



Das schwedische SIVUS-Konzept - Implikationen eines Modells ganzheitlichen Lernens

von Christian Janßen

*„In K. war der Küchendienst nur bis freitags. Da habe ich mich immer geärgert, daß ich nicht kochen durfte. Da hätte ich mir auch gerne meine eigene Wäsche gewaschen, das durfte ich aber auch nicht, da durfte ich die Waschküche auch nicht betreten, da durfte ich alles nicht. Später wurde das dann gelockert, da durfte ich dann mit den Mitarbeitern auch die Wäsche sortieren. Hier mach´ ich das jetzt alles alleine. Erst war ein Mitarbeiter dabei, und dann hab´ ich das gelernt.“
Frau G., Bewohnerin*

Im Folgenden soll ein Konzept vorgestellt werden, das ebenso ungewöhnlich wie es einfach umsetzbar ist. Ein Konzept, dass die Beteiligung der Heimbewohnerinnen an den Entscheidungen fördert, die ihre Lebensqualität beeinflussen, und das gleichzeitig in der Lage ist, Lernprozesse auch in den begleitenden Mitarbeiterinnen-Teams zu beschreiben und zu fördern.

SIVUS ist die schwedische Abkürzung für "Soziale und individuelle Entwicklung durch gemeinschaftliches Handeln". Das SIVUS-Konzept basiert auf Ideen des Psychologen Sophian Walujo. Walujo arbeitete in den siebziger Jahren in Indonesien in der Erwachsenenbildung und suchte in diesem Zusammenhang nach Möglichkeiten, Lernprozesse in Gruppen zu fördern. In Schweden stellte er fest, dass dieses Konzept auf die Behindertenarbeit übertragbar ist. Das SIVUS-Konzept wurde ab 1974 in einer Tagesstätte für erwachsene Menschen mit geistiger Behinderung in der Nähe von Stockholm erprobt und hat Eingang gefunden in die schwedische Behindertenpolitik (Bongartz, 1997, Sjöberg, 1994).

Das SIVUS-Konzept umfasst zwei verschiedene Ebenen: Eine Ebene bezieht sich auf das Menschenbild, ein Entwicklungsmodell sowie auf die Grundhaltung, in der Menschen aufeinander zugehen sollten. Die zweite Ebene beschreibt als methodischen Ansatz eine grundsätzliche Systematisierung der Arbeitsabläufe und Aktivitäten nach einem zirkulären Handlungsmodell mit den sich wiederholenden Bestandteilen Planung, Aktivität und Reflexion.

Beide Ebenen sind isoliert betrachtet in vielen Konzepten aus unterschiedlichsten Arbeitsfeldern bekannt. Was jedoch das SIVUS-Konzept von anderen Methoden in der Behindertenarbeit unterscheidet, ist die Synthese der humanistischen Grundpositionen und der Arbeitsmethode in einem einfachen, überschaubaren Modell. Dies macht das Konzept ausgesprochen praxisnah.

Eine detaillierte Darlegung der theoretischen Grundlagen des SIVUS-Konzeptes und ihrer praktischen Umsetzung ist bereits mehrfach an anderer Stelle erfolgt (z.B. Walujo & Malmström, 1996; Janßen & Bege- mann, 1998; Janßen, 1997). Ich will mich deshalb an dieser Stelle auf eine Einordnung des Konzeptes konzentrieren und verweise für eine Einführung auf die genannten Berichte.

Welche Implikationen und Verknüpfungen besitzt das SIVUS-Konzept?

Im Folgenden sollen Gedanken dargestellt werden, die im Laufe der Beschäftigung mit dem SIVUS-Konzept entstanden sind. Es soll dabei u.a. um Bezüge und Übereinstimmungen zu anderen Konzepten und Theorien gehen, die meiner Ansicht nach zu einem Verständnis des SIVUS-Konzeptes beitragen können und die gleichzeitig auf gemeinsame Wurzeln oder Quellen hinweisen. Ich bin mir dessen bewusst, dass dies nicht einer üblichen theoriegeleiteten, deduktiven Vorgehensweise entspricht. Das SIVUS-Konzept ist jedoch aus praktischen Überlegungen und ihrer erfolgreichen Anwendung entstanden und weniger aus der Überprüfung und Anwendung theoretisch abgeleiteter Grundsätze - soweit mir die Literatur bekannt ist. Die folgenden Gedanken geben deshalb die Realität meiner Beschäftigung mit diesem Konzept wieder.

"SIVUS" kennzeichnet eine Zusammenstellung von Vorstellungen, die für Lernprozesse förderlich sind. SIVUS ist jedoch kein absolutes Konzept. Es bietet vor allem in der Einführungs- und Festigungsphase den Mitarbeiterinnen einen Rahmen. Die Erfahrung zeigt, dass der Name unwichtiger wird, je mehr die zugrunde

* In: Verband der kath. Einrichtungen und Dienste für lernbehinderte und geistigbehinderte Menschen (Hrsg.), Dokumentation der Fachtagung „Wir gehen auf´s Ganze“ am 7.11.2001 in Freiburg, 2001, S.88-107



liegenden Ideen verinnerlicht und Ausdruck täglichen Handelns werden. Wichtig ist nicht der Name "SIVUS", sondern der Prozess, das Konzept mit Leben zu füllen und flexibel weiterzuentwickeln. Die Kompatibilität mit anderen Konzepten und inhaltlichen Schwerpunkten in der Einrichtung (wie z.B. einem entwicklungsorientierten Dokumentationssystem oder der Anwendung des Bezugspersonensystems), die auf den gleichen Wurzeln individualisierter Betreuung basieren, erleichtert die Einführung und die Arbeit nach dem SIVUS-Konzept.

Das SIVUS-Konzept bietet keine perfekte und ausgefeilte Theorie, sondern in seiner grundsätzlichen Strukturierung einen Freiraum, den es auszufüllen gilt. Das Konzept bietet ein Gerüst, das die Arbeit strukturiert und damit stützt. Jedes Team muss sich jedoch den Inhalt des Konzeptes auf sein Umfeld anpassen. Das ist die Aufgabe, das SIVUS-Konzept in der konkreten Umsetzung mit Leben zu füllen. Die Arbeit nach dem SIVUS-Konzept muss daher immer in Beziehung zu den Menschen gesehen werden, die es umsetzen wollen. Daraus ergeben sich in jeder Einrichtung und in jedem Team individuelle Umsetzungen des SIVUS-Konzeptes.

SIVUS - Konzept oder Methode?

Im Gegensatz zu Walujo werden die Ideen, die unter „Soziale und individuelle Entwicklung durch gemeinschaftliches Handeln“ zusammengefasst sind, auch als Konzept bezeichnet. In den Übersetzungen Walujo's und der Koautorinnen (1989, 1996) wird dagegen auf den Begriff Methode zurückgegriffen. „Für eine Methode wird in erster Linie geworben mit ihrer leichten Handhabbarkeit und ihrer Wirksamkeit bei Problemen, die als genau bestimmbar bezeichnet werden. Für Konzepte wird ins Feld geführt, dass sie ein komplexes Verständnis der sich wandelnden, daher nie genau bestimmbar Wirklichkeit ermöglichen - und folglich im Endeffekt effektiver sind als die zunächst praktikabler scheinenden Methoden“ (Schönberger, 1991, S.6). Nach Geißler & Hege (1991) lassen sich Methode und Konzept folgendermaßen voneinander abgrenzen (die Argumentation folgt Reinberg, 1999): „Unter Konzept verstehen wir ein Handlungsmodell, in welchem die Ziele, die Inhalte, die Methode und die Verfahren in einen sinnhaften Zusammenhang gebracht sind. (...) Methoden sind (...) Teilaspekte von Konzepten, (...) ein vorausgedachter Plan der Vorgehensweise“ (Geißler & Hege, 1991, S.23f). Nach dieser Sichtweise wird „das Konzept als übergeordnete Instanz der Begriffe Methode und Verfahren (gesehen), die - den Zielen und Inhalten gemäß - sinnvoll angewandt, in einem Handlungsmodell vereinigt werden. (...) Die Basis für den Einsatz einer Methode ist die theoretische Planbarkeit der pädagogischen Handlungsabläufe in der Praxis. Methodisches Handeln ist zielgerichtetes Handeln. Beide Faktoren, Ziel und Methode, entwickeln sich gegenseitig und unterliegen in ihrer Wechselseitigkeit einem Prozess. (...) Die Anwendung von Methoden sollte sich nach der Persönlichkeit des Subjekts richten, das durch das methodische Vorgehen direkt betroffen ist. (...) Dabei ist die Qualität methodischen Handelns (...) wesentlich geprägt durch die Persönlichkeit des 'Anwenders'" (Reinberg, 1999, S.69ff). In ihrem Fazit schreibt Rheinberg weiter, „Konzepte entstehen aus der Notwendigkeit heraus, die Arbeit inhaltlich zu konkretisieren und stellen den Bezugsrahmen dar, in dem sich pädagogisches (therapeutisches) Handeln vollzieht. Jedes Konzept ist ein gedankliches Gebilde, welches auf der Grundlage bestimmter Vorannahmen wie z.B. einer Theorie oder einem Menschenbild gegründet ist. Es sollte, um eine sinnvolle und erfolgreiche Anwendung zu gewährleisten, der Persönlichkeit des einzelnen Mitarbeiters, des Betroffenen und der vorhandenen Problematik entsprechen. Konzepte müssen flexibel sein, da sie sich innerhalb von Lebenswelten bewegen, deren Konstanz nicht zu gewährleisten ist“ (ebenda, S.71). In diesem Sinne halte ich es für sinnvoll, die SIVUS-Ideen als Konzept und nicht als Methode zu bezeichnen, da sie übergeordnete Ziele zusammenfassen, die auf bestimmten Werten und einem Menschenbild beruhen. Das Handlungsmodell des SIVUS-Konzeptes ließe sich nach diesen Ausführungen dagegen als Methode beschreiben.

