

Kurt Bader

## Probleme einer wissenschaftlichen Begleitung

Bei dem Versuch, auf subjektwissenschaftlicher Grundlage die Arbeitsabläufe in einer sozialen Einrichtung zu evaluieren, waren wir mit den im Folgenden beschriebenen Problemen konfrontiert. Unser Auftrag war es, den Ambulantisierungsprozess einer stationären Betreuungseinrichtung für Menschen mit Behinderung wissenschaftlich zu begleiten. Die in diesem Rahmen stattgefundene teilnehmende Beobachtung und die damit verbundenen Konflikte mit den Mitarbeitern scheinen mir charakteristisch für den gesamten Evaluierungsprozess zu sein. Die Darstellung konzentriert sich auf das Verhältnis zwischen diesen und der Forschungsgruppe, an der ich beteiligt war. Unsere Arbeit mit den Bewohnern wäre ein eigenständig zu behandelndes Thema und wird hier daher weitestgehend ausgeklammert.

### *1. Vorgeschichte und Vorgehensweise*

Das Angebot, die wissenschaftliche Begleitung des Ambulantisierungsprozesses zu übernehmen, wurde uns vor ca. drei Jahren von der Leitung der Einrichtung unterbreitet. Diese hatte beim Hamburger Senat durchgesetzt, dass die Art und Weise, wie die in den Hamburger Institutionen geplante Ambulantisierung der Betreuung evaluiert werde, von den Einrichtungen mitbestimmt werden konnte. Nach klärenden Vorgesprächen mit der Leitung und einigen Mitarbeitern, in welchen unser Ansatz vorbehaltlos akzeptiert wurde, wurde der Auftrag festgelegt: Wir sollten einerseits für die Betreuer ein Instrument für die Individuelle Hilfeplanung (IHP) entwickeln und andererseits die „Zufriedenheit“ der betreuten Menschen im Zuge des geplanten Ambulantisierungsprozesses evaluieren.

In der Einrichtung wurden ca. 20 Menschen mit teilweise schwerer „geistiger Behinderung“ betreut. Die stationäre Unterbringung sollte in ambulante, betreute Wohngemeinschaften in einem neben dem bisherigen Haupthaus gelegenen Objekt umgewandelt werden. Der Betreuungsschlüssel entspricht dem Hamburger Durchschnitt; zusätzlich zu den festangestellten Mitarbeitern gibt es eine Reihe von Honorarkräften. Die Institution liegt an der Peripherie Hamburgs in einer Villengegend, die kaum nachbarschaftliche Infrastruktur aufweist – die nächste Verkehrsanbindung der S-Bahn ist ca. 20 Minuten Gehweg entfernt.

Besonderes Anliegen des Trägers ist, ein Angebot zu stärken, das alle Formen von Behinderung umfasst. Obwohl es bereits seit längerer Zeit Bestrebungen gibt, das übliche stationäre Regelwerk zu lockern und stärker individuumzentriert zu arbeiten, bestand bei den Mitarbeitern der Einrichtung ein gewisses Maß an Unsicherheit, die gewohnte Struktur aufzugeben und sich auf die neuen Wohnstrukturen einzulassen.

Für die Etablierung der individuellen Hilfeplanung (IHP) trugen wir gemeinsam mit den Mitarbeitern in kleinen Arbeitsgruppen strukturelle und inhaltliche Aspekte des zu entwickelnden Arbeitsinstruments zusammen. Diese wurden von uns in schriftliche Vorschläge gefasst und rückgemeldet. Daraus entstand schließlich ein Instrument, das schrittweise, wenn auch mit großen Verzögerungen – denn für die Mitarbeiter der Einrichtung stand zunächst der Umzug der Bewohner im Vordergrund – in der Praxis eingesetzt wurde. Zur Zeit – die wissenschaftliche Begleitung wurde im Juni 2009 mit der Vorlage eines Abschlussberichts beendet – wird der IHP von einer Reihe von Mitarbeitern genutzt.

Im zweiten Teil unseres Auftrags stand die Zufriedenheit der Bewohner mit ihrem Leben in (und außerhalb) der Institution im Zentrum. Gegenstand unserer Arbeit waren dabei auch die im weiteren Sinne sozialen Beziehungen zwischen den Beteiligten – insbesondere den Bewohnern, den institutionellen Betreuern, den Angehörigen und gesetzlichen Vertretern, und zwar insoweit sie unmittelbar die Situation für die Bewohner (mit) bestimmen. Dabei war unsere Hypothese, dass der Grad der Teilhabe für die Qualität der Zufriedenheit wesentliches Kriterium ist: Menschen mit geringen oder gar keinen Teilhabemöglichkeiten tendieren eher dazu, mit ihren Lebensbedingungen „zufrieden“ zu sein, als jene, denen bewusst ist, dass sie über Verbesserungsmöglichkeiten verfügen, die sie einfordern können (vgl. hierzu auch Dörner 1998). Insofern kann gezeigte „Unzufriedenheit“ einen produktiven Charakter entfalten, wenn sie die Menschen motiviert, sich schrittweise aus behindernden Fesseln der institutionellen Betreuung zu befreien. Unzufriedene Bewohner können daher auch ein Indiz dafür sein, dass sie ihre Betreuungssituation verbessern wollen und können. Insoweit die Institution bemüht ist, sich den Bedürfnissen der betreuten Menschen anzunähern, eröffnet sie damit gleichzeitig diesen die Möglichkeit, über ihre bestehende Situation hinauszudenken und zu handeln. Die Evaluierung von Bedürfnissen ist daher kein statischer Schnappschuss, sondern notwendigerweise ein Prozess. Unser Ziel war, den üblicherweise in diesem Bereich von sozialwissenschaftlichen

Forschungen eingenommenen Außenstandpunkt (Stichwort: betriebswirtschaftlich orientiertes Qualitätsmanagement) zu vermeiden und im Sinne von Handlungsforschung mit den Beteiligten Schritte der Veränderung der Betreuungsqualität (und damit der besseren Befriedigung der Bedürfnisse der betreuten Menschen) zu entwickeln und umzusetzen. Dafür waren wir darauf angewiesen, mit den Betreuern eng zusammenzuarbeiten und sie als direkte Vermittler und Hauptverantwortliche für die Betreuungsqualität und deren angestrebte Verbesserung zu sehen.

