Bedeutung, weil die Beschäftigten in vielerlei Hinsicht von ihnen abhängig sind: in Bezug auf ihre tägliche Versorgung, ihre Mobilität und die Kommunikation, aber z. B. auch, wenn es um den Zugang zu Bildungsangeboten geht. Zudem haben Menschen mit schwerer Behinderung oft wenig Einfluss darauf, von wem und auf welche Weise sie begleitet werden. Es besteht zwischen den Mitarbeiter:innen und den Menschen mit schwerer Behinderung also eine asymmetrische, d. h. eine ungleiche Beziehung. Mitarbeiter:innen an Arbeits- und Bildungsorten haben viel Macht über die von ihnen begleiteten Menschen. Diese Macht und die besondere Abhängigkeit von Menschen mit schwerer Behinderung erfordern es, das Verhältnis zwischen Menschen mit schwerer Behinderung und ihren ‚Unterstützer:innen‘ immer wieder zu hinterfragen und zu begründen. Nur so kann verhindert werden, dass diese Macht missbräuchlich genutzt wird.
- Selbstreflexion als Mittel professionellen Handelns** Selbstreflexion bedeutet erst einmal nichts anderes, als die „eigenen Gedanken, inneren Gefühle, Phantasien, Erfahrungen aus der Vergangenheit und Erwartungen an die Zukunft“ zu betrachten (Dauber 2006, S. 13). Gerade die Einstellung und Haltung einer Person wirken sich oft unbemerkt auf die pädagogische Praxis aus. Deshalb ist es wichtig, diese immer wieder zu beleuchten und kritisch zu hinterfragen. Die Kenntnis dieser inneren ‚Bilder‘ (☞ Menschenbild) soll vermeiden, dass persönliche Probleme oder unangemessene Erwartungen die eigene Arbeit mit Menschen mit schwerer Behinderung unbewusst bestimmen. Dabei geht es z. B. darum, dass „das Wohl und die Entwicklung der Klienten im Vordergrund stehen und nicht eigene Bedürfnisse (der Mitarbeiter:innen) nach Nähe und Gebrauchtwerden“ (Pörtner 2017, S. 112).
- Eigene Überzeugungen und Erwartungen** Die eigene Arbeit an Arbeits- und Bildungsorten kann unterschiedlich definiert und begründet werden (vgl. Kobi 2004, S. 430 f.). In diesem Sinne liegt dem eigenen Handeln immer eine - mehr oder weniger bewusste - Überzeugung davon zugrunde, warum und wie

jemand begleitet werden soll (vgl. ebd.): Je nachdem, wie Mitarbeiter:innen ihre eigene Tätigkeit und Rolle verstehen, haben sie auch unterschiedliche Erwartungen an die Beschäftigten, z. B. ob und inwiefern sie selbst einen Einfluss auf die Gestaltung der Angebote und Unterstützung haben sollten, und handeln ihnen gegenüber entsprechend. Die Haltung der Mitarbeiter:innen zu diesen Fragen hat daher letztlich auch Auswirkungen auf die Selbstwahrnehmung der Menschen mit schwerer Behinderung, die sie begleiten.

Eine mögliche Überzeugung von Mitarbeiter:innen kann sein, dass ihr eigenes Handeln „durch die mangelnde Einsichtsfähigkeit und Vernunft geistig behinderter Menschen legitimiert [wird]. Aus der Annahme der Unfähigkeit von Menschen mit geistiger Behinderung zum Treffen von eigenen Entscheidungen wird das Recht abgeleitet, stellvertretend Entscheidungen auch gegen den erklärten Wunsch der Betroffenen zu fällen bzw. stellvertretend zu handeln.“ (Mattke 2004, S. 305) Eine solche paternalistische Haltung kann sich u. a. in dem Selbstverständnis von Mitarbeiter:innen zeigen, die wirklichen Interessen der behinderten Personen besser verstehen zu können als die Personen selbst (vgl. Jantzen o. D., S. 8). An diesem Beispiel wird deutlich, wie wichtig es gerade in der Arbeit mit Menschen mit schwerer Behinderung ist, die Macht gegenüber den begleiteten Personen kritisch zu reflektieren und dabei auch explizit zum Thema zu machen, da sie unbemerkt auch in eine Form von Übergriffigkeit, also Gewalt, umschlagen kann.