Grundrechte

Das SIVUS-Konzept basiert auf den Werten, die in den siebziger und achtziger Jahren die Diskussion bestimmten und die insbesondere über Artikel 3 Abs. 3 des Grundgesetzes („Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“) 1994 Eingang in den Kanon der Grundrechte einer jeden Bürgerin der Bundesrepublik gefunden haben.

Auf Artikel 1 Grundgesetz („Die Würde des Menschen ist unantastbar“) fußt das System von Grundrechten, das Menschen mit Behinderungen ebenso zusteht wie allen anderen. Im Bundessozialhilfegesetz kommen diese Grundrechte zum Ausdruck. „Die Sozialhilfe soll (...) die Führung eines Lebens ermöglichen, das der Würde des Menschen entspricht. Die Hilfe soll sie soweit wie möglich befähigen, unabhängig von ihr zu leben (§ 1 Abs. 2, BSHG). Ziel der Eingliederungshilfe nach §§ 39/40 BSHG, auf die jeder behinderte Mensch



einen individuellen Rechtsanspruch hat, ist die Eingliederung des behinderten Menschen in die Gesellschaft durch Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft (§§ 39 Abs. 3, 40 Abs. 1 Nr. 8 BSHG; vgl. Doldasinski & Gromann-Richter, 1989).

Im Gegensatz beispielsweise zu Schweden gibt es in der Bundesrepublik noch kein eigenständiges Leistungsgesetz für den Bereich der Hilfe für Menschen mit Behinderungen“ (Conty & Pöld-Krämer, 1997, S.2) - obwohl es Bestandteil alter Forderungen von Selbsthilfeverbänden und Fachgruppen ist. Ein Leistungsgesetz ist notwendig, das eine tatsächliche Verbesserung der Situation und Stellung geistig behinderter Menschen in der Gesellschaft beinhaltet und nicht aus Gründen der Kostenverschiebung oder -reduzierung eingeführt wird. „Die wesentliche Grundlage der Behindertenhilfe ist (jedoch) nach wie vor die Sozialhilfe. Menschen mit Behinderungen sind in der Regel Sozialhilfeempfänger und damit im Bereich des gesetzlich vertretbaren Minimums an materieller Ausstattung angesiedelt“ (ebenda; vgl. auch Urban, 2000).

Eine Reihe von Aspekten, die sich aus den Grundrechten insbesondere der Festlegung zur Menschenwürde ergeben, haben eine besondere Bedeutung für die Lebensqualität von Menschen mit Behinderungen und hier im Besonderen für Menschen mit geistiger Behinderung, die professionell begleitet werden und in Institutionen leben. Dies sind beispielsweise die Subjektstellung als Person, die Anerkennung von Privatheit, Intimität und Sexualität, ein soziales Leben einschließlich einer sinnerfüllten Betätigung und Zeitstrukturierung, eine bedarfsgerechte Begleitung und Unterstützung oder eine als gesichert erlebte materielle Existenz (vgl. von Bodelschwingsche Anstalten Bethel, 1997; Ramin, 1995).

Selbstsorge

In seinem Spätwerk entwickelte der französische Philosoph Michel Foucault die Idee der Selbstsorge, die auf eine antike Ethik zurückgeht (Platon, Sokrates) und die für einen wichtigen Bestandteil des SIVUS-Konzeptes - die Reflexion - eine Erläuterung bieten kann (Foucault, 1993, Steinkamp, 1998). Foucault beschrieb in einem früheren Werk (Foucault, 1961) die Veränderungen der frühen französischen Psychiatrie und die Auswirkungen der totalen Institution (Goffman, 1973) auf die Freiheitsgrade auch der Beschäftigten. Er meint, dass das Konzept der Selbstsorge eine Möglichkeit ist, sich in der Institution eine innere Freiheit zu bewahren und sich gleichzeitig gegenüber der Versuchung zu schützen, strukturelle Macht über die betreuten Menschen auszuüben (vgl. Jantzen, 1993, S.184ff).

Selbstsorge steht im Mittelpunkt der hellenistischen Ethik als einer „Praxis der Freiheit des menschlichen Subjekts“ (Steinkamp, 1998). Sie definiert eine „Verhaltensweise sich selbst und den anderen, ja allem gegenüber: wie man die Welt betrachtet, wie man Handlungen ausführt, wie man sich auf andere bezieht; sie ist eine Selbstbeobachtung dessen, was man denkt, was in diesem Denken geschieht und wie es vor sich geht; und sie eine Weise der Selbstbehandlung, mit der man sich selbst verpflichtet, reinigt, transformiert und modifiziert“ (Becker, 1993, S.30). Der Kern der Selbstsorge ist die (tägliche) Bereitschaft zur Selbstreflexion und zur Blickveränderung. Der Schlüssel zur Bewahrung der eigenen Gesundheit liegt in dieser Art von Meditation und Gewissensprüfung und dem Streben nach Erkenntnis und Wahrheit. Dieses fördert persönliches Wachstum und persönliche Souveränität. Für Foucault gelten diese Aussagen jedoch ebenso für die Auseinandersetzung mit anderen - beispielsweise im Team: „Indem man sich mit sich selbst befasst, befähigt man sich dazu, sich mit anderen zu befassen. Zwischen dem Sich-mit-sich-Befassen und dem Sich-mit-anderen-Befassen besteht ein Finalitätsband“ (Foucault, 1993, S.43). Ich brauche andere, um zu Wahrheit und Selbsterkenntnis zu gelangen. Fremdbestimmung, Außenlenkung und die Unfähigkeit zu subjekthafter Entscheidung sind dabei kontraproduktiv.

Foucault thematisiert im Kontext der Freiheitspraxis des Subjekts in der Betreuungsarbeit die Gruppe. Im Prozess der Subjektwerdung „haben andere Mitglieder der (...) Gemeinschaft eine entscheidende Rolle zu spielen, als notwendige Agenten, die jemanden in die Lage versetzen, die Wahrheit über sich selbst zu entdecken“ (Foucault, 1996, S.119).

Diese Auffassung Foucaults begründet eine konstruktive Auseinandersetzung in der Gruppe, wie sie Walujo im SIVUS-Konzept fordert. Mit dem Verweis auf die andere besitzt das Konzept der Selbstsorge auch nach Foucault eine politische Dimension. Das Annehmen der anderen und die Auseinandersetzung mit anderen fördert Flexibilität, Solidarität und die Fähigkeit, eine tiefergehende Wahrheit im Miteinander zu finden.

Als Zeichen mangelnder Selbstsorge beschreibt Foucault Machtausübung über andere. Die innere Freiheit und Souveränität spiegelt dabei die Gesellschaft und die Institution wider. Aussondernde Institutionen wie eine aussondernde Gesellschaft zeigen ein Fehlen von Selbstsorge an.

Der Selbstsorge Michel Foucaults folgt in den Worten des SIVUS-Konzeptes die Notwendigkeit, anderen Raum geben, sie zu begleiten und eine prinzipielle Offenheit im Team zu schaffen für den gegenseitigen Austausch und das Nachdenken über Handlungsalternativen.