Im Einzelnen unternahmen wir die folgenden Teilschritte:

- wir stellten unsere Position den Mitarbeitern vor;
- wir nahmen Kontakt mit den in der Institution betreuten Menschen auf;
- wir schrieben Protokolle, erstellten Arbeitspapiere und stellten diese zur Diskussion;
- wir boten Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten an;
- wir führten selbst kleine Praxisprojekte mit den betreuten Menschen durch wie z.B. Besuche des Kunstprojekts Schlumper in Hamburg, Besuche in Lüneburg, Produktion eines Videofilmes über das Alltagsleben in der Einrichtung usw.;
- wir nahmen Kontakt auf mit der Interessensvertretung von behinderten Menschen in Hamburg (LAG) und den zuständigen Kommunalstellen;
- wir berichteten den Mitarbeitern der Institution in Einzelgesprächen und auf Dienstbesprechungen über unsere Beobachtungen und deren Bewertungen und versuchten, auf diese Weise Verständigungsprozesse voranzutreiben (die Form dieser Rückmeldungen scheint einer der Kernpunkte unserer Probleme im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung zu sein).

Als wichtiges methodisches Element unseres Vorhabens benannten wir „evaluierende Dialoge“: Wir verstehen diese als ein kommunikatives Mittel, das auf den dialogischen, gleichberechtigten und umkehrbaren Charakter von Verständigungsprozessen orientiert ist und damit die Entwicklung von Erkenntnissen (=soziale Selbstverständigung) ermöglicht. Dabei setzten wir nicht nur auf verbale Prozesse, sondern versuchten auch, die Handlungszusammenhänge vorantreibenden und in ihnen enthaltenen bzw. entstehenden Bedürfnisse zu erschließen. Um die Arbeit der Mitarbeiter und die Verhältnisse in der Einrichtung kennen zu lernen, haben wir „beobachtet“ – im Wesentlichen mehr oder weniger eingebunden in die jeweils laufenden Tätigkeiten. Wir haben dabei auf „teilnehmende

Beobachtung“ gesetzt – eine „klassische“ Methode qualitativer Sozialforschung. Wir protokollierten das Beobachtete und gaben die Protokolle den Mitarbeitern zu lesen. Es war vorgesehen, über die Protokolle und unsere Nachfragen eine Reflexion über die Praxisabläufe anzuregen und ggf. Veränderungen zu initiieren. Wir, das waren mit mir ein Soziologe und Sozialarbeiter, ein Sozialarbeiter, ein Student der Sozialarbeit und ein Kinderarzt und Neurologe.

## *2. Die Wahrnehmung der wissenschaftlichen Begleitung als Kontrolle – und ein Versuch, dies zu überwinden*

Aus unseren zwei Schwerpunktaufgaben – Entwicklung eines Instrumentariums der IHP und Evaluierung der Zufriedenheit der betreuten Menschen – ergab sich, dass wir in der Einrichtung präsent waren. Dabei vermischten sich die beiden Aufgaben teilweise miteinander. Die Einzel- und Gruppengespräche mit den Mitarbeitern zur Entwicklung von individuellen Hilfeplänen fanden in der Dienstzeit statt, oft waren dabei auch – von uns durchaus begrüßt und angeregt – die betroffenen Bewohner anwesend.

Die Zufriedenheit der Bewohner evaluierten wir, indem wir erstens mit den einzelnen Bewohnern Gespräche führten (= als Teil von „evaluierenden Dialogen“), ihnen zweitens (meist in Absprache mit den Profis) kleine Projekte anboten, drittens ihren bisherigen Lebensweg nachzeichneten (in Anlehnung an Jantzens Methode der rehistorisierenden Diagnostik; vgl. Jantzen 2005) und wir viertens versuchten, uns durch punktuelle, teils geplante, teils sich zufällig ergebende Teilnahme an institutionellen Alltagssituationen vom Leben in der Einrichtung „ein Bild zu machen“. Zwar war es uns ein Anliegen, neben den Mitarbeitern der Institution auch die Bewohner zu Mitforschern zu „machen“. Dies gelang uns aber nicht in dem von uns gewünschten Maße, weil wir zum einen zu wenig an der Betreuung teilnahmen, um zu dialogfähigen Partnern zu werden und zum anderen – damit zusammenhängend – die Verständigung mit den Bewohnern nur unzureichend gelang. Insofern muss selbstkritisch angemerkt werden, dass wir auf diese Weise die Bewohner weitgehend in ihrer Objektposition beließen und wir nur in einzelnen Situationen es realisierten, mit den Bewohnern gleichberechtigte Beziehungen herzustellen. Ein Dilemma, das – wenn auch nicht so zugespitzt – auch für den Bezug zu den Mitarbeitern galt und m.E. ein Hauptproblem subjektwissenschaftlicher Forschungsversuche darstellt.

Von Anfang an war es unser Anliegen, eine bessere Innensicht der Abläufe zu gewinnen und am institutionellen Geschehen „teilzunehmen“.

Die Hospitation in verschiedenen Alltagssituationen und unsere – oft innerhalb der Situation gestellten und dadurch von den Mitarbeitern als störend empfundenen – mehr oder weniger kritischen Verständnisfragen waren (auch) Ausdruck unseres Bemühens, die Arbeit besser zu verstehen. Unsere kleinen Praxisprojekte, die darauf zielten, reale Möglichkeiten aufzuzeigen („best practice“) und darauf hinzuwirken, dass diese von den Mitarbeitern in das Regelangebot übernommen werden, fanden im Rahmen des normalen Wochenprogramms statt.

Durch diese Präsenz und partielle Eingebundenheit konnten wir relativ unkompliziert mit den Bewohnern in Kontakt treten. Es gelang uns in vielen kleinen Situationen, zu verschiedenen von ihnen Verständigungsbrücken aufzubauen, die jedoch nicht sehr tragfähig waren. Wir stellten uns allerdings nicht als „wissenschaftliche Begleiter“ vor, sondern agierten als interessierte Mit-Menschen. Offenbar trauten wir uns und den Bewohnern nicht zu, die Funktion wissenschaftlicher Begleitung verständlich zu machen. Im Unterschied zu den uns freundlich gesinnten Bewohnern blieben viele Profis uns gegenüber auf Distanz. Wir tendierten ihnen gegenüber eher dazu, ihre Tätigkeit kritisch zu hinterfragen und auf sie Einfluss zu nehmen. Unsere Funktion, ihr Verhalten gegenüber den Bewohnern zu bewerten, erschwerte es, eine gemeinsame Gesprächsebene zu entwickeln. Hier spielte vermutlich eine wichtige Rolle, dass wir in all unseren Bemühungen mehr oder minder als „von außen“ kommend wahrgenommen wurden. (Am Ende der wissenschaftlichen Begleitung wurde dies von den Mitarbeitern allerdings positiv bewertet.)

