

Selfies



Es ist vielleicht nicht so spektakulär, aber ich lese meine Orientierung am liebsten nach dem Feierabend im Büro. Da ist es ruhig und ich kann mich voll darauf konzentrieren.

Kerstin Skarupke

Beratungs- und Begegnungsstätte ›Peitzer Acht‹, Wichern Wohnstätten und Soziale Dienste gemeinnützige GmbH, Frankfurt (Oder)

Klick

dem Bestatter wird das Einsargen übernommen. Es findet immer eine Aussegnung auf der Wohngruppe statt, bei der gemeinsam der Sarg geschlossen wird. Wir nehmen zusammen Abschied und geben so für Angehörige, Mitbewohner und Mitarbeitende Orientierung bei der Trauer.

Als Grundregeln werden beachtet:

- Jeder der möchte kann teilnehmen, so auch an der Beerdigung.
- Das Zimmer des verstorbenen Mitbewohners bleibt einige Tage, wenn möglich Wochen frei und wird nicht geräumt.
- Ein Bild des Verstorbenen, Blumen und eine Kerze werden im Zimmer aufgestellt und erinnern so an das ehemalige Gruppenmitglied. Viele Angehörige, Mitbewohner und Teammitarbeiter nutzen diesen Raum für ihre Trauer und ihren persönlichen Abschied.

Lebensbejahende Sterbebegleitung

Diese lebensbejahende Sterbebegleitung wird möglich durch Hospizhelfer, Sterbebegleiter und Ethikberater unter unseren Mitarbeitenden sowie die allgemein hohe Fachlichkeit. Die Seelsorge durch den pastoralen Dienst, Materialien wie »Geistliche Hilfen zur Begleitung von schwerkranken und sterbenden Menschen«, unsere »Leitsätze zur Sterbebegleitung« und spezielle Fortbildungen sind über lange Jahre hinweg gemeinsam weiter entwickelt worden.

Standpunkte entwickeln

Fort- und Weiterbildung als zentrale Orientierungsorte

Mit fünfundzwanzig Jahren Berufserfahrung in verschiedenen Feldern der Fort- und Weiterbildung stößt Michael Klein immer wieder Lernprozesse mit Fortbildungsteilnehmenden an. Am Anfang seiner langjährigen Fortbildungserfahrung standen positive Erfahrungen als Lernender. Sein Credo: Bildungsarbeit will Veränderung und bietet für den Einzelnen Orientierung.

Herr Klein, Sie sind schon seit vielen Jahren in der Fortbildungsarbeit tätig. Wie sind Sie selber in diese Tätigkeit gekommen?

Michael Klein: Zwischenzeitlich sind es schon gute siebzehn Jahre, die ich hauptamtlich in der Fort- und Weiterbildung im Feld sozialer Arbeit arbeite. Rechnet man die Zeit als Jugendreferent und die als nebenberuflicher Fortbildner dazu, sind es mindestens fünfundzwanzig Jahre.

Meine Motive für diese Tätigkeit gehen weit zurück in meine Biografie. Sie haben sich auch immer wieder gewandelt. Die für mich aber wesentlichen Punkte sind die eigenen vorwiegend positiven Erfahrung mit Bildungsarbeit nach meiner »Schulzeit«: die Lust am Lernen und an der Horizonterweiterung; der Wunsch, den Dingen auf den Grund zu gehen und sich in und mit Gruppen Gleichgesinnter weiter zu entwickeln. Fortbildung ermöglicht Themen interessengeleitet aufzugreifen und zu vertiefen, von vielfältigen Sichtweisen inspiriert und in relativ hierarchiearmen Kontexten Selbsterfahrung zu erleben und dabei gemeinsame und persönliche Ziele zu verfolgen. Dies in eigenen Fort- und Weiterbildungen so erfahren zu haben, weckte in mir den Wunsch, in diesem Feld zu arbeiten.

Die Menschen, die in die Fortbildungen kommen, haben die auch diese Vorstellungen von Seminaren?