In Einrichtungen der Behindertenhilfe spielt vor allem die Form der strukturellen Gewalt eine bedeutende Rolle. Dazu gehört z. B. der Umstand, dass Erleichterungen im Arbeitsalltag der Mitarbeiter:innen und andere organisatorische Argumente dazu dienen, Menschen mit Behinderung in ihren Entscheidungsmöglichkeiten einzugrenzen (vgl. Pörtner 2017, S. 137 ff.). Zu den Mechanismen, die hier wirksam werden können, gehört die „institutionelle Zementierung (also Festschreibung) von Abhängigkeit (...) [und] die erzieherische Erzeugung von Hilflosigkeit durch Vorenthaltung angemessener Hilfen und Bildungsangebote“ (Dederich & Schnell 2009, S. 66). Die Behindertenhilfe läuft also Gefahr, gesellschaftliche Ausgrenzungstendenzen gegenüber Menschen mit schwerer Behinderung ebenfalls anzuwenden und fortzuführen.

Die eigene Machtposition reflektieren



Strukturelle Gewalt erkennen und verhindern



Soziale Abhängigkeiten erkennen Die besondere soziale Abhängigkeit von Menschen mit schwerer Behinderung erhöht das Risiko von offener oder verdeckter Gewalt. Deswegen ist es besonders wichtig, die soziale Abhängigkeit der Beschäftigten immer wieder transparent zu machen, sie also klar zu benennen, um bewusst mit ihr umgehen und sie soweit möglich verringern zu können.

„Soziale Abhängigkeit im Leben von Menschen mit geistiger Behinderung ist ein Phänomen, das keineswegs geleugnet oder tabuisiert werden sollte. Im Gegenteil: Bei einer Behinderung ist (...) von einem Mehr an Abhängigkeit zu sprechen.“ (Mattke 2004, S. 310)

Abhängigkeitsverhältnisse reduzieren Man kann versuchen, dieses einseitige Abhängigkeitsverhältnis zu reduzieren, z. B.

- indem Unterstützungsleistungen zeitlich befristet und immer wieder reflektiert und neu begründet werden müssen und
- die Betroffenen möglichst in die Entscheidungen zur Art und Weise der Unterstützung eingebunden werden (vgl. Antor 2016, S. 50).

Verbesserung der Angebotsqualität Die Reflexion von Angeboten, der Beziehung zwischen den Mitarbeiter:innen und den Beschäftigten sowie der Haltung der Mitarbeiter:innen ist also für die Qualität der Angebote an Arbeits- und Bildungsorten für Menschen mit schwerer Behinderung und damit für ihre Lebensqualität und Teilhabe von großer Wichtigkeit.

Selbstreflexion dient der psychischen Gesundheit Nicht zuletzt ist die Selbstreflexion auch für die psychische Gesundheit der Mitarbeiter:innen wichtig. Seit Längerem ist die Problematik der „hilflosen Helfer“ (Schmidbauer 2002) bekannt, die sich beispielsweise in Burn-out oder anderen Belastungserscheinungen niederschlagen kann. Als entscheidende Ursache kann dabei die „Diskrepanz zwischen berufsbezogenen Erwartungen und der beruflichen Realität“ (Berger 2006, S. 204) gesehen werden. Belastungen entstehen also gerade dann, „wenn das, was ist, und das, was sein soll, zu weit auseinanderklaffen“ (Dauber 2006, S. 36). Diesem Umstand ist angesichts der hohen persönlichen und professionellen Ideale in der Behindertenhilfe bei gleichzeitigem Ressourcenmangel eine wichtige Bedeutung beizumessen. Dabei ist wichtig, dass „objektive Belastungsfaktoren immer persönlichkeitspezifisch wahr-

genommen, erlebt und verarbeitet werden“ (Berger 2006, S. 206), also die Bewertung von gleichen Arbeitsbedingungen von Mitarbeiter:in zu Mitarbeiter:in unterschiedlich ausfallen kann.