Lange Zeit erkannten wir nicht, dass eine Ursache hierfür schon in der Struktur unseres Auftrages lag. Wir sahen uns genötigt, ein Doppelmandat zu erfüllen: einerseits für die Profis ein Arbeitsinstrument zu entwickeln, andererseits – meist anwaltlich gefärbt – die (Un-) Zufriedenheit der Bewohner zu ermitteln. Beide Mandate gerieten oft in Widerspruch zueinander, was zur Folge hatte, dass wir ständig in unserer Loyalität zwischen den Gruppen wechselten und dabei die Interessen der jeweils anderen Seite weniger beachteten. Hierbei erscheint uns im Nachhinein wesentlich, dass unser Auftrag von der Leitung der Einrichtung und von nur wenigen Kollegen formuliert worden war. Anstatt die nicht einbezogenen, gleichgültigen oder gar ablehnenden Kollegen zu Beginn nach ihren Wünschen und Problemen hinsichtlich unserer wissenschaftlichen Begleitung zu fragen und sie mit einzubeziehen, stellten wir einfach „unseren“ Auftrag vor und begannen mit der Arbeit.

Zu diesen problematischen Konstellationen kam hinzu, dass in unserer Forschungsgruppe unterschiedliche Interessen und teilweise verschiedene wissenschaftstheoretische Ansätze sich versammelten: Ein Mediziner mit vielen Erfahrungen und Kompetenzen in der Betreuung von autistischen und geistig behinderten Menschen, der die für ihn fruchtbare Arbeitsatmosphäre in unserer Gruppe schätzte; ein Soziologe und Sozialarbeiter, der – theoretisch an der Frankfurter Schule orientiert – über das Forschungsvorhaben promovierte; ein Student der Sozialarbeit, der – interessiert an der Kritischen Psychologie – mit uns seine Projektpraxis absolvierte; ein Sozialarbeiter, der sich seit langer Zeit mit der Kritischen Psychologie beschäftigte; und ich, seit Jahren bestrebt, die Kritische Psychologie in verschiedenen Praxisbereichen zu nutzen. Alle Beteiligten, mit einer Ausnahme, wurden von dem Träger der Einrichtung mehr schlecht als recht bezahlt; alle hatten das Interesse, mit einer erfolgreichen wissenschaftlichen Begleitung Anerkennung zu erhalten und einen Beitrag zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitssituation der beteiligten Menschen zu erreichen; und wir wollten auch vermeiden, dass uns von der Leitung der Auftrag entzogen wurde, im Wesentlichen weil uns damit weitere Eingriffsmöglichkeiten genommen würden. Trotz weitgehend übereinstimmender Orientierung mischten sich somit in der Forschergruppe unterschiedliche individuelle Erkenntnisinteressen, die sich auch im direkten Auftreten in der Einrichtung ausdrückten.

Es scheint auf der Hand zu liegen, dass es für uns wichtig war, die institutionellen Abläufe „von innen“ kennen zu lernen, v.a. um den zweiten Teil des Evaluationsauftrags zu erfüllen. Unser Bemühen um eine „Innensicht“ ist aber auch grundsätzlich in Frage zu stellen: War und ist es ein „richtiger“ Schritt, sich in die laufende Praxis zu integrieren und damit Gefahr zu laufen, sich in mehrfacher Hinsicht als undurchsichtiger „Agent“ zu gebärden? Denn wir vertreten bei aller Unterschiedlichkeit der jeweils individuellen Interessen nicht nur ein für die Beteiligten unklares Mandat, sondern versuchten ja auch, „unsere“ Theorie durch eine „gute“ Praxis zu rechtfertigen und aus unserer „Praxis“ – so schillernd sie auch immer ist – Hypothesen für unsere Theoriebildung abzuleiten. Insofern ist auch die Überlegung statthaft, ob die „Praxisteilnahme“ nicht auch die Funktion hatte, sich das Wohlwollen der Mitarbeiter zu sichern und Belege für unsere Hypothesen zu finden – dies begleitet von der kurzschlüssigen Annahme, dass sich eine „richtige“ Theorie durch eine ebenso „richtige“ Praxis belegen und veranschaulichen lassen kann. Wir waren mit unseren Praxisprojekten und unserer Präsenz in der Einrichtung näher

an das institutionelle Geschehen gerückt – aber es müssen Zweifel angemeldet werden, ob damit eine bessere Verständigung mit den Mitarbeitern erreicht wurde.

Das Verhältnis zu den Mitarbeitern eskalierte schließlich, als wir Zeuge einer Situation wurden, die u.E. nach gewaltförmig gegen einen Bewohner gerichtet war (eine Mitarbeiterin schob resolut einen Bewohner die Treppe hinauf). Wie üblich, wurde diese Wahrnehmung protokolliert und unsere Bewertung erreichte so auch die Mitarbeiter, schließlich auch die unmittelbar beteiligte Kollegin. Dies führte zu Aufregung im Team der Einrichtung. Zumindest die betroffene Kollegin beschwerte sich darüber, dass sie nicht in der konkreten Situation oder unmittelbar danach darauf angesprochen wurde, und fühlte sich in ihrer grundsätzlichen Arbeitshaltung in Frage gestellt. Eine Reihe von Kollegen aus der Einrichtung nutzte dies, in der Zwischenzeit aufgestaute Unzufriedenheit mit der wissenschaftlichen Begleitung offen zu formulieren. Dabei warfen sie uns vor, nur einzelne herausgegriffene Situationen zu kennen und vor dem realen Gesamthintergrund dann falsch – eben zu negativ – zu beurteilen. Angesichts der anstehenden Umstrukturierungen der Betreuung nahm die Leitung die entstandene Unruhe im Team zum Anlass, uns zu „beurlauben“. Unsere Versuche, die Situation mit den Beteiligten im Nachhinein zu klären, wurden zurückgewiesen und uns wurde nahe gelegt, eine „Besinnungspause“ einzulegen und sich für einige Zeit aus der Einrichtung zurückzuziehen. Mit anderen Worten: Die ohnedies dünne Brücke der Kooperation und des Vertrauens zwischen einigen Mitarbeitern der Einrichtung und der wissenschaftlichen Begleitung wurde unterbrochen. Das sich dadurch verfestigende Hauptargument war, dass wir von außen einen verzerrten und nur bruchstückhaften Blick auf den Institutionsalltag hätten und einzelne Situationen und Elemente aus dem Zusammenhang reißen würden. Der zweite, uns von Anfang an begleitende Vorwurf war, dass wir die „Theoretiker“ wären, die von der „Praxis“ wenig oder keine Ahnung hätten. Ähnliche Konfrontationen, in denen mit einer Differenz zwischen Theoretikern und Praktikern argumentiert wurde, sind auch aus Berichten anderer wissenschaftlicher Begleitungen bekannt (vgl. z.B. Sieverding 1989).