Die Interessenlage ist so vielfältig wie es Teilnehmende gibt. Das Spektrum reicht von: »einfach, mal raus kommen« über »bin geschickt worden« oder »ich soll eine neue Funktion bekleiden«, bis hin zu dem was auch ich für mich als das Besondere entdeckte. Zu beobachten ist, vor allem bei Weiterbildungen, dass sich die ursprüngliche Interessenlage verändert. Teilnehmende merken, die Auseinandersetzung mit den Themen, den unterschiedlichsten organisationalen Kontexten, die Art des Lernens und das Miteinander in der Gruppe, die geforderten Selbstbezüge verändern mich. Die Dinge betreffen mich, mit meinen Ansichten, Werten und Haltungen als Mensch, sie betreffen mein professionelles Selbstverständnis in der jeweiligen Rolle und Funktion sowohl entlastend als auch fordernd. Immer wieder erlebe ich, dass Fortbildungen Auswirkungen auf das eigene Verhalten und Handeln haben. Teilnehmende stellen fest, dass, ausgelöst durch diese Art des Lernens, Konsequenzen in privaten, beruflichen und organisationalen Bezügen anstehen. Einige Teilnehmende begrüßen das, andere wollen das nicht oder nur für bestimmte Felder. Auch hier gilt es, das gesamte Spektrum in seiner Differenziertheit zu achten und zu respektieren. Am Ende einer Fort- und Weiterbildung stehen daher meist sehr individuelle Lernbilanzen.

Fort- und Weiterbildung dient also auch als Orientierungshilfe?

Ja, Bildungsarbeit richtig verstanden, will Veränderung und bietet

daher für den Einzelnen Orientierung. Es setzt aber voraus, dass die einzelne Person, das will; sie offen und sensibel ist für im Bildungsprozess angestoßene extrinsischen und intrinsischen Prozesse. Lernprozesse eben, die die ganze Person und ihr soziales Umfeld mit einbeziehen. Reflektierend, gestaltend und planend. Als Erwachsenenbildner kann ich solche Lernprozesse nur anstoßen, manchmal provozieren, die Tragweite und unterschiedlichen Dimensionen andeuten, die ersten Schritte begleiten. Letztlich muss ich aber dann dem Einzelnen die Tiefe und Weite des Prozesses überlassen. Manchmal kann ich vielleicht noch interessiert nachhaken – vor allem wenn es sich um Weiterbildungsprozesse handelt!

Sind das für Fort- und Weiterbildung zentrale Momente, wenn so eine Entwicklung angestoßen wird?

Ja, das sind auch für die Erwachsenenbildner sehr dichte Momente. Wenn Inhalte, persönliche Betroffenheiten mit persönlichen Veränderungswünschen und häufig auch -notwendigkeiten in einer konkreten Selbsterfahrungssequenz kumulieren, wenn letztlich auch persönliche Entscheidungen gefordert sind. Das eigene Selbstkonzept, mit den Variationen einer Weiterentwicklung oder der konsistenten Erhaltung, ist immer wieder das Thema.

Gehen diese Lernprozesse immer »glatt«?

Jeder Lernprozess erzeugt Widerstände. Mit ihrem Auftreten kann jemand den Prozess beenden oder ihnen auf den Grund gehend in den weiteren Lernprozess eintreten. Orientierung sieht daher für jeden Teilnehmenden, je nach Entscheidung und Wahl, anders aus. Eine Offenheit, ein Abenteuer, in Sachen Orientierung? Fort- und Weiterbildung können Orientierungshilfen sein und sind es auch. Sie tragen dazu bei, dass Teilnehmende ihren jeweilig individuellen momentan aktuellen Standpunkt zu bestimmten Themen, Situationen und Sachverhalten entwickeln, einnehmen und respektvoll sich selbst und anderen gegenüber vertreten können, möglicherweise, als eine Stimme, Stimmart in einem vielstimmigen Chor.

Was sind Kernthemen von Fort- und Weiterbildung?