- Reflexion kann dazu beitragen, die Angebote an Arbeits- und Bildungsorten qualitativ zu verbessern, indem die Mitarbeiter:innen ihr Handeln bewusster wahrnehmen und Entscheidungen begründen.
- Menschen mit schwerer Behinderung leben häufig in Abhängigkeitsverhältnissen gegenüber den Personen, die sie unterstützen. Man kann auch sagen: Mitarbeiter:innen haben Macht über sie. Diese einseitige Abhängigkeit muss immer wieder hinterfragt werden, um sicherzustellen, dass die Unterstützung tatsächlich im Interesse der Menschen mit Behinderung wirkt und die Personen nicht ungerechtfertigterweise in ihren Entscheidungs- und Entwicklungsmöglichkeiten eingeschränkt werden.
- Die Persönlichkeit der Mitarbeiter:innen ist ein wichtiges ‚Werkzeug‘ – deshalb sollten sich Mitarbeiter:innen über ihre persönlichen Erwartungen und ihre Haltung bewusst sein.

Welche Chancen und Herausforderungen ergeben sich daraus?

„Nur wenn man sich seine(r) eigenen Denk- und Handlungsstrukturen bewusst ist, kann man sich entwickeln und vor allem aus scheinbar festgefahrenen Situationen wieder herauskommen.“ (Heppekaufen 2013, S. 109)

Aus der reflektierten Haltung von Mitarbeiter:innen ergeben sich zahlreiche Potenziale und Chancen für die Arbeit an Arbeits- und Bildungsorten für Menschen mit schwerer Behinderung:

- Reflexion ermöglicht es, Routinehandlungen zu hinterfragen und solche Abläufe, die eventuell nicht (mehr) zu den Bedürfnissen und Bedarfen der Menschen mit Behinderung passen, zu verändern. Durch das bewusste (Neu-)Planen von Routine-Abläufen kann verhindert werden, dass sich Abläufe ‚verselbstständigen‘, die zu Monotonie oder nicht angemessenen Angeboten

**Routinen hinterfragen
und neu denken**

.....

führen können. Ausgangspunkt für Regeln und Routinen an Arbeits- und Bildungsorten sollten vorrangig die Bedürfnisse und Bedarfe der Menschen mit schwerer Behinderung sein (vgl. Bosch 2005, S. 44).

Machtmissbrauch verhindern

.....

- Menschen mit schwerer Behinderung sind nicht nur in vielen Bereichen ihres Lebens von anderen Personen abhängig. Sie verbringen auch einen Großteil ihrer Zeit in Einrichtungen, die bestimmte organisatorische Abläufe und ‚Zwänge‘ mit sich bringen und damit auch individuelle Entscheidungsspielräume begrenzen. Soziale Abhängigkeit und institutionelle Rahmenbedingungen erhöhen das Risiko für den Missbrauch von Macht sowie für die verschiedenen Formen von Gewalt (vgl. Huber 2006, S. 162). Reflexion kann in dieser Hinsicht dazu beitragen, das Gewaltisiko in Einrichtungen der Behindertenhilfe zu verringern.

Persönliche und fachliche Weiterentwicklung

.....

- Aus der Reflexion der eigenen Tätigkeit und der Beziehung zu Menschen mit schwerer Behinderung kann ein Lernprozess entstehen. Reflexion ermöglicht also auch die persönliche und fachliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter:innen, sodass sich auch für sie neue Perspektiven eröffnen können, z. B. für den Umgang mit schwierigen Situationen. So kann z. B. die differenzierte Beobachtung von Verhaltensauffälligkeiten und die Reflexion möglicher Entstehungshintergründe den eigenen Umgang mit Situationen, die als belastend erlebt werden, erleichtern.

‚Gemeinsame Linie‘ entwickeln

.....

