

Bachelor-Arbeit
Ausbildungsgang **Sozialpädagogik**
Kurs **TZ-BB 14/2**

Numa Canova

**Haupttitel BA Der Auftrag der Sozialpädagogik bei erwachsenen Menschen
mit einer kognitiven Beeinträchtigung im stationären Wohnbereich des
Kantons Luzern.**

**Untertitel BA Wie haben sich der Auftrag und die Rahmenbedingungen in den letzten
10 Jahren verändert? Eine qualitative Forschungsarbeit.**

Diese Bachelor-Arbeit wurde im Januar 2019 eingereicht zur Erlangung des vom Fachhochschulrat der Hochschule Luzern ausgestellten Diploms für **Sozialpädagogik**.

Diese Arbeit ist Eigentum der Hochschule Luzern – Soziale Arbeit. Sie enthält die persönliche Stellungnahme des Autors/der Autorin bzw. der Autorinnen und Autoren.

Veröffentlichungen – auch auszugsweise – bedürfen der ausdrücklichen Genehmigung durch die Leitung Bachelor.

Reg. Nr.:

Originaldokument gespeichert auf LARA – Lucerne Open Access Repository and Archive der Zentral- und Hochschulbibliothek Luzern



Dieses Werk ist unter einem
Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz Lizenzvertrag
lizenziert.

Um die Lizenz anzuschauen, gehen Sie bitte zu <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/>
Oder schicken Sie einen Brief an Creative Commons, 171 Second Street, Suite 300, San Francisco, California
95105, USA.

Urheberrechtlicher Hinweis

Dieses Dokument steht unter einer Lizenz der Creative Commons Namensnennung-Keine kommerzielle
Nutzung-Keine Bearbeitung 3.0 Schweiz <http://creativecommons.org/>

Sie dürfen:



Teilen — das Material in jedwedem Format oder Medium vervielfältigen und weiterverbreiten
Zu den folgenden Bedingungen:



Namensnennung — Sie müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben machen, einen Link zur
Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder
angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, der Lizenzgeber
unterstütze gerade Sie oder Ihre Nutzung besonders.



Nicht kommerziell — Sie dürfen das Material nicht für kommerzielle Zwecke nutzen.



Keine Bearbeitungen — Wenn Sie das Material remixen, verändern oder darauf anderweitig direkt
aufbauen dürfen Sie die bearbeitete Fassung des Materials nicht verbreiten.
Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter welche dieses Werk fällt,
mitteilen.

Jede der vorgenannten Bedingungen kann aufgehoben werden, sofern Sie die Einwilligung des Rechteinhabers
dazu erhalten.

Diese Lizenz lässt die Urheberpersönlichkeitsrechte nach Schweizer Recht unberührt.

Eine ausführliche Fassung des Lizenzvertrags befindet sich unter <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/ch/legalcode.de>

Vorwort der Schulleitung

Die Bachelor-Arbeit ist Bestandteil und Abschluss der beruflichen Ausbildung an der Hochschule Luzern, Soziale Arbeit. Mit dieser Arbeit zeigen die Studierenden, dass sie fähig sind, einer berufsrelevanten Fragestellung systematisch nachzugehen, Antworten zu dieser Fragestellung zu erarbeiten und die eigenen Einsichten klar darzulegen. Das während der Ausbildung erworbene Wissen setzen sie so in Konsequenzen und Schlussfolgerungen für die eigene berufliche Praxis um.

Die Bachelor-Arbeit wird in Einzel- oder Gruppenarbeit parallel zum Unterricht im Zeitraum von zehn Monaten geschrieben. Gruppendynamische Aspekte, Eigenverantwortung, Auseinandersetzung mit formalen und konkret-subjektiven Ansprüchen und Standpunkten sowie die Behauptung in stark belasteten Situationen gehören also zum Kontext der Arbeit.

Von einer gefestigten Berufsidentität aus sind die neuen Fachleute fähig, soziale Probleme als ihren Gegenstand zu beurteilen und zu bewerten. Sozialpädagogisches Denken und Handeln ist vernetztes, ganzheitliches Denken und präzises, konkretes Handeln. Es ist daher nahe liegend, dass die Diplomandinnen und Diplomanden ihre Themen von verschiedenen Seiten beleuchten und betrachten, den eigenen Standpunkt klären und Stellung beziehen sowie auf der Handlungsebene Lösungsvorschläge oder Postulate formulieren.

Ihre Bachelor-Arbeit ist somit ein wichtiger Fachbeitrag an die breite thematische Entwicklung der professionellen Sozialen Arbeit im Spannungsfeld von Praxis und Wissenschaft. In diesem Sinne wünschen wir, dass die zukünftigen Sozialpädagog_innen mit ihrem Beitrag auf fachliches Echo stossen und ihre Anregungen und Impulse von den Fachleuten aufgenommen werden.

Luzern, im Januar 2019

Hochschule Luzern, Soziale Arbeit
Leitung Bachelor

Abstract

In der sehr schnelllebigen und änderungsreichen Zeit, in der wir heute leben, verändern sich Dinge in kurzer Zeit und müssen sich laufend den aktuellen Gegebenheiten anpassen. So auch die Sozialpädagogik. Durch Veränderungen wie der Verknappung der zur Verfügung stehenden Mittel und der Zeit, aber auch durch neue Leitprinzipien, Konzepte, und Ideen verändert sich einerseits der Auftrag, den professionelle Sozialpädagog_innen zu erfüllen haben, andererseits ändern sich auch die Rahmenbedingungen um diesen Auftrag zu erfüllen.

Wie sich der Auftrag und die Rahmenbedingungen, die ihn beeinflussen, verändert haben wird mit den Erkenntnissen aus Fachdiskurs, Medien und der Lage des Kantons Luzern herausgearbeitet und durch die Befragungen an Professionelle der Sozialpädagogik verknüpft. So wird versucht, das Verhältnis zwischen den sich scheinbar entgegenlaufenden Entwicklungen, immer höherer Forderungen und den immer knapperen Ressourcen, zu beleuchten. Der Sicht der Professionellen im Kanton Luzern wird dabei besonders Rechnung getragen.

Es hat sich gezeigt, dass neue Entwicklungen wie die Ökonomisierung nicht nur negative Effekte haben und die Erfüllung des sozialpädagogischen Auftrags im Kanton Luzern trotz widriger Rahmenbedingungen, aus Sicht der professionellen noch immer möglich ist.

Folgen der Sparmassnahmen in der Praxis sind nicht überall ganz so dramatisch wie sie von den Medien dargestellt werden, aber trotzdem an einem Punkt ist, an dem weiterer Leistungsabbau zu geringerer Qualität führen würde.

Es braucht gut ausgebildetes und innovatives Personal in den Institutionen damit die Herausforderungen von heute gemeistert werden können.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	1
1.1 Ausgangslage.....	1
1.2 Berufsrelevanz und Motivation	4
1.3 Abgrenzung	4
1.4 Adressatinnen und Adressaten.....	5
1.5 Fragestellungen.....	5
1.6 Aufbau der Bachelorarbeit.....	6
1.7 Begriffserklärungen	6
1.7.1 Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung	6
1.7.2 Stationäres Wohnsetting.....	8
2. Der Auftrag der Sozialpädagogik bei erwachsenen Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung im stationären Wohnsetting	8
2.1 Historischer Abriss	8
2.2 Vom Betreuer zum Begleiter: Moderne Leitprinzipien in der Begleitung von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung	10
2.2.1 Normalisierungsprinzip.....	11
2.2.2 Empowerment – Selbstbestimmung.....	12
2.2.3 Von Integration zu Inklusion.....	13
2.2.4 Partizipation	13
2.2.5 Das Tripel-Mandat	14
2.3 Der Auftrag in der stationären Begleitung von Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung im Kanton Luzern	14
2.3.1 Leistungsauftrag/Leistungsvereinbarungen	15
2.3.2 Konzept des Kantons Luzern zur Förderung der Eingliederung invalider Personen	16
2.3.3 Leben mit Behinderungen: Das Leitbild für das Zusammenleben im Kanton Luzern	17
2.3.4 Der SEG-Bericht 2012	18
2.4 Zwischenfazit Auftrag	19
3. Faktoren, welche die Rahmenbedingungen zur Erfüllung des sozialpädagogischen Auftrags im Kanton Luzern beeinflussen.....	20
3.1 Ökonomisierung	20

3.1.1	Grundlegende Auswirkungen der Ökonomisierung auf die Soziale Arbeit.....	20
3.1.2	Qualitätsentwicklung.....	22
3.2	Die Sparmassnahmen im Kanton Luzern	22
3.3	Zwischenfazit Rahmenbedingungen.....	24
4.	Methoden	25
4.1	Vorgehen	25
4.2	Das Sensibilisierende Konzept nach Mayer	26
4.3	Forschungsthema und -fragestellung.....	26
4.4	Definition der Zielgruppe	27
4.5	Sampling.....	27
4.6	Leitfadeninterview.....	28
4.6.1	Leitfadeninterview erstellen.....	28
4.6.2	Leitfadeninterview auswerten	29
5.	Forschungsergebnisse	31
5.1	Auftrag.....	31
5.2	Rahmenbedingungen	35
6.	Beantwortung der Fragestellungen	42
7.	Schlussfolgerungen & Ausblick	49
8.	Anhang:.....	52
8.1	Quellenverzeichnis	52

Abbildungsverzeichnis:

Abbildung 1	Eigene Darstellung, Zeitstrahl	3
Abbildung 2	Eigene Darstellung, Arbeitsaufbau	6
Abbildung 3	ICF Modell	7
Abbildung 4	Eigene Darstellung, Sozialstaatliches Dreieck	15
Abbildung 5	Eigene Darstellung, Optimale Verteilung der Interviewpartner	28
Abbildung 6	Eigene Darstellung, Tatsächliche Verteilung der Interviewpartner	28

1. Einleitung

Neue Leitideen und Konzepte hielten Einzug in den letzten 10 bis 20 Jahren. Haben Empowerment, Partizipation, Selbstbestimmung, die UN-BRK und weitere neue Errungenschaften in der Arbeit mit Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung den Auftrag verändert, den es zu erfüllen gilt?

Gleich viel Fachpersonal, weniger Zeit, mehr Schreibarbeit, komplexere Fälle, knappe Budgets, leidende Beziehungsarbeit, mangelnde Konstanz durch häufige Wechsel und viele weitere solcher erschwerender Tatsachen, von welchen die Medien berichten, sollen die Arbeit in der Praxis prägen. Wie nehmen das die in der Praxis arbeitenden Sozialpädagog_innen wahr? Wie haben sich der Auftrag und die Rahmenbedingungen für sie verändert?

Im Folgenden wird an das Thema herangeführt. In der Ausgangslage wird beschrieben, welchen Veränderungen und neuen Herausforderungen sich die Institutionen für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung und die darin arbeitenden Sozialpädagog_innen in den letzten 10 Jahren und auch aktuell stellen müssen. Zudem werden Berufsrelevanz, Abgrenzung, Adressaten und Aufbau der vorliegenden Arbeit beschrieben, sowie die drei Hauptfragestellungen vorgestellt. Es folgt dann eine Klärung, der in dieser Arbeit meistverwendeten Begriffe.

1.1 Ausgangslage

Am Anfang des Jahres 2008 wechselte die Verantwortung für die Planung, Finanzierung und Aufsicht von Institutionen für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung durch Inkrafttreten des Bundesbeschlusses zur NFA (Nationaler Finanzausgleich) von der eidgenössischen IV-Versicherung zu den Kantonen (Konzept des Kantons zur Eingliederung und Förderung invalider Personen, 2010, S.6). Zur gleichen Zeit trat das Bundesgesetz zur Förderung und Eingliederung Invalider Personen (IFEG) in Kraft, welches garantieren soll, dass sich die Situation für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung unter der Aufsicht der Kantone nicht verschlechtert (ebd.). Seit dem Inkrafttreten des Gesetzes über soziale Einrichtungen Anfang Jahr 2007 wurde das alte Heimfinanzierungsgesetz (HFG, G 1986 175) durch das neue Gesetz über soziale Einrichtungen (SEG) abgelöst (ebd.). Das SEG regelt die vom IFEG vorgegebenen Aufgaben und finanziellen Verpflichtungen des Kantons den sozialen Einrichtungen gegenüber auf kantonalen Ebene (ebd.). Das SEG regelt Planung, Steuerung und Anerkennung der nach dem Ge-

setz anerkannten sozialen Einrichtungen. Die Kompetenzen und Aufgaben wurden neu geregelt (S.7). Es wurden vierjährige Leistungsaufträge mit den Institutionen vereinbart, in welchen Angebote, Platzzahl und weitere Details zu den zu erbringenden Leistungen und den dafür zu erhaltenden Leistungspauschalen geregelt sind (ebd.). Was eine Einrichtung an Leistungen erbringt, wird jährlich abgegolten (ebd.). Seit dem Jahr 2013 ist der Kanton Luzern stetig am Sparen, dies zum Beispiel, laut INSOS (2015), bei den SEG-Beiträgen des Kantons, welche seit dem Jahr 2013 bereits einmal um 2.5 % und zwei Mal um 5 % gesenkt wurden (S.3). Für die Jahre 2013 und 2014 wurde das Sparpaket L+S (Leistungen und Strukturen) in einer Botschaft des Regierungsrates angekündigt, welches 2013 57.7 Millionen einsparen sollte. 2014 betrug die Summe dann bereits 111.8 Millionen (Botschaft des Regierungsrates zu L+S (2014), S.2). Dann, bereits Mitte Juni 2014, wurde vom Kanton Luzern (2014) in einer Medienmitteilung zum Sparpaket L+S II erneut bekanntgegeben, bis zum Jahr 2017 insgesamt 210 Millionen einsparen zu wollen (S.1). Aus dem Massnahmenplan des Kantons Luzern zu diesem Sparpaket ist klar zu entnehmen, dass diese Massnahmen direkt den stationären Behindertenbereich treffen. Zum Beispiel mit der bereits erwähnten Senkung der SEG-Beiträge um 5 % und der Sistierung der Angebotsentwicklung bei sozialen Einrichtungen (Massnahmen Leistungen und Strukturen II).

Bereits im Jahre 2016 brachte die WOZ einen alarmierenden Artikel heraus, mit dem Titel «Wir wurden im Stich gelassen». Dieser zeigt ausführlich auf, welche konkreten Auswirkungen sich aus den bis zu jenem Zeitpunkt erlassenen Sparpaketen ergab. So mussten etliche Familien ihre Kinder ins Wocheninternat schicken, da die sogenannten Entlastungsangebote, welche Eltern mit beeinträchtigten Menschen egal welchen Alters z.B. für ein Wochenende oder eine Ferienwoche entlasten können, drastisch zusammengekürzt wurden (WOZ, 2016, S.34). Weiter wird auch von einer Mutter berichtet, dass ihr Kind, da es im Wocheninternat in einer grossen Gruppe sein muss, was das Kind aufrege, seither vermehrt mit Medikamenten beruhigt werden muss (ebd.). Auch in anderen Stiftungen klagten deren Direktoren oder Geschäftsführer über direkt resultierende Kürzungen der Betreuungsleistungen oder darüber, dass das tägliche Duschen auf fünf Mal duschen pro Woche gekürzt werden musste (ebd.). Weiter wurde dann im Jahr 2016 das stark umstrittene KP-17 bekannt gegeben, mit welchem ein Defizit von 297 Millionen durch verschiedene Sparmassnahmen, die teilweise ebenfalls wieder den stationären Behindertenbereich direkt betrafen, eingespart werden sollte (Medienmitteilung des Regierungsrates zum KP-17).

Ebenfalls gewandelt hat sich die politische und rechtliche Lage von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung. Als grösste politische und rechtliche Errungenschaften werden die Inkraftsetzung des Behindertengleichstellungsgesetzes (2004) sowie die Ratifizierung der UNO-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) im neuen Leitbild angegeben (2018, S. 4).

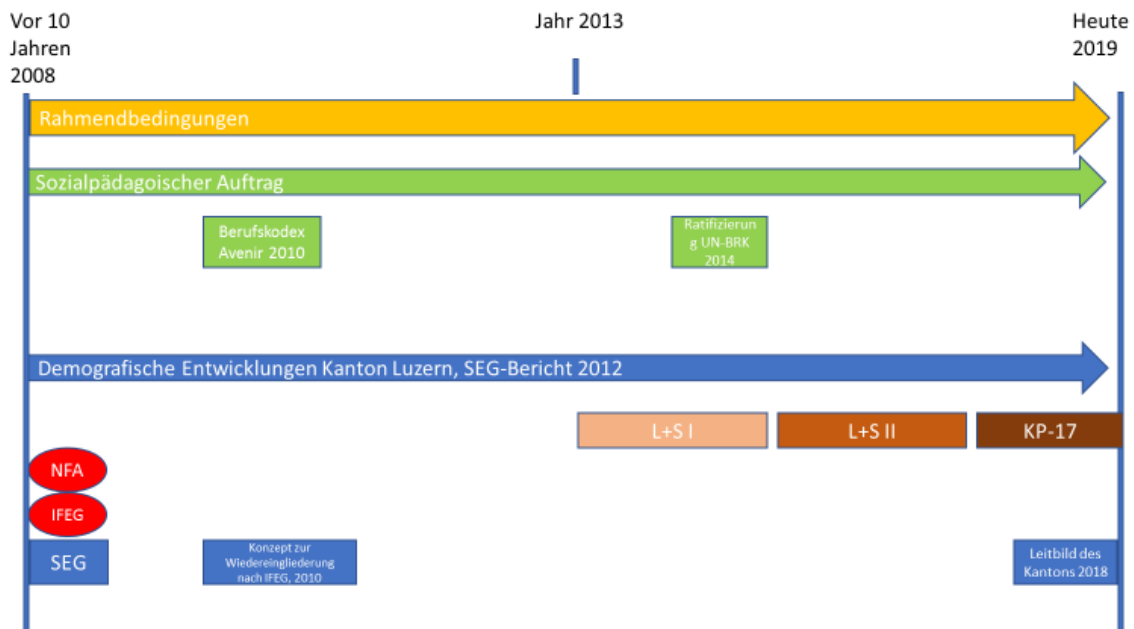


Abbildung 1 Eigene Darstellung, Zeitstrahl

Die UN-BRK gilt als historischer Wendepunkt in der Geschichte des internationalen Behindertenrechts und wurde von der Schweiz 2014 ratifiziert. Erstmals wird die Menschenrechtskonvention auf Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung zugeschnitten (Schweizerische Eidgenossenschaft, ohne Datum). Durch die Ratifizierung verpflichtet sich die Schweiz Hindernisse abzubauen und Inklusion, sowie Teilhabe, zu fördern. Durch das Inkrafttreten der Konvention wurde eine starke Botschaft auf der politisch-rechtlichen Ebene zur Gleichstellung von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung gesendet (ebd.).

Die UN-BRK will keine Sonderrechte für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung durchsetzen, sondern passt die Grundrechte und die verschiedenen Menschenrechtsinstrumente auf die Situationen von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung an. Das Ziel ist dabei, dass Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung ihre Rechte in gleichem Masse wahrnehmen können wie Menschen ohne Beeinträchtigung (ebd.). Der Kanton Luzern hat im Jahr 2018 ein neues Leitbild herausgegeben. In diesem werden die neuesten Entwicklungen der Veränderung des Fremd- und Selbstbildes von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung von der bisherigen, defizitorientierten, fürsorglichen Auffassung hin zu Ressourcenorientierung und

Selbstbestimmung beschrieben und die Forderungen der UN-BRK berücksichtigt (2018, S. 4). Selbstständige Teilhabe, Teilnahme, sowie persönliche Rechte und individuelle Bedürfnisse der Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung werden wichtiger und im Leitbild wie auch im Konzept des Kantons Luzern als Grundlagen angegeben (ebd.).

Es wird ersichtlich, dass sich einerseits neue Ideale in der Begleitung von Menschen mit Beeinträchtigung herausbildeten, gleichzeitig jedoch auch immer weniger Ressourcen zur Verfügung stehen um diesen Auftrag zu erfüllen.

1.2 Berufsrelevanz und Motivation

Die Sozialpädagogik reagiert auf die Problemlagen in der Gesellschaft, welche sich im Laufe der Zeit verändern. Im gleichen Masse muss sich auch die Sozialpädagogik flexibel zeigen und mit der Zeit gehen. Sie verändert sich somit laufend (Franz Hamburger, 2012, S.25).

Als angehender Sozialpädagoge, der in der Begleitung von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung im stationären Wohnbereich tätig ist, ist es dem Autor selbstverständlich ein persönliches Anliegen, in welche Richtung sich die Grundvoraussetzungen entwickeln, in denen er seine Arbeit und damit die Erfüllung des sozialpädagogischen Auftrags, ausüben wird. Ebenso interessiert den Autor, wie sich der Auftrag, den es zu erfüllen gilt, verändert. Soziale Arbeit kann laut Mechthild Seithe (2012) nur dann ihre Wirkung erreichen, wenn sie auch Gegebenheiten antrifft, unter welchen sie diese Wirkung entfalten kann (S.216). Die oben aufgezeigten Voraussetzungen wirken nicht gerade Vertrauen erweckend und lassen zweifeln, ob dies gute Voraussetzungen sind, um den professionellen Sozialpädagog_innen zu ermöglichen ihren Auftrag wirkungsvoll und im Sinne der Menschen erfüllen zu können. Wie stark decken sich der Fachdiskurs und der politisch-mediale Diskurs mit der Realität des einzelnen, an der Basis arbeitenden Sozialpädagog_in?

1.3 Abgrenzung

Um dem gestellten Umfang der Arbeit zu entsprechen, muss sich der Autor thematisch eingrenzen. Dazu wird in dieser Arbeit die Perspektive der begleiteten Personen weggelassen und damit nicht untersucht, was der Auftrag der Sozialpädagogik aus Sicht der Empfänger ist.