Neben dem Doppelmandat und unserer institutionellen Stellung verstärkten womöglich Teile unseres methodischen Vorgehens den Eindruck der Kontrolle. Zusätzlich zum Schreiben und Zirkulieren-Lassen der Protokolle, was zum offenen Konflikt geführt hatte, trafen wir uns regelmäßig zu Besprechungen der engeren Forschungsgruppe ohne die Mitarbeiter.

Die Besprechungen waren zwar prinzipiell offen für alle Interessierten, fanden aber in Lüneburg, zwei Fahrstunden entfernt vom Standort der Einrichtung, statt. Die o.a. zugespitzte Situation veranlasste uns, unser Vorgehen im Weiteren zu ändern: Wir nahmen Abstand von schriftlichen Ausführungen und stellten direkte und wenn möglich unmittelbar mit den Situationen zusammenhängende persönliche Gespräche mit den Beteiligten in den Vordergrund. Des Weiteren versuchten wir verstärkt, einzelne Situationen integriert in den Gesamtzusammenhang zu thematisieren und die möglichen Handlungsgründe der Beteiligten mitzudiskutieren.

Deshalb nahmen wir auch freudig das Angebot (der Leitung!) an, die Betreuung einer Wohngruppe kurz nach deren Umzug aus der stationären Betreuung in eine perspektivisch ambulant geplante Wohnsituation durch zusätzliche Begleitung zu verdichten – gleichwohl wir den Verdacht hatten, auch als Lückenbüßer für eine unzureichende Regelbetreuung erhalten zu sollen. Ein Mitglied unserer Gruppe sollte zwei Tage in der Woche am Leben einer Wohngruppe teilnehmen, mitarbeiten, das Geschehen beobachten und dieses mit den Beteiligten reflektieren. Mithin für uns eine hervorragende Möglichkeit, unsere Fehler auszubügeln und zugleich einen Blick aus der Innenperspektive zu erhaschen. Wir hofften, dadurch aus der festgefahrenen Forschungssituation, in der ein großer Teil der Mitarbeiter unsere Forschungsarbeit nicht als Unterstützung, sondern eher als Störung sahen, qua „Befreiungsschlag“ herauszukommen, uns eine zunächst besser erscheinende Position als „Quasimitarbeiter“ zu sichern und auf diese Weise bei den Mitarbeitern eine höhere Akzeptanz zu erreichen.

### *3. Die Beobachtung des Beobachters und einige Erkenntnisse*

Wie stark das Misstrauen der Mitarbeiter gegenüber der Evaluation zu dem Zeitpunkt war, als unser Kollege ins Team einstieg, und wie dies in seine Tätigkeit und seinen Beobachtungsauftrag hineinspielt, soll der nachstehende (anonymisierter) Bericht veranschaulichen. „Beobachten“ sollte er in diesem Fall Andrea und Bruno (Mitarbeiter der Einrichtung) in ihrem Verhältnis zu den von ihnen betreuten Bewohnern:

Andrea und ich sind immer noch gemeinsam bei Ernst (ein Bewohner) im Zimmer. Ernst zu waschen und auszuziehen erfolgt immer gegen seinen Willen, er mag es nicht, man muss geschickt mit ihm auf verschiedene Weisen Kontakt aufnehmen, um ihn aus seinen Klamotten herauszubekommen. Andrea beherrscht das sehr gut, sie hat mit Ernst einen guten Umgang. Wenn man mit Ernst vorher gescherzt hat, bekommt man mit ihm Kontakt und er lässt sich besser umziehen oder waschen. Andrea stupst ihn an, neckt ihn, indem sie ihn an Brust und Beinen kitzelt. Ernst antwortet mit einem „Eeeyy!“

und einer Mischung aus Abwehrbewegungen, aber auch Lächeln und Grinsen. Andrea: „So Ernst, wollen wir dich jetzt mal waschen und neu anziehen?“ Ich stehe immer noch mit dem Waschlappen da.

Andrea setzt sich unvermittelt breitbeinig mit ihrem Kaffee auf den Hocker neben Ernsts Bett: „So, jetzt mach mal – und jetzt beobachte ich dich mal!“, sie lacht: „Jetzt beobachte ich mal den wissenschaftlichen Beobachter!“

*Genau eine solche Situation habe ich die ganze Zeit befürchtet: Andrea thematisiert die Beobachtung! Hilfe! Mir geht spontan eine Szene aus dem Film „Spur der Steine“ durch den Kopf: Der SED-Architekt, Theoretiker des Sozialismus und der Bauplanung, wird von den Zimmermännern gefoppt und auf die Probe gestellt. Das musste ja so kommen... Du hast ja Recht, Andrea, diese verdammte Trennung von Kopf- und Handarbeit... Zum Glück hab ich jahrelang in der Pflege gearbeitet und bin nicht ganz neu und nur Theoretiker. Ich bin auch genervt: Mensch, kann man nicht mal zusammenarbeiten? So wie du mich jetzt kontrollierst und auf die Probe stellst – so kontrollier ich dich nicht! Mir geht diese blöde Trennung von „Wissenschaft“, „Teilnehmender Beobachtung“, „Tatsächlicher Arbeit“ doch auch auf den Geist! Muss das denn immer so in Machtspiele ausarten? Mir schießt auch das Verhältnis von Andrea und Rainer durch den Kopf: Kein Wunder, dass Andrea genervt ist... ich krieg jetzt einen Teil des Frustes ab, den die so genannten „wissenschaftlichen Bewertungen“ von Rainer hereingebracht haben. In erster Linie denke ich: Das ist eine absolute Schüsselszene – jetzt muss ich mich bewähren! Leider kommt es dabei nicht nur auf mich selbst an: Jetzt kommt es auch auf Ernst an! Ich hoffe, er spielt mit! Ernst – bitte mach mit! Ich fange an, indem ich Ernst auf die Bettkante setze. „Wenn du das immer so machst, kannst du deinen Rücken bald vergessen!“ gibt Andrea mir einen Tipp. Ja, ja weiß ich selbst, hab ich schon vor Jahren gelernt! Gleichzeitig gebe ich ihr insgeheim Recht und, haha, mein Rücken tut nach dieser Aktion tatsächlich weh. Ich höre die Wohngruppentür wieder aufgehen – und auch Bruno steht plötzlich in der Tür: „Was macht ihr denn hier?“ Andrea: „Den wissenschaftlichen Beobachter beobachten!“ Oh nein! Bleibt Bruno jetzt auch noch im Zimmer? Bruno lacht zum Glück nur und geht in die Wohngruppenküche zurück.*