Selbstsorge schützt vor Machtausübung; durch eine Offenheit im Team kann eine wirksame Kontrolle und Prävention von struktureller Macht stattfinden. Andererseits ist Offenheit im Team Voraussetzung für Selbstsorge, da diese nur in einer offenen, solidarischen Atmosphäre gedeiht.

Das Ziel der Selbstsorge wie der Annahmen im SIVUS-Konzept ist in den Worten Foucaults "Subjektwerdung" über den Austausch mit anderen, die Suche nach subjektiver Wahrheit und Erkenntnis.

Selbstsorge ist damit Praxis von Freiheit in der Institution, die Frage nach dem Willen der Beteiligten und der Umsetzung von Selbstbestimmung.

Die Einführung des SIVUS-Konzeptes in einer Gruppe soll einen Wachstumsprozess einleiten - individuell für die Bewohnerin oder Mitarbeiterin und als Team oder Bewohnerinnengruppe; hier stimmen beide Konzepte mit Petzold's „innerem Ort der Souveränität“ überein (Petzold, 1998): Mit Foucault könnte man als Ziel dieses Prozesses ein erhöhtes Ausmaß an Selbstsorge nennen.

Das Verständnis von geistiger Behinderung als Aneignungsweise unter isolierenden Bedingungen

Nach dem Verständnis Wolfgang Jantzens' (1987, 1990a, 1993, 1998) ist geistige Behinderung Ausdruck menschlicher Subjektlogik, die nicht außerhalb menschlicher Existenz zu denken ist, sondern nur als Ausdruck menschlichen Seins in „historisch-gesellschaftlichen Kontexten“ (Jantzen, 1993, S.182). Geistige Behinderung ist danach als veränderte Aneignungsweise und Verwirklichungsweise von Sinn und Bedeutung in der Gesellschaft zu verstehen. Aus Sicht der normalen Gesellschaft bedeutet „geistig behindert sein“ über „weniger Bedeutungen zu verfügen, d.h. bisher weniger bzw. andere Bedeutungen als andere angeeignet zu haben. Geistige Behinderung ist also ein Problem der Aneignung unter Bedingungen, die Aneignung erschweren“ (ebenda).

Jantzen überschreibt diesen Zustand erschwerter Aneignungsbedingungen mit Isolation (Jantzen, 1987, 1990c). Unter Isolationsbedingungen werden einem Individuum Bedingungen vorenthalten, „die die Auseinandersetzung zwischen ihm und seiner Umwelt, seinen Bedürfnissen und Fähigkeiten angemessen gestalten könnten. Sein Abbild der Umwelt, seine emotionale Beziehung zu ihr und seine Persönlichkeitsentwicklung sind dann im wesentlichen als Resultat der isolierenden Bedingungen zu betrachten und nicht allein durch die körperliche Schädigung determiniert. (...) Verhaltensauffälligkeiten (...) sind unter isolierenden Bedingungen entwicklungslogisch und erscheinen erst im Bezug auf die gesellschaftliche Normalität als auffällig. Folgt man dieser Argumentation, dann sollten nicht die körperlichen Störungen, sondern die isolierenden Lebensbedingungen Geistigbehinderter in fast allen Lebensbereichen (...) zu Ausgangspunkten für die Überwindung geistiger Behinderung gemacht werden“ (Busch & Mannhaupt, 1994, S. 257). „Sowohl institutionelle Aussonderung als auch falsch verstandene Integration, d.h. Öffnung der Institutionen und Auslieferung der Behinderten an die Realität, ohne adäquate Unterstützung sind nach Jantzen (1987) massive Isolationsbedingungen“ (ebenda).

Die begleitenden Mitarbeiterinnen sollten sich dieses Verständnisses von geistiger Behinderung bewusst sein und sich ihm in ihrem Handlungsspektrum konstruktiv bedienen. Eine Möglichkeit dazu bietet Vygotskij's Konzept der „Zone der nächsten Entwicklung“ (Vygotskij, 1987; Jantzen, 1990b).

Zone der nächsten Entwicklung

Ziel des SIVUS-Konzeptes ist eine Tätigkeit auf dem individuell jeweils höchsten Handlungsniveau. Dies bedeutet zunächst - sozusagen als Grundaussage - eine Person oder eine Gruppe (Team) dort abholen, wo sie sich befindet. Vygotskij verband mit der Zone der nächsten Entwicklung etwa folgendes: Entwicklung findet statt, wenn eine Anforderung neugierig macht, wenn sie für die Betroffene Anreizcharakter besitzt. Die Anforderung darf dabei nicht im Bereich bekannten Verhaltens liegen (dies bietet wenig Anreiz zur Präsentation dieses Verhaltens, es tritt eher Langweile auf), aber auch nicht so weit über die aktuellen Fertigkeiten und das Fähigkeitsniveau hinaus, dass Entmutigung auftritt (z.B. durch zu schwere Aufgaben). Die Anforderung muss darüber hinaus der Bedürfnislage der Person entsprechen. Es ist also der Entwicklungsbereich gemeint, der aufgrund eigener Leistung alleine nicht, jedoch mit Kooperation anderer (durch Nachahmung) realisiert werden kann.

Ein Grundkonzept des Psychischen beschreibt Jantzen (1998) als „Orientierung“. Orientierung oder Probehandeln geht dem eigentlichen Handeln sozusagen als intrapsychischer Testlauf voraus. Vygotskij geht davon aus, dass Probehandeln zunächst unter Kooperationsbedingungen stattfindet und später individualisiert und internalisiert wird.

Entwicklung sollte nach diesem Konzept konstruktiv im sozialen Lernfeld stattfinden und dann, wenn Probleme noch nicht ganz allein gelöst werden können (Jantzen, a.a.O. S.528).



Gerade für Menschen mit geistiger Behinderung ist dieser Aspekt ein wichtiger Grund für die Berücksichtigung sozialer Lernmodelle, d.h. Modelle, die dem Austausch und der Kooperation im Entwicklungsprozess entscheidende Wichtigkeit beimessen. Vygotskij führten diese Überlegungen bereits in den dreißiger Jahren zu der Feststellung, dass in der Arbeit mit geistig behinderten Menschen nicht Aufmerksamkeitstrainings angemessen sind oder andere Verfahren, die näher an der primären Kompensation des biologischen Defekts sind, sondern dass als primäre Quelle sozialer Kompensation Kommunikation und Kooperation benutzt werden sollte (nach Jantzen, ebenda). Auch analytisches Denken wird diesen Konzepten gemäß über erfahrungsgeleitetes Handeln mit anderen und seine systematische Auswertung ausgebildet. Auf der Grundlage der Prozesse, die Jean Piaget (1975) als Akkomodation beschrieben hat, geht Jantzen davon aus, dass sich Begriffe über den Austausch in Tätigkeiten und Handlungen bilden. Akkomodate bilden heißt für ihn, motorische Handlungen (Tätigkeiten) aus dem sinnlichen Kontext zu lösen, um sie in neuen Situationen anwenden zu können. Auf diese Weise wird die Konstruktion der Welt möglich.

Intrinsische Motivation

Aus einem anderen Blickwinkel betrachtet kann die Wirkung des SIVUS-Konzeptes als Entwicklung und Stabilisierung einer intrinsischen Motivation beschrieben werden (vgl. auch Schwarte & Oberste-Ufer, 1997). Nach der Theorie der kognitiven Bewertung, die auf Edward Deci zurückgeht (Deci, 1980), ist ein Verhalten intrinsisch motiviert, wenn für eine Aktivität keine externe Bekräftigung vorliegt. Intrinsisch motivierte Aktivitäten sind mit inneren positiven Gefühlen verknüpft. Im Gegensatz dazu liegt ein extrinsisch motiviertes Verhalten dann vor, wenn äußere Auslöser wie Bekräftigungen oder externe Bestrafungen beobachtet werden können.

Das Konzept der intrinsischen Motivation geht davon aus, dass mit inneren positiven Gefühlen die Wahrnehmung von Selbstbestimmung und eigener Kompetenz einhergehen bzw. in Wechselwirkung stehen. So kann intrinsische Motivation gestärkt bzw. erhöht werden, wenn eine Person einen Zuwachs im Erleben von Selbstbestimmung und Kompetenz wahrnimmt. Im Gegensatz dazu sinkt die intrinsische Motivation, wenn Selbstbestimmung und das Erleben eigener Kompetenz nicht bestätigt werden.

Eine weitere Annahme Deci's ist für das SIVUS-Konzept von Interesse: Deci vertritt in seiner Theorie die Ansicht, dass eine externe Bekräftigung nicht durchgängig intrinsische Motivation beeinträchtigt. Eine Person kann eine Bekräftigung als informierend oder als kontrollierend wahrnehmen und nur im letzten Fall sinkt die intrinsische Motivation. Die relative Wichtigkeit dieser beiden Aspekte bestimme, ob insgesamt ein Prozess der intrinsischen oder extrinsischen Motivation in Kraft tritt.