Ebenfalls möchte der Autor die Ebene der Institution nur soweit notwendig beleuchten und sich auf den Auftrag der einzelnen professionellen Sozialpädagog_innen konzentrieren. Es hat sich als unmöglich herausgestellt an gewisse, anfänglich benötigte Informationen zu kommen.

Damit meint der Autor die vierjährigen Leistungsaufträge, welche ursprünglich Teil der Analyse sein sollten. Die Institutionen verweigerten die Herausgabe. Als professionelle Sozialpädagog_innen gelten für diese Untersuchung Sozialpädagog_innen, welche ein Fachhochschuldiplom besitzen oder über ein Diplom einer Höheren Fachschule verfügen und seit mindestens zehn Jahren im Kanton Luzern als Sozialpädagog_innen arbeitstätig sind. Der gesetzliche Rahmen, der in dieser Arbeit vorgestellt wird, bezieht sich auf die Schweiz. Die Arbeit konzentriert sich auf die Begleitung von erwachsenen Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung, die in stationären Einrichtungen des Kantons Luzern wohnen. Kinder und Jugendliche werden von der Untersuchung ausgeschlossen.

1.4 Adressatinnen und Adressaten

Diese Arbeit richtet sich an die professionellen Sozialpädagog_innen einerseits, welchen versucht wird aufzuzeigen, was in den letzten 10 Jahren Sie richtet sich andererseits jedoch auch an die Politik, Institutionen und an die gesamte an einer sinnvollen Sozialpädagogik interessierten Gesellschaft.

1.5 Fragestellungen

Vor dem Hintergrund der geschilderten Ausgangslage, sowie durch die Eingrenzung der Thematik, ergeben sich für den Autor folgende Fragen, welche im Rahmen dieser Bachelorarbeit beantwortet werden sollen:

Frage 1

Wie hat sich der Auftrag aus Sicht der professionellen Sozialpädagog_innen, die im Kanton Luzern im stationären Behindertenbereich seit mindestens 10 Jahren tätig sind, in den letzten zehn Jahren verändert?

Frage 2

Welche Rahmenbedingungen haben den Auftrag der Sozialpädagogik in der Begleitung von erwachsenen Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung in den letzten 10 Jahren im Kanton Luzern beeinflusst?

Frage 3

Wie haben die gegebenen Rahmenbedingungen, die Möglichkeiten zur Erfüllung des Auftrags der Sozialpädagogik in der Begleitung von erwachsenen Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung in Stationären Einrichtungen, aus Sicht der professionellen Sozialpädagog_innen im

Kanton Luzern in den letzten 10 Jahren beeinflusst?

1.6 Aufbau der Bachelorarbeit

Zuerst wird der «Sozialpädagogische Auftrag» für erwachsene Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung im stationären Wohnbereich aus der Fachliteratur erarbeitet um eine Diskussionsgrundlage zu schaffen. Anschliessend werden das Konzept und einige Rahmenbedingungen des Kantons Luzern und deren Einfluss vorgestellt und jeweils ein kurzes Fazit geschrieben.

Mit den Leitfadeninterviews soll die Sicht, der in der Praxis arbeitenden Sozialpädagog_innen, erfragt werden. Die Fragen der Interviews, sowie die Auswertung ergeben sich aus der vorangegangenen Recherchearbeit. Nachdem die Interviews ausgewertet sind, werden die Fragestellungen beantwortet und dann ein abschliessendes Schlussfazit gezogen. Zum Schluss soll ein kurzer Blick in die Zukunft anregen, weiter über die Thematik nachzudenken.

Einleitung	Kapitel 1
Theorie	Kapitel 2, Kapitel 3
Forschung	Kapitel 4,
Ergebnisse	Kapitel 5, Kapitel 6,
Schlussfolgerungen und Ausblick	Kapitel 7
Anhang	Kapital 8

Abbildung 2 Eigene Darstellung, Arbeitsaufbau

1.7 Begriffserklärungen

Nachfolgend werden die für diese Bachelor-Arbeit relevantesten Begriffe kurz erläutert.

1.7.1 Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung

Das Verständnis des Begriffs Behinderung hat sich laut Hiltrud Loeken und Mathias Windisch (2013) seit dem Jahr 2001 stark verändert (S.16). Vom medizinischen und auf das Individuum bezogenen Verständnis, welches über viele Jahre als ungenügend galt, kam man zu einem umfassenderen Verständnis des Begriffes (ebd.). Ein neues Klassifikationssystem (Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit - ICF) wurde passend

dazu herausgegeben (ebd.). In diesem Klassifikationssystem wird die Behinderung als das Ergebnis oder die Folge einer komplexen Beziehung zwischen dem Gesundheitsproblem eines Menschen, seinen personenbezogenen Faktoren und den externen Faktoren, welche die Umstände aufzeigen, unter denen Individuen leben, gesehen (ebd.).

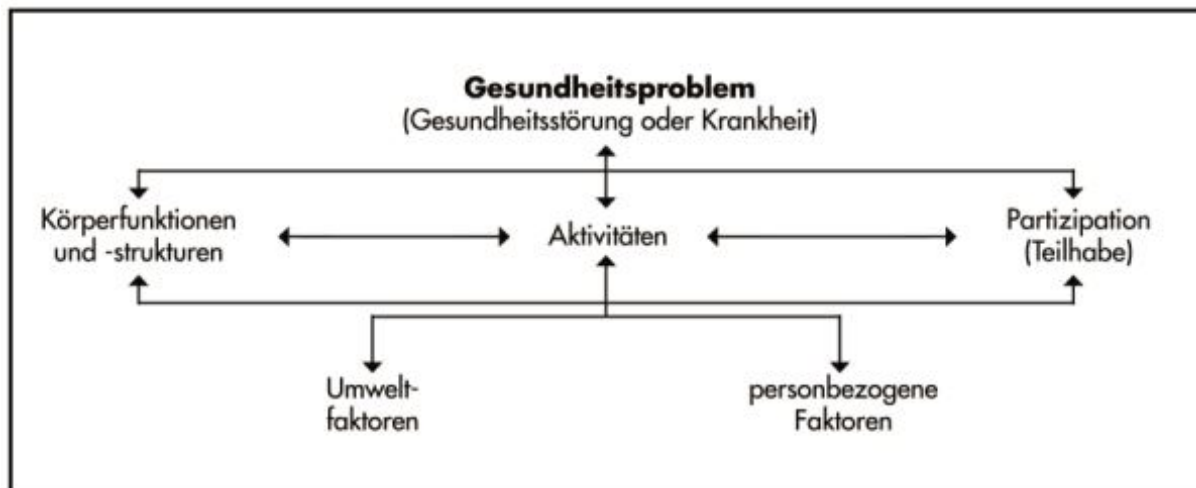


Abbildung 3 ICF Modell

Laut INSOS Schweiz, sollte dieses neue Modell ICF das Alte, bereits seit 1980 bestehende ICD-Modell (International Classification of Diseases and Related Health Problems) ergänzen. Dieses erfasst vor allem Krankheiten und mit diesen verwandte Gesundheitsprobleme und wird auch für Diagnosen verwendet (INSOS, Das Konzept der Funktionalen Gesundheit, S.13).

Durch das neu eingeführte Konzept der Funktionalen Gesundheit erhält der Begriff Behinderung eine relationale und mehrdimensionale Charakteristik (Loeken&Windisch, 2013, S.16). Behinderung entsteht dann, wenn eine Diskrepanz entsteht zwischen den Möglichkeiten einer Person, die an sie gerichteten Erwartungen zu erfüllen, und den ihr durch die Umwelt zur Verfügung gestellten Hilfsmittel und Bedingungen (S.17). Diese neue Auffassung des Begriffs Behinderung hat für die gestellte Hilfe zur Folge, dass sie die Diskrepanz zwischen Möglichkeiten und Umweltbedingungen verkleinern soll, indem sie die Kompetenzen und Möglichkeiten des Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung erhöht, auf die gestellten Herausforderungen zu reagieren (ebd.). Aber auch, indem sie durch Veränderung der Umweltbedingungen Hindernisse abbaut, Herausforderungen überwindbar macht und damit die Teilhabemöglichkeiten der Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung erhöht (ebd.). Durch diese Sichtweise ist es nicht der Mensch, der behindert ist, sondern, er erfährt durch Barrieren Behinderung.

1.7.2 Stationäres Wohnsetting

Als stationär betreute Wohnformen gelten laut Reinhilde Stöppler (2014) Wohngemeinschaften innerhalb einer Wohnstätte (Heim), Einzel- und Paarwohnungen im eigenen Apartment innerhalb einer Wohnstätte und Aussenwohngruppen, die einer Wohnstätte angeschlossen sind (S.148-149). Die Menschen, die in einem stationären Wohnsetting leben, haben meist dem Wohnheim angegliederte Ausbildungs-, Therapie- und Arbeits-, sowie Freizeitgestaltungsmöglichkeiten (Theodor Thesing, 2009, S.79). Als stationäre Angebote im Kanton Luzern gelten, laut dem SEG-Bericht von 2012, Wohngruppen mit 24-Stunden-Betreuung, Wohngruppen mit teilweiser Betreuung (neben externer Tagesstruktur) und befristete Wohnplätze (Ferienplätze). Weiter wird in stationären Angeboten eine umfassende Rund-um-die-Uhr-Betreuung angeboten (Kanton Luzern, SEG-Bericht, 2012, S.15).

2. Der Auftrag der Sozialpädagogik bei erwachsenen Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung im stationären Wohnsetting

Zunächst ist es wichtig herauszuarbeiten, was der Auftrag der Sozialpädagogik ist. Dieser änderte sich in den letzten Jahren entlang verschiedener Entwicklungen und Einflüssen. In einem geschichtlichen Exkurs wird aufgezeigt, wie sich die Sozialpädagogik wandelte. Danach werden die aktuellen Handlungsprinzipien kurz ausgeführt. Anschliessend wird ausgezeigt, wie der sozialpädagogische Auftrag in der Begleitung von Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung im Kanton Luzern definiert wird.

2.1 Historischer Abriss

Nach dem Zweiten Weltkrieg, beginnt sich laut Dieter Röh (2018) langsam eine humanere Behandlung, Pädagogik und Versorgung für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung herauszubilden (S. 22-23). Zentraler Wendepunkt waren laut Otto Speck (2016), die Eltern, die sich gegen Ende der fünfziger Jahre zu Elternvereinigungen zusammenschlossen (S.35) und die bisherigen Praktiken anprangerten. Die ersten Einrichtungen, die entstanden sind, waren laut Speck (2016) Horte oder Tagesstätten gewesen, die jedoch keine bildende Funktionen hatten und nicht mit Schulen verknüpft waren (ebd.). Damals wurde jedoch auch den als bildungsunfähig erklärten Kindern, das Recht darauf, als Menschen gesehen und behandelt zu werden, zugesprochen (ebd.).

In einem nächsten Schritt begannen sich dann erste Sonderschulen für „geistig behinderte“ herauszubilden (S. 36). Dies im Zuge des, von Ulrich Hähner (1999) beschriebenen „Aufbruchs“ in den sechziger Jahren. In dieser Zeit wurden mit neuen Gesetzesbeschlüssen wichtige Grundsteine gelegt (S. 29). Die Bevölkerung wurde dann auch durch das Fernsehen über die Thematik informiert und es wurde auch Geld gesammelt mit Quizshows (ebd.). Dadurch fand eine Sensibilisierung für die Thematik statt. So standen die sechziger und siebziger Jahre im Zeichen vieler Neugründungen von Förder-, Rehabilitations- und Sondereinrichtungen für Menschen mit einer Beeinträchtigung (ebd.). In dieser Zeit wurde auch die medizinische Herangehensweise durch die der Pädagogik immer mehr zurückgedrängt (S. 30). Dadurch kam man vom blossen Verwahren und dem Pflegen beeinträchtigter Menschen weg, und fing an sie zu fördern und zu behandeln (ebd.). In den achtziger Jahren, so Hähner (1999), wurden dann die zur Verfügung stehenden Mittel immer knapper, was zu erheblichen Leistungskürzungen für den einzelnen Menschen führte (S. 31). In dieser Zeit kam die Forderung auf, der Sonderbehandlung, durch Integration in normalen Schulen entgegenzuwirken und damit die Integration in die Gesellschaft zu fördern (ebd.).

Gleichzeitig, kamen in den achtziger Jahren laut Hähner (1999) erstmals ganz neue Begriffe wie „Normalisierung“ oder „Lebensqualität“ zur Sprache und führten zu einem weiteren Umdenken (S.32). Der individuelle Mensch und seine Bedürfnisse beginnt immer mehr im Zentrum zu stehen (ebd.). Ab Mitte der achtziger Jahre wird den Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung auch immer mehr die Fähigkeit zur Selbstbestimmung zugesprochen (ebd.).

Seit den 1990er Jahren wurden somit bestehende Wohn- und Betreuungskonzepte im Rahmen der neuen Leitideen der Behindertenarbeit in Frage gestellt. Die Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung wurden nicht mehr länger bloss als hilfsbedürftige Objekte der Fürsorge gesehen, sondern wurden zu Nutzern von Dienstleistungen und Angeboten (Barbara Fronefeld, 2009, S.176).

Vor diesem Hintergrund meint Heinz Mühl (2000), dass die Professionellen der Sozialpädagogik das Zusammenleben im Sinne einer Wohngemeinschaft fördern und die Bewohnenden mitorganisieren und mitbestimmen lassen sollen, wenn es um die Organisation des Wohntages geht (S.162). Darunter fallen Dinge wie Aufstehen, Waschen, Essen, Haushalt, Freizeit und Zu Bett gehen(ebd.). Natürlich sind damit nur einige übergeordnete Kategorien genannt. Weiter meint Mühl (2000), da die Wohngemeinschaften in grossen Einrichtungen jedoch

meist übergeordneten Strukturen, Regelwerken, Arbeitsgesetzen usw. unterworfen sind, die Forderung nach einer sogenannten „Normalität“ oft nur teilweise erreichbar ist (S.163).

Nichtsdestotrotz gelten obige Forderungen und sollen von Seiten der begleitenden Professionellen durch das Zulassen von Grundbedürfnissen wie dem Streben nach Intimität, Geborgenheit, Sicherheit, Initiative und Aktivität, Kontakt und Kommunikation, engen Beziehungen und Neugier, möglichst angestrebt werden (ebd.). Dadurch, dass in solchen Einrichtungen wohnende Menschen die Möglichkeit erhalten selbstständig so viel ihrer Versorgung zu übernehmen wie möglich, wird ihr Alltag in einer normalisierten Weise strukturiert und es findet ein Kontakt zur Welt ausserhalb der Wohnstätte statt (ebd.). Ebenfalls erhöht diese Möglichkeit zur Partizipation und die Verantwortungsübernahme das Selbstwertgefühl und steigert die Selbstständigkeit (ebd.).

2.2 Vom Betreuer zum Begleiter: Moderne Leitprinzipien in der Begleitung von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung

Laut der International Association of Social Educators «aieji» (2005), nutzen sich Professionelle der Sozialpädagogik als Werkzeug, um in Zusammenarbeit mit der Klientel deren Entwicklung zu begleiten (S.9).

Dabei liegen dieser Begleitung geplante und zielorientierte Prozesse zugrunde. Für die Lebensumstände und die Entwicklung der begleiteten Menschen werden, unter Berücksichtigung professioneller Überlegungen, gemeinsam Ziele verhandelt (ebd.). Kernaufgaben der Sozialpädagogik sind laut «aieji» Pflege, und Bildung, Behandlung, Intervention, Schutz und Entwicklung einer umfassenden Lebensbegleitung. Diese multidimensionalen Methoden haben alle die volle Teilhabe an der Gesellschaft und gelingende Sozialisation zum Ziel (ebd.). Dazu passt die Forderung des Berufskodexes von Avenir Social (2010). Dieser hält unter anderem Folgendes fest (S.6):

- *«Soziale Arbeit hat Menschen zu begleiten, zu betreuen oder zu schützen und ihre Entwicklung zu fördern, zu sichern oder zu stabilisieren.»*
- *«Die Profession Soziale Arbeit fördert die Ermächtigung und Befreiung von Menschen mit dem Ziel, das Wohlbefinden der einzelnen Menschen anzuheben.»*

Diese Entwicklungen führen laut Mühl (2000) zu zwei weiteren, neuen Effekten: Einerseits eine Tendenz zur Förderung ambulanter Wohnformen, sprich, dass jene Menschen, die die

Anforderungen des selbständigen Wohnens erfüllen können, in wohnortsnahe Einrichtungen wechseln (S. 161). Andererseits hat dies zur Folge, dass sich stationäre Einrichtungen, zu Schwerbehindertenzentren entwickeln, da nur jene zurückbleiben, welche einen zu hohen Unterstützungs- und Pflegebedarf haben oder aus einem anderen Grund die ambulante Wohnform nicht bewältigen können (ebd.). Daraus entstehen Therapeutisierung des Alltags, einförmige Betreuungssituationen und Häufungen von Verhaltensstörungen (ebd.).

Die Sozialpädagogik soll zudem durch ressourcenorientierte, autonomieförderliche Lebensgestaltung mehr Partizipationsmöglichkeiten für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung schaffen, die für eine höhere Lebensqualität sorgen (Maximilian Bruchka, 2009, S.40). Laut Bruchka (2009) zielt die Sozialpädagogik darauf ab mit Hilfe von Verfahren die Integration von Menschen in Gruppen der Gesellschaft zu erreichen. Weiter sollen Sozialpädagog_innen Selbstbestimmung, Teilhabe und Emanzipation ermöglichen und Schutz vor sozialen Konflikten bieten (S. 37-38). Sozialpädagog_innen stärken das Individuum und können dies nur unter Berücksichtigung der sozialen Ressourcen und Netzwerke erfolgreich tun. Dazu bieten Sozialpädagog_innen Hilfen an, welche einen gelingenderen Alltag zum Ziel haben (ebd.).

Folgende Leitprinzipien prägen die Behindertenarbeit bis heute:

2.2.1 Normalisierungsprinzip

Das Normalisierungsprinzip wurde bereits 1980 empirisch erprobt und findet seine Wurzeln in der UN-Menschenrechtskonvention von 1948 (Dieter Gröschke, 2013, S. 256). Laut Gröschke (2013) hat kaum ein anderer Reformimpuls die Praxis der Behindertenhilfe in den letzten Jahrzehnten so stark geprägt wie das Normalisierungsprinzip (ebd.). Ein Leben „so normal wie möglich“ und eines „...das dem der nichtbeeinträchtigten Mitbürgerinnen und Mitbürgern entspricht“ lautet die Forderung dieser Reform. Wichtig dabei ist demnach nicht etwa die „Korrektur“ oder „Heilung“ der Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung, sondern, dass die Reformidee des Normalisierungsprinzips von Anfang an auf die Veränderung der strukturellen und institutionellen Lebens- und Betreuungsbedingungen in den Institutionen der Behindertenhilfe abzielte (ebd.).

2.2.2 Empowerment – Selbstbestimmung

- *«Grundsatz der Selbstbestimmung: Das Anrecht der Menschen, im Hinblick auf ihr Wohlbefinden, ihre eigene Wahl und Entscheidung zu treffen, genießt höchste Achtung, vorausgesetzt, dies gefährdet weder sie selbst noch die Rechte und legitimen Interessen anderer.» (avenirsocial, 2010, S. 8)*
- *«Auseinandersetzung mit Dilemmata und Spannungsfeldern sind unvermeidlich und notwendig, zum Beispiel zwischen dem Selbstbestimmungsrecht und momentaner oder dauernder Unfähigkeit der Klientinnen und Klienten zur Selbstbestimmung.» (avenirsocial, 2010, S.7)*

Der Selbstbestimmungsgedanke hat zu einer Abkehr von herkömmlichen Betreuungsweisen geführt (Loeken&Windisch, 2013) hin zu der Annahme, dass die betroffenen Menschen selber als Auftraggeber und Experten in die Begleitung mit einbezogen werden sollen (S.38). Mit diesem Grundsatzgedanken geht eine Veränderung der Begleitung einher, die auch die Herangehensweise an die Begleitung in stationären Einrichtungen verändert. So wird das Assistenzkonzept laut Christian Weingärtner (2013) auch auf Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung adaptiert. Der Assistenzgedanke meint, dass der Helfer nicht mehr den Klienten betreut, sondern ihn begleitet und ihm bei der Erreichung seiner Ziele hilft (S.19). Seit dem Jahre 1990 beeinflussen die Forderung nach Selbstbestimmung und das Assistenzkonzept die Diskussionen der Behindertenpädagogik (Loeken&Windisch, 2013, S.23-26). Dabei geht es um die Bemühungen, von der defizitorientierten Haltung den Betroffenen gegenüber und den oftmals bevormundenden Haltungen Professioneller wegzukommen und die Betroffenen selbst als Expert_innen für Ihre Lage zu sehen (ebd.). Im Sinne der Selbstbestimmung wäre es auch, freiwillige Bildungsangebote zu entwickeln, welche zu einer Stärkung der Kompetenzen führen, die zur Verwirklichung von Selbstbestimmung führen sollen (ebd.). Eng mit dem Selbstbestimmungsgedanken ist der Empowerment-Gedanke verknüpft: bereits vorhandene Fähigkeiten sollen gefördert werden, um damit neue Ressourcen zu erschliessen, welche eine selbstbestimmtere Gestaltung der eigenen Lebensräume und des eigenen Lebenswegs ermöglichen (Loeken&Windisch, 2013, S.27).