Ich fange an, Ernst auszuziehen... immer mit der Ruhe, wie du es im Krankenhaus tausendmal gemacht hast... aber jetzt gaaanz in Ruhe... genau: Wie in der Pflegeprüfung! Den Patienten mitmachen lassen, ihm und sich selbst Zeit lassen... Wir haben alle Zeit der Welt... Ich muss es jetzt machen wie eine Mischung aus Rainer (von dem ich mir vorstelle, dass er nur mit Ernst redet, der dabei aber das meiste gar nicht versteht) und kompetentem Pfleger. Während ich so denke und tue hab ich immer noch Andrea im Rücken: „So – das ist ja schon mal ganz gut! Aber geht's auch ein bisschen schneller?“ Nur nicht aus der Ruhe bringen lassen! Das „Gehts-auch-ein-bisschen-Schneller?“ kenn ich noch aus den Pflegeheimen... und nicht zuletzt von mir selbst. Zu meinem

Glück macht Ernst tatsächlich mit, lässt sich ausziehen und von mir waschen. Bruno kommt wieder rein, er hat die Lasagne von heute Mittag für Ernst püriert zum Abendbrot – *Na prima! Pürierte Lasagne!* – wobei ich an eine andere Einrichtung denke, in der blinde taubstumme Bewohner ihr Essen auch püriert und zusammengemixt bekommen haben: Lecker, lecker – Kotelett, Spinat, Kartoffeln – alles zusammen rein in den Mixer und rauf auf den Teller... Ernst hat inzwischen auch seine Unterhose und Hose wieder von mir angezogen bekommen. „Na – beobachtest du immer noch den Beobachter?“ grinst Bruno zu Andrea und dann mir. Ich dreh den Spieß jetzt um: „So – jetzt beobachtet wieder der Beobachter wie die Praktiker das denn machen... den Rest kannst du ihm anziehen!“, sag ich und drücke Andrea Ernsts T-Shirt in die Hand. *Bloß witzig und locker bleiben! Immer lächeln und grinsen!* denke ich, *sonst bricht der Konflikt total auf*, bin aber ziemlich verkrampft, weil ich total genervt bin und mich ausgeliefert wie sonst was fühle. Bruno ist immer noch im Raum – wie reagiert er? Er stellt sich zum Glück nicht auf Andreas, sondern auf meine „Seite“, indem er im Weggehen zu Andrea lacht: „Na, dann mach mal!“ Andrea zieht Ernst gekonnt das T-Shirt über... *alle Achtung, das macht sie wirklich gut!* Dann geht Andrea auch in die Küche.

Genervt und wütend von der Situation ziehe ich Ernsts Bett ab, stopfe alles zusammen mit seinen Klamotten in die Waschmaschine und beziehe das Bett neu. Dann gehe auch ich in die Küche. *Na glänzend, die ganze Küche voll von Bewohnern, die nicht in der Wohngruppe wohnen, dazu noch Bruno und Andrea... alles genau, wie es nicht sein soll, wenn es ambulant ist... fast kein Platz mehr für „meine Bewohner“.* Ich sag aber nichts... *auf der anderen Seite ist es ja auch eine nette Stimmung, fröhlich – und ich habe auch keine Lust mehr auf die Haltung des kontrollierenden Kontrolleurs, kritischen Kritikers.*

Soweit das Bild des beobachteten Beobachters und kontrollierten Kontrolleurs. Die darin enthaltenen problematischen und unklaren Aspekte besonders im Hinblick auf die betreuten Menschen wurden von uns im Weiteren angesprochen, sollen hier aber nicht vertieft, sondern das Augenmerk auf die Beobachtungsverhältnisse gelegt werden.

Waren die Rückmeldungen des „Forschungskollegen an der institutionellen Front“ zunächst noch spärlich – er musste sich offenbar in der neuen Situation erst einmal zurechtfinden – so stellte sich bald heraus, dass es sich bei unserem neuen methodischen Vorgehen mehr um Teilnahme, denn um Beobachtung handelte: Die Interaktion zwischen den Betreuern und den Bewohnern konnte nicht beobachtet werden, weil unser „Beobachtungsagent“ meist der einzige „Betreuer“ im Raume war. Allenfalls war Selbstbeobachtung möglich, was zumindest ein besseres Verständnis für die Arbeitssituation der „Kollegen“ mit sich brachte. Ob die Situation an den Arbeitserfordernissen lag oder die Kollegen sich auf diese Weise schlicht einer unangenehmen Beobachtung entzogen, blieb unklar. Unser

„Beobachterkollege“ übernahm in zunehmendem Maße Regelaufgaben und wurde auf diese Weise langsam aber sicher in das institutionelle Betreuungsteam „integriert“. Schließlich war er in den Alltag der Einrichtung so eingebunden, dass er, nach eigenen Aussagen, kaum mehr „beobachten“ konnte – auch sich selbst nicht. Unser Versuch, ihm eine gewisse Zeit für tägliche Reflexionen zu sichern, verlief im Sande, weil unser Mann schrittweise vom institutionellen Handlungsrahmen quasi aufgesaugt wurde: „Der Rahmen gibt es einfach nicht her“ war seine Erklärung dafür, dass Reflexionen nicht stattfanden – jedenfalls nicht in der von uns angedachten Zeit zwischen und nach der Teilnahme am Betreuungsgeschehen. Nun ist es sicher verkürzt, zu sagen, dass der Beobachtungskollege sich passiv „aufsaugen“ ließ und integriert „wurde“, sondern dieser Prozess war für ihn auch funktional. Folgende Aspekte könnten dabei u.a. eine Rolle gespielt haben:

- Reflexion stört möglicherweise den Regelablauf, weil Routinen in Frage gestellt werden;
- mit dem Wegfall der Reflexionen fällt auch deren Diskussion im Rahmen der Forschungsgruppe weg, wobei die Forschungsgruppe aus Sicht des Kollegen in der Praxis weniger an verbaler Reflexion denn an der Vorlage schriftlicher Ausführungen interessiert zu sein schien; hinzu kam auch noch eine innerhalb der Forschungsgruppe entstandene Konkurrenzsituation, die zu Vorsicht und Ängsten vor „Verrat“ führte;
- der Verzicht auf Reflexion bringt ihn näher an die regulären Mitarbeiter, baut bei diesen Vorurteile ab und stärkt unsere/seine soziale Basis in der Einrichtung;
- damit ist auch ein Verzicht darauf verbunden, mittels tatsächlicher und/oder zugeschriebener Theorie eine „bessere“ Praxis „vorzeigen“ zu müssen, um die Theorie zu legitimieren.

Die schrittweise Eingliederung in die Kollegenschaft wird in der knappen Beschreibung des Endes der obigen Szene vom Berichterstatter selbst auf den Begriff gebracht:

*„Ich setze mich neben Bruno hin und frage, wie der Tag in der Einrichtung war. Es war anstrengend. Er berichtet von einem eingekoteten Bewohner (samt Bett und Zimmerwänden). Ich versuche, zu fraternisieren: ‚Ja, manchmal ist es kein Geschenk!‘“*

Er stand möglicherweise auch unter dem Druck, als „Theoretiker“ seine Praxistauglichkeit zu beweisen, um dann wiederum im kollegialen Umkehrschluss ein höheres Maß an Glaubwürdigkeit und Vertrauen in seine

„theoretischen“ Aufgaben zu erlangen. „Mal sehen, wie er das macht“, sagte die ihn beobachtende Kollegin. Als ich sie einige Zeit später danach fragte, meinte sie: „Ich wollte nicht provozieren, ich hatte Zeit und war einfach neugierig: Jeder macht das ja anders.“ Und: „Er hat ziemlich lange dafür gebraucht – aber ich bin eben eine schnellere Person.“ Schließlich: „Er hat das aber gut gemacht.“

Auf diese Weise konnte er sich eine gewisse Akzeptanz bei seinen „Kollegen“ aufbauen – und möglicherweise eine neue Ebene der Verständigung entwickeln. Die Wahrnehmung der Forschungsgruppe als von „außen kommend“ konnte reduziert werden. Dadurch wurde die widersprüchliche Funktion der wissenschaftlichen Begleitung, nicht nur die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter zu verbessern, sondern diese auch zu kontrollieren, zwar nicht aufgehoben. Der Kollege konnte jedoch aus seiner eigenen neuen Rolle als Quasi-Mitarbeiter anders nach- und hinterfragen. Sein Integrationsprozess, der knapp vier Wochen dauerte, brachte ihm und uns u.a. folgende Erkenntnisse:

1. Neben dem formalen Rahmen in der Einrichtung, der z.B. Dienstplangestaltung, Dokumentations- und Informationsmittel und -wege, Anweisungen etc. umfasst, gibt es auch einen informellen Rahmen des Umgangs und Füllung der Dienstzeiten, der Handhabung von Abläufen, der Interaktion mit Kollegen und Bewohnern, der sich wie Staub über alle dort Tätigen legt, kaum bewusst wahrgenommen wird und dennoch das „Klima“ in der Institution ausmacht. Das war sicherlich keine neue Erkenntnis, bestätigte aber aus eigener Erfahrung die Wirkungsweise dieser informellen Einfärbung des institutionellen Tätigkeitsrahmens.
2. Der Versuch, aus Gesprächen mit den Bewohnern deren Bedürfnisse und Bewertung der Angebote zu eruieren, ergab, dass die Atmosphäre wenig anregend war und die Bewohner gleichsam „gesättigt“ und zufrieden – bedürfnislos bzw. -arm erschienen. Gefragt nach ihren Bedürfnissen, kam selten eine Antwort und auch in ihren Handlungen konnten kaum neue Momente entdeckt werden, die über das Bestehende hinaus reichten. Vor dem Hintergrund unserer Hypothese, dass Menschen in abhängiger Position mit wenig oder keinen Teilhabemöglichkeiten nichts weiter übrig bleibt, als sich mit den Gegebenheiten abzufinden – und in Verarbeitung dessen mit dem „zufrieden“ zu sein, was gerade institutionell angeboten wird – lassen sich hieraus keine Aussagen über die wirklichen (?) und möglichen Bedürfnisse der Bewohner treffen. Eher lassen sich Rückschlüsse auf den Grad an Teilhabe und Selbstbe-

stimmung ziehen, der den Bewohnern in der Einrichtung gewährt bzw. verwehrt wird und einem damit potenziell einhergehenden Prozess der Verinnerlichung und Umwertung von Gegebenheiten, der auch die dort als Profis tätigen Menschen einschließt. Wie wir feststellten, betraf dies auch die begleitende Wissenschaftlergruppe: Mangelnde Einfluss- und Mitgestaltungsmöglichkeiten haben Auswirkungen auf unsere „Forschungszufriedenheit“. Diese Einschätzung hatten wir schon in früheren Arbeitspapieren festgehalten, die Rückmeldung „unseres Mannes“ in der Betreuung bestätigte sie.

3. Wir haben es auch mit unterschiedlichen Bedeutungs- und Sprachebenen zu tun: Die der betreuten Menschen, jene der Mitarbeiter und schließlich unsere, alle aufgesplittert in individuelle Vielfältigkeit. Obwohl wir versuchten, die verschiedenen Bedeutungsinhalte und ihre sprachliche Fassung aufzuschlüsseln, gelang es uns nur teilweise, unseren elaborierten sprachlichen Duktus vor allem gegenüber den Profis verständlich zu machen. Während der Ausgangspunkt der institutionellen Mitarbeiter ihre konkrete berufliche Tätigkeit war, gingen wir von gesellschaftlich abgeleiteten Annahmen über die Stigmatisierung behinderter Menschen und daraus gezogenen Schlüssen für einen gerechten und „richtigen“ Umgang mit ihnen aus. Die „Wissenschaftler aus Lüneburg“, wie wir genannt wurden, wurden als von außen kommende Bewerter gesehen.