Auf der Ebene der Mitarbeiterinnen hat die Anwendung dieser Prinzipien u.a. positive Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit. Mit Schwarte & Oberste-Ufer ist festzustellen, dass die Befriedigung sozialer Bedürfnisse wie Akzeptanz, Integration, Zugehörigkeit oder Identität primäre Faktoren für eine gute Arbeitszufriedenheit sind (Schwarte & Oberste-Ufer, 1997, S.327).

Die Befriedigung von Bedürfnissen, die mit dem Inhalt der Arbeit selbst verbunden sind (i.d.S. intrinsische Motivationsfaktoren wie z.B. Interesse an der Tätigkeit, das Gefühl durch die Tätigkeit gefordert zu werden, Verantwortung zu tragen und Anerkennung zu erhalten) sind förderlich für den persönlichen Sinn und ausschlaggebend für das Erleben von Arbeitszufriedenheit (Weinert, 1987).

Dagegen sollten Bedingungen vermieden werden, die sich primär und zu stark auf den Kontext der Arbeit statt auf den Inhalt beziehen (extrinsische Motivationsfaktoren z.B. Gehalt, physische Arbeitsbedingungen, Leitungsstil). Diese haben jedoch primär die Funktion, Arbeitsunzufriedenheit unter positiv gestalteten Arbeitsbedingungen zu vermeiden.

Das SIVUS-Konzept fördert dabei unter den Mitarbeiterinnen ein Verhalten, das positive Rückmeldung ermöglicht, die in sozialen Bereichen bekanntermaßen selten ist. Dies relativiert die Folgen der Tatsache, dass das "Produkt" der professionellen Bemühungen im sozialen Bereich oft unbestimmt bleibt ("Beziehungsrbeit" kann häufig am Ende eines Arbeitstages kein fertiges Produkt vorweisen).

Untersuchungen haben bestätigt, dass sich eine große Arbeitszufriedenheit dort findet, wo selbstverantwortliches Handeln, Autonomie und Gestaltungsspielraum gefördert werden (Schwarte & Oberste-Ufer, a.a.O. S.327).

Für das SIVUS-Konzept ist neben der Förderung von Selbstbestimmung und dem Erleben eigener Kompetenz vor allem der Aspekt der Bekräftigung bzw. Anerkennung relevant. Bei der Vermittlung und Einführung des SIVUS-Konzeptes sollten Bestätigungen und Anreize primär als intrinsische Motivation aufbauend verwendet werden. Externe Bekräftigungen sollten einen informierenden Charakter besitzen. Intrinsische Motivation wird z.B. durch die Beteiligung möglichst vieler an vielen Entscheidungen - eine Grundposition des



SIVUS-Konzeptes - gestärkt. Dieser Aspekt steht wiederum in engem Kontakt mit der Forderung nach größtmöglicher Transparenz in Entscheidungsprozessen - in demokratischen wie in hierarchischen.

Qualitätsmanagement

Das SIVUS-Konzept läßt sich als Baustein eines Qualitätsmanagements in die Arbeit einführen (Doldasinski, 1994; Janßen & Begemann, 1998). Auf der Basis eines humanistischen, ressourcenorientierten Menschenbildes, das vielen Qualitätsmanagement-Konzepten zugrundeliegt (vgl. Brater & Maurus, 1996; Schwarte & Oberste-Ufer, 1997), ist das zirkuläre Handlungsmodell die einfachste Form eines "Qualitätssicherungskreises" (Giebing, 1996).

Das dezentrale Vorgehen unterscheidet das SIVUS-Konzept jedoch von allen Konzepten des Qualitätsmanagements. Das SIVUS-Konzept ist von der Basis her entwickelt. Sophian Walujo und Mitarbeiterinnen ging es in erster Linie darum, Lernprozesse in Gruppen zu fördern (soziale, pädagogische Begründung). Klassische Qualitätssicherung ist demgegenüber vom Kopf her entwickelt mit dem Ziel, das Überleben des Unternehmens zu sichern und eine Steigerung der Produktivität zu bewirken (ökonomische Begründung). Die Themen des SIVUS-Konzeptes sind nicht leitungsbestimmt, sondern inhaltlich begründet, d.h. in hohem Maße durch Eingaben aus dem Team heraus.

Die dezentrale Vorgehensweise läßt sich als wichtige Bedingung für das Gelingen der Einführung des SIVUS-Konzeptes beschreiben. Das SIVUS-Konzept kann meiner Meinung nach nicht über Dienstanweisungen als Leitungsvorgabe eingeführt werden, sondern effektiv nur von dem Interesse der Basis her (von den einzelnen Teams und Wohnheimen bzw. den Mitarbeiterinnen). Um diese Motivation zur pädagogischen Ausrichtung nach dem SIVUS-Konzept zu fördern, kann man damit arbeiten, dass sich Mitarbeiterinnen aktiv für ein Team bewerben können, das nach SIVUS-Ideen arbeiten soll. Ebenso es ist möglich, eine konstruktive Konkurrenz innerhalb einer Einrichtung dadurch zu fördern, dass nur eines der bestehenden Teams die Arbeit nach diesem Konzept beginnen "darf". Eine weitere Möglichkeit besteht in der Vorbereitung der Mitarbeiterinnen durch eine in Dauer und Intensität flexible Motivationsphase. Fortbildungen, an denen eine oder nur wenige Mitarbeiterinnen aus einem Team teilnehmen, haben sich dagegen als problematisch erwiesen. Es ist schwer, die Erkenntnisse aus der Fortbildung in ein Team zu tragen und dies als Basis für konstruktive Veränderungen im Team zu machen: "Ist doch nichts Neues, das machen wir doch auch schon lange" und andere Entgegnungen machen es schwer, aktiv zu bleiben.

In allen Fällen hat sich während der Einführungszeit eine intensive Begleitung von außen - z.B. durch den Psychosozialen Dienst - als wichtig erwiesen. Eine Person ist notwendig, die den "Roten Faden" in der Hand behält, auch wenn Alltagsstress andere Inhalte fordert. Diese Person sollte dafür sorgen, dass die vereinbarten Zeiten des Austausches, die Arbeitsstruktur eingehalten und Absprachen dokumentiert werden sowie Überprüfungszeiträume verbindlich bleiben. Sie sollte v.a. in der Einführungsphase einen Vorsprung im Verständnis des SIVUS-Konzeptes besitzen und das Team motivieren können. Wichtig erscheint mir hier auch der „Außenblick“, der eine systemisch orientierte Sichtweise erleichtert. In einer späteren Phase kann diese Aufgabe durch ein Teammitglied übernommen werden.

Für die Kontinuität der Arbeit ist neben einer geringen Fluktuation im Team das Engagement und die Motivation der Mitarbeiterinnen ausschlaggebend. Ein Team braucht nicht notwendigerweise nur aus engagierten Befürworterinnen des Konzeptes bestehen. Je nach Größe des Teams können meiner Erfahrung nach ein bis zwei Kolleginnen beteiligt sein, die (noch) nicht explizit hinter dem SIVUS-Konzept stehen.

Für eine Stabilisierung des Konzeptes hinsichtlich der langfristigen Arbeit hat sich gezeigt, dass die grundlegenden Elemente sich "verselbständigen", d.h. tradiert werden und auch durch den Wechsel von Mitarbeiterinnen nicht grundsätzlich verlorengehen.

Ein weiterer Aspekt in diesem Zusammenhang macht das Besondere des SIVUS-Konzeptes aus. Das SIVUS-Konzept toleriert Fehler und Pannen in der Gruppe nicht nur, sie werden sogar als notwendig für jede Weiterentwicklung erachtet - wenn sie kommuniziert werden und im Rahmen eines Reflexionsprozesses zu einer veränderten Sichtweise und zu neuen Handlungen führen. Dies zeigt die Tragweite des SIVUS-Konzeptes als ressourcenorientiertes, emanzipatorisches Konzept.

Das SIVUS-Konzept nimmt für sich in Anspruch, *kein* ausdrückliches Konzept der "Behindertenarbeit" oder der Heilpädagogik zu sein. Es wurde entwickelt, um Lernprozesse in Gruppen zu fördern - in Gruppen nichtbehinderter wie auch behinderter Menschen. Erst in einem zweiten Schritt wurde sie in Schweden auf die Arbeit mit geistig behinderten Menschen übertragen und angewendet.

