

Zeitschrift: Fachzeitschrift Heim
Herausgeber: Heimverband Schweiz
Band: 66 (1995)
Heft: 8

Artikel: Abschluss-Sequenz des Kaderkurses 6 des Heimverbandes in Luzern : Motivation, älterwerdende Behinderte, behinderte Sexualität
Autor: Gerber, Johannes
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-812584>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 05.02.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Abschluss-Sequenz des Kaderkurses 6 des Heimverbandes in Luzern

MOTIVATION, ÄLTERWERDENDE BEHINDERTE, BEHINDERTE SEXUALITÄT

Von Johannes Gerber

Am 9. Juni ging im Hotel Hermitage in Luzern der Kaderkurs 6 des Heimverbandes Schweiz mit einer Abschluss-Sequenz zu Ende. Es war die Aufgabe der 25 Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer, ihre über Monate in drei Gruppen entwickelten Projektarbeiten zu präsentieren und sich der Kritik der anderen Gruppen und der Experten zu stellen. Während die Gruppe 1 das Thema «Kunst der Motivation» bearbeitet hatte, hatte die Gruppe 2 das Thema «Altwerden im Behindertenheim» und die Gruppe 3 mit «Partnerschaft, Liebe und Sexualität bei behinderten Menschen» gewählt.

Wie schon im vergangenen Jahr fand auch diesmal der Abschluss des Kaderkurses 6 mit der Präsentation der Projektarbeiten im Hotel Hermitage in Luzern statt. Dieser gehobene Tagungsort eignete sich mit seiner freundlichen Ambiance sehr dafür, und als am Nachmittag der Dauerregen einem schier wolkenlosen Himmel wich und sich der Vierwaldstättersee in seiner ganzen Pracht vor unseren Augen spiegelte, war das Eis endgültig gebrochen und liess die Stimmung aller Beteiligten – Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmer, Experten und Moderatorin Dr. Annemarie Engeli (anstelle des erkrankten Kursleiters Paul Gmünder) – ansteigen, als ob das am Ende allen Zeitdrucks der Erstellung der Abschlussarbeit, nach überstandenem Lampenfieber vor der Präsentation und nach dem «Fegefeuer» der Kritik noch nötig gewesen wäre.

Annemarie Engeli hiess nicht nur die 25köpfige Kursteilnehmerschar willkommen, sondern begrüsste auch die Experten Thomas Steiger und René Bartl sowie als Mitglieder der Kurskommission Walter Hablitzel, Langnau, und Alois Stäheli, Einsiedeln. Die Projektarbeit umfasste eigentlich drei Teile: den Inhalt, die Präsentation und den dazu nötigen Gruppenprozess, der ebenfalls dargestellt werden musste. Auf den Inhalt der drei Projektarbeiten soll nachfolgend zusammenfassend eingegangen werden. Die Darstellung der Analysen des Gruppenprozesses unterbleibt aber, weil es sich dabei um Erkenntnisse handelt, die vor allem für die betroffene Gruppe von Belang sind.

Hingegen sollen noch einige allgemeine Erfahrungen über die Art der Präsentationen erläutert werden. Der

besterarbeitete Stoff findet wenig Echo, wenn es dem oder den Präsentatoren nicht gelingt, ihre Botschaft den Zuhörern weiterzugeben, handelt es sich dabei nun um Kollegen aus dem Kaderkurs, um Heimkommission, um Mitarbeiter oder Bewohner des Heims, um politische Behörden oder sonst ein Gremium. Gerade bei der Präsentation mussten die Teilnehmer die Erfahrung machen, dass man sich genau überlegen muss, wer was und mit welchen Hilfsmitteln sagt. Es macht sich nicht gut, wenn man aus einem schriftlichen Bericht Minutenlang vorliest oder den Versuch wagt, schriftdeutsche Sätze simultan in Mundart zu übersetzen. Zeitpunkt und Ort der Präsentation sind ebenso wichtig wie der Einsatz von Hilfsmitteln: szenische Darstellung, Film, Dias, Hellraumprojektor, Musik usw. Es genügt nicht, sich Gedanken zu machen, wie man beginnen will, auch der Schluss muss sorgfältig geplant werden. Schliesslich muss eine Präsentation im stillen Kämmerlein geübt werden. Diese wichtigen Erfahrungen blieben den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Kaderkurses 6 nicht vorenthalten.