2.2.3 Von Integration zu Inklusion

Dadurch, dass man für die Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung eigens auf sie angepasste Sondereinrichtungen entwickelte, konnte unbestrittenerweise, einerseits ihre Lebenssituationen verbessert werden. Allerdings führte die Art, wie dies unter dem Gedanken der Integration umgesetzt wurde, andererseits zu einer Segregation dieser Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung vom Rest der Gesellschaft, wie dies vorher erwähnt wurde. Diese Praxis geriet in der Fachdiskussion immer mehr in Kritik, woraus schliesslich die Forderung nach der Inklusion entstand. Die Inklusion fordert vollständige Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen. (Loeken&Windisch, 2013, S.29-31). In der UN-BRK wird passend dazu gefordert, dass Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung „den vollen Zugang zur physischen, sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Umwelt, zu Gesundheit und Bildung sowie zu Information und Kommunikation haben sollen.“ Der Berufskodex von avenirsocial (2010) führt aus:

- *«Alle Menschen haben Anrecht auf Integrität und Integration in ein soziales Umfeld.» (S.6)*
- *«Soziale Arbeit zielt auf das gegenseitig unterstützende Einwirken der Menschen auf die anderen Menschen ihrer sozialen Umfeldler und damit auf soziale Integration.» (ebd.)*
- *«Grundsatz der Integration: Die Verwirklichung des Menschseins in demokratisch verfassten Gesellschaften bedarf der integrativen Berücksichtigung und Achtung der physischen, psychischen, spirituellen, sozialen und kulturellen Bedürfnisse der Menschen, sowie ihrer natürlichen, sozialen und kulturellen Umwelt.» (S.9)*

2.2.4 Partizipation

Als Partizipation in der Behindertenarbeit wird, laut Ulrich Niehoff (2013) die Möglichkeit von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung bezeichnet, mitbestimmen zu können (S.262). Durch diese Möglichkeit der Mitbestimmung, sollen Ausgrenzung verhindert und der Miteinbezug der Betroffenen in Entscheidungen, die sie betreffen, erreicht werden (ebd.). Die professionellen Sozialpädagog_innen sollen die Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung aktivieren, dass diese selber aktiv an der Gestaltung ihrer Lebensverhältnisse mitwirken, so auch an den Orten, an denen sie wohnen (ebd.).

2.2.5 Das Tripel-Mandat

Laut dem Berufskodex von Avenir Social, ist die Soziale Arbeit und damit auch die Sozialpädagogik einem dreifachen Mandat verpflichtet. Erstens nennt Avenir Social das Doppelmandat von Hilfe und Kontrolle seitens der Gesellschaft und der Anstellungsträger und -trägerinnen (S.7). Damit ist laut Heiner (2010) gemeint, dass Soziale Arbeit sowohl für das Wohl der Klienten, jedoch auch für das Allgemeinwohl Verantwortung hat (S. 109). Als zweites Mandat wird im Berufskodex die Verpflichtung gegenüber den ex- und impliziten Anliegen der Klientel, welche Sozialpädagogik nutzen, angegeben (S.7). Drittens, die Verpflichtung gegenüber der Sozialen Arbeit (ebd.). Damit ist das eigene Professionswissen, die Berufsethik, Menschenrechtsprinzipien und die soziale Gerechtigkeit gemeint, das heisst das Einbringen des Fachwissens in die Praxis und die ständige Auseinandersetzung und Reflexion in der Praxis vor dem Hintergrund neuer fachlicher Erkenntnisse.

2.3 Der Auftrag in der stationären Begleitung von Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung im Kanton Luzern

Der Kanton Luzern ist der Auftraggeber, welcher den durch die Gesellschaft erteilten Auftrag hat, sich um das Wohlergehen von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung zu sorgen. Die Institutionen, welche vom Auftraggeber den Auftrag in Form von vierjährigen Leistungsaufträgen erhalten, gelten als Anstellungsträger. Auch der Institution gegenüber ist der Professionelle im Rahmen seines Arbeitsvertrages verpflichtet. Daraus ergibt sich für die Professionellen ein weiteres Spannungsfeld, in welchem sie sich dauerhaft befinden und in welchem es einerseits zu schauen gilt, wie mit den Vorgaben der Sozialpolitik und der Veränderung des Auftrags umzugehen ist. Andererseits gilt es auch zu schauen, ob die zu begleitenden Klient_innen, unter den gegebenen Rahmenbedingungen der Institution, welche wiederum die Vorgaben des Kantons einzuhalten hat, zu dem kommen, was sie brauchen und was ihnen zusteht.

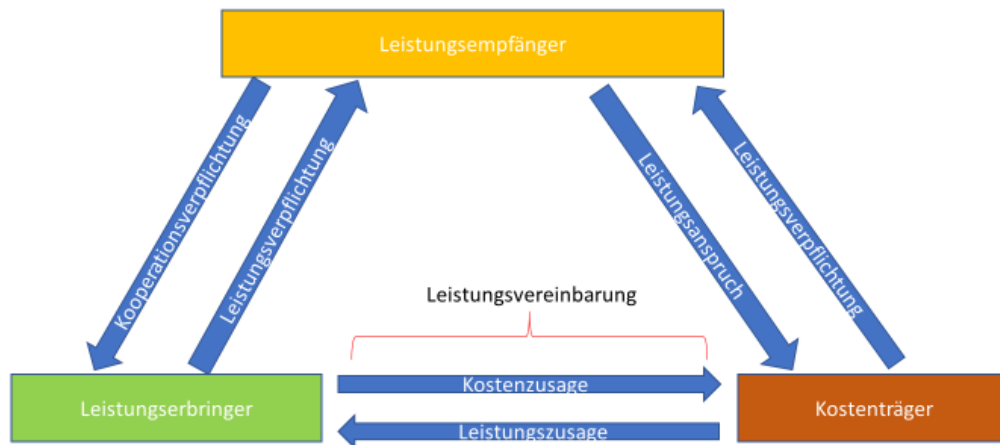


Abbildung 4 Eigene Darstellung, Sozialstaatliches Dreieck

Die gesetzliche Grundlage im Kanton Luzern bildet, nach dem, seit 2002 schweizweit geltenden Behindertengleichstellungsgesetz, das Gesetz über Soziale Einrichtungen (SEG). Dieses Gesetz regelt Organisation und Zuständigkeiten und will ein bedarfsgerechtes Angebot an Einrichtungen sicherstellen. Weiter verfügt der Kanton Luzern über ein «Konzept zur Förderung der Eingliederung invalider Personen», mit welchem er aufzeigt, dass er die Bundesvorgaben im Rahmen des in der Ausgangslage beschriebenen IFEG erfüllt (Konzept zur Förderung der Eingliederung invalider Personen 2010, S.6-10). Seit Anfang Jahr 2018 hat der Kanton Luzern ein neues Leitbild für das Zusammenleben mit Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung herausgegeben. Die Vollzugsbehörden im Heimwesen sind «Das Gesundheits- und Sozialdepartement (GSD)» und die «Kommission für soziale Einrichtungen (KOSEG)», welche neu gegründet wurde. Die Aufgaben des GSD ist einerseits die Erarbeitung von Leistungsvereinbarungen und der Abschluss der Vereinbarungen mit den Institutionen, sowie auch die Sicherstellung der Aufsicht über Finanz- und Rechnungswesen und der Qualität der Dienstleistungen.

2.3.1 Leistungsauftrag/Leistungsvereinbarungen

Mit dem Leistungsauftrag wird den Institutionen eine Bewilligung für vier Jahre erteilt. Diese Bewilligung bezieht sich auf eine begrenzte und definierte Anzahl Personen, für die die Institution ein spezifisches Angebot anbieten muss. Dafür erhalten die Institutionen vom GSD

Geld. Der Leistungsauftrag hat die kantonalen Planungsberichte (SEG-Bericht 2012 letzter Bericht) als Grundlage. Die Institutionen müssen auch die gesetzlichen Voraussetzungen erfüllen, um anerkannt zu werden und einen Leistungsauftrag zu erhalten. Wie die Institution ihr Leitbild umsetzt, muss sie in einem, den gesetzlichen Grundlagen entsprechenden Konzept, aufzeigen, ebenso die Führungsgrundsätze der Organisation und wie Besonderheiten der Zielgruppe berücksichtigt werden (S. 9). Die Leistungsvereinbarung gilt der Festlegung des Angebots, der Rahmenbedingungen und der Kennzahlen der Leistungserbringung und deren Überprüfung. Die Leistungsvereinbarung wird jährlich überprüft. Im sogenannten «Anhang I» ist die Zielgruppe, Platzzahl, Zielsetzungen der Angebote, Dienstleistungen und die Zahl der Mitarbeitenden angegeben. In der Leistungsvereinbarung gilt die Anzahl Betreuungspersonen pro Betreute während den betreuungsintensiven Zeiten als wichtiger Indikator für das Wohlergehen, die Sicherheit und die Förderung der Betreuten (ebd.).

2.3.2 Konzept des Kantons Luzern zur Förderung der Eingliederung invalider Personen

Im Konzept werden die Grundsätze der Zentralschweizer Behindertenpolitik aufgeführt. Laut dem Konzept zur Förderung der Eingliederung invalider Personen des Kantons Luzern (2010), sollen die Chancen- und Rechtsgleichheit und die Integration von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung gefördert werden, sowie die Selbstverantwortung und die Selbstständigkeit dieser Menschen angestrebt werden. Die Angebote sollen nach den Bedürfnissen und den Fähigkeiten der Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung ausgerichtet werden (S. 14-15). Die Grundsätze des Konzepts lauten wie folgt (S.9):

- 1. Die Chancen- und Rechtsgleichheit sowie die Integration von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung werden gefördert.*
- 2. Die Angebote orientieren sich an den jeweiligen Bedürfnissen und Fähigkeiten der Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung. (Bedürfnis- und Ressourcenorientierung)*
- 3. Die Selbstverantwortung, Selbstbestimmung und Selbstständigkeit der Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung werden gestärkt. (Selbstbestimmung fördern)*
- 4. Die Leistungen für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung werden subsidiär (unterstützend) gewährt.*
- 5. Die Leistungen für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung sollen möglichst wohnortsnah angeboten werden. (Sozialraumorientierung)*
- 6. Ambulante vor stationären Angeboten.*

7. Qualität und Wirtschaftlichkeit werden bei der Ausgestaltung der Angebote und Leistungen berücksichtigt.

8. Sämtliche Beteiligten arbeiten zusammen.

9. Die Angebote werden weiterentwickelt.

Unter dem Titel «Wohnen», kann dem Konzept zur Förderung der Eingliederung invalider Personen (2010) weiter entnommen werden, dass der Kanton auch in diesem Bereich die Förderung der Selbstbestimmung unterstützt. Diesbezüglich wird vor allem das ambulante Wohnen ins Zentrum gerückt (S. 15). Anschliessend legt der Kanton im Konzept seine eigenen Grundsätze fest. Dazu gehört ein vielfältiges und bedarfsgerechtes Angebot bezüglich der Unterstützungsangebote, welches sich am Normalisierungsprinzip orientieren soll. Dabei sollen die Lebensbedingungen der Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung normalisiert werden. Dazu soll Selbstbestimmung und Selbstständigkeit durch sozialpädagogische und agogische Arbeit erreicht werden. Dies sind auch zentrale Faktoren der Qualität der Arbeit (S. 26). Es sollen möglichst viel Selbstständigkeit, Autonomie und Partizipation in den verschiedensten Lebensbereichen ermöglicht werden. Dafür sind die sozialen Einrichtungen zuständig. Damit dies erreicht werden kann, ist hohe Anpassungsfähigkeit der Institutionen gefragt, wenn es um die Weiterentwicklung der Angebote geht (ebd.). Dass die angemessene Qualität und das Gesetz eingehalten werden, liegt in der Verantwortung der Träger und aller am Dienstleistungsprozess Beteiligten (S.27). Zum Thema Ausbildung und der Weiterbildung legt das Konzept zur Förderung der Eingliederung invalider Personen (2010) fest, dass das angestellte Personal für die Erbringung der Leistung und die Begleitung/Betreuung qualifiziert sein muss und Weiterbildungen von den sozialen Einrichtungen gefördert werden sollen (S.30).

2.3.3 Leben mit Behinderungen: Das Leitbild für das Zusammenleben im Kanton Luzern

Erst am Anfang des Jahres 2018 hat der Kanton dieses neue Leitbild veröffentlicht. Dieses Konzept soll die bestehenden geltenden Rechte ausdifferenzieren (Leitbild für das Zusammenleben im Kanton Luzern, S.4). Es gilt zudem auch für die sozialen Einrichtungen (S.5). Menschenwürde, Teilnahme, Teilhabe und Chancengerechtigkeit werden als Grundsätze des Leitbildes angegeben (S.11). Das Leitbild lehnt sich an die UN-BRK. Abgesehen von der Möglichkeit, dass Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung ihren Wohnort selbst wählen können sollen, geht es auch hier um ein vielseitiges Angebot. Ausserdem wird die Achtung vor der Privatsphäre

erwähnt (S.13) und die Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung sollen in allen Lebensbereichen in ihren Veränderungsbedürfnissen bestärkt und dabei unterstützt werden (S.17). Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung sollen auch zur Überwindung von Kommunikationsbarrieren ermutigt und dabei unterstützt werden (S.19). Gesundheitsleistungen, Pflege und Betreuung, welche von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung benötigt werden, sollen zur Verfügung stehen und die Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung sollen ein selbstbestimmtes Sexualleben führen können (S.21). Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung sollen am politischen Leben aktiv teilnehmen, sowie mit ihren Rechten vertraut sein (S.23).

2.3.4 Der SEG-Bericht 2012

Im SEG-Bericht von 2012 wird für die sozialen Einrichtungen für erwachsene Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung, auf die Bedarfsplanung in quantitativer und qualitativer Hinsicht und die Umsetzungsplanung eingegangen (SEG-Bericht, 2012, S.14). Im Folgenden werden für die Fragestellungen relevante Punkte aus dem Bericht zusammengefasst:

Durch Veränderungen in der Gesellschaft ist die Möglichkeit für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung zu Hause bei den Eltern zu leben abnehmend (S.33). Als Gründe dafür nennt das SEG die Zunahme von Kleinfamilien, die Steigung der Scheidungsrate, zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen und erhöhte Mobilität. Durch diese Entwicklungen werden in Zukunft mehr Menschen mit unterschiedlicheren Bedürfnissen einen Platz in einer Institution suchen (S.35). Dies wirkt sich auch auf die Anforderungen an das Fachpersonal aus, welche tendenziell ebenfalls steigen werden (S.36). Laut weiteren Angaben des SEG ist anzunehmen, dass in Zukunft die Zahl der Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung auch aus verschiedenen Gründen zunehmen wird (S.37). Zwar verhindern medizinische Fortschritte Behinderungen, allerdings steigen ebenso die Möglichkeiten Menschen am Leben zu erhalten (ebd.). Dadurch überleben mehr Menschen mit komplexeren Behinderungen, was ebenfalls zu einem Anstieg der Betreuungs- und Pflegeintensität für die Begleitung führt (S.38). Dazu kommt, dass durch medizinischen Fortschritt die Menschen immer älter werden und so eine Zunahme der Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung zu erwarten ist, welche im Alter länger betreut werden müssen (S.39). Zusammenfassend hält der Bericht fest (S.60):

- *Es braucht mehr Plätze*
- *Die Intensität der Betreuung wird zunehmen*
- *Der Pflegebedarf wird steigen*

- *Es braucht Betreuungspersonal mit Kompetenzen im Umgang mit älteren Klientinnen und Klienten, Menschen mit Migrationshintergrund, mit psychischen Erkrankungen und Verhaltensbehinderungen.*
- *Der Betreuungsschlüssel muss gegebenenfalls der intensiveren Betreuung angepasst werden.*

2.4 Zwischenfazit Auftrag

Sowohl in der Fachliteratur, wie auch im Konzept des Kanton Luzerns wird deutlich: die Behindertenarbeit soll den Leitprinzipien der Normalisierung, Selbstbestimmung, Autonomie und Partizipation nachkommen. Die Ratifizierung der UN-BRK durch die Schweiz im April 2014 ist ein weiteres Indiz, welches diese Forderungen klar zum Ausdruck brachte. Die Behindertenhilfe muss weg von Fürsorge, hin zu einer auf Augenhöhe geleistete Begleitarbeit. Im Hinblick darauf würde dies auch bedeuten, dass Institutionen ihre Klientel in die Planung der Angebote mit einbeziehen (sprich: Partizipation). Im Konzept des Kanton Luzerns zur Förderung und Eingliederung von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung steht geschrieben, dass die Institutionen eine hohe Anpassungsfähigkeit an den Tag legen müssen, wenn es um eben diese Weiterentwicklung der Angebote geht. Des Weiteren soll das Personal in den Institutionen genügend ausgebildet sein und die fachliche Weiterbildung soll von den Institutionen gefördert werden.

Gleichzeitig stehen Sparmassnahmen an, wie dies in der Ausgangslage kurz beschrieben wurde. Dies sind jedoch nicht die einzigen Rahmenbedingungen, welche auf die Entwicklung der Begleitarbeit von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung eine Auswirkung haben. Deshalb wird im nächsten Kapitel auf weitere Rahmenbedingungen wie die Ökonomisierung und die Einführung von Qualitätsentwicklungssystemen eingegangen. Der Einfluss dieser Entwicklungen wird herausgearbeitet und es werden erneut die Sparmassnahmen und deren Auswirkungen konkret aufgezeigt.

3. Faktoren, welche die Rahmenbedingungen zur Erfüllung des sozialpädagogischen Auftrags im Kanton Luzern beeinflussen

3.1 Ökonomisierung

Als Ökonomisierung beschreibt Otto Speck (2007) eine Tendenz, welche die Etablierung von ökonomischen Werten, auf Kosten von systemeigenen Zielsetzungen und Werten, in nicht ökonomischen Systemen zur Folge hat (S.262). So werden wirtschaftliche Interessen vermehrt in den Vordergrund gerückt (ebd.). Dies birgt die Gefahr, dass Werte der sozialen Hilfe oder der Erziehung ihre Wichtigkeit einbüßen (ebd.). Seit den 90iger Jahren ist eine einseitige Verschiebung der Werte in sozialen Systemen wahrzunehmen (ebd.). Der zunehmende finanzielle Druck führte dazu, dass der behinderte Mensch als Kostenfaktor gesehen wird und immer mehr Leute aus dem betriebswirtschaftlichen Segment in Einrichtungen beschäftigt werden (ebd.). Tradierte, facheigene Begriffe wurden durch betriebswirtschaftliche ersetzt. So werden beispielsweise aus den Adressaten „Kunden“ oder produktionsfähige Menschen werden zu „Humankapital“ (ebd.). Einrichtungen werden unter den Leitprinzipien der Marktwirtschaft umstrukturiert (ebd.). Diese stehen jedoch im Konflikt zu den sozialen Prinzipien, da der Markt ohne Rücksicht auf Menschen selektiert (ebd.).

3.1.1 Grundlegende Auswirkungen der Ökonomisierung auf die Soziale Arbeit

Der Ökonomisierung liegt, laut Seithe (2012), das Prinzip der Effizienz zugrunde. Dabei geht es in erster Linie stets darum die Kosten zu dämpfen (S.161). Unter diesem Prinzip der Effizienz, welches aus der ökonomischen Logik hervorgeht, verlieren fachliche Standards in der Praxis an Bedeutung (S.162). Seithe (2012) geht noch weiter und sagt, dass die durch die Ökonomisierung verursachte Verwirtschaftlichung der Profession Soziale Arbeit dazu führt, dass diese ökonomische Denkweise längst in den Köpfen der Sozialarbeitenden verankert ist und sich eine Schere zwischen Fachlichkeit und Wirtschaftlichkeit auftut (S.169). Der Effizienzdruck wird in der Hierarchie von oben bis nach unten weitergegeben. Dadurch verliert die Arbeit, die geleistet wird, nicht nur ihre Fachlichkeit, sondern jene, welche die Arbeit leisten, verlieren auch Unternehmenslust und Kreativität, da die Umsetzung von Ideen aus finanziellen Gründen nicht bewilligt wird, bevor diese erprobt werden können (S.170). Laut Seithe (2012) hatte die

Ökonomisierung in der Sozialen Arbeit vor allem tiefgreifende Folgen, was die zur Verfügung stehenden Mittel betrifft (S.233). Die Veränderungen haben vor allem zur Folge, dass weniger Geld und weniger Zeit für die Institutionen und folglich den professionellen Sozialpädagog_innen zur Verfügung steht, um ihren Auftrag zu erfüllen. Auch Roland Lutz (2009) stellt schon seit einiger Zeit fest, dass betriebswirtschaftliche Prinzipien wie Effektivität und Effizienz und Steuerungsmechanismen des neuen Kontraktmanagements in Bezug auf die Leistungsvereinbarungen, in der Sozialen Arbeit Einzug halten (S.33). Ihre Legitimation müsse Soziale Arbeit immer mehr durch Wirkungskontrollen und Qualitätsdokumentation nachweisen. Dieser ökonomische und politische Druck hat zur Folge, dass die Klient_innen-Versorgung zu einem Produkt wird, das den Trägern den wirtschaftlichen Erfolg sichert und welches es marktfähig zu halten gilt (ebd.). Das Versorgen der Klient_innen wird zu einem Mittel zum Zweck sich wirtschaftlich behaupten zu können und den Gewinn zu maximieren. Dadurch wird die Arbeit mit Klient_innen immer mehr von wirtschaftlichen Zwängen und Zielen dominiert, welche sich wenig um Ethik oder die Frage des guten Lebens kümmern (ebd.). Diese Auswirkungen der Ökonomisierung sind direkt für professionelle Sozialpädagog_innen zu spüren, wie eine Untersuchung von Loeken&Windisch (2013) zeigt (S.105). So wird dort hervorgehoben, dass der Dokumentationsaufwand enorm gestiegen sei (ebd.). Weiter führten die finanziellen Umstände für den einzelnen Mitarbeitenden zu einer Verdichtung der Arbeit und zu höherem Druck. Die Ansprüche seien ausserdem gestiegen, da der Leistungsträger immer schneller ändernde Vorgaben mache und die Professionellen schnell darauf reagieren müssten (S.106). Es finden sich auch Aussagen in der Untersuchung, wie «Es muss alles billiger werden und es gibt immer weniger Geld, aber die Anforderungen und die Hürden werden immer höher.» (ebd.). Aus der Ökonomisierung ergeben sich, neben den vieldiskutierten problematischen Folgen, auch einige positive, wie dem „Schwarzbuch Soziale Arbeit“ von Mechthild&Seithe (2012) zu entnehmen ist (S. 80):

1. Grössere Klarheit was die eigene Dienstleistung betrifft, nach Aussen, aber auch nach Innen
2. Die Übernahme von betriebswirtschaftlichen Begrifflichkeiten erhöht in manchen Feldern den Respekt vor der Sozialen Arbeit.
3. Das Qualitätsmanagement fördert die interne Qualitätsverbesserung

3.1.2 Qualitätsentwicklung

Damit mit den Veränderungen und Umstrukturierungen durch die Ökonomisierung kein Qualitätsverlust einhergeht, wurde laut Speck (2013) das Qualitätsmanagement (QM) vom Gesetzgeber eingeführt (S.302). Als QM werden eigens der Verbesserung von Produkten, Prozessen oder Leistungen dienende Massnahmen bezeichnet, die sich aus der Forderung des Gesetzgebers ergeben haben (ebd.). Somit ist die Qualitätsentwicklung Teil der Leistungsvereinbarung und ist für die anerkannten Einrichtungen verpflichtend, da sie eine der Auflagen ist, um überhaupt eine Leistungsvereinbarung zu erhalten (ebd.). Die aus der Wirtschaft kommende Qualitätsentwicklung wurde aufgrund der Verknappung der öffentlichen Mittel im Sozialbereich eingeführt. Qualitatives ist quantitativ nicht messbar, weshalb eingeschätzt und bewertet werden muss, was als Qualität gilt. Die Etablierung der Qualitätsentwicklung nahm durch die strukturellen Entwicklungen des Sozialwesens zu (ebd.).