Damit bietet sich die Möglichkeit, die Eckpunkte des SIVUS-Konzeptes in all den Bezügen anzuwenden, in denen Menschen über einen gewissen Zeitraum zusammen handeln. In der Gruppe der Nutzerinnen, also in der Wohngruppe, bei der Arbeit in der Werkstatt für Behinderte (WfB) oder in der Tagesstrukturierung und



andererseits im Team der Begleiterinnen - das ist meines Erachtens das Besondere an diesem Konzept. Mitarbeiterinnen, die ein Konzept für sich selbst als bereichernd erleben, verinnerlichen seine Implikationen und übertragen es dadurch leichter auf ihre Arbeit mit den eigentlichen Nutzerinnen. Meiner Erfahrung nach sollte das SIVUS-Konzept daher zunächst mit allen Konsequenzen im Mitarbeiterintementeam eingeführt werden.

Die Umsetzung von Normalisierung, Selbstbestimmung, das Ernstnehmen der individuellen Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen bedeutet für die Begleiterinnen eine hohe Risikobereitschaft und das Aushalten von unvorhersehbaren Abläufen. Die Frage „Wird es klappen oder hätte ich doch rechtzeitig eingreifen müssen“ begleitet die Arbeit. Allerdings ist hier mit Recht anzumerken, dass jedwedes Leben und jede Verhaltensäußerung mit Risiken behaftet ist, alles andere wäre im Betreuungskontext die Unterdrückung von Lebensäußerungen mit dem Mittel struktureller Macht.

„Bewußte Organisation kann dazu beitragen, Mitarbeiterbelastung zu reduzieren. Dies betrifft insbesondere:

- Das Sichern eines angemessenen Betreuungsschlüssels und übergreifende Hilfe in besonderen Krisen- und Ausfallsituationen;
- deutliche Erwartungen an die Mitarbeiter; insbesondere, was das grundlegende Betreuungsverhältnis betrifft;
- Aufmerksamkeit; Anerkennung und Zugang zu Ressourcen für Einzelteams;
- Unterstützung für Arbeitszeitregelungen, die Pausen, begrenzte Arbeitsphasen für Streßaufgaben möglich machen;
- Zugang zu Aus- und Fortbildung und regelmäßiger Supervision;
- ein Betriebsklima, das Sicherheit im Ansprechen von Konflikten und sinnvoll empfundene Arbeit für viele Mitarbeiter ermöglicht;
- Sicherung von Regelmäßigkeit und Verbindlichkeit von Information und Besprechungen“
(Gromann-Richter, 1991, S.23).

Leitungsverhalten

Als besonders geeignet erscheint in diesem Zusammenhang ein Leitungsmodell, das Thomas Gordon beschrieben hat und das hier als Beispiel für partizipatorische Leitungsmodelle genannt werden soll. Dieses Modell (Gordon, 1993) beruht auf der Überlegung, dass die Effektivität einer Arbeitsgruppe dann am höchsten ist, wenn die wesentlichen Bedürfnisse der Arbeitsgruppenmitglieder befriedigt werden können.

Erläuternd sei hier auf die Theorie der menschliche Motivation von Abraham Maslow verwiesen (Maslow, 1981). Der Autor entwickelte eine Motivationstheorie, in der ein hierarchischer Prozess der Bedürfnisbefriedigung beschrieben wird. Von der Erfüllung grundlegender Bedürfnisse (Hunger, Durst, Schlaf), dem Bedürfnis nach Sicherheit oder nach Zugehörigkeit, Liebe und dem nach Achtung bis hin zur Selbstverwirklichung (Persönlichkeitsentwicklung) durchläuft jeder Mensch diesen Prozess in einer hierarchischen Reihenfolge. Eine Bedürfnisstufe wird erst aktuell, wenn die vorherige Befriedigung erlangt hat. Die von Maslow beschriebenen Bedürfnisse sind universell, d.h. jeder Mensch besitzt sie, wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung und in einem differenzierten Anspruch, sie auszuleben. Für eine genaue Erläuterung sei auf Reinberg (1999, S.26ff) verwiesen.

In Bezug auf die pädagogische Arbeit sind insbesondere die Bedürfnisse relevant, die in der Bedürfnishierarchie weiter oben stehen, wie z.B. soziale Bedürfnisse, Bedürfnisse nach Wertschätzung oder Bedürfnisse nach Selbstverwirklichung.

Die Leitung einer Gruppe wird dann von ihren Teammitgliedern akzeptiert, wenn diese durch eigene Mittel ihre Bedürfnisse befriedigen können.

Schwarte & Oberste-Ufer (a.a.O.) geben folgende Hinweise für konstruktives Leitungsverhalten: die Leitung sollte mit Anerkennung nicht zu sparsam umgehen und bei schwierigen Aufgaben auch Bemühungen und Motivation würdigen. Anerkennung sollte sie sofort aussprechen und so oft wie möglich konkrete Taten folgen lassen. Schließlich sollte sie Anerkennung differenziert und angemessen anerkennen sowie leistungs- und nicht personenbezogen aussprechen.

Konstruktiv Kritik vermitteln heißt in diesem Zusammenhang, dass sich Leitung darüber im Klaren ist, welche Ziele und Absichten mit der Kritik verbunden sind. Eine positive und sachliche Atmosphäre erleichtert das Gespräch ebenso wie eine Problemorientierung, die nach gemeinsamen Lösungen sucht. Die Kritik sollte sachlich und präzise sein, in dem Bemühen die Position des anderen zu verstehen.



Aus Gordons' Modell lassen sich folgende Forderungen zur effektiven Zusammenarbeit in einer Gruppe ableiten:

- Das Team formuliert gemeinsam Probleme.
- Das Team erarbeitet in der Regel gemeinsam eine Lösung.
- Probleme werden in der Gruppe "verflüssigt" (d.h. handhabbarer gemacht) und einer Lösung näher gebracht.
- Die Teammitglieder sollen sich nach ihren Fähigkeiten einbringen und möglichst selbstständig arbeiten.
- Jedes Mitglied des Teams trägt für die geleistete Arbeit und für das Konzept Verantwortung.

Gordons' Verständnis von Leitung wird darüber hinaus durch folgende Sätze verdeutlicht:

- Leitung ist ein Teil der Gruppe.
- Sie verantwortet die Gruppe und ihre Arbeitsergebnisse nach außen.
- Sie überprüft, ob die Entwicklung der Gruppe und die Gruppenarbeit den Rahmenbedingungen entsprechen.

Die Kunst der Leitung besteht nach diesem Modell darin, den Bedürfnissen der Organisation und gleichzeitig den Bedürfnissen der Teammitglieder Rechnung zu tragen, d.h. sie muß ein Gleichgewicht herstellen zwischen diesen beiden Ebenen. Damit muß sie Spezialistin für "Produktivität", d.h. Arbeitsinhalte sein und gleichzeitig Spezialistin für zwischenmenschliche Beziehungen. Darüber hinaus muß Leitung über Techniken verfügen, Konflikte zwischen diesen beiden Ebenen zu lösen. Leiten ist Interaktion, die strukturierend geführt werden sollte und einen Vertrauensvorschuss für die Untergebenen umsetzt (Schwarte & Oberste-Ufer, a.a.O. S.321).

Wenn nach einem solchen (o.ä.) partizipatorischen Modell geleitet wird, ist die Chance einer großen Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und damit auch deren Produktivität bzw. Effektivität hoch.

Ein Leitungsverhalten, das diesen Grundsätzen entspricht, ist auch in Organisationen mit hierarchischen Strukturen möglich und lässt sich als ein Parameter der SIVUS-Arbeit definieren. Durch das Konzept Leitung als "Sprecherin der Gruppe" zu verstehen, entwickelt sich der emanzipatorische Charakter des SIVUS-Konzeptes in Form ausdrücklicher Partizipation der Teammitglieder. Die Lösungswege sind demokratisch und auf Kommunikation orientiert. Dies erschwert dabei das Auftreten unlösbarer Konflikte zwischen den Mitarbeiterinnen und der Leitung (Jantzen, 1996).

Auch das LEWO-Konzept (Schwarte & Oberste-Ufer, a.a.O. S.318) definiert Teams als interagierende Gruppen. Voraussetzung für qualifizierte Arbeit ist hier ebenfalls der Austausch. Wirkliche Kooperation kann nur dort gedeihen, wo die Kommunikationspartner die Gelegenheit zu direktem Austausch haben und regelmäßige Absprachen treffen können.