Fort- und Weiterbildung bietet aktuelle Theorien und Theoriemodelle, Erfahrungen und Erfahrungsaustausch, Such-, Reflexions-, Planungs- und Entscheidungsräume, nimmt mögliche Konflikte exemplarisch in Augenschein und führt in Prozessen unterschiedlichster Diskurse in einem vorgegebenen Zeitrahmen zu einer Verdichtung der eigenen Position. Nicht

immer kommt dieser Prozess zu einem Abschluss, aber der Prozess wird in Gang gesetzt – wenn der Teilnehmende dies will. So ist es auch nicht selten oder verwunderlich, dass Teilnehmende zum Beispiel einer Führungskräftequalifikation, während der Weiterbildung, zu dem Schluss kommen, dass sie weder führen noch leiten wollen. Oder Teilnehmende nach einer Fort- und Weiterbildung sich selbstbewusster klar darüber geworden sind, dass ein Wechsel des Arbeitgebers, des Berufs oder der gegenwärtigen Position ansteht oder auch private Veränderungen einzuleiten sind. In aller Regel sind es Veränderungen, die die ganze Person betreffen: Körper, Geist und Seele. Teilnehmende berichten häufig auch darüber, dass ihr privates und berufliches Umfeld Veränderungen wahrnimmt, häufig sogar bevor sie es selbst bemerken.

Aktuell geht es ja im Diskurs über die Begleitung von Menschen mit Unterstützungsbedarf um Personenzentrierung, Stärkenorientierung, Inklusion und Teilhabe. Sind das Reizworte für Fortbildungsteilnehmer?

Reizworte, im Sinne von »da hab ich Lust drauf«, würde ich nicht sagen, Eher »Schlagworte«. Mancher Begriff ist leer, für die Teilnehmenden eine bloße Worthülse. Ein anderer ist mit unklaren Assoziationen und wieder ein anderer mit Halbwissen gefüllt. Ich erlebe hier leider bei den meisten Teilnehmenden keine Neugierde, keinen Aufbruch zu neuen Ufern des eigenen Selbstverständnisses. Manchmal auch Müdigkeit, Abwarten und Schulterzucken. Fort- und Weiterbildungen, die diese Begrifflichkeiten im Namen führen, finden häufig mangels Nachfrage nicht statt.

Wie erklären Sie das?

Zwei Aspekte spielen hier eine zentrale Rolle:

Erstens, die Mitarbeitenden in Betreuung, Pflege und Begleitung kommen durch die Arbeitsverdich-



Michael Klein, Bundesakademie für Kirche und Diakonie, Titting

ba kd **Inspiration und Richtung geben**
 Bundesakademie für Kirche und Diakonie

Wir bieten Bildung, Training und Beratung für Menschen in sozialen, pflegerischen und bildungsorientierten Arbeitsfeldern von Kirche und Diakonie.

Unsere Leidenschaft ist, dass unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Potentiale entdecken und entfalten.

Die Bundesakademie für Kirche und Diakonie ist der Ort für gemeinsame Bildungsanliegen und Bildungsprozesse, für fachliche Tagungen und Foren.

Sie wirkt als Kompetenzzentrum für zentrale Themen wie Beratung, Supervision, Coaching, Organisationsberatung, Qualitätsentwicklung, Gemeinwesenarbeit, Sozialraumorientierung und Gemeindepädagogik.

Außerdem bietet die Bundesakademie für Kirche und Diakonie einen Ort für den Austausch, Know-how-Transfer und für die Fort- und Weiterbildung in Kirche und Diakonie.

Programm und weitere Infos:
<http://www.bundesakademie-kd.de/Orientierung>.

Selfies



Ich lese die Orientierung,
weil sie mir in allen Lebenslagen was zu sagen hat!
Mit Glücksgefühlen aus dem Garten grüßt.

Wolfgang Hamberger

Klick

tung immer mehr an ihre körperlichen und psychischen Belastungsgrenzen. Bei fast jeder Weiterbildung fallen in den letzten Jahren Teilnehmende mit Burn-out für ein zwei Module aus, oder verlassen die Weiterbildung ganz.