3.2 Die Sparmassnahmen im Kanton Luzern

Im Jahr 2017 wurden der Schweiz, durch den Druck der internationalen Staatengemeinschaft, viele der Steuerprivilegien, die sie mobilen Firmen (Holdings, Domizilgesellschaften) gewährten, verboten (Schöchli, 2016). Um die dadurch drohende Abwanderung dieser Unternehmungen zu verhindern, haben die Kantone Ersatzmassnahmen entwickelt (ebd.). Da weniger drastische Massnahmen nicht ausreichten, mussten Steuersenkungen her (ebd.). Der Kanton Luzern will damit wettbewerbsfähig bleiben und einerseits verhindern, dass Firmen abwandern, andererseits will er seine Attraktivität für die Zukunft erhöhen (ebd.). Wettbewerbsfähigkeit ist ein im ökonomischen Sprachgebrauch oft dafür verwendeter Begriff. Dafür wurden die Unternehmenssteuern gesenkt. Durch diesen Steuerwettstreit, hat der Kanton Luzern bereits im letzten Jahrzehnt eine radikale Steuersenkungspolitik verfolgt (Andreas Frigatti & Jan Jîrat, 2012).

In den Jahren 2005, 2008 und 2011 hat der Kanton Luzern die steuerzahlenden Privatpersonen und die Unternehmen um insgesamt 450 Millionen Franken durch Steuerrevisionen entlastet, wie aus einer Mitteilung des Kantons (Budget 2018: Eckwerte innerhalb der Schuldenbremse, 2017). In einer Mitteilung kündigte der Kanton letztes Jahr weitere Abbaumassnahmen in den Leistungen für die Jahre 2018, 2019-2022 an, sofern der Kantonsrat die Schuldenbremse nicht lockern würde (Budget 2018: Eckwerte innerhalb der Schuldenbremse,

2017). Der Regierungsrat schweigt sich jedoch darüber aus, wie genau der Leistungsabbau aussehen wird (ebd.).

Das Problem ist, dass diese Sparpolitik nicht erst seit dem Jahr 2017 andauert. Seit 10 Jahren hat sich die finanzielle Lage für soziale Einrichtungen im Kanton Luzern drastisch verändert, wie folgende Ausführungen aufzeigen werden: Laut Pirmin Willi (2016), dem Direktor der Stiftung Brändi im Kanton Luzern, hat es in den vergangenen 10 Jahren bereits drei massive Sparpakete gegeben, die den sozialen Sektor und die Institutionen direkt betreffen (S. 11). Bereits in einer WoZ-Ausgabe vom Jahr 2012 ist die Rede davon, dass im Jahr 2013 im Kanton Luzern 58 Millionen Franken eingespart werden sollten, im Jahr 2014 gar 112 Millionen (Andreas Friggatti & Jan Jirat, 2012). Diese beiden jährlichen Einsparungen wurden unter dem Sparpaket «Leistungen und Strukturen» im Jahr 2012 vom Regierungsrat veröffentlicht (Botschaft des Regierungsrates an den Kantonsrat zu den Entwürfen von Gesetzesänderungen und zu anderen Massnahmen im Rahmen des Projekts Leistungen und Strukturen, 2012).

Weiter lud der Berufsverband der Sozialen Arbeit Sektion Zentralschweiz im Jahr 2014 zu einem Herbstanlass, bei welchem es um «Sparmassnahmen Kanton Luzern und deren Auswirkungen auf das Sozialwesen» ging. Genau zu dieser Zeit, teilte der Regierungsrat des Kantons Luzern erneut mit, dass er in den Jahren 2015-2017 weitere 210 Millionen Franken in den Bereichen Gesundheit, Bildung und Soziales einsparen will (Medienmitteilung Leistung und Strukturen II, 2014). Konkret bedeutete dies für eine Institution, dass z.B. die SSBL (Stiftung Schwerbehinderte Luzern), mit 800 Mitarbeitenden und bei einem Jahresbudget von 64 Millionen Franken, im Jahr 2015 zwei Millionen einsparen musste. Rolf Maegli, Direktor der SSBL, sagte: « Ich muss beim Personal sparen. Beispielsweise ist eine Betreuungsperson neu für 4 anstatt für 3 Personen mit Behinderung zuständig.» (Medienmitteilung Avenir Social, 2014). Die Allianz gegen ruinöses Sparen zeigte sich schockiert zum Sparpaket Leistungen und Strukturen II, und meint, dass der bedeutendste Teil der 300 Millionen eingesparten Franken vor allem die Ärmsten und Schwächsten im Kanton treffe (Medienmitteilung Allianz gegen Ruinöses Sparen, ohne Datum). Damit verweist sie, unter anderem auf die erneute Kürzung der SEG-Beiträge um 5 Prozent. Folgen davon betreffen, laut der Allianz, auch direkt Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung in Wohneinrichtungen des Kantons. So erhielten diese nicht mehr die notwendige Betreuung und Pflege, fänden keine Wohn- und Tagesplätze mehr und Entlastungsangebote würden gestrichen (ebd.). In einer Übersicht von INSOS (2015), über die Sparmassnahmen in den Kantonen ist die Rede von Kürzungen bei den Leistungsvereinbarungen

im Jahr 2015 um 2.5% und in den Jahren 2016/2017 um 5%, sowie das Sistieren der Angebotsentwicklung und Verzögerungen bei den Projekten im Bereich Soziale Einrichtungen (S.3).

Eine Massnahme des im Jahr 2016 bekanntgegebenen bisher umfassendsten Sparpaket des Kantons Luzern «Konsolidierungsprogramm 17» (KP-17), mit welchem 297 Millionen eingespart werden sollten, war, dass die jeweilige Periode, in welcher Leistungsvereinbarungen neu ausgehandelt werden, von drei auf vier Jahre angehoben wurde (Medienmitteilung zum KP-17, 2016). Pirmin Willi (2016) warnt in der INSOS-Zeitschrift «Klartext», dass die Heime mit dem KP-17 erneut 10.5 Millionen Franken einsparen müssten (S. 11). Bereits die früheren Sparmassnahmen haben laut Willi zu Abbau in Leistung und Qualität geführt (ebd.). Die Sparmassnahmen stünden im totalen Gegensatz zu den gesellschaftlichen und demografischen Entwicklungen, welche etwa zunehmende Lebenserwartung und steigende Betreuungsintensität zur Folge hätten (ebd.). Im Rahmen des KP-17 wurden die Wochenarbeitsstunden des Personals, von 42 auf 43.5 Stunden erhöht, wie der Medienmitteilung des Regierungsrates zu entnehmen ist (Medienmitteilung KP-17, 2016,).

3.3 Zwischenfazit Rahmenbedingungen

Die Ökonomisierung der Sozialen Arbeit hat zur Folge, dass weniger zeitliche und finanzielle Ressourcen für die Sozialpädagog_innen in den Institutionen zur Verfügung stehen. Die geschilderten Entwicklungen haben gar Einfluss auf die Denkweise von Sozialpädagog_innen: Eine Schere zwischen Fachlichkeit und Wirtschaftlichkeit, wie sie Seithe beschreibt, tut sich in den Köpfen auf. In verschiedenen Medienberichten wurden auch die Folgen der Sparmassnahmen für den Kanton Luzern deutlich gemacht und wie diese sich zunehmend in der Behindertenhilfe abbilden. Wenn den Medien und den zitierten Fachpersonen geglaubt werden kann, sollte die Lage in der Praxis nicht die Beste sein. Wie nehmen Sozialpädagoginnen und Sozialpädagog_innen in den Institutionen des Kanton Luzerns diese Entwicklungen wahr? Oder wie erleben sie diese in der täglichen Arbeit? Und wie empfinden sie den Paradigmenwechsel „vom Betreuer zum Begleiter“? Darauf wird nun im Forschungsteil eingegangen. Die wichtigsten Erkenntnisse werden herausgearbeitet und zum Schluss aufgezeigt, wo allenfalls Handlungsbedarf besteht.

4. Methoden

In diesem Kapitel sollen Planung und Durchführung der Forschungsarbeit beschrieben werden. Die methodische Grundlage bildet die Theorie von Horst Otto Mayer (2009). Es wird allgemein beschrieben wie vorgegangen wurde, um welches Forschungsthema es sich handelt und welchen Forschungsfragen nachgegangen werden soll. Schliesslich wird auf die Datenerhebung eingegangen und beschrieben, wie die Daten ausgewertet werden sollen.

4.1 Vorgehen

Die ursprüngliche Fragestellung entnahm der Autor einem Themenvorschlag von Avenir Social. Die bei Avenir Social für diesen Themenvorschlag zuständige Person arbeitete aber bereits nicht mehr bei Avenir Social, als der Autor um ein Gespräch bat. Bei Avenir Social hatte niemand genügend Ressourcen oder genügend Interesse sich dieser Arbeit anzunehmen. Der Autor entschied sich das Thema trotzdem beizubehalten. Die ursprüngliche Fragestellung von Avenir Social lautete: „Was sind die Auswirkungen der Sparmassnahmen am Beispiel des Kantons Luzern auf den Bereich der sozialpädagogischen Betreuung in Einrichtungen?“. Im Verlaufe erster Recherchen und dem Erstellen der Disposition veränderte sich die Fragestellung noch etwas und wurde zu: „Auswirkungen von kantonalen Sparmassnahmen auf die Erfüllung des Auftrags von Sozialpädagog_innen in zwei Einrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigung im Kanton Luzern«. Dann wurde ein Grossteil der Planung wieder zunichte gemacht, da keine der angefragten Institutionen bereit war für eine Zusammenarbeit, oder auch nur die benötigten Dokumente zur Verfügung zu stellen. Als klar war, dass die Arbeit so nicht durchgeführt werden konnte, wurden die Fragestellungen und die Arbeit noch einmal von Neuem überdacht und näherten sich immer mehr der nun tatsächlich bearbeiteten Version an. Die Sozialpädagog_innen für die Interviews hat der Autor selber über die öffentlich zugänglichen E-Mail-Adressen der Gruppenleitungen angefragt.

Durch die Recherchen im Vorfeld, zeigte sich, dass in der Stadt Luzern vor allem 4 grosse stationäre Institutionen vorhanden sind, in denen erwachsene Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung wohnen und folglich auch professionelle Sozialpädagog_innen mit den gesuchten Voraussetzungen arbeiten können. Dies wären die Stiftung Brändi, die Stiftung für Schwerbehinderte Luzern (SSBL), das Contenti und die Rodtegg. Weitere Untersuchungen zeigten, jedoch, dass im Contenti keine Sozialpädagog_innen länger als 3-4 Jahre arbeiten. Die Rodtegg

eignet sich nicht, da die erwachsenen Menschen, die sie begleitet, von körperlichen Beeinträchtigungen betroffen sind. Damit bleiben die SSBL und die Stiftung Brändi. In diesen beiden Institutionen sollen professionelle Sozialpädagog_innen erzählen, wie die Wirklichkeit in der Praxis für sie aussieht. Dafür wird ein Fragebogen entwickelt, der auf dem nachfolgend beschriebenen sensibilisierenden Konzept von Mayer und auf im Vorfeld gesammelten Informationen beruht.

4.2 Das Sensibilisierende Konzept nach Mayer

Das Sensibilisierende Konzept soll laut Mayer (2009) anhand von Recherchen und Überlegungen entwickelt werden (s. 42). Daraus soll der Leitfaden aufgebaut werden (ebd.). Damit soll eine möglichst umfassende Erfassung des zu behandelnden Themas erreicht werden. Das Konzept soll sich an der grundlegenden Problemstellung der Untersuchung festhalten (ebd.). Aufgrund der im Vorfeld durchgeführten Recherchen, den dabei erarbeiteten Informationen, dem immer tieferen Eindringen in die Thematik und dem gegenseitigen Verknüpfen des Wissens, konnte der Autor schlussendlich eine Wissenslücke finden, die es zu schliessen gilt.

4.3 Forschungsthema und -fragestellung

Nach langen Recherchen in diesem grossen Themenfeld mit seinen vielen Mitspielern, bemerkte der Autor, dass in der Politik, wie auch in den Medien, vorwiegend von den Institutionen, deren Leitung, der Regierung und dem Parlament die Rede ist. Wie sich alle diese Massnahmen und Theorieentwicklungen jedoch für Sozialpädagog_innen, die im Kanton Luzern in der Begleitung arbeiten, auswirken, und wie damit umgegangen wird, ist kaum bis gar nicht ersichtlich.

Daraus ergeben sich für den Autor die folgenden Forschungsfragen:

Frage 1

Wie hat sich der Auftrag aus Sicht der professionellen Sozialpädagog_innen, die im Kanton Luzern im stationären Behindertenbereich seit mindestens 10 Jahren tätig sind, in den letzten zehn Jahren verändert?

Frage 2

Welche Rahmenbedingungen haben den Auftrag der Sozialpädagogik in der Begleitung von erwachsenen Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung in den letzten 10 Jahren im Kanton Luzern beeinflusst?

Frage 3

Wie haben die gegebenen Rahmenbedingungen, die Möglichkeiten zur Erfüllung des Auftrags der Sozialpädagogik in der Begleitung von erwachsenen Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung in Stationären Einrichtungen, aus Sicht der professionellen Sozialpädagog_innen im Kanton Luzern in den letzten 10 Jahren beeinflusst?

4.4 Definition der Zielgruppe

Die Zielgruppe sind Sozialpädagog_innen mit HF oder FH- Abschluss, welche im Kanton Luzern in einer stationären Wohneinrichtung für erwachsene Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung seit mindestens 10 Jahren in der Begleitung arbeiten. Von den Sozialpädagog_innen an der Basis, die in der Betreuung beschäftigt sind, bis zu den Gruppenleitungen, welche an der Basis angefangen haben und auch in der Begleitung tätig sind, fallen alle in die Zielgruppe.

4.5 Sampling

Da es im Kanton Luzern vor allem zwei grosse Institutionen gibt, welche erwachsene Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung begleiten, und welche bereits seit über 10 Jahren mit ausgebildeten Sozialpädagog_innen arbeiten, wurden diese beiden angefragt. Dabei handelt es sich sowohl um die SSBL, als auch um die Stiftung Brändi.

Um die Resultate möglichst Gendergerecht zu erhalten, hat der Autor versucht, die Geschlechterverteilung möglichst ausgeglichen zu halten. Bis jedoch die zeitliche Deadline erreicht wurde, meldete sich nur ein männlicher Interviewpartner, weshalb die Verteilung diesbezüglich etwas einseitig ausfällt.

Optimalvorstellung

Mindestdauer der Tätigkeit im Feld	10 Jahre	10 Jahre	10 Jahre	10 Jahre	10 Jahre	10 Jahre
männlich	x		(x)	x		(x)
weiblich		x	(x)		x	(x)
Stiftung Brändi	x	x	x			
SSBL				x	x	x

Abbildung 5 Eigene Darstellung, Optimale Verteilung der Interviewpartner

Tatsächliche Verteilung

Dauer der Arbeitstätigkeit im Feld	24 Jahre	18 Jahre	15 Jahre	22 Jahre	10 Jahre	25 Jahre
Männlich			x			
weiblich	x	x		x	x	x
Stiftung Brändi	x	x				
SSBL			x	x	x	x

Abbildung 6 Eigene Darstellung, Tatsächliche Verteilung der Interviewpartner

4.6 Leitfadeninterview

Der Autor hat sich für die Methode Leitfadeninterview entschieden. Beim Leitfadeninterview werden verbale Daten anhand eines Leitfadeninterviews erhoben, wie Mayer (2009) beschreibt (S. 36). Der Leitfaden dient der Vergleichbarkeit und Strukturierung der Informationen für die Auswertung (ebd.). Im folgenden Kapitel soll die Methode, durch Erklären des Erstellens und der Auswertung des Interviews, erläutert werden.

4.6.1 Leitfadeninterview erstellen

Es sollte nach Mayer (2009) darauf geachtet werden, dass der Leitfaden nicht zu lange wird. Es sei besonders wichtig, dass sich der Leitfaden immer an der ursprünglichen Problemstellung festhält (S. 44). Die Fragen im Leitfaden sollen offen gestellt werden, damit der Interviewte frei erzählen kann (S. 36). Es soll jedoch auch verhindert werden, dass zu weit ausgeschweift wird, da alles aufgenommene Material ausgewertet werden muss, was zeitaufwändig ist (S. 37). Durch den Leitfaden sollen die Befragten auf den untersuchten Bereich eingeschränkt werden, und es soll möglichst erreicht werden, dass ihre Auskünfte sich im interessierten Bereich befinden (ebd.). Die Interviews werden vom Autor allein durchgeführt und mit einem Diktiergerät aufgezeichnet. Die Interviews werden nach der Aufnahme anonymisiert in der weiteren Arbeit verwendet, da es keine Rolle spielt, wer die Informationen liefert.

4.6.2 Leitfadeninterview auswerten

Zuerst werden die Audio-Aufnahmen transkribiert und anschliessend, anhand der von Mayer (2009) zitierten Auswertungsmethode nach Mühlefeld u. a., ausgewertet (S. 47). Ziel der Auswertung ist nach Mayer (2009) die Herausarbeitung des „Überindividuell-Gemeinsamen“, durch Vergleich der Interviewtexte. Das Auswertungsverfahren von Mühlefeld hat sechs Stufen. Zuerst werden Textstellen markiert, die Antworten auf die Fragen des Leitfadens geben. In der zweiten Stufe soll dann der Text in ein, bereits im Vorfeld erstelltes Kategorienschema, eingegliedert werden. Drittens sollen die Einzelinformationen in den Zusammenhang einer inneren Logik gesetzt werden. Es geht also darum, dass zwischen den Einzelinformationen eine Logik hergestellt wird. Der vierte Schritt beinhaltet das schriftliche Niederlegen dieser inneren Logik. Ausdifferenzierung der Zuordnung der Passagen ist Teil dieses Schrittes. Mit der fünften Stufe wird die Auswertung mit Text und Interviewausschnitten erstellt. Die Auswertung soll dann mit dem transkribierten Text verglichen werden und im letzten Schritt werden die Auswertungen in Form eines Berichtes dargestellt. Im letzten Schritt sollen keine Interpretationen gemacht werden (1982, zit. in Horst Otto Mayer, 2009 , S. 46-49).

5. Forschungsergebnisse

5.1 Auftrag

In der Praxis nimmt man den Auftrag meistens sehr klientenbezogen und pragmatisch wahr. Die individuellen Bedürfnisse der Klientel unter den gegebenen Rahmenbedingungen zu erfüllen und schauen, dass die Klienten zu der benötigten Pflege und Beschäftigung kommen gehört für die professionellen Sozialpädagog_innen genauso dazu, wie das Erkennen von Entwicklungsmöglichkeiten und das Schaffen von Räumen, in denen sich die Lebensqualität der Begleiteten Menschen möglichst verbessern kann. Ziel ist, unter den gegebenen Umständen eine grösstmögliche Zufriedenheit zu ermöglichen.

Der Auftrag ist heute klarer formuliert und strukturierter. Jedoch auch vielschichtiger, vielfältiger und interessanter. Die Zusammenarbeit mit Angehörigen, gesetzlichen Vertretungen, der KESB und Ärzten gehören hier als Beispiele dazu.

Als wichtiger Teil des Auftrags ist, durch den Dienstleistungsgedanken, heute neu dazu gekommen, dass man die Leistungen die man erbringt, dokumentiert und nach aussen sichtbar macht und, dass dies zu einem Teil des Auftrags geworden ist. Diese Prozesse sind heute viel anspruchsvoller, da Anforderungen an Quantität, wie auch Qualität gestiegen sind.

In diesem heute so viel komplizierteren Arbeitsumfeld mit so vielen Playern ist es auch Teil des Auftrags, sich zu fragen, ob Handlungen oder Forderungen die es zu erfüllen gilt, überhaupt den Menschen die man begleitet, etwas bringen oder, ob es bloss Systemunterstützende Handlungen sind.

Der Auftrag bedingt heute nicht mehr, dass der Sozialpädagoge für den Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung denkt und immer eine Lösung parat hat, sondern vielmehr geht es darum gemeinsam zu schauen, wo Klient_innen hinwollen und dann gemeinsam einen Weg zu suchen. Es gilt also die Menschen in ihren Vorstellungen und Wünschen zu begleiten und unterstützen. Es wird oft betont, dass der Auftrag früher viel mehr Schutz und Fürsorge war.