Der Entwicklungsprozess, der durch die konzeptgeleitete Arbeit in Gang kommt, führt insgesamt zu einer größeren Autonomie der Teams - diesem Prozess souverän zu begegnen ist Aufgabe von Leitung im SIVUS-Konzept. Selbständigkeit, Selbstvertrauen und Solidarität sind die zentralen Bausteine in diesem Prozess, in dem gleichzeitig ein Mehr an Verantwortung beobachtbar ist (vgl. Schwarte & Oberste-Ufer, a.a.O. S.320).

Die Forderung nach der Beteiligung möglichst vieler an vielen Entscheidungen erfordert neben der Fähigkeit zu Transparenz auf Leitungsseite eine größere Bereitschaft der Mitarbeiterinnen zum Engagement in der Arbeit. Das SIVUS-Konzept wird daher auch als ressourcenorientierter emanzipatorischer Ansatz beschrieben, da es gerade diese Aspekte fördert. Das Engagement ist gekennzeichnet durch die Übernahme von Verantwortung z.B. in Form von Aufgaben, die üblicherweise als "Leitungsaufgaben" verstanden werden. Dies geht nur dann, wenn die direkte Leitung der jeweiligen Einrichtung einen grundsätzlich partizipatorischen, kooperativen Führungsstil vertritt und entsprechend handelt (ebenda, S.321).

Im Folgenden möchte ich auf einige **Mißverständnisse** in der Aufnahme des SIVUS-Konzeptes eingehen.

- Das SIVUS-Konzept sollte nicht als Methode der Selbsterfahrung mißverstanden werden: es ist keine Methode der Selbsterfahrung. Das Konzept bietet jedoch über das Wir-Gefühl die Möglichkeit mit der gemeinsamen Planung und Auswertung von Aktivitäten dem Team und sich selbst einen Spiegel vorzuhalten. Die Aktivierung des individuellen Potentials und von Ressourcen hat eine Entwicklung zur Folge, die Wachstum ermöglicht und über das Gefühl von Selbstbestimmung und eigener Kompetenz das Erleben eines sinnvollen Seins fördert.
- Der Freiraum, den das SIVUS-Konzept bietet, ist nicht gleichbedeutend mit der Abgabe jeglicher Verantwortung, die ich als Mitarbeiterin gegenüber einem begleiteten Menschen habe. Nicht 'Laissez-faire' ist



das Ziel. Das SIVUS-Konzept wird falsch verstanden, wenn das Konzept der 'Eigenverantwortlichkeit' nicht mit einem individuellen Zugang versehen wird. Jantzen würde dieses Verständnis als Isolationsbedingung beschreiben, die geistige Behinderung stabilisiert. Ein individuelles Vorgehen bedeutet in diesem Zusammenhang, dass in einem verabredeten Zeitrahmen, in dem wiederholt eine Reflexion des Prozessverlaufes stattfindet, einer bestimmten Person ein ganz individueller Rahmen gesetzt wird, an dem sie sich orientieren kann und der ihr die Möglichkeit gibt, ein größeres Maß an Selbständigkeit zu lernen. Als begleitende Mitarbeiterin habe ich eben auch die Verantwortung für die Bereitstellung dieser Rahmenbedingungen, die die Entwicklung eines behinderten Menschen und einen Lernprozess auf dem Weg zu mehr Eigenverantwortlichkeit ermöglichen. Ich sollte ihn mittel- und langfristig bei der Rücknahme von Hilfestellungen weder überfordern noch unterfordern.

- Eine Kritik aus der entgegengesetzten Richtung bezieht sich darauf, daß das SIVUS-Konzept einer Bevormundung der Bewohnerin gleichkommt. Die Mitarbeiterinnen behielten letztlich immer die Kontrolle über die Bewohnerin, dies stehe jeder Selbständigkeit und Normalität entgegen. Auch hier kann nur gesagt werden, daß zunehmende Selbständigkeit das Ziel der Begleitung ist und nicht absolut gesehen werden kann. Ebenso wie die völlige und sofortige Rücknahme von Struktur und Hilfe im Rahmen der Übergabe von Eigenverantwortlichkeit ist auch die Entwicklung von Selbständigkeit nur auf der Grundlage des individuellen Standortes und des Potentials bei den begleiteten Menschen zu beurteilen. Eine wichtige Aufgabe der Mitarbeiterinnen ist die Reflexion ihrer Tätigkeit und die Beurteilung, ob ihre Unterstützung im Lichte der Entwicklung noch angemessen oder ob sie bereits zu umfangreich ist. Vor allem für Menschen, die 10, 20, manchmal über 30 Jahre in einem engen, hospitalisierten Rahmen gelebt haben, bedeutet die unvorbereitete Überlassung in selbständigen Strukturen eine Überforderung und ein falsches Verständnis von Begleitung und Unterstützung. Diese Maßnahmen werden aller Wahrscheinlichkeit nach nicht die Entfaltung der Menschen zur Folge haben (s.o., Jantzen, 1990c).
- Die gleichen Aussagen gelten für die Auffassung "Normalisierung ist gesellschaftliche Normalität jetzt und vollständig", weitere Erwiderungen finden sich in Aufsätzen zum Normalisierungsprinzip (Beck, 1996; Thimm, 1984).
- Ein weiterer Vorwurf läßt sich in dem Satz zusammenfassen: "SIVUS redet dem egoistischen Durchsetzen individueller Bedürfnisse und damit der Ellenbogengesellschaft das Wort". Individuelle Bedürfnisse enden in ihrer unbeschränkten Durchsetzbarkeit dort, wo sie auf die Bedürfnisse anderer Menschen treffen. Das SIVUS-Konzept bietet genau hier Möglichkeiten, um Wünsche zu thematisieren, zu diskutieren und - bei Offenheit der Teilnehmerinnen - einer Lösung zuzuführen, mit der alle Gruppenmitglieder zumindest bis zu einer verabredeten Auswertung leben können. Insofern bietet das SIVUS-Konzept einerseits die Möglichkeit, eigene Bedürfnisse bewußt zu machen und zu vertreten. Dadurch werden sie offen und sichtbar gemacht. Damit lassen sie sich jedoch bearbeiten. Auf der anderen Seite heißt Gruppenzugehörigkeit auch die Auseinandersetzung mit den Wünschen und Bedürfnissen anderer. Das SIVUS-Konzept fördert also gleichzeitig das Zuhören und Verstehen der Bedürfnisse anderer wie auch ein Verständnis dafür, dass ein Zurückstecken eigener Bedürfnisse ein Gewinn für die Gruppe sein kann.

Es wird aus den Ausführungen deutlich, dass die Arbeit mit dem SIVUS-Konzept ungeahnte Chancen bietet, wie sie auch grundsätzlich mißverstanden werden kann und Möglichkeiten zum Machtmißbrauch sowie zur Verantwortungslosigkeit auf Seiten der Mitarbeiterinnen läßt. Erst die Reflexion auf der Grundlage der aktiven Beteiligung aller Gruppenmitglieder im Rahmen regelmäßiger Auswertungsgespräche (im Team wie auch in der Bewohnerinnengruppe) bietet die Kontrolle für den konstruktiven Umgang mit den Entwicklungspotentialen.

Dokumentation dient in diesem Sinne der eigenen Kontrolle wie auch zur Wahrnehmung von Veränderung. Sie ist immer Dokumentation eines Prozesses: Wo stehe ich? Wo komme ich her? Wo will ich hin? Dies bedeutet auch, daß der Frage: Bin ich zufrieden mit dem, was ich gemacht habe oder würde ich beim nächsten Mal etwas anders machen? eine große diagnostische Relevanz zukommt.

Schluss

Die praktische Erfahrung hat gezeigt, dass die Umsetzung des SIVUS-Konzeptes auch in einem hierarchisch gegliederten System möglich ist, wenn bestimmte Rahmenvorgaben erfüllt werden. Hierzu gehören z.B. die Unterstützung des Projektes durch die Leitung, klare Strukturen innerhalb der Institution, Transparenz von Entscheidungsprozessen sowie inhaltliche Vorgaben (Bezugspersonen- und Dokumentationssystem, Stellenbeschreibungen für die Mitarbeiterinnen auf allen Ebenen u.a.). Ein wichtiger Aspekt des Gelingens der Veränderung des Gruppenkonzeptes und der Umstellung des Wohngruppenalltags auf das SIVUS-Konzept ist das Vorhandensein fachlicher und bedarfsorientiert kontinuierlicher Begleitung und Beratung für das Begleiterinnenteam.