#### 4. Verständigung – ja. Aber „soziale Selbstverständigung“?

Vor dem Hintergrund des Anspruchs unseres Projektes liegt es nahe, „soziale Selbstverständigung“ mit unseren Erfahrungen ins Verhältnis zu setzen: Soziale Selbstverständigung gilt als zentraler Begriff subjektwissenschaftlicher Forschung: „...sie beruht auf der ‚Perspektivenverschränkung‘, d.h. der Anerkennung des Umstands, dass ich aus Sicht Anderer selbst der/die Andere bin und dass deren spezifische Perspektive auf die Probleme ebenso begründet wie die eigene ist. Die Anerkennung der Begründetheit allen Verhaltens ist identisch mit der Überwindung personalisierender Sicht“ (Forschungsgruppe Lebensführung 2004, 16). Soziale Selbstverständigung als dialogischer und nicht von vornherein planbarer Prozess, der in der Regel von einem zu eröffnenden Problemraum ausgeht, ist auf folgende Leitgesichtspunkte orientiert: Die allgemeinste Orientierung gilt dem Begründungsdiskurs, in den meist zunächst eingebrachte Aussagen über „Bedingtheiten“ umformuliert werden sollten. Zunächst

formlose allgemeine Aussagen werden in konkrete Szenen der alltäglichen Lebensführung transformiert. „Im Zentrum der subjektwissenschaftlichen Analyse steht [...] die Klärung des Verhältnisses zwischen Bedeutungseinheiten, Begründungsmustern und Handlungsintentionen.“ (Holzkamp 1996, 108). Bezüglich des „Teilnahmecharakters“ unserer Beobachtung ist ferner folgender Gedanke bedeutsam: „Für uns ergibt sich aus alledem die Konsequenz, dass wir bei unseren Analysen der intersubjektiven Verständigung im Medium des Begründungsdiskurses uns nicht auf Äußerungen beschränken dürfen, sondern die Gesamtheit und das Zueinander der entäußerten und der für sich selbst vollzogenen Aspekte subjektiver Handlungsbegründungen in den Blick nehmen müssen.“ (Holzkamp 1996, 63). Neben verbalen Äußerungen rücken nicht nur Gestus und Haltung der Beteiligten mit in den Vordergrund, sondern ebenso die konkreten Handlungszusammenhänge – deren Bedingungen, Bedeutungen und Begründungen (siehe auch zur Unterscheidung von „objektiven Bedeutungen“ und „subjektivem Sinn“ Leontjew 1973) sowie deren Genese. Damit wird die Ebene rein sprachlicher Äußerungen überschritten.

In dem vorgestellten Forschungsprozess hatte soziale Selbstverständigung den Charakter einer methodischen Orientierung, also eine Art von Prüfkriterium für die angewandten methodischen Elemente - auch für die durchgeführte teilnehmende Beobachtungen. Die beteiligten Mitarbeiter der Einrichtung erhofften sich von teilnehmender Beobachtung möglicherweise sowohl eine Entlastung ihrer Arbeit als auch eine Rücknahme und Relativierung unserer kritischen Positionen. Die betreuten Menschen wurden in die Entscheidung (leider) nicht mit einbezogen. Wir hatten angenommen, unser Verhältnis zu ihnen würde sich aus der konkreten Situation des Miteinanders „natürlich“ ergeben. Es gab vorab keine expliziten Hypothesen über den genauen Beobachtungsgegenstand außer unserem allgemeinen Anliegen, mehr über die Interaktion zwischen den Betreuern und den betreuten Menschen zu erfahren. Die Orientierung auf Dialoge schlug sich in den Beziehungen zu den Bewohnern als Versuch nieder, eine möglichst gleichberechtigte Situation herzustellen. Die Gespräche mit den Mitarbeitern gingen jedoch aufgrund nicht wahrgenommener oder vorhandener Zeitressourcen (auf beiden Seiten) nicht über einen kurzen informativen Austausch hinaus. Das schrittweise „Hineinwachsen“ in das institutionelle Regelgeschehen brachte auf der einen Seite Möglichkeiten, in kleinen Szenen verstärkt Kontakte zu den betreuten Menschen herzustellen oder Angebote außerhalb der Institution zu machen – z.B. mit einem Bewohner den Einkauf von Lebensmitteln durchzuführen. Die Zielsetzung, sich Zeit zu nehmen und das Geschehen gemeinsam mit

den Betreuern zu reflektieren, konnte nur bedingt umgesetzt werden. Die Gründe lagen möglicherweise in der institutionell gewachsenen und gegebenen Zeitstruktur, die eine Reflexion nicht vorsah, in einer subjektiven Haltung der Betreuer, die Reflexion vor dem Hintergrund eingeschliffener Routine als nebensächlich oder gar überflüssig einordnete, in einer Zurückhaltung gegenüber Situationen, in denen die Gefahr bestand, mit einer besserwisserischen „Wissenschaftlichkeit“ konfrontiert zu werden und zu „unterliegen“ usw.

Im speziellen Fall, der möglicherweise auch charakteristisch für das ganze Vorhaben sein könnte, reflektierten wir die Situation der „umgedrehten“ Beobachtung zunächst innerhalb unserer Forschungsgruppe. Es gab darüber hinaus noch spärliche Nachfragen bei der beteiligten Mitarbeiterin der Einrichtung, wir nahmen die daraus gezogenen Erkenntnisse (für uns!) jedoch nicht zum Anlass, uns darüber explizit mit den anderen Beteiligten zu verständigen. Betrachten wir nochmals die konkrete Episode, so wird darin auch gegenseitige Angst und Unsicherheit deutlich: Die Kollegin der Institution versuchte, auf möglichst lockere Art und Weise den verunsichernden Kontrollcharakter der Unternehmung zu formulieren. Sie kannte die Kriterien der Beobachtung nicht und hatte schon schlechte Erfahrungen damit gemacht, dass von uns diagnostiziertes „Fehlverhalten“ auf verschlungenen institutionellen Pfaden bis zur Leitung durchgereicht worden war. Auf der anderen Seite stand unser Mann unter praktischem und theoretischem Beweisdruck. Beide also waren aus unterschiedlichen Gründen unsicher.