Werte/Leitprinzipien

Neue Werte sind das Recht auf Sexualität und sexuelle Eigenbestimmung, das Recht auf Information. Weiter werden Inklusion, Selbstbestimmung, Personenzentriertheit, Individualität

und veränderte Beziehung zwischen Klient und Begleitpersonen als wichtige, Werte genannt, die sich verändert haben. Heute konzentriert man sich viel mehr auf die Ressourcen des einzelnen Menschen und man pickt sich aus den vorhandenen Konzepten das heraus, was am besten zu passen scheint und arbeitet damit. Früher ist man oft viel versteifter auf einzelne Konzepte gewesen und habe dadurch manchmal wenig erreicht.

Inklusion, Integration

Der Inklusionsgedanke ist heute ein wichtiges Thema und wird stark als Teil des Auftrags wahrgenommen. Die Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung sollen unterstützt und befähigt werden, damit sie möglichst umfassend an der Gesellschaft teilhaben können. Man versucht also schon teilweise die Inklusion auch in stationären Einrichtungen umzusetzen. Dies zum Beispiel, indem man ein öffentlich zugängliches Café eröffnet, um Begegnungsmöglichkeiten zu schaffen oder indem man das hausinterne Hallenbad aus demselben Grund extern vermietet. Ein interessanter Einwand ist, dass Inklusion nicht für alle unbedingt gut sein muss. Nur in dem Mass, in welchem das eine Person auch will und kann, soll das gefördert werden. So hat die räumliche Trennung zum Beispiel für diejenigen einen Vorteil, welche mitten in einem Wohnquartier nie unbeaufsichtigt unterwegs sein könnten, auf einem geschützten, begrenzten und bekannten Areal jedoch gut mal alleine unterwegs sein können.

Früher ist durch viel familiärere Strukturen und engere Beziehungen zwischen Personal und Klientel auch eine gewisse Normalität und Integration möglich gewesen, die unter den heutigen Strukturen nicht mehr gleichermassen passiert. So sind normale Dinge wie Kleider kaufen heute in manchen Institutionen nicht mehr Teil des Begleitauftrags, wodurch diese „normalen“ Momente fehlen. Gleich verhält es sich, wenn es um Feste wie Weihnachten geht. Früher hat man versucht die Klient_innen ohne Familienanschluss für die Feste in Familiensystemen des Personals unterzubringen, wodurch auch Integration stattgefunden hat.

Individualisierung/Personenzentriert

Eine der grössten Veränderungen des Auftrags, war, dass man von sehr gruppenorientierten, hin zu individuellen und personenzentrierten Herangehensweisen kam. So wurde früher die Gruppe viel mehr ins Zentrum gerückt. Alle mussten gleichzeitig frühstücken, niemand wurde gefragt ob er/sie auch in die Ferien fahren wollte, es wurde einfach gebucht und dann mit

allen gefahren. Heute werden solche Vorhaben viel individueller auf den einzelnen Menschen angepasst.

Auch wenn die Beeinträchtigung heute weniger im Zentrum steht als der Mensch, so wird heute doch auch mehr auf die verschiedenen Behinderungen spezifisch eingegangen. Früher wurde da auch mehr pauschalisiert. Hier soll noch einmal darauf hingewiesen werden, dass man heute weniger statisch nach diesem oder jenem Konzept arbeitet, sondern individuell auf den einzelnen Menschen angepasst die beste Methode oder Herangehensweise heraus sucht, damit sich möglichst das grösste Potential des Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung entwickeln kann.

Selbstbestimmung

Weiter hat sich der Auftrag dadurch stark verändert, dass den Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung die Fähigkeit und das Recht auf Selbstbestimmung zugesprochen wurde. Es ist schwierig herauszufinden, wie viel Selbstbestimmung und Selbstständigkeit möglich sind und wie viel von den Begleitpersonen übernommen werden muss, damit niemand überfordert wird. Ausserdem setzen die realen Möglichkeiten oft Grenzen, wodurch es eigentlich gilt zu versuchen unter den gegebenen Rahmenbedingungen und den Möglichkeiten des Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung so viel Selbstbestimmung wie möglich zu erreichen.

Die selbständige Übernahme gewisser alltäglicher Tätigkeiten durch die Klienten innen, wie selber Zähneputzen, sich selber waschen oder selber kochen, nimmt weit mehr Zeit in Anspruch, als wenn diese Dinge einfach, so wie früher, von der Begleitperson schnell gemacht werden.

Eine grosse Errungenschaft, auch für die Selbstbestimmung, ist die Unterstützte Kommunikation. Durch sie können sich heute auch Menschen ausdrücken, denen früher, ohne Unterstützte Kommunikation verwehrt blieb, selbstbestimmt Bedürfnisse zu äussern, was damals zu mehr Verhaltensauffälligkeiten und mehr Gewalt führte.

Die Selbstbestimmung grössere Selbstständigkeit können aber auch entlastend wirken, da gewisse Tätigkeiten von den Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung selber übernommen werden können. Dadurch, dass sie oft selbst wissen, was sie wollen oder brauchen und dies auch mitteilen, muss die Begleitperson nicht immer eine Lösung parat haben.

Vom Betreuer zum Begleiter

Die Beziehung zwischen den Begleitpersonen und den Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung hat sich stark verändert. Sie ist heute viel professioneller, strukturierter und abgegrenzter, um beide Seiten zu schützen. Wie oben schon erwähnt, wurden früher Klienten ins Privatleben des Personals integriert, es gab mehr private Kontakte zwischen Klienten und Personal. Es kam auch vor, dass das Personal Kleider oder andere Näharbeiten für die von ihr begleiteten Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung nach Hause nahm und diese gratis erledigte. Trotzdem lag der Beziehung früher ein weit grösseres Machtgefälle zugrunde, dadurch, dass die Herangehensweise viel mehr von einem fürsorglichen Gedanken geprägt war. Die Begleitperson wusste alles und hatte immer die Lösung. Früher gestand man den Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung kaum zu, aus ihren eigenen Fehlern lernen zu können und Erfahrungen machen zu können, anhand derer sie sich entwickeln können. Man versuchte sie vor allem und jedem zu beschützen. Früher hatten die Begleitpersonen noch viel mehr den pädagogischen Ansatz und der Glaube war verbreitet, man müsse erwachsene Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung noch erziehen. Dies führte zu viel stärkerer Bevormundung und dazu, dass erwachsene Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung oft in eine kindliche Ecke gedrängt wurden. Heute werden sie viel mehr als erwachsene Menschen wahrgenommen. Weiter ist hier sehr zentral, dass die, früher Entwicklungs- und Förderplanung genannten Ziele von den Begleitpersonen für die Klient_innen festgelegt wurden, ohne deren Mitsprache. Heute werden diese Ziele Entwicklungswünsche genannt und jeder Mensch mit kognitiver Beeinträchtigung, der sich irgendwie ausdrücken kann, kann diese selbst festlegen. Die Beziehung zwischen Klient_innen und Begleitpersonen wird heute trotz grösserer Distanz als partnerschaftlicher wahrgenommen, da es von einem Betreuen zu einem Begleiten wurde. Die Begleitpersonen nehmen sich heute viel mehr als Manager_innen des Organisatorischen und der Ziele ihrer zu Begleitenden wahr. Fürsorge ist heute nur noch in medizinischen Belangen manchmal noch angebracht oder, wenn eine Selbst-, oder Fremdgefährdung besteht, die es zu verhindern gilt.

5.2 Rahmenbedingungen

Geld/Finanzen

Heute steht allgemein viel weniger Geld zur Verfügung. Finanzielle Ressourcen sind knapper und man muss mehr darum kämpfen. Dazu kommt, dass seit einigen Jahren keine Lohnerhöhungen mehr bezahlt werden und fast gar keine individuellen Lohnanpassungen mehr möglich sind. Will man also heute über einen neuen Lohn verhandeln, so muss man eigentlich die Stelle wechseln.

Früher wurde mit der Gruppe viel mehr unternommen und die Freizeitkassen waren immer voll. Heute müssen teilweise, damit man mit der Gruppe etwas unternehmen kann, Spenden erwirtschaftet werden.

Als Ursache für diese Verknappung gelten der Wechsel vom fallbezogenen Finanzierungssystem zur Pauschalfinanzierung, der NFA und die Sparmassnahmen im Kanton, aber auch, dass der Staat allgemein weniger Geld zur Verfügung hat.

Die Sparmassnahmen werden von den professionellen Sozialpädagog_innen sehr individuell wahrgenommen. Für die einen wird kaum und nur bei neuen Anschaffungen, Infrastruktur und Instandstellungsarbeiten und nie beim Personal gespart, so dass es wenig Folgen für die Begleitarbeit hat.

Andere sind alarmiert. Die Sparmassnahmen haben Folgen wie zum Beispiel, dass Gast- und Ferienbetten gestrichen werden, dass individuelle Wünsche von Klient_innen warten müssen oder nicht erfüllt werden können, weil die Mittel fehlen. Freizeitangebote innerhalb der Institution wurden gestrichen und es steht allgemein wenig Geld für Unternehmungen oder Anschaffungen zur Verfügung. Auch Supervisionen wurden aufgrund der Sparmassnahmen gestrichen. Heute muss verzichtet werden und das muss die Begleitperson zum Beispiel den Angehörigen gegenüber verständlich kommunizieren. Dafür muss auch die Geschäftsleitung der Institution transparent mit den Finanzen umgehen, damit alle wissen woran sie sind. Durch das Sparen und den budgetlosen Zustand des Kantons Luzern (Anfang 2017) ist auch teilweise die Umsetzung des Normalisierungsprinzips gefährdet, genauso wie die Umsetzung der UN-BRK.

Eine weitere tiefgreifende Folge der Sparmassnahmen ist, dass der Kanton Luzern jede kleinste Leistung, wie eine Autofahrt zum Arzt oder in die Physiotherapie ganz genau abgerechnet haben will. Früher sind solche Fahrten einfach im Pauschalbudget inbegriffen gewesen und wurden für die Klient_innen quasi gratis gemacht.

Wie stark solche Abbaumassnahmen sich jeweils auf die Begleitarbeit auswirken und eben zu Qualitätseinbussen führen oder nicht, hängt massgeblich von der verantwortlichen Finanzperson innerhalb der Institution ab. Die Entscheidungsträger in solchen Prozessen haben einen massgeblichen Einfluss darauf wo und bei wem und wie viel gespart wird. So legt jemand der eher aus dem Pfliegerischen kommt andere Schwerpunkte, als jemand, der eher einen agogischen Hintergrund hat.

Unter den heutigen Rahmenbedingungen ist kreatives Sparen wichtig, damit es für die Begleitung von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung möglichst wenig negative Folgen hat. Das wurde teilweise sehr gut gemacht, so dass sich kaum Qualitätseinbussen eingestellt haben. Es wird aber auch gewarnt, dass dies nicht unendlich so weiter gehen kann. Unter den heutigen Rahmenbedingungen ist es noch möglich den Auftrag ohne grossen Qualitätseinbussen zu erfüllen, wird jedoch noch einmal gekürzt, dann ist die Erfüllung des Auftrags gefährdet. Im Folgenden wird in Bezug auf die Sparmassnahmen auf die Rubriken Zeit und Personal eingegangen.

Zeit

Heute ist weniger Zeit für die direkte Begleitung vorhanden. Als Beispiel kann hier die stark gekürzte Kontaktpersonenzeit genannt werden. Standen früher noch 16 Stunden im Monat zur Verfügung, so sind es heute gerade mal noch zwei oder je nach Team auch gar keine mehr. Die Zeit fehlt heute vor allem, wenn es um Freizeit-Unternehmungen ausserhalb der Institution geht.

Ein weiterer wichtiger Zeitaspekt ist, dass heute alles viel schnelllebiger ist. Als Begleitperson und als angestellte Arbeitskraft der Institution muss man heute viel flexibler sein als früher. Man muss sich immer wieder in Neues hineindenken. Gelernte Dinge müssen viel schneller erneuert und ergänzt werden.

Die Meinungen über die Ursachen der Zeitverknappung, gehen auseinander. Einerseits wird angeführt, dass heute viel mehr Arbeiten erledigt werden müssen als früher, was zu einer Verdichtung führt. Es gibt aber auch die Meinung, dass die Zeit heute nicht knapper ist. Ebenfalls erwähnt wird, dass die Verdichtung der Zeit heute auf knappere Personalressourcen zurückzuführen ist.

Personal

Heute steht in vielen Fällen weniger Personal für die direkte Begleitarbeit zur Verfügung als früher, zum Teil auch wegen der Sparmassnahmen, aber auch weil heute oft mehr Stellen für die, meist administrative, Infrastruktur der Institution besetzt werden. Auch hier ist die Folge davon, dass meistens zu wenig Leute eingeteilt sind, um mit einzelnen oder kleinen Gruppen etwas ausserhalb der Institution zu unternehmen und sei es nur etwas im Café trinken zu gehen. Solche Ausflüge könnten sehr viel bewirken und fehlen dann, wenn plötzlich nicht mehr genug Personal vorhanden ist. Dies ist ein Beispiel für direkte negative Folgen für die Klienten und reduzierten Möglichkeiten in der Begleitarbeit. Auch hier ist aufgrund von zu wenig Personal teilweise das Normalisierungsprinzip gefährdet, da Leute bereits um 20.00 Uhr im Bett sein müssten, da nicht eine Person alleine alle Rollstuhlfahrer ins Bett bringen kann. Es kann weniger individuell gearbeitet werden, als das Konzept der Institution vorgibt, weil zu wenig Personal vorhanden ist. Ausserdem ist das vorhandene Personal teilweise weit unter dem Stand ausgebildet, der vom Konzept der Institution vorgegebenen wäre.

Auch wird es als problematisch wahrgenommen, wenn der Kanton aus Spargründen die Fachquote von sechzig auf fünfzig Prozent senkt. Dies kann zu einem Teufelskreis führen, da schlecht ausgebildetes Personal, dann stiftungsintern oder -extern noch geschult werden muss und dann wieder in der Begleitung fehlt, was zu ständigen Personalengpässen führen kann. Weiter ist erwiesen, dass besser ausgebildetes Personal weniger übergriffig ist und es zu weniger Gewaltvorfällen kommt. Auch Angehörige und gesetzliche Vertretungen haben sich bereits über zu wenig gute Begleitung bei den Teams beschwert. Hier bleibt einem als Begleitperson oder auch als Teamleitung nur, sich den Leuten gegenüber loyal zu verhalten und transparent zu zeigen, dass man einfach nicht mehr zur Verfügung hat und nicht die richtige Stelle ist, um sich zu beschweren.

Es wird aber auch die Meinung geäussert, dass mehr Personal nicht unbedingt garantiert, dass es den Klienten mehr bringt. So arbeitete man früher manchmal auch mit mehr Leuten, was den Klienten aber nicht zu Gute kam, da sich das Personal dann unter sich viel mehr ablenkte, sich in Details verlor oder alles für die Klient_innen übernahmen. Andererseits wurde auch die Meinung, dass früher zum Teil auch fahrlässige Personalzustände vorkamen und man auch früher zum Teil für viel zu viele Klient_innen alleine zuständig war.

Fachlichkeit

Heute arbeitet man viel professioneller und mit mehr fachlichem Hintergrundwissen. Dadurch ist die Rolle des Begleiters viel abgegrenzter. Früher hat man auch mal geschlechtergemischt, im gleichen Zimmer geschlafen wie Klient_innen. Auch mit dem Thema Medikamente, dem Thema Gewalt und dem Thema Sexualität geht man heute viel professioneller um. Die Unterstützte Kommunikation hat viele neue Möglichkeiten in der Begleitung gebracht und auch zu einer Abnahme von Gewalt und auffälligem Verhalten geführt, da Menschen, die sich vorher kaum oder gar nicht ausdrücken konnten, heute mit Hilfe der Unterstützten Kommunikation ihre Bedürfnisse viel besser äussern können. Aufgrund grösseren Wissens kann man heute auch mit weniger Medikamenten arbeiten als früher. Was dem Trend eines höheren fachlichen Niveaus jedoch klar widerspricht, ist dass der Kanton, wie oben bereits erwähnt, die Fachquote senkt. Dies führt dann zu mehr weniger gut ausgebildetem Personal, was die Fachlichkeit senkt, da das Wissen fehlt. Zu wenig Zeit und Personal sind starke Faktoren, welche Fachlichkeit vermindern.

Allerdings ist heute viel mehr Fachunterstützung durch institutionsinterne oder auch -externe Fachbereiche eingerichtet worden, die von Teams genutzt werden können und die einen sehr hohen fachlichen Standard haben.

Reflexionsmöglichkeiten (Supervision, Teamsitzungen, Fachberatungen)

Von den Befragten geben vier an, dass Supervision nach wie vor wichtig sei, vor allem wegen der Psychohygiene. Im Gegensatz zu früher muss man diese heute jedoch in den meisten Fällen beantragen. Es gibt nicht mehr einfach regelmässig Supervisionen. Damit ist dies massgeblich von der Teamleitung abhängig. So gibt es auch Teams, die keine Supervision mehr machen. Bei den Teamsitzungen verhält sich das ebenfalls teamabhängig, da auch diese von der Teamleitung organisiert wird. So gibt es Teams, die bereits seit längerem keine Teamsitzungen mehr machen. Zwei Leute geben an, dass bei ihnen die Supervision im Jahr 2018 aufgrund von Sparmassnahmen gestrichen wurde. Diese Gefässe werden als wichtig erachtet, da sie auch zur Teamentwicklung beitragen und die Laien befähigen kann, ihre Arbeit besser zu machen. Es muss jedoch auch darauf geachtet werden, dass die Supervisionen keine Leerläufe sind. So sind beispielsweise oft Teamsitzungen früher zwar viel länger gewesen, aber dafür auch viel ineffizienter.

Ein weiterer Punkt ist, dass Supervisionen von den oft eh schon knappen Budgets der Teams bezahlt werden muss und nicht zusätzlich vergütet wird. Dadurch überlegt man sich gut, ob man Supervision beantragen soll oder nicht.

Strukturen

Die Strukturen sind enger geworden. Es ist alles viel geordneter, aber auch eingeeengter. Es ist heute wichtig, innerhalb der vorhandenen Strukturen den Spielraum zu finden. Letztendlich geht es immer um den Menschen, um den Klienten. Die Frage, die sich stellt ist, was es dem Bewohner bringt. Es geht darum zu erkennen, was der Rahmen ist und wo darin der Spielraum liegt, den man nutzen kann.

Gesetzliche Vorgaben

Heute müssten viel mehr gesetzliche Rahmenbedingungen eingehalten werden, wie zum Beispiel Hygienerichtlinien oder Sicherheitsaspekte. Auch bezüglich des Arbeiterschutzes sei viel Veränderung passiert. Die Mitarbeiter sind durch Begrenzung der Wochenstunden, durch fixe Pausen und Erholungszeiten, mehr geschützt als früher und es wird mehr darauf geachtet, dass auch sie gesund bleiben.

Qualitätsmanagement

Das Qualitätsmanagement, so betont eine befragte Person ausführlich, führt zu einer höheren Gerechtigkeit, da das System ganz Vieles automatisch regelt und sich auch merkt. Früher mussten diese Dinge ständig diskutiert werden, oftmals stark mit Emotionen verbunden. Dies ist einfacher und gerechter geworden durch das QM (Qualitätsmanagement). Es ist auch von der Teamleitung abhängig, wie sie die Instrumente einsetzt. Ihre Aufgabe ist es, dies sinnvoll zu gestalten.

Digitalisierung

Die Digitalisierung wird vor allem von älteren befragten Personen als Herausforderung gesehen, da es schwierig ist, aktuell zu bleiben und sich in immer wieder wechselnden Systemen zurecht zu finden. Es geht ganz klar darum, die Instrumente sinnvoll einsetzen zu können. Dann können viele davon eine riesige Hilfe sein. So werden diese Hilfsmittel gerade für die Klient_innen auch als grosse Chance gesehen. Aber auch die Gefahren der neuen Medien werden angesprochen, so zum Beispiel Vereinsamung. Computer, iPads und weitere technische Hilfsmittel werden als eine gute Unterstützung gesehen, die in gewissen Teams noch mehr zum Einsatz kommen sollten. Personalplanungsinstrumente werden als sehr hilfreich und arbeitserleichternd von einer Teamleitung erwähnt.

Dokumentation

Klar spürbar ist, dass der administrative Aufwand aufgrund der zunehmenden Dokumentation zugenommen hat. Früher ist der Aufwand viel kleiner gewesen, geben zwei befragte Personen an, da man oft nur Notizen in einem «Kartex» machen musste, was den Verlauf betraf. Als Grund für den grösseren Dokumentationsaufwand, wird mehrmals die vom Kanton stärker geforderten Nachweise der Leistungserbringung angegeben. Auch der Druck ist durch den Mehraufwand gestiegen. Er hängt jedoch massgeblich von den EDV-Kenntnissen der Beteiligten ab, als wie fordernd dieses notwendige Übel wahrgenommen wird. So ist es für jüngere Mitarbeiter viel einfacher sich in diesen Strukturen zurechtzufinden. Für ältere ist es manchmal schwierig à jour zu bleiben. Für die Jüngeren ist es handkehrum schwierig, wenn sie von der Ausbildung kommen und mit Menschen arbeiten wollen und dann jeden kleinen Schritt aufschreiben müssen. Wo die Kompetenzen und das Wissen fehlen, ist es an der Teamleitung, die Mitarbeiter auch entsprechend zu schulen und ihnen die Aneignung der benötigten Kompetenzen zu ermöglichen. Ausserdem muss man einfach die richtige Balance finden und sich immer wieder auch die Frage stellen, wem und inwiefern solche Auflagen etwas bringen und dann auch priorisieren. Der Fokus muss wirklich auf dem aus den Arbeiten resultierenden Nutzen für das Team, aber vor allem für die Klienten, liegen. Die Teamleitung ist dafür zuständig so zu strukturieren, dass Arbeit, die gemacht werden muss, einen sinnvollen Nutzen hat. Wenn die Konzentration darauf liegt, das zu erledigen was einen Nutzen hat, und die Leute entsprechend geschult sind, dann gibt die Dokumentation nicht mehr Arbeit. So ist zum Beispiel ein positiver Effekt der Dokumentation, dass sie, im Falle einer fälschlichen Anschuldigung von aussen, auch ein Schutz für die Mitarbeiter ist. Weiter ist durch die Verpflichtung zur Dokumentation die Arbeit klar professioneller geworden, was von mehreren Personen betont wird. Auch ist durch die Dokumentationssysteme, welche für Angehörige und gesetzliche Vertretungen zugänglich sind, nach aussen nachvollziehbarer geworden, warum welche Handlungen gemacht werden. Jemand wendet dabei jedoch ein, dass die Arbeit zwar schon professioneller wurde durch die Dokumentation und die digitalen Hilfsmittel, sie sich aber ihrer Meinung nach auch immer mehr vom Menschen entfernt.