- Die gemeinsame Reflexion im Team kann dazu führen, dass Mitarbeiter:innen sich auf eine ‚gemeinsame Linie‘ verständigen und von den Erfahrungen anderer Kolleg:innen profitieren. Damit werden Lernprozesse einzelner Mitarbeiter:innen für alle ertragreich und können nachhaltig gesichert werden. Zudem ergibt sich aus einer gemeinsam vertretenen Haltung (z. B. in Bezug auf Fragen der Mitwirkung von Menschen mit schwerer Behinderung), dass die begleiteten Menschen mit Behinderung nicht mit widersprüchlichen oder willkürlichen Entscheidungen konfrontiert werden, sondern eine Verlässlichkeit im Umgang erfahren. Dies heißt wiederum nicht, dass nicht auch Raum für individuelle Beziehungen und spontane Reaktionen bleiben sollte (vgl. Bosch 2005, S. 15; Pörtner 2017, S. 112).

- Ein Blick für systemische Zusammenhänge kann im Hinblick auf die Mitarbeiter:innen präventiv wirken, denn er stellt einen wichtigen Faktor für das Vorbeugen von Überlastungen, wie Burn-out, dar. Dazu gehört auch, sich Wissen über Belastungsrisiken und Bewältigungsstrategien anzueignen.

**Überlastung
vorbeugen**

.....

Als Herausforderungen können in diesem Zusammenhang folgende Punkte benannt werden:

- Wie einleitend beschrieben erschöpft sich eine systematische Reflexion nicht in einem Rückblick auf Situationen, sondern erfordert immer auch eine Einordnung und Weiterentwicklung vor dem Hintergrund fachlicher Inhalte, Zielsetzungen und Konzepte (vgl. hierzu auch die weiteren Themen in diesem Buch). Ohne diesen ‚Blick über den Tellerrand‘ kann sich die eigene Handlungspraxis nicht weiterentwickeln. Es ist daher notwendig, sich immer auch weiteres Wissen anzueignen. Dazu gehören beispielsweise Kenntnisse darüber, wie ein pädagogisches Angebot gut geplant werden kann.
- Die Feststellung, dass die Persönlichkeit der Mitarbeiter:innen von großer Bedeutung für die Arbeit an Arbeits- und Bildungsorten ist, sollte nicht zu dem Schluss führen, dass es genügt, eine ‚passende‘ Persönlichkeit mitzubringen oder ‚das Herz am rechten Fleck‘ zu haben. Die persönlichen Voraussetzungen der Mitarbeiter:innen bilden stattdessen eine wichtige Ergänzung zu fachlichem Hintergrundwissen, ersetzen die fachliche Kompetenz aber nicht.

Fachwissen aneignen

.....

**Persönlichkeit ersetzt
nicht Fachkompetenz**

.....

Was ist notwendig, um das Thema ‚Reflexion‘ in der Arbeit mit Menschen mit schwerer Behinderung berücksichtigen zu können?

- So wichtig die Selbstreflexion in Bezug auf das eigene Handeln in Alltagssituationen ist, wird damit doch immer nur ein kleiner, zudem subjektiv gefärbter Ausschnitt in den Blick genommen. Daher kann es sinnvoll sein, die persönliche Beobachtung durch die Beobachtung durch Kolleg:innen (z. B. im Rahmen von Hospitationen) oder durch Video-Aufnahmen zu ergänzen.

**Mehrperspektivischer
Blick**

.....

Diese erweitern die Perspektive auf die Interaktionen in einer bestimmten Situation und können die Analyse erleichtern (vgl. Heppekausen 2013, S. 112).

Zeitliche und personelle Ressourcen

.....

- Reflexion benötigt einen angemessenen Rahmen. Dazu gehört genügend Zeit, um die eigene Arbeit zu hinterfragen und Konsequenzen daraus ableiten zu können. Ausreichend Zeit für diese Aufgabe setzt eine angemessene personelle Besetzung in der Einrichtung voraus.

Fachliches Wissen

.....

- Eine wichtige Bedingung für die Reflexion der eigenen Tätigkeit ist Fachwissen. Erst dieses ermöglicht es, Muster und Strukturen zu erkennen und bewusst Handlungsstrategien zu entwickeln. So zeigt sich, dass Mitarbeiter:innen bspw. Gewalt in Einrichtungen der Behindertenhilfe nicht erkennen, wenn sie nicht wissen, welche Arten von Gewalt es gibt und wie sich diese zeigen (vgl. Kotschote 2008, S. 40f.). Ohne Wissen über einen Sachverhalt kann kein Austausch stattfinden und es besteht die Gefahr, dass problematische Situationen oder Verhältnisse übersehen oder tabuisiert werden (vgl. ebd., S. 50).