Seitens der Kollegin scheint die „umgedrehte“ Beobachtung eher ein zaghafter und gebremster Versuch gewesen zu sein, die Einseitigkeit der Bewertung herauszustellen. Die Frage, ob gegenseitige Beobachtungen in der Mitarbeiterschaft vielleicht zum Instrumentarium kollegialer Beratung gehörten, wurde von ihr verneint: „So etwas wird bei uns nicht gemacht.“ Wir können also annehmen, dass die „Umdrehung“ wohl Aspekte der Kritik an von außen hereingeholten „wissenschaftlichen Beobachtern“ beinhaltete, aber (noch) nicht Element eines Dialogs war, aus dem sich ein analytisch zu verdichtender Prozess der sozialen Selbstverständigung hätte entwickeln können. Eine forschungsrelevante Konsequenz daraus könnte z.B. sein, gegenseitige Beobachtungen und Reflexionen auf kollegialer Ebene als eine in den Arbeitsalltag integrierte Erkenntnismöglichkeit verstärkt ins Gespräch zu bringen – und unsere Beobachtungskriterien offen zu legen.

Weiterhin bildet die gemeinsame Diskussion darüber, mit welchen Methoden und wie der Arbeitsgegenstand angemessen zu erfassen wäre, eine

Möglichkeit, um z.B. Kenntnis über mögliche Problemfelder zu erlangen, von spezifischen Interaktionsstrukturen zu erfahren oder diese zu beobachten u.ä. Der Austausch über methodische Fragen hätte auch ein Weg sein können, mit den Beteiligten schrittweise in einen Begründungsdiskurs zu gelangen. Die Merkwürdigkeit der geschilderten Szene hat uns auf diese Thematik gebracht.

Hilfreich dabei könnte sein, unser scheinbar „offenes“ Vorgehen zu prüfen und unsere expliziten und impliziten Vorannahmen zu thematisieren, einen daraus entwickelten Katalog von Leitannahmen und -fragen den anderen Beteiligten zugänglich zu machen und mit ihren Erwartungen hinsichtlich der geplanten Aktivitäten ins Verhältnis zu setzen. Damit könnte ein wechselseitiger Verständigungsprozesses eingeleitet und Gegenstand, Kriterien und Methoden einer wissenschaftlichen Begleitung gemeinsam entwickelt werden.

P.S.:

1. Unserem mitarbeitenden Kollegen wurde seitens der (neuen) Leitung der Einrichtung und auch von Mitarbeitern großes Lob gespendet. Sein Umgang mit den Bewohnern, hieß es, eröffne sowohl diesen als auch den Mitarbeitern neue Möglichkeiten. Ihm sollte deshalb in Zukunft mehr (bezahlte) Zeit für die Vertiefung von Reflexionsmöglichkeiten gegeben werden.

2. Wir führten verstärkt Gespräche mit den Betreuerinnen und Betreuern über ihre Arbeitsbedingungen, die -organisation und -inhalte und stellten dabei fest, dass wir weitgehend innerhalb der Institution blieben und die vom Hamburger Senat vorgegeben Rahmenbedingungen kaum thematisierten. Dadurch trugen wir zur Vernachlässigung (und damit Festigung) der sozialpolitischen Vorgaben bei.

3. Und wir hörten aufgrund unserer Arbeitsbedingungen „zu früh auf“ – d.h., dass Veränderungen in der Praxis der Betreuung behinderter Menschen (aber nicht nur dort!) oft so langsam ablaufen, dass unser Zeitfenster der wissenschaftlichen Begleitung (zu?) klein war.

4. Wir haben eines unserer Ziele, die Etablierung der IHP erreicht, die schrittweise von den Mitarbeitern genutzt wird. Das andere „Auftragsziel“, die Zufriedenheit der Bewohner zu evaluieren, haben wir nur unzureichend und in Form vorsichtiger Hypothesen allgemeiner Art erfüllt.

P.P.S.:

Im Juni 2009 haben wir die fast 2 ½ jährige Begleitung beendet. Unser Abschlussbericht wurde von den Mitarbeitern der Einrichtung sehr po-

sitiv aufgenommen. Sie schlugen vor, nach einem Jahr eine weitere Evaluierung vorzunehmen. Die letzte Phase unserer Tätigkeit hat uns den beteiligten Menschen näher gebracht und zu einer Situation geführt, die wir eigentlich zu Beginn unserer Arbeit erhofft hatten: Die – wenn auch vorsichtige – Formulierung eines gemeinsamen Erkenntnisinteresses als zentralem Aspekt subjektwissenschaftlichen Arbeitens. Aber vielleicht ist dieses späte Ergebnis die angemessene Konsequenz einer Begegnung zwischen direkter und (subjekt-) wissenschaftlicher Praxis?

### Literatur

- Dörner, K. (1998). *Ende der Veranstaltung*. Neumünster: Psychiatrieverlag
- Forschungsgruppe Lebensführung (2004). *Zum Verhältnis von Selbsterkenntnis, Weltwissen und Handlungsfähigkeit in der Subjektwissenschaft*. Forum Kritische Psychologie 47, S. 4-38
- Holzkamp, K. (1996). *Manuskripte zum Arbeitsprojekt „Lebensführung“*. Psychologie: Selbstverständigung über Handlungsbegründen. Forum Kritische Psychologie 36, S. 7-112.
- Ders. (1995). *Alltägliche Lebensführung als subjektwissenschaftliches Grundkonzept*. Das Argument 212, 37. Jahrgang, Heft 6, S. 817-846
- Jantzen, W. (2005). *„Es kommt darauf an sich zu verändern...“*. Gießen: Psycho-sozial-Verlag
- Leontjew, A.N. (1973). *Probleme der Entwicklung des Psychischen*. Frankfurt/M.: Athenäum Fischer Taschenbuch Verlag
- Sieverding, M. (1989). *Konfliktfeld einer wissenschaftlichen Begleitung vor Ort – Am Beispiel sozialpsychiatrischer Modellprojekte*. In: Beerlage, I./Fehre, E.-M. (Hg.). *Praxisforschung zwischen Intuition und Institution*. Tübingen: Dgvt, S. 127-135