Kunst der Motivation

«Das Feuer, das in einem Menschen brennt, leuchtet aus ihm heraus. Es geht nur darum, dieses Feuer anzuzünden.» Mit diesem Zitat von Harry Holzheu eröffnete die Gruppe 1 (Beat Brunner, Ruth Gfeller, Rosmarie Glauser, Margrith Lang, Nicole Lima, Ernst Schwab und Bernhard Voigt) ihre Arbeit und hielt gleich fest, dass es eine schwierige Aufgabe ist, das Feuer in einem Menschen anzuzünden. Auch wenn die Literatur

zum Thema Motivation sehr umfangreich und die Wichtigkeit als Führungsinstrument erkannt ist, stellt sich doch die Frage, warum sie so häufig fehlt oder gar abgebaut wird. Die Gruppe suchte für sie wichtige Aspekte der Mitarbeiter-Motivation und stellte sie in der Projektarbeit dar.

Motivation ist nach Duden die Summe der Beweggründe, die das menschliche Handeln auf Inhalt, Richtung und Intensität hin beeinflussen. Motivation verleiht dem Menschen Energie zu seinem Tun und bestimmt die Richtung seiner Tätigkeit. Motivation ist eine unabdingbare Voraussetzung jeden erfolgreichen Wirkens. Sie ist der Antrieb oder Anreiz, ein bestimmtes Ziel zu erreichen; es muss ein bestimmter innerer oder äusserer Reiz auftreten. Äussere Reize oder Motivationsfaktoren können Erbringen einer Leistung, Lob, Anerkennung, Arbeitsinhalt, Verantwortung, Aufstiegsmöglichkeiten oder Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung sein. Eine Arbeit kann Leistung erfordern, Sinn muss aber jeder Mitarbeiter

“ Das Feuer, das in einem Menschen brennt, leuchtet aus ihm heraus. Es geht nur darum, dieses Feuer anzuzünden. ”

ganz individuell finden. Kader sollten jedoch Bedingungen der Möglichkeit individueller Sinnfindung schaffen.

Spielregeln und Leitlinien haben eine wichtige motivierende Funktion. Spielregeln sind Abmachungen, an die sich alle Teilnehmer halten sollen. Leitlinien dienen der Orientierung. Wichtige Spielregeln der Zusammenarbeit sind vertraglich zu regeln und umfassen die Bereiche Kommunikation, Information, Motivation, Zielbildung, Planung, Entschei-

dung, Durchführung und Kontrolle. Dazu kommen Spielregeln, die sich auf die Leitlinien beziehen. Leitlinien sind:

- Das Vorbild, anfangs fachliches Können und Leistung, später Glaubwürdigkeit, Rechtschaffenheit, Ehrlichkeit, Kollegialität usw.
- Achtung vor dem Gegenüber zeigen und damit eingehen auf Unterschiede in den Dispositionen.
- Gesprächskultur: eine situationsgerechte Kommunikation mit allen Mitarbeitern unter Einbezug von Theorie, Erfahrung, persönlicher Betroffenheit und Handeln.

Ein weiterer Motivationsfaktor ist das zielorientierte Führen, basierend auf dem Führungsstil mit Zielvereinbarung (Management by Objectives). Dazu gehört unter anderem ein Mitarbeiterbild, das sich in der Personalrekrutierung und damit bereits in der Stellenausschreibung niederschlägt. Ferner sind die Mitarbeitergespräche ein Bestandteil; diese Gespräche müssen gezielt vorbereitet, methodisch richtig durchgeführt und mit einer Erfolgskontrolle abgeschlossen werden.