Zweitens, die Themen sind für Mitarbeitende keine »echten« Themen, da sie für ihren Träger keine »echten« Themen sind. Es fehlt oft an inhaltlich-konzeptionellen Positionierungen mit der entsprechenden gewollten strategisch klaren Ausrichtung, den entsprechenden strukturellen, organisationalen Planungen und Konsequenzen sowie den dazugehörigen budgetierten Kostenstellen. Mitarbeitende bleiben so jedoch resigniert orientierungslos.

Werden diese Themen in unseren Angeboten durch die Herstellung von Selbstbezüge im Sinne von Thema – Ich; Thema – Gruppe – Ich; Thema – Gruppe – Ich – Or-

ganisation aufgegriffen und mit ihren Konsequenzen für beruflich professionelles Handeln im Feld sowie mit notwendigen inhaltlich-strukturellen, organisationalen und sozialraumbezogenen Rahmenbedingungen verknüpft, erleben wir häufig bei Teilnehmenden eine hohe Identifikation, Interesse und Engagement. Diese Themen werden dann oft in konkreten Praxis-Projekten aufgegriffen! Oftmals leider auch mit hohem Frustrationspotential durch Grenzerfahrungen.

Wie gelingt es in Fort- und Weiterbildungsarbeit Haltung zu unterstützen?

Fort- und Weiterbildung ist in allererster Linie Bildungsarbeit im Sinne einer Persönlichkeits-Bildung. Unsere Wissenserweiterung steht in dieser Tradition und geht mit der Reflexion und Auseinandersetzung der darin anklingenden Werte, Einstellungen, Rechte, Pflichten, Ethiken etc. einher. Über Diskurse, Dialog, situative persönliche Positionierungen, Feedbacks in der Lerngruppe in einem relativ macht- und hierarchiearmen, durch Fairness, Offenheit, gegenseitigen Respekt sowie Achtsamkeit und Willen zum Lernen geprägten Lern- und Lehrraum, kann sich das entwickeln, was wir Haltung nennen. Haltung sich selbst, anderen Personen, Gruppierungen, der Gesellschaft, der Welt und Gott gegenüber. Nicht als starre Struktur des So und nicht Anders, sondern als neue Fixsterne am Himmel, die uns Orientierung geben können. Fehlt der Wille zum so Lernen, wird der Ertrag sich entsprechend relativieren. In diesem Prozess sind auch Lehrende Lernende und Lernende Lehrer, wie es Paulo Freire mal gesagt hat. Der Prozess gestaltet sich in seiner Intensität unterschiedlich und gelingt nicht immer umfanglich.

Was folgt nach der Bildung des Einzelnen?

Nach dem Aspekt der »Persönlichkeits-Bildung« steht dann der Aspekt der Personalentwicklung mit

notwendigen Anforderungen, Klärungen zur Rolle, Funktion in der Organisation. Der dritte Aspekt ist der der Organisationsentwicklung in kleinen Schritten. Dabei geht es um die Verzahnung der Aspekte: Bildung, Personalentwicklung mit dem der Organisationsgestaltung. In Weiterbildungen geschieht dies oft durch Praxisprojekte die der Umsetzung des »neuen Potentials« dienen.

Kurz zum Abschluss: Fort-/Weiterbildung und Orientierung sind...?

Für mich untrennbar und vielfältig miteinander verknüpft im oben ausgeführten Sinn. Zum Beispiel dient Fort- und Weiterbildung der (Neu-) Orientierung im Beruf. Eine berufliche (Neu-)Orientierung kann Resultat eines solchen Prozesses sein und eine (Neu-)Orientierung kann Anlass für eine Fort- und Weiterbildung sein.

Orientierung verstehe ich dabei in dem Sinne, dass Vertrauen, nicht Wissen, die Führung übernimmt. Bedeutsamen Entwicklungen, kreativen Schüben, tief greifendem Wandel geht oft das »Chaos« voraus. Wichtig ist das Bewusstsein *auf dem Weg sein, zu suchen, nicht schon Angekommen-zu-sein!*

Herr Klein, herzlichen Dank für das Interview.

*Das Interview führte
Martin Herrlich, Schwäbisch Hall*