UN-BRK

Es wurde wenig zu der UN-BRK gesagt. Für Viele scheint der Link zwischen den neuen Einflüssen, Teilhabe, Inklusion usw. und der UN-BRK nicht eindeutig zu sein. Jemand meint, dass die Umsetzung der BRK ernst genommen wird, allerdings in der Praxis nicht ganz einfach ist und

zu weiteren Spannungsfeldern führt, da man sich die Frage stellen muss, wie man denn das in der Praxis umsetzen soll. Weiter wird angeprangert, dass sich der Kanton Luzern die UN-BRK auf die Fahne schreibt, gleichzeitig aber einen budgetlosen Zustand (2017) habe und unter den gegebenen Rahmenbedingungen teilweise schon die Umsetzung des Normalisierungsprinzips kaum noch möglich ist. So müssen Klienten aufgrund des tieferen Stellenschlüssels, bereits um 8 Uhr im Bett sein, da nicht jemand allein 10 Bewohner in Rollstühlen ins Bett bringen kann.

Demografie

Die zu betreuenden Klienten haben heute komplexere Behinderungen als früher. Dadurch steigen auch die Anforderungen an die Arbeit und der Zeitaufwand. Ausserdem bleiben vermehrt die komplexeren Fälle in den stationären Einrichtungen zurück, da die anderen in ambulanten Angeboten oder im Assistenzmodell unterkommen. Ausserdem hat sich auch die Zusammenarbeit mit den Angehörigen verändert, da die Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung immer älter werden, wodurch auch deren Eltern immer älter sind und teilweise nicht mehr entscheiden können. So kommt oft die KESB auch ins Spiel.

Ökonomisierung

Die Ökonomisierung war für einige der Befragten kaum ein Begriff. Lediglich eine Person äusserte sich ausführlicher zu dieser Thematik und meint, dass ein positiver Effekt der Ökonomisierung die höhere Professionalität sei, durch die Pflicht Leistungen abzurechnen. Allerdings besteht durch zunehmende Ökonomisierungstendenzen auch die Gefahr, dass die Gesellschaft auf dem Buckel der Schwächsten spart, da in der Politik nur wenig Lobbyarbeit für den Behindertenbereich betrieben wird. Diese Tendenz, den sozialen Bereich zu «verwirtschaftlichen» und immer mehr zu rationalisieren und zusammen zu kürzen, wird irgendwann schief laufen, so die Befürchtung einer befragten Person. Allerdings erwähnt dieselbe Person auch, dass nicht grundsätzlich gilt, dass mehr finanzielle Ressourcen auch zwangsläufig den Bewohnern zu Gute kommen müssen. Dies hängt immer auch von anderen Dingen wie der Fachlichkeit und Kreativität, sowie stimmigen Strukturen ab. Eine befragte Person meint, bei ihr ist gerade jetzt für das neue Jahr 2019 ein zusätzliches Thema von der Geschäftsleitung angekündigt worden: Marketing.

6. Beantwortung der Fragestellungen

Frage 1

Wie hat sich der Auftrag aus Sicht der professionellen Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, die im Kanton Luzern im stationären Behindertenbereich seit mindestens 10 Jahren tätig sind, in den letzten zehn Jahren verändert?

Heute wird von Sozialpädagog_innen im Kanton Luzern als vordringlicher Auftrag wahrgenommen, die Klient_innen in ihren individuellen Lebenswelten zu begleiten. Das heisst, einerseits ihre Bedürfnisse und Wünsche zu erkennen und versuchen zu ermöglichen, andererseits auch Entwicklungsmöglichkeiten zu erkennen und dann Räume zu schaffen, in denen die Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung sich möglichst lebensqualitätssteigernd entwickeln können. Als Grundlage dafür, in welche Richtung sich jemand entwickeln will, gelten die von den Klient_innen selbst festgelegten Entwicklungswünsche, oder -ziele. Es geht also heute um das einzelne Individuum.

Früher wurde der Auftrag im Gegensatz zu heute viel gruppenbezogener verstanden. Man schaute weniger auf die einzelnen Bedürfnisse, sondern es wurde einfach pauschalisiert. Die Entwicklungsziele oder -wünsche wurden damals von den Begleitpersonen aus einer pädagogischen Betrachtungsweise heraus festgelegt, heute können die Klient_innen diesbezüglich viel mehr mitreden und -bestimmen.

Veränderung: Die Abkehr von einer gruppenbezogenen, von pädagogischen Leitgedanken geprägten Begleitung führt zu einer aufwändigeren Begleitarbeit, da jedes einzelne Bedürfnis berücksichtigt werden sollte.

Heute haben die Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung das Recht auf Selbstbestimmung. Dadurch können und sollen sie gewisse Entscheidungen selbst fällen. Es gilt heute für die professionellen Sozialpädagog_innen herauszufinden, wie viel Selbstbestimmung möglich ist und wo die Grenzen sind, damit niemand überfordert wird, aber auch zu schauen, dass die begleiteten Menschen zu der Selbstbestimmung kommen, die ihnen zusteht. Das ist nicht immer einfach. Heute sollen möglichst alle Tätigkeiten, die von Klient_innen selber übernommen werden können, auch von ihnen erledigt werden. Als grosse Errungenschaft für die Selbstbestimmung gilt die Unterstützte Kommunikation, da durch sie viele Menschen eine Möglichkeit erhalten haben, ihre Bedürfnisse selbstbestimmt zu äussern.

Früher wurde viel mehr über die Klient_innen bestimmt. Ihnen wurde nicht die Fähigkeit zugestanden, selbstbestimmt Bedürfnisse äussern zu können oder auch selbstständig Dinge für sich erledigen zu können. So wurden damals viele Tätigkeiten für die Klient_innen einfach übernommen, was viel Zeit sparte.

Veränderung: Die Selbstbestimmung der Klienten braucht Zeit. Dies kann die Begleitarbeit aufwändiger machen.

Heute

Die erwachsenen Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung werden heute auch als Erwachsene behandelt und die Begleitpersonen nehmen sich stark in einer unterstützenden, aber auch in einer professionell abgegrenzten Rolle wahr. Ausserdem ist der Dienstleistungsgedanke neu im Auftrag.

Früher wurden die erwachsenen Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung viel mehr in eine kindliche Ecke gedrängt. Früher wussten die Begleitpersonen immer alles für die Klient_innen und so war das Machtgefälle in der Beziehung viel grösser. Es galt, die Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung zu beschützen. So wurde ihnen die Fähigkeit abgesprochen, aus ihren eigenen Fehlern lernen zu können. Den Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung wurde die Fähigkeit, selbstbestimmt ihre Bedürfnisse erkennen zu können oft auch nicht zugestanden. Die Rolle der Begleitpersonen war früher viel näher. So wird oft gesagt, dass früher die Beziehung von Klient_innen zu Begleitpersonen viel familiärer waren.

Veränderung: Die Beziehung Begleiter – Klient ist heute viel abgegrenzter. Die Rolle der Begleitperson hat sich von der bevormundenden Betreuungsperson zu einer, sich an den Wünschen der Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung orientierenden, assistierenden und organisierenden Begleitperson entwickelt, was den Auftrag ebenfalls verändert. Der Dienstleistungsgedanke professionalisiert die Beziehung zwischen Klient_innen und dem Begleitpersonal.

Heute

Die Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung sollen heute unterstützt und befähigt werden, möglichst umfassend an der Gesellschaft teil zu haben. Diese Forderung gilt nicht einfach als Pflichtprogramm für alle, sondern für jeden in dem Ausmass, in dem er das will und auch kann.

Man ist sich bei den Interviewten Personen also auch gewisser Grenzen innerhalb der Forderungen des Auftrags bewusst.

Früher waren die Menschen mit kognitiven Beeinträchtigung in der Gesellschaft weniger präsent und der Gedanke der Inklusion gab es so noch nicht.

Veränderung: Durch den Inklusionsgedanken ist ein grosses Umdenken passiert und dies verändert den bisherigen Integrationsgedanken zu einem viel umfassenderen Inklusionsgedanken, den es im Rahmen des Auftrags heute zu erfüllen gilt.

Heute müssen, als einen Teil des Auftrags, auch alle Leistungen dokumentiert und abgerechnet werden, das heisst nach aussen sichtbar gemacht werden. Solche Prozesse haben an Komplexität stark zugenommen, da einerseits die Anforderungen an Qualität und Quantität ebenfalls stark gestiegen sind, andererseits viel mehr Personen und Institutionen aus vorwiegend ökonomischen Gründen ein Interesse an den Prozessen haben (Angehörige, Beistände, Kanton etc.).

Früher mussten die Leistungen viel weniger detailliert abgerechnet werden, da vorwiegend mit Globalbudgets operiert wurde und der Bund eine Defizitgarantie gewährte.

Veränderung: Einerseits bedeuten die Dokumentation und Abrechnung der Leistungen mehr Arbeit. Dadurch wird der Auftrag aber auch klarer für die Mitarbeitenden und für die Ausstehenden, da er genauer definiert ist.

Viele der von der UN-BRK und auch vom kantonalen Leitbild (siehe Kap. 2.2.3 und 2.3.3) beschriebenen Werte haben somit bereits Einzug gehalten im Betreuungsalltag, werden von den professionellen Sozialpädagog_innen wahrgenommen und wenn möglich auch umgesetzt. Inklusion, Individualisierung und Personenzentriertheit, Selbstbestimmung, der Paradigmenwechsel vom Betreuer zum Begleiter und auch die Partizipation.

Keiner der Befragten spricht jedoch davon, dass die Klient_innen in den Institutionen mehr in die Planung der Angebote mit einbezogen werden sollten, so wie das die UN-BRK mit der vollen Teilhabe fordert und so wie das vom Kanton folglich auch gefordert wird. Die von den Befragten geschilderten Situationen, in denen die Bewohner mitentscheiden können, beziehen sich nur auf alltägliche Entscheidungen wie die Auswahl eines Getränks oder des Spaziergangs.

Auch als Teil des Auftrages wird heute der kritische Blick auf die von der Institution vorgegebenen Strukturen wahrgenommen. Der Auftrag soll nicht einfach blind ausgeführt werden,

sondern es soll hinterfragt werden, wem eine Handlung etwas nützt. Es gilt in einem vielseitigen und vielschichtigen Auftrag die Dinge zu priorisieren, die den Klient_innen etwas bringen und auch die Spielräume innerhalb der Strukturen auszunutzen, die sich einem bieten. Insofern wird der Auftrag heute sehr Klient_innen-orientiert wahrgenommen und das oberste Ziel ist es, dass geleistete Arbeit den Klienten etwas nützt.

Was ebenfalls als wichtiger Teil erachtet wird, ist die Zusammenarbeit mit Angehörigen, gesetzlichen Vertretungen und Ärzten.

Die UN-BRK in den Interviews selten explizit erwähnt, obwohl viele der Werte und Forderungen in den Köpfen der professionellen Sozialpädagogen bereits Wurzeln geschlagen haben. So deckt sich der Auftrag, der in der Praxis wahrgenommen wird, in vielerlei Hinsichten mit den zeitgemässen, im Theorieteil beschriebenen Leitsätzen und kantonalen Vorgaben.

Frage 2

Welche Rahmenbedingungen haben den Auftrag der Sozialpädagogik in der stationären Begleitung von erwachsenen Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung in den letzten 10 Jahren im Kanton Luzern beeinflusst?

Sowohl die Sparmassnahmen, als auch die Ökonomisierung werden als Einflussfaktoren wahrgenommen. Allerdings wird letztere nicht unbedingt als Gesamtpaket „Ökonomisierung“ erwähnt, sondern es werden eher konkrete Veränderungen genannt, die unter diesem Begriff zusammengefasst werden können, wie zum Beispiel die Vorgabe, dass jede einzelne Leistung belegt und abgerechnet werden muss. Beide Faktoren haben Einfluss auf die Ressourcen in den Sparten Geld, Personal, Zeit, auf die Fachlichkeit und auch auf die Strukturen, welche den Betreuungsalltag gliedern und regeln. Die Sparmassnahmen, aber auch die Ökonomisierung, und dass dem Kanton allgemein weniger Ressourcen zur Verfügung stehen, haben auch Folgen für die Löhne des Personals. So sind schon seit einigen Jahren keine Lohnerhöhungen mehr erfolgt oder man muss gar die Stelle wechseln, um überhaupt über seinen Lohn verhandeln zu können, da individuelle Lohnanpassungen beinahe nicht mehr auszuhandeln sind. Dies wird von den professionellen Sozialpädagog_innen jedoch nicht als eine einschneidende Einschränkung wahrgenommen, um den Auftrag trotzdem bestmöglich zu erfüllen. Die markante Reduktion des ganzen Freizeitbetriebes und der -angebote in den Institutionen, die Einsparungen beim Personal und die knappere Zeit werden ebenfalls auf diese beiden Entwicklungen

zurückgeführt. Der Verknappung dieser Ressourcen wird ein direkter Einfluss auf die Begleit-
arbeit zugeschrieben (siehe Kap. 3.1.1).

Zusätzlich wird die Digitalisierung als beeinflussender Faktor angesprochen, welche vom Autor
im Theorieteil so nicht berücksichtigt wurde. Genaue Nachweise der Leistungserbringung, das
Qualitätsmanagement und vor allem die damit verbundenen Dokumentationsarbeiten wer-
den ebenfalls als wichtige Einflussfaktoren gesehen. Die demografischen Entwicklungen ha-
ben, wie den Forschungsergebnissen zu entnehmen ist, ebenfalls einen Einfluss auf die Be-
gleitarbeit und darauf, was im Rahmen des Auftrags erfüllt werden soll.

Frage 3

Wie haben die gegebenen Rahmenbedingungen die Möglichkeiten zur Erfüllung des Auftrags
der Sozialpädagogik in der Begleitung von erwachsenen Menschen mit kognitiver Beeinträch-
tigung in stationären Einrichtungen, aus Sicht der professionellen Sozialpädagog_innen im
Kanton Luzern in den letzten 10 Jahren beeinflusst?

Es stehen weniger Ressourcen in den Bereichen Geld, Zeit und Personal zur Verfügung. Man
muss heute mehr um die Ressourcen kämpfen als früher. Darüber, was der Grund für weniger
Ressourcen ist, ist man sich jedoch nicht einig. Das wird von den professionellen Sozialpäda-
gog_innen in der Praxis sehr individuell wahrgenommen.

Die Kürzungen der finanziellen Ressourcen hatten zur Folge, dass Ferienbetten gestrichen,
Freizeitangebote zusammengekürzt oder ebenfalls gestrichen wurden und, dass das Budget
für Freizeitunternehmungen immer kleiner wurde. Auch für Anschaffungen auf den Gruppen
steht heute weniger Geld zur Verfügung. Das hat zum Beispiel zur Folge, dass einzelne Aus-
flüge ausserhalb der Institution kaum noch möglich sind, obwohl sie für Klient_innen sehr
wichtig sein könnten und sogar Einfluss darauf haben können, ob und wie viele Medikamente
jemand nehmen muss. Dies schränkt natürlich die Möglichkeiten einen abwechslungsreichen
Betreuungsalltag zu gestalten stark ein. Ausserdem wäre mit solchen Ausflügen auch dem In-
klusionsgedanken Rechnung getragen, der hiermit durch die einschränkenden Rahmenbedin-
gungen schwerer erreicht werden und vorangetrieben werden kann. Dasselbe gilt für das Nor-
malisierungsprinzip. Das Konzept des Kantons Luzern und die Ratifizierung der UN-BRK for-
dern Inklusion und Normalisierung.

Das Personal wurde weniger und die Aufgaben, die es zu erledigen gilt, wurden mehr und anspruchsvoller. Dadurch, dass heute weniger Personal vorhanden ist, kann teilweise nicht so individuell auf die Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung eingegangen werden, wie das Konzept der Institution es verlangen würde. Wenn weniger Personal zur Verfügung steht, müssen weniger Leute gleich viele oder gar mehr Arbeiten erledigen, was zu einer Verdichtung der Arbeit führt, die es zu erledigen gilt.

In gewissen Bereichen ist das Personal auch nicht den Vorschriften der institutionellen Konzepte entsprechend ausgebildet, was zu aufwändiger, nachträglicher Schulungs- und Befähigungsarbeit führt, die oft ebenfalls wieder Personalengpässe verursacht. Diese Tatsache wird auch der Senkung der Fachquote von 60 auf 50 Prozent zugeschrieben, die der Kanton aus Spargründen verfügt hat. Weiter ist auch hier das Normalisierungsprinzip gefährdet, da, wenn zum Beispiel ab 20.00 Uhr am Abend nur noch eine Person arbeitet, die Klient_innen dann bereits im Bett sein müssen, weil nicht jemand allein 10 Klienten in Rollstühlen ins Bett bringen kann.

Allgemein, wird, trotz der oben beschriebenen Einflüsse, die Fachlichkeit heute als viel höher eingestuft. Es wird professioneller und mit viel mehr Hintergrundwissen begleitet als früher. Als Beispiel oder Instrument wird hier auch noch die Unterstützte Kommunikation genannt. Auch die Möglichkeit, sich institutionsintern oder auch -extern Hilfe bei Fachberatungsstellen holen zu können, wird als hilfreich erachtet, um den Auftrag qualitativ besser erfüllen zu können. Trotzdem wird es auch hier mit grosser Skepsis betrachtet, dass der Kanton die Fachquote gesenkt hat und auch die Befürchtung geäussert, dass weniger gut ausgebildetes Personal auch zu mehr Übergriffen führen kann, da den Mitarbeitern die nötigen Kompetenzen und das nötige Wissen fehlen. Auch dass Supervisionen aufgrund von Sparmassnahmen gekürzt wurden und jetzt beantragt werden müssen, sollte hier noch Erwähnung finden, denn auch das hat Einfluss auf die Möglichkeiten eines Teams, die erbrachte Arbeit oder schwierige Situationen zu besprechen und zu reflektieren. So werden für die Reflexionsmöglichkeiten wie Supervision und Teamsitzungen heute zwar tendenziell weniger Zeit und Ressourcen zur Verfügung gestellt, jedoch hatte das auch den Effekt, dass diese heute um ein Vielfaches effizienter ablaufen, was Zeit spart, die für anderes eingesetzt werden kann.

Als Folge der Ökonomisierungstendenzen und der Sparmassnahmen, will der Kanton Luzern heute eine ganz genaue Abrechnung der Leistungen, die für die Bewohner erbracht werden. Dies hat auch Auswirkungen für die professionellen Sozialpädagog_innen in der Praxis. So ist

der Aufwand für die zu leistenden Dokumentationsaufgaben immens gestiegen und nimmt viel Zeit in Anspruch, die dann in der direkten Begleitung fehlt.

Dass aber jeder Schritt dokumentiert werden muss, hat auch positive Effekte. So steigen dadurch die Kontrolle und damit die Fachlichkeit der geleisteten Arbeit. Ausserdem wird nach aussen, aber auch nach innen, für die professionellen Sozialpädagog_innen selber, klarer, warum welche Handlung getan wird, was ebenfalls zu einer höheren Fachlichkeit der Begleitarbeit führt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass veränderte Strukturen in den Institutionen vor allem dadurch Einfluss haben auf die Möglichkeit den sozialpädagogischen Auftrag zu erfüllen, dass sie enger geworden sind. Einerseits wurde zwar der Spielraum kleiner, da alles viel klarer ausdifferenziert und geregelt ist, andererseits sind viele Abläufe und Vorgaben dadurch klarer geworden und geben nicht mehr zu Dauerdiskussionen Anlass. Sicherheitsvorschriften haben zugenommen, Hygienevorschriften haben zugenommen, das Qualitätsmanagement wurde eingeführt, dies alles gilt es in der Begleitung auch zu beachten, was einen deutlichen Mehraufwand mit sich bringt. Durch alle diese Vorgaben, Gesetze und Vorschriften sind Mitarbeiter, aber auch Klient_innen hingegen heute besser geschützt.

Neue Einflüsse durch die Digitalisierung werden als gute Unterstützung, sowohl für administrative Aufgaben, wie auch zur Unterstützung der Arbeit oder der Klienten selbst wahrgenommen. Gerade für ältere Mitarbeiter_innen ist es aber nicht ganz einfach, diese Forderung, mit den Instrumenten umgehen zu können, immer zu erfüllen, da sich Vieles ganz schnell verändert und die Anpassung zeitaufwändig und anstrengend sein kann.

Die demografischen Entwicklungen im Kanton Luzern führen ebenfalls dazu, dass die Erfüllung des Auftrags teilweise anspruchsvoller und komplexer wurde. Es bestätigen sich die im SEG-Bericht des Kantons Luzern (siehe Kap. 2.3.4) gemachten Prophezeiungen. So werden Klient_innen immer älter, was die Art wie begleitet werden soll, verändert und neue oder andere Kompetenzen fordert. Gleichzeitig werden auch deren Eltern immer älter, was teilweise Entscheidungen ihrerseits verunmöglicht und den Einbezug der KESB notwendig macht. Weiter nimmt die Komplexität der Behinderungen zu, da medizinisch immer mehr möglich ist. Auch die Problematik, dass die selbstständigeren Klient_innen mehr und mehr in ambulanten Angeboten unterkommen und die komplexeren Fälle zurückbleiben und damit teilweise belastendere Arbeitsbedingungen entstehen, wird bestätigt. Alle diese Tatsachen wirken erschwerend auf die Möglichkeit den Auftrag zu erfüllen.