Die Förderung des autonomen Denkens der Mitarbeiter ist auch ein Motivationsbereich. Die Organisationsentwicklung in der Führung funktioniert vor allem auf der formalen Ebene (Ziele, Technologie, Struktur, Finanzmittel usw.), während die informale Ebene (Einstellungen, Werte, Gefühle, Interaktionen, Gruppennormen usw.) vernachlässigt wird. Dies kann zur Folge haben, dass Mitarbeiter nicht motiviert sind, sich einzubringen, mitzudenken und mitzuhandeln. Dies kann nur verändert werden, wenn die Führungs person die veralteten Führungsstrukturen fallen lässt und Offenheit zeigt für Erneuerungen und ein Zulassen von Prozessen. Menschen wollen nicht mehr für ein soziales System arbeiten, sondern *als* soziales System arbeiten. Menschen wollen für einen *Sinn* arbeiten und nicht für ihren *Chef*. Menschen wollen durch ihre Arbeit wachsen und nicht nur für Ziele funktionieren. Das Zulassen des autonomen Denkens der Mitarbeiter in einer verflachten Hierarchie hat zur Folge, dass die Motivation einen grössten Stellenwert in der alltäglichen Arbeitswelt hat. Mitarbeiter müssen Mitsprache, Mitbestimmung und Verantwortung übernehmen können, sie müssen in den Prozess der Entscheidungsfindung miteinbezogen werden, man muss aus den Betroffenen Beteiligte machen. Es ist sehr wichtig, dass ein Vorgesetzter das wertvollste Kapital, den Menschen, die Mitarbeiter, hegt und pflegt. Ein Beispiel dazu ist das



Gruppe 1 bei ihrer Präsentation.

Erkennen und Fördern von Ressourcen in einzelnen Mitarbeitern, die über die eigentliche Tätigkeit hinausgehen. Solche besonderen Fähigkeiten und Kenntnisse können dem ganzen Heim zugute kommen und zu einer Bereicherung führen. Dass die Förderung von Eigeninitiative in der Praxis nicht immer erwünscht ist, demonstrierte die Projektgruppe bei ihrer Präsentation mit drei Sketches selbsterlebter Negativbeispiele.

Das Heim ist nicht Selbstzweck, sondern für die Bewohner das Heim, das Zuhause. Genauso wenig darf die Arbeit der Mitarbeiter im Heim Selbstzweck sein. Die Motivation der Mitarbeiter muss den Heimbewohnern zugute kommen. So gilt es, in den Mitarbeitern der Heime das Feuer anzuzünden und darüber zu wachen. Bei allen Hinweisen und Vorschlägen, die genannt wurden, ist ein Gedanke der wichtigste: *Es geht um Menschen*.

Altwerden im Behindertenheim

Altwerden im Behindertenheim ist ein junges Thema. Damit hat sich die Projektgruppe 2 (Alfons Baumberger, Hansjürg Berger, Theodor Deutschmann, Rudolf Erdin, Christine Lerch, Susanne Münzenmeier, Sabine Wagner, Fritz Walter und Marc de Witte) auseinander gesetzt. Bis vor wenigen Jahren erreichten geistig behinderte Menschen in den wenigsten Fällen ein hohes Lebensalter. Wie die geistig Behinderten werden auch andere Behinderte heute älter. Die Pflege wurde besser, Beschäftigungsprogramme wurden entwickelt, individuelle Entwicklungshilfen werden angeboten – alles Möglichkeiten, das Leben des einzelnen zu verbessern und zu verlängern. Doch bis heute gibt es erst

wenige befriedigende Lösungen in der Betreuung alter geistig behinderter Menschen. «Einen alten Baum verpflanzt man nicht», mit dieser Lebensweisheit umrahmte die Projektgruppe ihre Präsentation, begleitet von zahlreichen hervorragenden Bildern und dazu passender Musik.

Wenn mit der Erreichung des AHV-Alters die Zuschüsse von AHV/IV für Behinderte geringer werden und die Behinderten deshalb nicht mehr im Behindertenheim verbleiben können, sondern ins Alters- und Pflegeheim abgeschoben werden, ist dies zwar eine rechtlich saubere, menschlich aber sehr schlechte Lösung. Solche Fälle gibt es in jüngster Zeit, und diese Arbeit soll andere Lösungsmöglichkeiten aufzeigen. Letztlich braucht es einen Druck von der Basis, um eine Änderung der Finanzierungspraxis der Invalidenversicherung in die Wege zu leiten.

Behindert und alt zu sein bedeutet ein doppeltes Risiko, strukturellen Zwängen unterworfen zu sein: Alte behinderte Menschen haben in der Regel weder eine Familienrolle noch ein Einkommen, das ihnen eine ausgefüllte, sinnvolle Freizeitgestaltung sicherstellt. Sie haben nur geringe Möglichkeiten, sich einen Freundeskreis aufzubauen und diesen zu pflegen. Je nachdem lebten sie mehrere Jahrzehnte im selben Heim, arbeiteten am selben Ort. Für diese Menschen ist das Heim ein Ersatz für die Familie und für ein Zuhause.