Kollegialer Austausch

.....

- Eine wichtige Rolle spielt der Austausch mit Kolleg:innen. Ein kollegialer Austausch kann zum einen eine wichtige persönliche Unterstützung bedeuten und psychischer Erschöpfung vorbeugen (vgl. Schmidbauer 2002), zum anderen kann durch das Gespräch mit anderen Mitarbeiter:innen die eigene Perspektive ergänzt und der Reflexionsprozess bereichert werden. Ein tatsächlich fruchtbarer Austausch kann allerdings nur in einem Klima des Vertrauens geschehen. Erst wenn es im Team möglich ist, auch von Fehlern oder Unsicherheiten im eigenen Handeln zu berichten, können diese auch zum Thema gemacht und konstruktiv besprochen werden. Dies setzt z.B. eine respektvolle Feedback-Kultur untereinander voraus.

Professionelle Supervision

.....

- Neben Gesprächen ohne fachliche Anleitung kann es sinnvoll sein, die eigene Arbeit im Rahmen von professioneller Supervision begleiten zu lassen. In diesem Zusammenhang können unterschiedliche Methoden, z.B. die Reflexion mithilfe von Videoaufnahmen, eingesetzt werden.

- Reflexion findet am besten regelmäßig und systematisch statt. Hilfreich kann es dafür sein, die eigene Arbeit in einem Tagebuch zu notieren. Dort sollte auch beschrieben sein, wie es Mitarbeiter:innen mit ihrer Tätigkeit geht und warum sie in besonderen Situationen, z.B. in Konflikten, in einer bestimmten Art und Weise gehandelt haben. Eine solche Dokumentation erfordert keine umfangreiche und zeitaufwendige Textproduktion. Vielleicht bietet sich auch eine Form an, in der z.B. die eigene Einschätzung über Ankreuzen eines entsprechenden Smileys kurz erfasst wird. Ein solches Reflexionstagebuch kann helfen, eigene Problem(lösungs)muster und Entwicklungen auch über einen längeren Zeitraum wahrzunehmen.

Dokumentation

Literatur

- Antor, G. (2016): Hilfe, Helfen, Selbsthilfe. In: Dederich, M.; Beck, I.; Antor, U. & Bleidick, G. (Hgg.): Handlexikon der Behindertenpädagogik. Schlüsselbegriffe aus Theorie und Praxis. 3. erw. und überarb. Auflage. Stuttgart: Kohlhammer, S. 47–52.
- Berger, P. (2006): Was macht am Lehrerberuf krank? In: Dauber, H. & Zwiebel, R. (Hgg.): Professionelle Selbstreflexion aus pädagogischer und psychoanalytischer Sicht. Bad Heilbrunn: Klinkhardt (Schriftenreihe zur humanistischen Pädagogik und Psychologie), S. 203–229.
- Bosch, E. (2005): „Wir wollen nur Euer Bestes!“. Die Bedeutung der kritischen Selbstreflexion in der Begegnung mit Menschen mit einer geistigen Behinderung; ein Arbeitsbuch. / [in Kooperation mit der Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit Geistiger Behinderung e.V.]. Tübingen: Dgvt-Verl.
- Dauber, H. (2006): Selbstreflexion im Zentrum pädagogischer Praxis. In: Dauber, H. & Zwiebel, R. (Hgg.): Professionelle Selbstreflexion aus pädagogischer und psychoanalytischer Sicht. Bad Heilbrunn: Klinkhardt (Schriftenreihe zur humanistischen Pädagogik und Psychologie), S. 11–39.
- Dederich, M. & Schnell, M. W. (2009): Ethische Grundlagen der Behindertenpädagogik: Konstitution und Systematik. In: Dederich, M.; Jantzen, W. & Beck, I. (Hgg.): Behinderung und Anerkennung. Behinderung, Bildung, Partizipation. Stuttgart: Kohlhammer (Heil- und Sonderpädagogik), S. 59–83.
- Göhlich, M. (2011): Reflexionsarbeit als pädagogisches Handlungsfeld. Zur Professionalisierung der Reflexion und zur Expansion von Reflexionsprofessionellen in Supervision, Coaching und Organisationsberatung. In: Zeitschrift für Pädagogik 57 (57. Beiheft), S. 138–152. Online verfügbar unter https://www.pedocs.de/volltexte/2013/7091/pdf/Goehlich_Reflexionen_als_paedagogisches_Handlungsfeld.pdf, zuletzt geprüft am 20.03.2018.
- Heppekausen, J. (2013): Beobachtung, Selbstbeobachtung und Reflexion in der Lernbegleitung. In: Coelen, H. & Müller-Naendrup, B. (Hgg.): Studieren in Lernwerkstätten: Potentiale und Herausforderungen für die Lehrerbildung. Wiesbaden: Springer VS, S. 109–126. Online verfügbar unter https://www.ph-freiburg.de/fileadmin/dateien/zentral/zwh/paedagogische-werkstatt/Beobachtung:in_der_Lernbegleitung.pdf, zuletzt geprüft am 30.09.2020.