Die Begleitarbeit wird von den professionellen Sozialpädagog_innen als anspruchsvoller und schnelllebiger, aber auch als interessanter und professioneller wahrgenommen. Diverse Hilfsmittel und das grössere Fachwissen, sowie die Tatsache, dass Mitarbeiter_innen, sowie auch Klient_innen heute beidseitig besser geschützt sind, werden als positive Einflüsse und Veränderungen wahrgenommen.

7. Schlussfolgerungen & Ausblick

Der Auftrag der Sozialpädagogik ist in einem steten Wandel und hat sich in den letzten 10 Jahren verändert. So haben sich auch die Rahmendbedingungen, die die Möglichkeit den Auftrag zu erfüllen begünstigen oder erschweren, verändert. Die Folgen der Sparpolitik des Kantons und die Folgen der Ökonomisierung, aber auch andere Einflüsse erschweren es, den Auftrag zu erfüllen, bringen aber auch neue Lösungen zum Vorschein und fördern gewinnbringende Innovation.

Für die Praxis ist es massgeblich, wie gut das Personal ausgebildet und geschult ist und wird. Dies wirkt sich direkt im Betreuungsalltag aus und darin, wie gut jemand fähig ist, den Auftrag zu erfüllen. Kompetenzen im Umgang mit neuen Instrumenten, Konzepten, Methoden und spezifisches, wie breit abgestütztes Hintergrundwissen sind sehr wichtig für die Qualität der Arbeit. Die Anforderungen an Flexibilität und Fachwissen, aber auch die Dichte der zu erledigenden Aufgaben sind hoch und erfordern vielseitige Kompetenzen.

Neue Hilfsmittel wie Personalplanungstools, Dokumentationsverlauf, aber auch das Qualitätsmanagement und andere neue Instrumente müssen sinnvoll eingesetzt werden, damit nicht Leerläufe entstehen. Es stellt sich bei all diesen neuen Hilfsmitteln immer die Frage, inwiefern sie den Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung etwas bringen und wie sie eingesetzt werden können, damit sie den Klient_innen möglichst viel bringen und dem Team die Arbeit erleichtern.

Misstände innerhalb der Institution oder eines Teams müssen offen und transparent kommuniziert werden, damit sich überhaupt etwas verändern kann. So sollen die professionellen Sozialpädagog_in-nen die gegebenen Bedingungen kritisch betrachten und auch offen bemängeln, den Dialog suchen und versuchen Lösungen für die Misstände zu finden.

Da die Sparvorgaben oder andere Forderungen des Kantons Luzern innerhalb einer Institution sehr unterschiedlich umgesetzt werden können, ist sehr viel von den Personen abhängig, die in den institutionsinternen Prozessen Entscheidungen zu fällen haben. Auch ihnen sollte, wenn sie das Ziel des Auftrags, nämlich die Lebensqualität der Klientel zu verbessern, aus den Augen verlieren sollten, kritisch gegenübergetreten werden, wie es in diesem Falle auch das dritte Mandat verlangt. Dies kann sehr schwierig sein. Es sollten also, da wo sie noch nicht vorhanden sind Kanäle und Gefässe geschaffen werden, die Innovation und Kritik begünstigen und ermöglichen.

Die Sozialpädagogik muss sich vermehrt auch am politischen Diskurs zu beteiligen versuchen und sich eine lautere Stimme verschaffen, da ihre Forderungen, Warnungen und das Einbringen ihrer Erfahrungen sonst, angesichts wirtschaftlich orientierter Entscheidungen in der Politik, nicht gehört werden und wenig oder keinen Einfluss darauf haben, wie schlussendlich Entscheidungen im Parlament gefällt werden. Da diese Entscheide aber massgeblichen Einfluss darauf haben, wie viele Ressourcen in Zukunft zur Verfügung stehen werden, ist es umso wichtiger sich zu positionieren und zu versuchen aktiv eine funktionierende Lobby aufzubauen.

In nächster Zeit ist nicht abzusehen, dass sich die Ressourcenlage im Allgemeinen entspannen wird. So werden die Herausforderungen, die sich aus der Ressourcenverknappung ergeben, weiterhin bestehen bleiben und den sozialpädagogischen Alltag prägen. Es wird auch in Zukunft ein Ausbalancieren sein, in dem es gilt, fachlich begründet Prioritäten zu setzen, und diesen nachzugehen und damit die Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung möglichst weiterzubringen.

Dazu kommen die immer neuen fachlichen Errungenschaften und Entwicklungen in der Behindertenarbeit, die den Auftrag, auch in Zukunft stetig verändern werden. Es ist jedoch davon auszugehen, dass sich die Zukunft nicht nur erschwerend für den Betreuungsalltag entwickeln wird, da neue Entwicklungen auch entlasten können oder bessere Hilfsmittel, Methoden und Lösungen bringen, als die, die bisher Bestand hatten.

Innovativ zu sein, Kreative Lösungen zu finden und aus dem, was man hat, zu versuchen das Beste herauszuholen wird auch weiterhin ein wichtiger Bestandteil der Arbeit von professionellen Sozialpädagog_innen in der Begleitung von erwachsenen Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung sein. Auch hier gilt es in den Institutionen Denk-Pools zu schaffen, an denen

Sozialpädagog_in-nen, die an der Basis Begleitarbeit leisten, beteiligt werden, wenn es darum geht innovative Lösungen für Herausforderungen zu finden, welche durch die Ressourcenverknappung gestellt werden.

Wenn sich die Umstände aber nochmals verschlechtern, werden auch in Zukunft die Leistungen, die erbracht werden können, abnehmen und die Qualität der direkten Begleitungsarbeit wird sich verschlechtern. So können Konzepte wie das Normalisierungsprinzip nicht garantiert werden, was teilweise heute schon der Fall ist, und auch der Umsetzung der UN-BRK werden Grenzen gesetzt sein. Eine weitere Folge von weniger Ressourcen und der Verschlechterung der Qualität der Fachlichkeit könnte zum Beispiel ein erhöhter Medikamenteneinsatz sein, da aus Zeit- oder Personalmangel den Klient_innen zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt werden kann.

Die Häufung immer komplexerer Fälle, das Älterwerden der Klientel und die Tatsache, dass tendenziell nur die am stärksten beeinträchtigten Menschen in stationären Institutionen zurückbleiben, lässt vermuten, dass sich diese Situation auch in Zukunft nicht ändern wird und, dass neue Lösungen gefragt sind, wie sich das Wohnen in Zukunft auch für stärker beeinträchtigtes Klientel, verändern könnte.

In der Arbeit wurde die Perspektive der professionellen Sozialpädagog_innen beleuchtet und versucht herauszufinden, wie sich ihre alltägliche Arbeit unter verschiedenen Entwicklungen veränderte. In einem nächsten Schritt wäre es auch sehr interessant zu untersuchen, wie die erwachsenen Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung in stationären Einrichtungen des Kantons Luzern die Veränderungen und Entwicklungen erleben.

Wie werden Veränderungen die durch moderne Entwicklungen verursacht werden, von den Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung wahrgenommen?

8. Anhang:

8.1 Quellenverzeichnis

- Allianz gegen ruinöses Sparen (ohne Datum). *Schockierende Sparmassnahmen machen sprachlos*. Gefunden unter http://www.lu-wahlen.ch/uploads/media/Medienmitteilung_Budget_1_.pdf
- Andreas, Frigatti & Jan Jirat (2012, 13.12). *Die Zitrone ist Ausgepresst*. WOZ online. Gefunden unter <https://static.woz.ch/1250/protest-gegen-die-sparpakete/die-zitrone-ist-ausgepresst>
- Avenir Social (2010). *Berufskodex der Sozialen Arbeit*. Bern: Avenir Social
- Avenir Social (2016). *Medienmitteilung. Sparmassnahmen Kanton Luzern. Auswirkungen auf das Sozialwesen*. Gefunden unter http://www.avenirsocial.ch/de/cm_data/MM_2014_11_Sparmassnahmen_Kanton_Luzern.pdf
- Bruchka, Maximilian (2009). Sozialpädagogik und Heilpädagogik. Eine Betrachtung über verwandtschaftliche und nachbarschaftliche Theorie-Praxis-Bezugsverhältnisse. In Mührel, Eric & Birgmeier, Berndt (2009). *Theorien der Sozialpädagogik – ein Theorie-Dilemma?*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH
- Gröschke, Dieter (2013). *Normalisierungsprinzip*. In Theunissen, Wolfram Kulig, Kerstin Schirbort (Hrsg.), *Handlexikon Geistige Behinderung* (2. Aufl., S.256). Stuttgart: Kohlhammer
- Hähner, Ulrich (1999). Von der Verwahrung über die Förderung zur Selbstbestimmung. In Ulrich, Hähner & Theunissen, Georg (1999) *Vom Betreuer zum Begleiter: Eine Neuorientierung unter dem Paradigma der Selbstbestimmung*. Marburg: Lebenshilfe-Verlag
- Hamburger, Franz (2012). *Einführung in die Sozialpädagogik*. Stuttgart: Kohlhammer
- Heiner, Maja (2010). *Soziale Arbeit als Beruf: Fälle - Felder - Fähigkeiten ; mit 25 Tabellen*. München: Reinhardt.
- Insos Schweiz (2005). *Übersicht über die kantonalen Sparmassnahmen im Behindertenbereich*. Gefunden unter <https://www.insos.ch/Security/login?BackURL=%2Fassets%2Fmitglieder%2Fuebersicht-ueber-die-Sparmassnahmen-im-Behindertenbereich-in-den-Kantonen-2015.pdf>
- International Association of Social Educators (2005). *Die professionellen Kompetenzen von Sozialpädagogen/innen. Ein konzeptioneller Rahmen*. Gefunden unter <http://aieji.net/wp-content/uploads/2010/12/Professional-competences-DE.pdf>

- Kanton Luzern (2005). *Qualitätsanforderungen an das Fachpersonal in SEG-Einrichtungen des Kantons Luzern*. Gefunden unter https://disg.lu.ch/-/media/DISG/Dokumente/Themen/Soziale_Einrichtungen/sE_Qualitaetsanforderungen_an_das_Fachpersonal.pdf?la=de-CH
- Kanton Luzern (2010). *Konzept des Kantons Luzern zur Förderung der Eingliederung invalider Personen gemäss Art. 10 IFEG*. Gefunden unter http://www.sodk.ch/fileadmin/user_upload/Fachbereiche/Behindertenpolitik/NFA_Plattform/beh_luzerner_behindertenkonzept.pdf
- Kanton Luzern (2012). Botschaft des Regierungsrates an den Kantonsrat zu den Entwürfen von Gesetzesänderungen im Rahmen des Projekts Leistungen und Strukturen. Gefunden unter https://www.lu.ch/-/media/Kanton/Dokumente/FD/Projekte_und_Themen/Finanzen/botschaft_b55_projekt_leistungen_strukturen.pdf?la=de-CH
- Kanton Luzern (2012). Planungsbericht des Regierungsrats an den Kantonsrat über die sozialen Einrichtungen nach dem SEG. Gefunden unter https://www.lu.ch/downloads/lu/kr/botschaften/2011-2015/b_036.pdf
- Kanton Luzern (2014). *Medienmitteilung L+S II*. Gefunden unter https://www.lu.ch/-/media/Kanton/Dokumente/SK/Publikationen/20140627_ls_mm.pdf?la=de-CH
- Kanton Luzern (2016). *Medienmitteilung KP-17*. Gefunden unter https://www.lu.ch/-/media/Kanton/Dokumente/Regierung/KP17/20160906_KP17_MM.pdf?la=de-CH
- Kanton Luzern (2018). *Leben mit Behinderung. Leitbild für das Zusammenleben im Kanton Luzern*. Gefunden unter https://disg.lu.ch/-/media/DISG/Dokumente/Themen/Behinderung/gzd_leitbild_lmb_2018.pdf?la=de-CH
- Kanton Luzern (ohne Datum). *Massnahmenliste L+S II*. Gefunden unter https://www.lu.ch/-/media/Kanton/Dokumente/SK/Publikationen/20140627_ls_massnahmen.pdf?la=de-CH
- Kanton Luzern (2017). Budget 2018 : Eckwerte innerhalb der Schuldenbremse. Gefunden unter https://newsletter.lu.ch/inxmail/html_mail.jsp?id=0&email=newsletter.lu.ch&mail-ref=000cbeq0000ti000000000000000000x0dc7l
- Loeken, Hiltrude, & Windisch, Mathias (2013). *Behinderung und Soziale Arbeit: Beruflicher Wandel – Arbeitsfelder – Kompetenzen*. Stuttgart: Kohlhammer Verlag
- Mayer, Hans Otto (2009). *Interview und schriftliche Befragung: Entwicklung, Durchführung und Auswertung*. München: Oldenbourg.
- Mühl, Heinz (2000). *Einführung in die Gesitigbehindertenpädagogik*. Stuttgart: Kohlhammer
- Müller, Robert (08.09.2016) *Wir wurden im Stich gelassen*. WOZ online. Gefunden unter <https://www.woz.ch/-7108>

- Niehoff, Ulrich (2013). *Parizipation*. In Theunissen, Wolfram Kulig, Kerstin Schirbort (Hrsg.), Handlexikon Geistige Behinderung (2. Aufl., S.262). Stuttgart: Kolhammer
- Oberholzer, David, & Institutions sociales suisses pour personnes handicapées. (2009). *Das Konzept der funktionalen Gesundheit: Grundlagen, Bedeutung und Einsatzmöglichkeiten am Beispiel der Behindertenhilfe*. Yverdon: INSOS
- Pirmin, Willi (2016). *Endlos weiter sparen – das geht nicht*. In: Klartext, Gefunden unter <https://www.insos.ch/assets/Downloads/Sparmassnahmen-Kolumne-Pirmin-Willi.pdf>
- Röh, Dieter (2013). *Normalisierung*. In Theunissen, Wolfram Kulig, Kerstin Schirbort (Hrsg.), Handlexikon Geistige Behinderung (2. Aufl., S.256-257). Stuttgart: Kolhammer
- Roland, Lutz (2009). *Auf dem Weg in die „Sozialwirtschaft“*. Sozial Aktuell online. Gefunden unter http://www.avenirsocial.ch/sozialaktuell/83845_sa_02_033_037.pdf
- Schöchli, Hansueli (2016, 12.05.2016) *Die Mehrheit der Kantone will die Steuern senken*. Gefunden unter <https://www.nzz.ch/wirtschaft/wirtschaftspolitik/firmenbesteuerung-steuern-kantone-wi-ld.82027>).
- Schweizer Eidgenossenschaft (ohne Datum). *Übereinkommen der Uno über die Rechte von Menschen mit Behinderung*. Gefunden unter <https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/ebgb/recht/international0/uebereinkommen-der-uno-ueber-die-rechte-von-menschen-mit-behinde.html>
- Seithe, Mechthild (2012). *Schwarzbuch Soziale Arbeit*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Speck, Otto (2013). *Ökonomisierung*. In Theunissen, Wolfram Kulig, Kerstin Schirbort (Hrsg.), Handlexikon Geistige Behinderung (2. Aufl., S.260). Stuttgart: Kolhammer
- Speck, Otto (2013). *Qualitätsentwicklung*. In Theunissen, Wolfram Kulig, Kerstin Schirbort (Hrsg.), Handlexikon Geistige Behinderung (2. Aufl., S.302). Stuttgart: Kolhammer
- Speck, Otto (2016). *Menschen mit geistiger Behinderung: Ein Lehrbuch zur Erziehung und Bildung*. (Menschen mit geistiger Behinderung.) München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Stöppler, Reinhilde (2017). *Einführung in die Pädagogik bei geistiger Behinderung*. München: Ernst Reinhardt Verlag
- Weingärtner, Christian (2013). *Schwer geistig behindert und selbstbestimmt: Eine Orientierung für die Praxis*. Freiburg: Lambertus

Leitfadeninterview Fragen

Leitfadeninterview

Einleitung:

Anonymitätsbestätigung. Keine Institution, keine Namen, keine Aufnahmen, nur Transkribierte Textpassagen werden in der Arbeit veröffentlicht.

Was ich noch wissen müsste bevor wir starten:

Funktion:

Dauer der Arbeit im Behindertenbereich:

Ich werde Sie soweit wie möglich offen reden lassen. Da die Zeit jedoch begrenzt ist, und ich alle Informationen auswerten muss, werde ich das Interview auch manchmal umlenken. Natürlich nur dann, wenn die Gefahr droht dass wir vom Thema abschweifen.

A - Auftrag

1. Was sind heute die wichtigsten Werte in der Begleitung von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung aus Ihrer persönlichen Sicht?

Und was noch? Was kommt Ihnen dazu noch in den Sinn?

Selbstbestimmung, Partizipation, Teilhabe, Begriff Behinderung, Personenzentriertheit, Ressourcenorientiertheit

2. Was ist heute aus Ihrer Sicht Ihr Auftrag in der Begleitung von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung im stationären Wohnbereich?

Was könnte noch Teil des Auftrags sein?

Gesellschaftlichen, institutionellen, persönlichen Auftrag Klient/Institution

3. An welchen Vorgaben Orientieren sie sich?

Z.B Leitbilder, Institutionelles Konzept, Kantonale Vorgaben, Teamsitzungen, Supervisionen

Institution, Ihre Eigenen? Ausbildung,

4. Deckt sich Ihr persönliches Auftragsverständnis mit demjenigen der Institution?

Was deckt sich nicht?

5. Sie stehen ja in einem Spannungsfeld zwischen Klient und Institution. Können Sie Situationen nennen, in denen diese beiden Interessen nicht deckungsgleich sind?

6. Wem gegenüber fühlen sie sich verpflichtet?

Klient, Institution, sich selber (eigene Vorstellungen)

7. Welche Rolle haben Sie in der Begleitung von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung?

B – Veränderung

Mit Veränderung kann alles gemeint sein was sich am Auftrag verändert hat.

Konzepte, Leitsätze

1. Wie haben sich Ihre Werte in den letzte 10 Jahren verändert?

Selbstbestimmung, Partizipation, Begriff Behinderung

2. Wie hat sich der Auftrag aus Ihrer Sicht in den letzten 10 Jahren verändert?

Was ist in den letzten 10 Jahren weggefallen, weniger geworden?

Was ist in den letzten 10 Jahren dazu gekommen, mehr oder wichtiger geworden?

Empowerment, Un-BRK, Partizipation, Selbstbestimmung, stationäres Wohnsetting,

3. Arbeitet Ihr heute anders mit den Klienten als früher? Wie?

Wie hat sich die Beziehung zur Klientel in den letzten 10 Jahren verändert?

Wie hat sich die Rolle des Klientels verändert?

4. Sind die Ansprüche, an Ihre tägliche Arbeit in den letzten 10 Jahren gestiegen?

Empfinden Sie die Arbeit, also die Erfüllung des Auftrags heute als herausfordernder?

5. Wie hat sich Ihre Rolle bei der Arbeit mit Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung in den letzten 10 Jahren verändert?

C – Rahmenbedingungen

1. Wie haben sich die Rahmenbedingungen um den Auftrag zu erfüllen verändert?

Was ist genau anders geworden?

Wie haben sich die Rahmenbedingungen verändert?

Zeit, Personal, Strukturen, Geld, Fachlichkeit, Kanton,

2. Welche Arbeiten, die aus Ihrer Sicht, eindeutig Teil Ihres Auftrags wären können Sie nicht zufriedenstellend erfüllen?

Wie war das denn früher? Was hat sich verändert?

3. Wie hat sich die Arbeitsbelastung in den letzten 10 Jahren verändert?

4. Welche Veränderungen stellen sie bei den Reflexionsmöglichkeiten, -gefässen (Teamsitzungen, Supervisionen, Intervision) oder bei Beratungen (Fachberatungen) fest?

D – Faktoren

1. Was könnten Gründe für diese Veränderung(en) sein?

Und was noch? Fällt Ihnen sonst noch etwas ein?

2. Welche drei Faktoren beeinflussen die Möglichkeiten zur Erfüllung Ihres Auftrags am stärksten?

3. Was für eine Rolle spielen die Sparmassnahmen im Kanton Luzern?

Was haben sie von diesen zu spühren bekommen?

Was hat sich in den letzten 5 Jahren (seit da wird gespart), für sie ersichtlich verändert?

4. Welche Rolle spielt die Ökonomisierung Ihrer Meinung nach?

Welche Veränderungen haben sie durch die Ökonomisierung wahrgenommen?

5. Spüren Sie Veränderungen bei den zu begleitenden Klienten?

Haben sich die Ansprüche der Klientel verändert?

Hat sich die Komplexität der zu begleitenden Beeinträchtigungsformen verändert?

6. Welche Rolle spielt die Dokumentationsarbeit/Qualitätsentwicklung bei den Veränderungen?

Was hat sich in Bezug auf die Doku-, Büroarbeit verändert?

7. Ist es unter den gegebenen Rahmenbedingungen heute möglich, den Auftrag im Sinne des Auftrags und der Klientel zu erfüllen?

Wenn nein, warum nicht? Wie sieht das mit den Rahmenbedingungen genau aus?

E – Zukunft

1. Was denken Sie könnten Sie ändern?

2. Wenn es in den letzten 10 Jahren schwieriger wurde, den Auftrag zu erfüllen, welche Änderungen würden die Erfüllung des Auftrags erleichtern?

→Vielen Dank für das Interview!