Die Hauptfragen sind: Wie möchten wir mit altwerdenden geistig- und mehrfachbehinderten Menschen umgehen? Wo sollen sie ihren Lebensabend verbringen? Können sie in ihrem Heim wohnen bleiben oder müssen sie versetzt werden? Wer betreut sie? An welche Umstrukturierungsmaßnahmen

muss ein Heim denken? Sind Werk- und Beschäftigungsstätten flexibel genug, um unregelmässige Mitarbeit oder Anwesenheit von Behinderten im Rentenalter akzeptieren zu können? Sind geistig behinderte Menschen in höherem Alter noch in der Lage, neue Beziehungen aufzubauen und in einer fremden Umwelt wieder Sicherheit und Vertrauen zu gewinnen?

Mit einer Umfrage in den acht Heimen, in denen die Mitglieder der Projektgruppe arbeiten, wurde der aktuelle Stand bezüglich älter werdenden Behinderten bzw. den Voraussetzungen und Möglichkeiten seitens des Heims erhoben. In diesen Heimen wohnen 528 Behinderte. Davon sind 10 behinderte Menschen im Pensionsalter (1,9%), und 76 sind zwischen 50 und 62 bzw. 65 Jahre alt (14,4%). Alle Heime besitzen die baulichen und strukturellen Voraussetzungen für einzelne pflegebedürftige Behinderte, aber nur sechs die personellen Voraussetzungen (wobei zu sagen ist, dass nicht alle Behindertenheime schon heute mit den Fragen älterwerdender Behindeter konfrontiert werden). Ein Leitbild oder Konzept besitzen fünf Heime, in zwei Fällen finden sich darin Aussagen zum Thema Älterwerden im Heim. *Ein spezielles Alterskonzept besitzt nur ein Heim.* Aktuell befassen sich erst zwei Heime mit dem Thema. Trotzdem wird in allen Heimen seitens des Personals eine Integration älterer Behindeter angestrebt.

Die kleine Zahl von Behinderten im Pensionsalter ist die Begründung dafür, dass sich erst zwei Heime intensiver mit der Frage des Altwerdens befassten.

Immerhin wären alle Heime strukturell in der Lage, pflegebedürftige Behinderte zu betreuen. Die Pflegebedürftigkeit beginnt bei Behinderten oft nicht erst im Alter, sondern schon viel früher. Rund ein Drittel der Heimbewohner beansprucht die 3. Stufe der Hilflosenentschädigung, darunter befinden sich einige Pflegefälle. Heute sind die wenigen alten Behinderten in den acht betrachteten Heimen noch in den Gruppen integriert. Da die Lebenserwartung der Behinderten in den letzten Jahren massiv gestiegen ist und sich in den nächsten Jahrzehnten der Lebenserwartung nicht behinderter Menschen annähern wird, ist mit einer grösseren Zahl an alten Behinderten zu rechnen, und es fragt sich, ob diese in die bisherigen Wohn- und Arbeitsgruppen integriert bleiben sollen oder nicht.

Die Projektgruppe hielte nun Ausschau nach Tendenzen und Lösungsansätzen in anderen Behindertenheimen. Sie wählte dazu das Mittel der telefonischen Befragung und kontaktierte 15 Heime, die fast alle in der Region Zürich liegen. 14 Heime bezeichneten sich als mehr oder weniger stark von der Altersproblematik betroffen. Etwa die Hälfte ist daran, Alterskonzepte zu entwickeln und die nötigen Umstrukturierungen vorzunehmen. Die andere Hälfte verfügt bereits über Alters- und Pflegekonzepte und hat sie schon umgesetzt. Allen Heimen gemeinsam ist der leitende Grundsatz oder zumindest die Absichtserklärung, dass sie Institutionen auf Lebenszeit sind.

Die Lösungswege zur Verwirklichung dieses Grundsatzes unterscheiden sich

indessen. Sie sind nicht nur durch Werthaltungen und Konzepte wie Menschenwürde, Integration, Normalisierung und Lebensqualität geprägt, sondern auch durch die strukturellen Sachzwänge des einzelnen Heims. Es lassen sich drei Hauptansätze feststellen:

- Bildung von Betagtenwohngruppen (altershomogene Gruppen);
- Altersintegration (altersheterogene Gruppen);
- Nebeneinander der beiden Angebote.