SIVUS bedeutet, dass Menschen mit geistiger Behinderung ihr Leben selbständig in die Hand nehmen. Die Aufgabe der Begleiterinnen ist die Abwägung des Ausmaßes von Unterstützung. Die individuell mögliche Entwicklung soll gefördert werden, ohne dass dauerhafte Überforderungen entstehen. Mitarbeiterinnen müssen sich klar darüber sein, dass das SIVUS-Konzept unter anderem dazu führt, dass die Bewohnerinnen selbstbewußter werden und sich nicht mehr wie früher alles gefallen lassen.

Die SIVUS-Methode bietet eine gute Möglichkeit zur Übung der Bewertung von Aktivitäten und Tätigkeiten ebenso wie der Bewertung der eigenen Lebenssituation und von Beziehungen. Das ist in dem Personenkreis Menschen mit geistiger Behinderung immer noch nicht üblich. Eine Erfahrung aus der Umsetzung des SIVUS-Konzeptes ist daher auch die Tatsache, dass automatisch Fragen zur Zufriedenheit der Nutzerinnen mit den Angeboten der Einrichtung gestellt werden und die Bewertung der Angebote durch die Nutzerinnen wichtig wird (Janßen & Begemann, 1998, S.37, 73). Auf welche Weise können aber über die Möglichkeiten des SIVUS-Konzeptes hinaus gezielte Aussagen von Nutzerinnen zur allgemeinen Lebensqualität und zur Zufriedenheit mit der Begleitung gewonnen werden? In diesem Zusammenhang verweise ich auf die Artikel von Gromann (1996) und Gromann & Niehoff-Dittmann (1999).

Das SIVUS-Konzept ist in seinen Eckpunkten wie auch in seinen Implikationen und den geschilderten Auswirkungen auch ein politisches Konzept. Es verändert die Sichtweise vom Menschen - und damit den Menschen selbst. Diese Parteilichkeit hat Auswirkungen auf das alltägliche Verhalten derjenigen, die mit dem Konzept aktiv in Kontakt gekommen sind. Solidarität und die Entwicklung von Selbstvertrauen und Zusammengehörigkeitsgefühl sind Grundwerte des menschlichen Zusammenlebens. Dies sind Eigenschaften, die in den Jahren nach der „geistig-moralischen Wende“ durch politische Entscheidungen zunehmend in den Hintergrund gedrängt wurden. In diese Zeit fällt der Mißbrauch des Qualitätsbegriffes zu Einsparmaßnahmen im Sozialbereich oder die spürbare Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes und ihre entsolidarisierende Wirkung. Schlagworte wie das von der „Sozialen Hängematte“ zur Charakterisierung der Sozialsysteme einerseits, Abgrenzung gegen alles Fremde und Andere andererseits sind populärer als die, die die Solidarität der Menschen untereinander betonen - ob zwischen Arbeitsuchenden und Beschäftigten, zwischen Behinderten oder Nichtbehinderten, zwischen Armen und Reichen oder Alten und Jungen. Die inhaltlichen Bezugspunkte des SIVUS-Konzeptes stehen daher in einem deutlichen Kontrast zum gesellschaftlichen Klima in der Bundesrepublik und können zu einem solidarischen Gegenentwurf beitragen.

*„Das positivste ist, dass mehr Vertrauen im Team besteht, dass man Wünsche äußern kann. Jeder hat Ecken und Kanten, jeder macht Fehler in seiner Arbeit, und im Team kann man das akzeptieren. Wenn das Vertrauen da, ist steht man nicht auf dem Prüfstand. Die Grundlage ist dabei Offenheit und die Fähigkeit zur Selbstkritik.“
Frau J., Mitarbeiterin*

Literatur:

- Beck, I., Düe, W. & Wieland, H. (Hrsg.)
Normalisierung, Behindertenpädagogik und sozialpolitische Perspektiven eines Reformkonzeptes, Heidelberg, 1996
- Bonderer, E. (1992)
SIVUS: Ein Konzept des solidarischen Zusammenlebens und Zusammenarbeitens mit geistig behinderten Menschen. Schweizerische Heilpädagogische Rundschau, 6, 137-141
- Bonderer, E. (1993).
Für das Fehlende oder gegen die Fehler? – Das schwedische SIVUS-Konzept als Alternative zum macht- und gewaltorientierten Umgang mit geistig behinderten Menschen, In: J. Egli (Hrsg.). Gewalt und Gegengewalt im Umgang mit geistig behinderten Menschen. (S. 49 - 60). Luzern: Edition SZH/SPC der Schweizerischen Zentralstelle für Heilpädagogik (SZH).
- Bongartz, K. (1997)
Die sozialpolitische Integration behinderter Menschen in Schweden. Hausarbeit. Paderborn: Katholische Fachhochschule Nordrhein-Westfalen, Abteilung Paderborn.
- Busch, L. & Mannhaupt, G. (1994)
Reflexion: Notwendigkeiten und Möglichkeiten entwicklungsorientierter Teamarbeit in der Betreuung Geistigbehinderter. Behindertenpädagogik: 3, 252-269