- Hermann-Stietz, I. (2009): Praxisberatung und Supervision in der Sozialen Arbeit. Kornwestheim: Wochenschau-Verlag.
- Huber, C. (2006): Komplexität und Konfliktpotenzial in der Betreuung von Menschen mit Behinderungen. Reflexion als Form der Bewältigung – eine qualitative Untersuchung (ISP-Universität Zürich, 14). Online verfügbar unter https://www.researchgate.net/publication/234051974_Komplexitat_und_Konfliktpotenzial:in_der_Betreuung_von_Menschen_mit_Behinderungen_Reflexion_als_Form_der_Bewaltigung_-eine_qualitative_Untersuchung, zuletzt geprüft am 24.09.2020.
- Jantzen, W. (1999): Unterdrückung mit Samthandschuhen – Über paternalistische Gewaltausübung (in) der Behindertenpädagogik. Online verfügbar unter <https://userpages.uni-koblenz.de/~proedler/res/landau.pdf>, zuletzt geprüft am 24.09.2020.
- Kobi, E. E. (2004): Grundfragen der Heilpädagogik. Eine Einführung in heilpädagogisches Denken. Berlin: BHP-Verl. (Grundlagen).
- Kotschote, I. (2008): Strukturelle Gewalt in Einrichtungen der Behindertenhilfe. Wie professionelle Mitarbeiter der Behindertenhilfe das Problem von Gewalt wahrnehmen. Diplomarbeit. Hochschule für Angewandte Wissenschaften, Hamburg. Fakultät für Wirtschaft und Soziales. Online verfügbar unter http://edoc.sub.uni-hamburg.de/haw/volltexte/2008/622/pdf/sp_d.08.1337.pdf, zuletzt geprüft am 21.03.2018.
- Mattke, U. (2004): „Wir wissen, was gut für dich ist!“. Soziale Abhängigkeit und Fremdbestimmung bei Menschen mit geistiger Behinderung. In: Wüllenweber, E. (Hg.): Soziale Probleme von Menschen mit geistiger Behinderung. Fremdbestimmung, Benachteiligung, Ausgrenzung und soziale Abwertung. Stuttgart: Kohlhammer, S. 300–312.
- Pörtner, M. (2017): Ernstnehmen – Zutrauen – Verstehen. Personenzentrierte Haltung im Umgang mit geistig behinderten und pflegebedürftigen Menschen. Stuttgart: Klett-Cotta (Konzepte der Humanwissenschaften).
- Rappe-Giesecke, K. (1994): Gruppensupervision und Balintgruppenarbeit, in: Pühl, H. (Hg.): Handbuch der Supervision, Spiess Verlag, Berlin, S. 72–84.
- Schlee, J. (2018): Kollegiale Beratung und Supervision für pädagogische Berufe: Hilfe zur Selbsthilfe. Ein Arbeitsbuch. Stuttgart: Kohlhammer.
- Schmidbauer, W. (2002): Helfersyndrom und Burnout-Gefahr. München, Jena: Urban & Fischer.

Bildnachweis

S. 215 139904 / Rodin – Der Denker / pixabay.com ■ **S. 216** Anderele / Lupe / pixabay.com