Der Grundgedanke des Ansatzes «*Betagtenwohngruppe*» besteht darin, dass diese Gruppen eine besondere Tagesstruktur haben. Die älter werdenden Behinderten betätigen sich solange als möglich ausserhalb der Wohngruppe und haben mit der internen Tagesstruktur die Möglichkeit, sich stufenweise und nach individuellem Alter vom Arbeitsbereich zurückzuziehen. So kann gezielt auf die Bedürfnisse und Möglichkeiten der älteren Bewohner eingegangen werden. Betagtenwohngruppen sind von Pflegegruppen ganz klar zu unterscheiden. Gelegentlich werden Betagtenwohngruppen mit Stöckli-Gruppen bezeichnet, ein etwas unglücklicher Begriff, der das Element des baulichen und räumlichen Trenns und Ausgliederns betont. Bezuglich Eintritts- bzw. Übertrittsalter aus der ursprünglichen Wohngruppe zeigt sich eine klare Tendenz zu einer möglichst frühzeitigen Integration, so dass im höheren Alter kein Wechsel mehr stattfinden muss. Modellcharakter bezüglich Betagtenwohngruppen hat das Konzept des Vereins *Wohnstätten Zwyssigstrasse* in Zürich.

Beim Ansatz «*Altersintegration*» werden ältere Behinderte in ihren Wohngruppen gelassen, die nicht nur bezüglich Alter, sondern auch bezüglich Behinderungs- und Pflegegrad durchmischt sind. Allerdings wird bei diesem Modell die medizinische Grenze viel schneller erreicht, wo eine Überforderungssituation für alle Beteiligten eintritt und sich eine Umplatzierung aufdrängt. Uneingeschränkt als Vorteil der durchmischten Wohnform wird gesehen, dass die Gruppe optimaler funktionieren kann, wenn ältere und jüngere, pflegeintensivere und leichter behinderte Menschen zusammenleben. Die jüngeren und stärkeren können und sollen in der Gruppengemeinschaft Aufgaben und Pflichten für die älteren und schwächeren übernehmen. Mit altersheterogenen Gruppen kommt es auch nicht zum sogenannten Kippen ins Altersheim bzw. in die Altersgruppe mit der damit verbundenen sozialen Isolierung.



Wie es nicht sein sollte: Ein selbstherrlicher Heimleiter würgt die Eigeninitiative seiner Mitarbeiter ab.



Interessierte Zuhörerinnen und Zuhörer.

rung. Eine Konsequenz der altersintegrierten Wohnform ist die Notwendigkeit besonderer, individueller Strukturen, ein grösseres Mass an Flexibilität.

Das *Nebeneinander* beider Ansätze in der gleichen Institution bietet Handlungsspielraum und Wahlmöglichkeiten sowohl für die Bewohner als auch für das Heim. Dieses Nebeneinander wird z.B. in der *Martin-Stiftung Erlenbach* zu realisieren versucht. Je nach individuellen Bedürfnissen, Möglichkeiten und Fähigkeiten kann, innerhalb der Bandbreite des Möglichen, entschieden werden, ob ein Bewohner im Alter auf der herkömmlichen Gruppe bleibt oder auf eine Seniorenwohngruppe mit potentiell gutem Pflegeangebot wechselt. Auch ein Wechsel zu einem späteren Zeitpunkt ist möglich.

Wenn man in Anlehnung an das sogenannte Normalisierungsprinzip davon ausgeht, dass Behinderte und

somit auch alt werdende Behinderte grundsätzlich ähnliche oder gleiche Bedürfnisse haben wie Nichtbehinderte, sollen Lebensbedingungen geschaffen werden, die ihren individuellen Ansprüchen und Möglichkeiten gerecht werden und ihnen zu möglichst hoher Lebensqualität verhelfen. Welche Voraussetzungen und Auswirkungen gibt es in bezug auf solche Wertvorstellungen? Zu den Betreuungspflichten treten neu auch Pflegeaufgaben, denen sozialpädagogisch geschulte Mitarbeiter nicht gewachsen sind. Daneben sind Altwerden und Sterben Bereiche, auf die die wenigsten Mitarbeiter in Behindertenheimen vorbereitet sind. Dem ist in altershomogenen und altersdurchmischten Wohn- und Lebensformen unbedingt Rechnung zu tragen. Weitere Auswirkungen ergeben sich bezüglich Tagesstruktur und Beschäftigung. Der Tagesablauf älterer Behindeter muss

stärker individualisiert werden, man muss ihnen mit mehr Flexibilität begegnen, einen Mehraufwand bezüglich aktiver Lebensgestaltung leisten, überhaupt die Ganzheitlichkeit noch stärker gewichten. Weitere Auswirkungen ergeben sich auf die Bereiche Infrastruktur und Architektur.