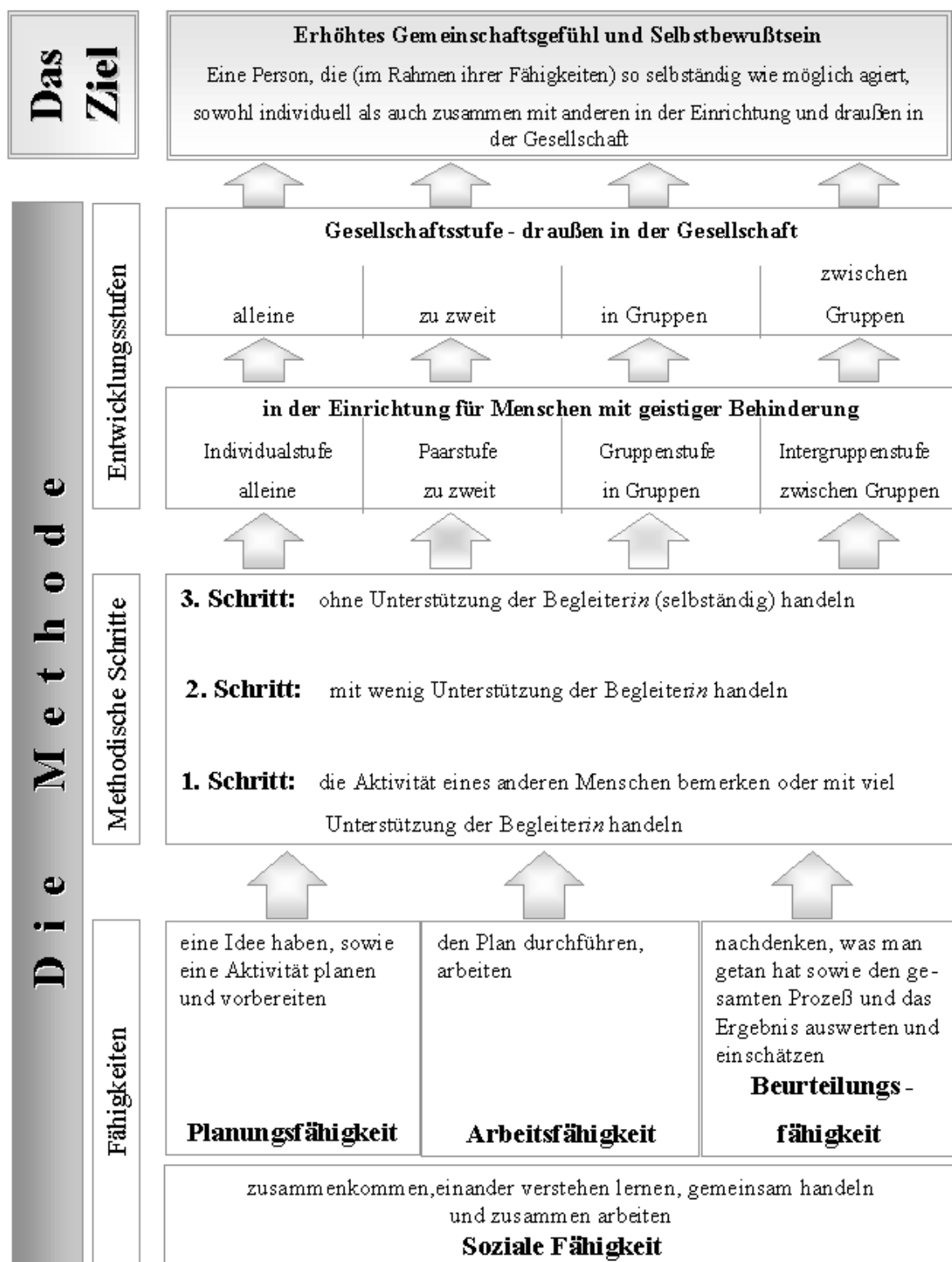
- Brater, M. & Maurus, A. (1996)
Leitfaden für die Einführung eines Verfahrens zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung - eine Arbeitshilfe. Echzell-Bingenheim: Verband für anthroposophische Heilpädagogik, Sozialtherapie und soziale Arbeit e.V.
- Conty, M. & Pöld-Krämer, S. (1997)
Recht auf Teilhabe. Bielefeld: Bethel-Verlag
- Deci, E.L. (1980)
Intrinsic motivation and personality, In: E. Straub (Ed.). Personality basic aspects and current researches. New York: S.35-80
- Diakonisches Werk Westfalen und Lippe, Fachverband Behindertenhilfe (Hrsg.) (1998)
Wer sagt mir eigentlich was ich will? - selbstbestimmen oder selbstbestimmt werden. Dokumentation der Fachtagung am 17.11.1998 in Münster
- Doldasinski, J. (1994)
Die SIVUS-Methode - Zur Qualitätsbeurteilung von Einrichtungen und sozialen Diensten für Menschen mit Behinderungen, In: Bundesvereinigung Lebenshilfe (Hrsg.). Qualitätssicherung in Heimen, Marburg: Lebenshilfe-Verlag, 137-156
- Doldasinski, Jürgen & Gromann-Richter, Petra (1989)
Was bedeutet die SIVUS-Methode für Mitarbeiter? Beschreibung der Arbeitssituation in der Tagesstätte „Parkstraße“. Verband der evangelischen Einrichtungen für geistig und seelisch Behinderte (Hrsg.). a.a.O., S.61-69
- Foucault, M. (1995)
Wahnsinn und Gesellschaft, Eine Geschichte des Wahns im Zeitalter der Vernunft. Frankfurt: Suhrkamp (Erstausgabe: 1961)
- Foucault, M. (1993)
Freiheit und Selbstsorge. Hrsg. v. H. Becker. Frankfurt.
- Geißler, K.A. & Hege, M. (1991)
Konzepte sozialpädagogischen Handelns. Ein Leitfaden für soziale Berufe. Weinheim: Beltz
- Giebing, H. (1996)
Pflegerische Qualitätssicherung. Bocholt: Eicanos
- Goffman, E. (1973)
Asyle. Frankfurt: Suhrkamp
- Gordon, Th. (1993)
Managerkonferenz. München: Heyne
- Gromann-Richter, P. (1991)
Durch meine Initiative konnte ich die Arbeit beeinflussen! - Normalisierung als Strukturkonzept. Zur Orientierung, 3, 18-23
- Gromann-Richter, P. (1991)
Was hat sich an unserer Arbeitsweise geändert? In: Gromann-Richter, Petra (Hrsgin.), Was heißt hier Auflösung?, Bonn: Psychiatrie Verlag, 148-159
- Gromann, P. (1996)
Nutzerkontrolle - ein wichtiger Bestandteil von Qualitätssicherung. Geistige Behinderung, 3, 211-222
- Gromann, P. & Niehoff-Dittmann, U. (1999)
Selbstbestimmung und Qualitätssicherung. Geistige Behinderung, 2, 156-164
- Janßen, C. (1997)
Das SIVUS-Konzept in der Arbeit in Wohngruppen. Geistige Behinderung, 1, 40-55
- Janßen, C. & Begemann, I. (Hrsg., 1998)
"Hier mach' ich das jetzt alles alleine ..." - Die SIVUS-Methode im Wohnheim. Erfahrungen aus der vierjährigen Arbeit im Bereich Behindertenhilfe 1 in Eckardtshaus. Bielefeld: Bethel-Verlag
- Jantzen, W. (1987)
Allgemeine Behindertenpädagogik, Bd.1. Weinheim. Beltz.
- Jantzen, W. (1990a)
Allgemeine Behindertenpädagogik, Bd.2. Weinheim. Beltz.



- Jantzen, Wolfgang (1990b)
Zum Konzept der Zone der nächsten Entwicklung. In: ders., Erziehung, Humanismus, Hegemonie. Münster. Lit Verlag: S.24-38
- Jantzen, Wolfgang (1990c)
Isolation. In: Sandkühler, H.G. (Hrsg.). Europäische Enzyklopädie zu Philosophie und Wissenschaften. Bd. 2. Hamburg: S.714-716
- Jantzen, W. (1993)
Geistige Behinderung und psychische Störung in der modernen Gesellschaft. In: Hennische, Kl. & Rotthaus, W. (Hrsg.). Psychotherapie und Geistige Behinderung. Dortmund. Verlag modernes lernen: S.182-194
- Jantzen, W. (1996)
Enthospitalisierung und institutioneller Kontext. Zeitschrift für Behindertenpädagogik, 3, 258-275
- Jantzen, W. (1998)
Menschen mit geistiger Behinderung - veränderte Sichtweisen. Zeitschrift für Behindertenpädagogik, 12, 526-532
- Maslow, A.H. (1981)
Motivation und Persönlichkeit. Hamburg: Rowohlt
- McManama, B. (1995)
Zur Erinnerung: Normalisierung. Zur Orientierung, 1, 7-11
- Nirje, B. (1985)
Das Normalisierungsprinzip - pädagogische und sozialpolitische Konsequenzen. In: Bundesvereinigung Lebenshilfe (Hrsg.). Ein Leben so normal wie möglich führen. Marburg: Lebenshilfe-Verlag, S.39, 225-242
- Petzold, H. (1998)
Wege zu „Fundierter Kollegialität“ - innerer Ort und äußerer Raum der Souveränität. Report Psychologie: 3, 234-239
- Piaget, J. (1975)
Das Erwachen der Intelligenz beim Kinde. Stuttgart: Klett.
- Ramin, E. (1995)
Von Werten zu Prinzipien - die Grundrechte der Verfassung als Bausteine für Heime zum Leben. In: Harris, R., Klie, Th. & Ramin, E. (Hrsg.) Heime zum Leben. Hannover: Vincentz. S.157-174.
- Reinberg, B. (1999).
Das SIVUS-Konzept als Handlungsgrundlage im Bereich des Wohnens von Menschen mit geistiger Behinderung. Diplomarbeit. Kiel. Christian-Albrecht-Universität. Fakultät für Erziehungswissenschaften
- Schönberger, F. (1991)
Menschenbild und Methode. Ein Plädoyer für den bedachtsamen Griff in den Warenkorb pädagogischer und therapeutischer Methoden. Behinderte in Familie, Schule und Gesellschaft, 6, 5-21
- Schwarte, N. & Oberste-Ufer, R. (1997)
LEWO: Lebensqualität in Wohnstätten für erwachsene Menschen mit geistiger Behinderung, Marburg: Lebenshilfe Verlag
- Steinkamp, H. (1998)
Selbstsorge und Parrhesia: antike Vorläufer gruppenspezifischer Praxis?, Gruppendynamik, 4, 371-378.
- Steinkamp, H. (2000)
Wer besteht wessen Freiheit?, Selbstsorge gegen die „sanfte Macht“ mit Behinderten, Vortrag, Eckardtsheim.
- Thimm, W. (1984)
Das Normalisierungsprinzip. Marburg. Lebenshilfe Verlag.
- Urban, W. (2000)
Einflussmöglichkeiten von Nutzern auf die Hilfeplanung, Zeitschrift für Heilpädagogik, 10, 404-410.
- Verband der ev. Einrichtungen für geistig u. seelisch Behinderte (Hrsg.) (1989)
Die SIVUS-Methode. Stuttgart
- von Bodelschwingsche Anstalten Bethel, Fachausschuß Behindertenhilfe (1997)
Qualitätsgrundsätze für die Arbeit in den von Bodelschwingsche Anstalten Bethel. Bethel.
- Vygotskij, L.S. (1987)
Ausgewählte Schriften. Bd.2. Köln: Pahl-Rugenstein.



- Walujo, S. (1989)
Handbuch der SIVUS-Methode. In: Verband der ev. Einrichtungen für geistig u. seelisch Behinderte (Hrsg.).
Die SIVUS-Methode. Stuttgart
- Walujo, S. & Malmström, C. (1996)
Grundlagen der SIVUS-Methode. München: Reinhardt
- Walujo, S. (1998)
Integration - Der Weg aus der Einrichtung - Integrative Gruppenarbeit in der Gesellschaft. Gmunden
- Weinert, A. (1987)
Lehrbuch der Organisationspsychologie. Weinheim. Beltz.



Ziel und Methode

Soziale und individuelle Entwicklung durch gemeinschaftliches Handeln :