Zusammenfassend kommt die Gruppe zum Schluss, dass ihre Umfrage zwar einige beispielhafte Lösungen aufzeigte, ohne aber Patentrezepte vermitteln zu können. *Die wichtigste Erkenntnis ist, dass es keine generelle Rezeptlösung für den Umgang mit älteren Behinderten gibt. Sie sollen aber möglichst in der ihnen vertrauten Umgebung bleiben können.* Welche Wohnform dies ist, hängt von der Institution und den individuellen Bedürfnissen, Möglichkeiten und Fähigkeiten der Betroffenen ab. Was in der Arbeit aus Zeitmangel nicht bearbeitet, sondern nur angetönt werden konnte, ist der wichtige Bereich der Eltern- und Öffentlichkeitsarbeit, das Vertreten des wichtigen Anliegens, dass alte Behinderte eben nicht in Alters- und Pflegeheime gehören.

Liebe und Sexualität bei behinderten Menschen

Pssst, ein heisses Thema: Partnerschaft, Liebe und Sexualität bei behinderten Menschen – das hatte die dritte Projektgruppe (Hans Fuhrer, Ruth Hodel, Reinhold Junele, Hansruedi Lüthi, Dusanka Mitrovic, Toni Mollet, Sigi Schmid, Nourri Sieber und Adi Würgler) gewählt. Ihr gelang es mit vielen szenischen und symbolischen Darstellungen bei der Präsentation besonders gut, die Schwierigkeit aufzuzeigen, über dieses Thema verbal zu reden.



Gruppe 2 erklärt, warum man ältere Behinderte – alte Bäume – nicht «verpflanzen» soll.

Wer aufgrund einer Behinderung Begleitung auf seinem Lebensweg braucht, soll trotzdem als Mitmensch mit einem Bedürfnis und Recht auf Lebenserfüllung, inklusive Sexualität, Partnerschaft und Liebe behandelt werden. Bis dieses Postulat Wirklichkeit wird, benötigt es noch grosser Anstrengung und Bewusstseinsarbeit. Die Fallbeispiele, Hinweise zur Gesprächsvorbereitung und -führung sowie die aufgeführten Anleitungen zum ganzheitlichen Denken und Handeln haben dieses Ziel.

Bewohner sozialer Institutionen, die oft nur eingeschränkt Selbständigkeit und Unabhängigkeit erlangen können, sind auf ein besonderes Mass an Begleitung angewiesen, damit auch sie mehr Lebenserfüllung erlangen. Dabei wird oft ungewollt der Bereich Liebe, Partnerschaft und Sexualität ausgeklammert. Oft scheut man sich vor der Verantwortung oder weiss nicht, wie man das Thema anpacken soll. Um dem Anliegen der Behinderten nach Liebe, Partnerschaft und Sexualität vermehrt Rechnung tragen zu können, sollten sich Mitarbeiter von sozialen Institutionen in diesem Bereich sensibilisieren. Das heisst Offenheit, breites Wissen über das Thema, klare transparente Regeln, die Intimität und Individualität ermöglichen und fördern.

Sexualität gehört zu behinderten Menschen wie zu uns Nichtbehinderten. Sie ist bei uns geprägt durch das eigene Geschlecht, durch Traditionen und Normen. Das ist deshalb wichtig, weil Bezugspersonen bei Behinderten lebenslänglich eine wichtige Stellung einnehmen. Damit wird der Behinderte auch unsere Unsicherheit im Umgang mit Sexualität und Partnerschaft spüren. Wichtig ist es zu lernen, die Formen der

Sexualität bei Behinderten wahrzunehmen und bereit zu sein, darüber zu sprechen. Das ist nur möglich, wenn wir unsere eigene Sexualität nicht verdrängen.

Geistig Behinderte entwickeln sich in der Regel körperlich normal, bleiben aber geistig zurück. Der geistig behinderte Mensch muss mit den Spannungen seiner Triebe leben, aber die verstandesmässigen Mittel zur Beherrschung dieser Spannungen sind eingeschränkt. Körperlich Behinderte sind in der Regel emotional und geistig völlig normal und in der Lage, mit ihren sexuellen Bedürfnissen angemessen umzugehen. Sie werden aber mit gesellschaftlichen Vorurteilen und Tabus konfrontiert. Bei psychisch Behinderten sind die Auswirkungen auf Partnerschaft und Sexualität meist sehr deutlich, aber auch individuell sehr unterschiedlich. Generell steht nicht die Genitalsexualität für Behinderte im Zentrum, sondern in erster Linie Zärtlichkeit und Berührung.

Liebe, Partnerschaft und Sexualität gehören unmittelbar zusammen, auch wenn sie sich klar unterschieden und gegeneinander abgegrenzt werden können. Liebe ist der Schlüssel zur Partnerschaft und Sexualität. Sexualität ist ein Kommunikationsmittel, aber auch eine Form der Zuwendung zum eigenen Körper. Der Reiz des Sexuellen verschwindet nach der Befriedigung, der Reiz der Liebe bleibt.

In der Projektarbeit werden nach einem Interview mit einem Körperbehinderten anhand drei authentischen Fallbeispielen mögliche Problemstellungen, Sofortmassnahmen, vorbeugende Massnahmen und Veränderungsmöglichkeiten aufgelistet. Damit soll gezeigt werden, dass das Thema Partnerschaft,

Liebe und Sexualität eben nicht allgemein abgehandelt werden kann, sondern individuell betrachtet werden muss.

Häufige Problemstellungen sind: Fragen bezüglich gesetzlicher Vorschriften, fehlende Bezugs- und Vertrauenspersonen, unvorbereitetes, überfordertes oder unsicheres Personal, verschiedene Moralvorstellungen, Beziehungen von Behinderten zu Mitarbeitern, Angst vor Gewalt der Bewohner, Homosexualität, Meldepflicht, Unsicherheit über Konsequenzen von sexuellen Handlungen, Frage, wo Sexualität gelebt werden kann und darf, Fragen der Verhütung und Aufklärung, Einbezug der Eltern, des Vormunds.

Mögliche Sofortmassnahmen nach Vorfällen könnten sein: Aussprache mit allen Betroffenen, Motive ermitteln, verstehen lernen, Fallsupervision, überprüfen der Hausregeln, respektieren der Intimsphäre, räumliche Trennung.

Vorbeugende Massnahmen, Veränderungsmöglichkeiten könnten sein: Fallbesprechung im Team, den Mitarbeitern enge Bezugspersonen zur Seite stellen, bei der Einführung neuer Mitarbeiter das Thema Sexualität ansprechen, organisatorische Änderungen, vorbeugendes Verhalten der Mitarbeiter üben, Bewusstseinsarbeit, Selbsterfahrung, Richtlinien über die Informationspflicht, Suche nach den Bedürfnissen der Bewohner, Enttabuisierung nach innen und aussen.

Einen hohen Stellenwert wird der Gesprächsvorbereitung und Gesprächsleitung zugeschrieben. Als Gesprächsleiter zu schwierigen Themen ist man besonders gefordert. Was ist das Thema des Gesprächs, welches Ziel soll erreicht werden? Wie kann man eine wertschätzende Haltung anderen Meinungen entgegenbringen? Was kann man tun, damit sich alle Teilnehmer am Gespräch beteiligen? Welche Punkte und Vorstellungen zum Thema sind schon besprochen worden? Hat man sich schon über Menschenbild und Wertfragen unterhalten? Welche Art von Gespräch ist es: Problemlösegespräch, Massnahmengespräch, Schlechte-Nachricht-Gespräch, Konfliktgespräch?

Schwierige Themen, Tabu-Themen, lassen auf einen komplexen Hintergrund schliessen. Komplexe Probleme und Situationen liegen in der Natur der Personalführung. Solche Themen sollten auf der Grundlage einer ganzheitlichen Sichtweise behandelt werden. Die ganzheitliche Problemlösungstechnik wird als wichtiges Hilfsmittel erachtet, dem man sich als Verantwortlicher bedienen kann.

Sexualität von Behinderten spielt sich letztlich vor den Augen ihrer Betreuer ab, ob sie es wahrhaben wollen oder nicht. Wegsehen ist ebenso falsch wie Voyeurismus. Gefragt sind Auseinandersetzung, Verantwortungs- und Handlungsübernahme.

Fotos
Johannes Gerber