Kategorieschema einsortiert

Rahmendbedingungen	
Allgemein	
Geld/Finanzen	
Ganz klar wird von fünf der befragten Personen angegeben, dass heute allgemein weniger Geld zur Verfügung steht. Früher wurde viel mehr unternommen und die Freizeitkassen waren immer voll. Heute gäbe es gerade noch geburtstag- und Weihnachtsgeschenk. Heute müsse man viel mehr um Ressourcen kämpfen auch. Jemand muss sogar, damit sie mit der Gruppe Dinge unternehmen können, Spenden erwirtschaften. Als Ursache dafür wird von jemandem der Wechsel vom fallbezogenen Finanzierungssystem zur Pauschalfinanzierung genannt. Jemand anderes meint, dass der NFA für die Verknappung der finanziellen Mittel verantwortlich ist. Eine weitere Person nennt die Sparmassnahmen als Ursache.	
31. B1: [12:15] Ich denke jetzt die finanziellen Mittel, die sind drastisch gekürzt. Das ist jetzt von mir ein Fazit. Ich denke als ich angefangen habe in der Stiftung, da haben wir massig Geld gehabt. Und das war nicht nur Spendengeld, da war einfach das Geld da. (...) Da sind wir wirklich mal schnell den einen Monat nach München gefahren und haben übernachtet, den anderen Monat sind wir dann ganz schnell nach Lörrach gefahren und haben da übernachtet. Also wir haben uns immerzu was geleistet und es wurde alles bezahlt, egal was es kostet. Und das ist jetzt „/“ Das hat sich total verändert. Jetzt haben wir wirklich wir zahlen mal ein Geburtstagsgeschenk und ein Weihnachtsgeschenk für die Bewohner und wenn eine Gruppe Spenden erwirtschaftet kann sie über die Spenden verfügen.	Früher stand mehr Geld zur Verfügung
63. B4: [29:55] Ich glaube, ähm (...) Ich merke es ist eine schwierige Frage. Natürlich könnte ich jetzt sagen, es sei alles schwieriger geworden, man muss mehr hetzten "/" Ich glaube das hat natürlich auch etwas. Es ist schon enger, dadurch dass	Enger durch Struktur Kampf um Ressourcen

<p>es strukturierter ist. Ich glaube sich da rausnehmen aus dieser Situation und sie dir bewusst zu werden "/". (...) Aber es ist sicherlich immer ein Kämpfen um Ressourcen. Sei das zeitliche, sei das Geld, sei das räumliche Ressource.</p>	
<p>81. B1: [32:48] Also ich denk jetzt Ferien sind nicht mehr so unterstützt worden gell. Da muss man wirklich auch individuell gucken. Oder hat eine Gruppe Spenden erwirtschaftet, dann kann man da sagen, wer was hat kann gehen, wer nichts hat „/“</p>	<p>Heute muss Freizeitbudget über Spenden finanziert werden</p>
<p>8. B2: [03:37] Das haben wir ja nur schon gesehen von der Finanzierung her. Als ich angefangen habe, hat der Bund ein Budget herausgegeben und man hat gebraucht, was man brauchte und es spielte eigentlich keine Rolle, ob es immer ein Defizit gab, der Bund hat nachher einen Ausgleich geschaffen. Dann hat es über die NFA die Veränderung gegeben, dass die Finanzen vom Kanton gekommen sind und der Kanton hat nachher eine Umverteilung gemacht mit dem was er zur Verfügung hat.</p>	<p>Früher mehr Geld, weil der Bund Defizite ausgeglichen hat</p>
<p>48. B3: [25:38] Also als ich in der Schweiz angefangen habe, dachte ich, ich komme ins Paradies, denn es wurde noch fallbezogen bezahlt, also sprich wir haben eine Leistung erbracht, und die wurde bezahlt. Und da gabs keine Fallpauschale, sondern es wurde so bezahlt, dass wir sagten, dass und dass ist notwendig und dann haben sich Kanton und die alle zusammengesetzt und dann wurde das bezahlt. Aus welchen Töpfen auch immer.</p>	<p>Früher keine Fallpauschalen. Finanzielle Freigebigkeit</p>
<p><i>Lohn</i></p>	
<p>Von einer Person wird erwähnt, dass sie in den letzten Jahren praktisch keine Lohnerhöhungen mehr gehabt hätten. Jemand anderes erläutert, dass es früher viel eher möglich war, individuelle Lohnanpassungen zu machen. Heute müsse man für Neuverhandlungen fast die Stelle wechseln.</p>	

<p>B5: [34:29] Klar, wir hatten zum Beispiel die letzten paar Jahre keine Lohnerhöhungen mehr.</p>	<p>keine Lohnerhöhungen</p>
<p>86. B6: [43:21] Also ich meine früher hatte man einfach Stufen und Lohnklasse und dann hat man jede Stufe noch gedrittelt und das gab noch kleinere Stufen in der Bandbreite. Also eigentlich muss man jetzt fast die Stelle wechseln, damit man da wieder neu verhandeln kann. Also je nachdem wie lange das man an einem Ort ist. Aber früher waren noch individuellere Lohnanpassungen noch möglich und heute ist das, glaube ich gar nicht mehr so.</p>	<p>keine individuelle Lohnanpassungen mehr möglich</p>
<p><i>Sparmassnahmen</i></p>	
<p>Laut allen befragten waren die Sparmassnahmen irgendwie spürbar. Die Wahrnehmungen sind jedoch sehr individuell. So meint jemand, dass nie beim Personal gespart würde, sondern nur bei Infrastruktur, Anschaffungen und Sanierungsaufgaben. Für drei ist klar, dass früher viel mehr Geld zur Verfügung stand und dass heute das Freizeitbudget über Spenden erwirtschaftet werden müsse oder gewisse Freizeitangebote gestrichen würden. Auch Ferien seien nicht mehr gleich unterstützt. Jemand sagt auch, dass heute jede Leistung den Bewohnern verrechnet würde. So hätte man früher Fahrten zum Zahnarzt oder in die Physio gratis gemacht und heuet müssten die Klienten diese Dienstleistung bezahlen. Auch seien in einer Institution die Gastbetten aufgrund der Sparmassnahmen gestrichen worden. Durch die knapperen Ressourcen, muss heute mehr verzichtet werden und es müsse oft auch aufgezeigt werden, dass mit den gegebenen Mitteln einfach nicht mehr möglich sei.</p> <p>Wie das Sparen ausfällt, hängt massgeblich von den Entscheidungsträgern ab, die die Massnahmen dann umsetzen, so eine befragte Person. Es sei kreatives Sparen angesagt und dies sei auch gut gemacht worden. So, dass, laut der befragten Person wenig Qualitätseinbussen mit den Sparmassnahmen einhergingen. Es wird jedoch von jemandem auch gewarnt, dass, wenn die heutigen Rahmenbedingungen noch enger würden, die Umsetzung des Auftrags irgendwann nicht mehr möglich ist,</p>	

<p>ohne klaren Qualitätseinbussen. Eine andere befragte Person sagt, dass die Umsetzung der UN-BRK und des Normalisierungsprinzip unter dem Budgetlosen Zustand des Kantons leiden würden und nicht mehr garantiert umsetzbar wären. Ebenfalls wird von einer befragten Person angegeben, dass seit den Sparmassnahmen der Kanton viel transparenter, Dienstleistungen abgerechnet haben möchte.</p>	
<p>73. B2: [26:15] So wie ich es jetzt sagen darf, habe ich es nicht so unmittelbar einschneidend erlebt, dass eine Qualitätseinbusse wirklich passiert ist. Aber vielleicht hat es noch verschiedene Aspekte. Ich glaube, das kann ich sagen, wir haben einen hervorragenden Finanzchef, wirklich, das sehe ich auch, weil ich schon so lange dabei bin, dass er die ganzen finanziellen Ausrichtungen und Anforderungen mit extrem weisen Entscheidungen ein Stück weit gemeistert hat. Das weiss ich, dass nicht alle Institutionen dieses Privileg haben und das ist meine Meinung, der Finanzchef ist einer der wichtigsten Männer in der Geschäftsleitung, der in Verhandlungen mit dem Kanton die Rahmenbedingungen ausarbeiten kann. Wenn die Finanzen enger werden, dann kannst du noch so gute Fachstellen, Peergruppen usw. haben, aber letztendlich verblasst das alles. Das war eine Hilfe, denn wir mussten Einsparungen machen, aber er hat mit wirklich weisen Entscheidungen dazu beitragen können, dass die Qualität nicht direkt abgenommen hat.</p>	<p>Durch guten Finanzchef trotz sparen wenig Qualitätseinbussen</p>
<p>50. B3: [27:24] (...) Aber es ist immer wieder der Streitfaktor, denn wenn man sich UN-BRK auf die Fahnen schreibt, auch ein Kanton das im Leitbild verankert, gleichzeitig aber einen budgetlosen Zustand hat oder sich die Mittel selber weg kürzt im Sozialbereich, dann lässt sich das natürlich nicht erfüllen und Normalisierungsprinzip kann man dann ganz schnell mal kübeln, weil das bedeutet ab 8 Uhr ist bloss noch jemand auf der Gruppe und bis dahin müssen alle im Bett sein, weil eine Person kann nicht alle Rollstuhlfahrer ins Bett bringen.</p>	<p>UN-BRK und Normalisierungsprinzip kaum umsetzbar wegen budgetlosem Zustand</p>
<p>72. B3: [42:03] Jetzt ist es so dass dieses Jahr durch diesen budgetlosen Zustand und dass man nicht weiss wie viel Geld wir bekommen, eine Finanzierungslücke von 330 Tausend Schweizerfranken haben. Das ist bei 50 Millionen nicht viel, aber</p>	<p>Kreatives Sparen nötig, wegen Kt. Sparmassnahmen</p>

<p>man möchte ja nicht den Bewohnern etwas wegnehmen, also wo wird dann gespart? Bei der Infrastruktur, das gewisse Reparaturen nicht gemacht werden können, dass gewisse Bepflanzungen auf später aufgeschoben werden oder weiss der Geier was. Oder das eben vom Eigemachten gelebt wird und eine Stiftung wie die SSBL hat kein Privatkapital was sie anlegen kann. (...) Hier ist kreatives Sparen angesagt. Das andere ist, dass es auch im Vorjahr schon ein Defizit gegeben hat, weil eben gewisse Zahlungen vom Kanton einfach nicht geleistet wurden, weil er sparen musste.</p>	
<p>84. B5: [20:28] Ja. Also man spricht ja in der Zeitung manchmal von Spardruck und so Ich würde jetzt mal sagen, wie ich es in der Institution in den letzten zwölf Jahren hier erlebt habe, spart man wenn möglich nie am Personal. Man spart bei Infrastruktur, Neuanschaffungen an Sanierungsarbeiten. So.</p>	<p>Sparen bei Infra-struktur und Anschaffungen statt Personal</p>
<p>98. B5: [25:13] Also eben bei den Anschaffungen merkt man es. Das wird immer kleiner. Anschaffungen. Ich kann fast nichts mehr"/"</p>	<p>Früher stand mehr Geld zur Verfügung</p>
<p>65. B1: [27:28] (...) Da muss ich sagen „ja tut mir leid, jetzt müssen wir ein wenig warten.“ JA. Also nicht, dass es etwas gar nicht mehr gibt, ich guck dann schon das wir es machen können. Aber es gibt gewisse Sachen, bei denen ich im Moment sagen muss, haben wir nicht die Möglichkeit.</p>	<p>Heute muss verzichtet werden</p>
<p>44. B5: [08:44] (...) Also ich denke es gibt immer wieder Situationen, in denen ich einfach das Machbare aufzeigen muss und aufzeigen muss, das sind unsere Ressourcen und das können wir umsetzen. Also unsere Leute wollen zum Beispiel sehr viel in den Ausgang oder die würden jeden Tag fort gehen und das ist gar nicht machbar. so viele Ressourcen habe ich gar nicht. Und dann plane ich das und schaue was ist umsetzbar.</p>	<p>Man muss lernen mit den gegebenen Mitteln auszukommen</p>

<p>71. B1: [30:04] Der Staat hat weniger Geld. Also das ist ein Faktum. Das ist die einzige Antwort. Man muss gucken wie man mit den Mitteln, die man hat auskommen.</p>	<p>Man muss lernen mit den gegebenen Mitteln auszukommen</p>
<p>54. B2: [09:54] Ich denke, dass ich diese Veränderungen sehr wohl mitbekomme. Die Ausrichtung hat sich schon verändert. Der Kanton hat eine Leistungsvereinbarung mit der SSBL. Der Kanton will konkret auch einen Nachweis haben, dass das Geld, welches er zahlt, auch im Sinne des Leistungsauftrags eingesetzt wird. Das hat sich sehr verändert. Wir müssen heute sehr transparent darlegen, wo wir welches Geld wofür eingesetzt haben.</p>	<p>Kanton verlangt Transparenz zu den Ausgaben</p>
<p>88. B1 [34:12] Jetzt wird es auch verrechnet. Wir haben die Bewohner gratis zum Zahnarzt, zum Arzt oder sonst wohin gefahren. Das wird jetzt alles abgerechnet. Find ich aber richtig. Oder wir haben Knöpfe angenäht, Sachen mit Namensschildern versehen, das wird jetzt alles verrechnet. Jedes Ding abgerechnet und manches ist wirklich richtig, dass wir das jetzt machen. Das kann man nicht alles immer gratis machen. Das ist schon richtig irgendwo.</p> <p>79. B1: [32:12] Ja und bei den Behinderten sind, die alle auch gleich mit Geld beschüttet worden. Die Armen und die Reichen und dass find ich „/“ Und jetzt muss man beweisen. Habe ich nichts, dann krieg ich was. Und das find ich jetzt richtig.</p>	<p>Leistungen werden den Bewohnern verrechnet</p>
<p>89. B2: [34:29] Ich möchte mit den bestehenden Rahmenbedingungen weiterarbeiten können. Wenn massiv Stellen gekürzt würden, hätte ich ja auch im ersten Moment den Eindruck, dass es dann nicht mehr machbar wäre. Es ist so, man kann bis zu einem gewissen Grad das System reduzieren, wo man trotzdem noch innovativ ausgleichen kann, dann gibt es aber einen Punkt, wo die Erwartungen absolut heruntergeschraubt werden müssen, oder realistisch sein und sagen, jetzt machen wir</p>	<p>Weiteres Sparen könnte zu Leistungsabbau führen und das müsste klar kommuniziert werden</p>

<p>das nicht mehr und das nicht mehr und das nicht mehr. Sonst kann man das nicht mit den gleichen Ressourcen aufrecht- erhalten. Dies muss auf jeder Ebene erkannt werden. Vor allem jene, die Entscheidungskompetenz haben, müssen dementsprechend auch ein Statement dazu abgeben. Wenn der Kanton kürzt, dann muss man ihm auch sagen, wir können die und die Leistungen nicht mehr erbringen. Ganz konkret.</p> <p>91. B2: [35:36] Genau, denn sie können nicht die gleichen Leistungen fordern mit immer weniger.</p>	
<p>93. B2: [36:07] Wenn der Kanton den Kuchen verteilt, die Gelder, dann ist es die Frage, wie wird der Kuchen verteilt. Gibt man zuerst einen Teil weg für die ganze Organisation, für die ganze Infrastruktur, für die Fachbereiche , für Pflege, für das, für das, und am Schluss, der Kuchen der übrig bleibt, der wird dann für Begleitung und Betreuung eingesetzt. Aber es kommt tendenziell drauf an, wie stark jene, die Entscheidungskompetenz haben, ein Herz haben für den Auftrag des Menschen, konkret, gibt es unter Umständen Unterschiede.</p> <p>16. B2: [07:36] Wir sind in einem Spannungsfeld: wir haben finanzielle Mittel zur Verfügung und die Mittel müssen aufgeteilt werden. Je nachdem, wer in der Geschäftsleitung, in der Institutionsleitung gewisse Schwerpunkte setzt, kann das unterschiedlich für die Gruppen oder für die Ausrichtung ausfallen. Wenn jemand in der Vorgesetzten Rolle eher aus einem pflegerischen Hintergrund kommt, hat das gewisse andere Schwerpunkte zur Folge, als wenn jemand aus dem Pädagogischen kommt.</p>	<p>Sparauswirkungen sind abhängig von den Prioritäten der Entscheidungsträger</p>
<p>68. B6: [33:21] Wir sind mit ihnen mal in den Bildungsclub gefahren, um zu singen und zu tanzen. Dann wurde das gestrichen und Tixi-Taxi hat das übernommen. Und wenn es beim Tixi-Taxi langsam schwierig wurde, dann wurde es eine finanzielle Frage, ob jemand noch teilnehmen kann. Auch Dinge hier auf dem Platz. Wir hatten früher einmal im Monat das</p>	<p>Freizeitangebote werden aus finanziellen Gründen gestrichen</p>

<p>Angebot, dass man am Feuer singen konnte. Da kam jemand mit der Gitarre vorbei. Irgendwann wurde das jedoch eingestellt. Was es jetzt noch gibt, ist die Behindertenseelsorge, die den Gottesdienst macht. Dieses Angebot gibt es immer noch</p>	
<p>79. B4: [44:41] Als man noch den "Jöö-Bonus" wegen dieser armen Behinderten hatte"/" Ich glaube das ist weg heutzutage. Und ich denke es wird"/" was vielleicht noch möglich war an Freizeitgestaltung, weil man noch Budget hatte, das gibt es nicht mehr. Dieses Geld müssen wir sonst generieren. Also ich denke satt und sauber, das haben wir noch. und alles andere muss man irgendwie schauen, dass man es anders generieren kann. Also das hat sich sicher verändert. An Geld zu kommen"/" Es reicht nicht mehr den niedlichen Menschen mit Beeinträchtigung zu fotografieren und dann fließt das Geld, sondern die Leute wollen Leistung dafür. Ich denke das hat sich schon verändert.</p>	<p>Heute muss Freizeitbudget über Spenden finanziert werden</p>
<p>88. B6: [44:24] Was es jetzt leider nicht mehr gibt sind solche Gastbetten, damit die Eltern auch mal in die Ferien können und man so eine Teilablösung machen kann. Dass die Leute drei bis vier Mal im Jahr eine Woche hierhin wohnen kommen. Das ist jetzt wieder im Aufbau und die wollen wieder so etwas machen, aber das ist alles zusammengestrichen worden und musste mit Dauerplätzen belegt werden. Ja, Optimierung an vielen kleinen Dingen.</p>	<p>Gastbetten infolge Sparmassnahmen gestrichen</p>
<p>Zeit</p>	
<p>Was die Zeitkomponente betrifft so sagten drei der Befragten aus, dass heute klar weniger Zeit für die direkte Begleitung vorhanden ist. Beispielsweise die Zeit, die man als Kontaktperson für die Klienten zur Verfügung habe sei stark gekürzt worden. Auch die Zeit um Dinge zu unternehmen und weg zu fahren sei weniger geworden, dies, da man dafür oft zu wenig Leute sei. Weiter wird von zwei Person angegeben, dass die schnelllebigkeit im Bereich stark zugenommen hat und man dadurch viel flexibler sein müsse. Dinge die gestern noch galten und richtig waren, könnten morgen schon wieder überholt sein.</p>	

<p>Bezüglich der Arbeitszeiten gehen die Meinungen weit auseinander. Jemand findet nicht dass heute weniger Zeit vorhanden ist. Früher wäre zu viel Zeit für unwichtiges vorhanden gewesen und die habe man heute halt nicht mehr. Jemand findet, dass einfach mehr Arbeiten erledigt werden müssen und die Zeit deshalb knapper ist. Wieder jemand findet, dass eindeutig weniger Zeit vorhanden ist, aufgrund der knapperen Personalressource.</p>	
<p>90. B5: [21:34] Oder Kontaktpersonenarbeit haben wir zum Beispiel. Und da ist man schon etwas runtergefahren. Früher hatte man sechzehn Stunden im Monat zur Verfügung gehabt, also eins zu eins Begleitung. Also das ist riesig. Das konnte man frei einteilen. Und heute bin ich bei zwei Stunden im Monat und gewisse Gruppen haben schon lange gar nichts mehr.</p> <p>8. B6: [03:10] Man hatte einfach mehr Zeit für die Betreuung direkt, für die direkte Betreuung gehabt. Also man konnte zusammen basteln, man hatte Zeit um auch einzeln oder zu zweit einen Kaffee zu trinken, also auch ausserhalb, mit dem Auto wegfahren und da gibt jetzt viele Einschränkungen, also der Sicherheitsaspekt. ähm, wie viele darf ich ins Auto laden? Und da ist es auch personell, ich meine, wenn man alleine arbeitet, dann liegt das einfach glattweg nicht drin. Da sind gewisse Dinge schon enger geworden oder so. Man hat, also da wo ich vorher gearbeitet hatte, sind die regelmässiger noch in den Gottesdienst gefahren, also wirklich nach Emmen und das ist natürlich so nicht mehr.</p> <p>52. B6: [22:50] Einfach weil eine Art Zeitdruck da ist. bis vor einigen Jahren haben wir noch selber Nachtpikett gemacht. Da hat nie jemand um 22.00 Uhr Feierabend gemacht. Da hat man die Leute aufgelassen und wenn man das Gefühl hatte "so jetzt will ich schlafen gehen" oder sie waren langsam müde und das hat sich natürlich sehr verändert. Das ist sehr viel professioneller geworden. Es ist weniger Zeitressource vorhanden.</p>	<p>Früher mehr Zeit für direkte Begleitungs-aufgaben</p>

<p>65. B4: [32:50] Weil sonst ist es für mich klar, Ich meine die Zeitressource mit den Leuten, oder mehr Personal am Abend, dass man halt wirklich den Sorgen der Leute gerecht werden kann. Oder Einzelsituationen, einmal mit jemandem alleine eine Bergwanderung machen. Die Dinge, die auch noch toll wären oder die auch noch normal wären, das ist mir schon klar, die sind halt enger.</p>	<p>engere Personal und Zeitressourcen</p>
<p>75. B4: [43:40] Ich glaube der Beruf wird diesbezüglich anspruchsvoller, da man noch andere Denkmuster hineinnehmen muss. Das was die letzten zehn Jahren funktioniert hat, funktioniert vielleicht in den nächsten zwei bis drei Jahren nicht mehr.</p> <p>49. B4: [22:40]: Ja Ich denke die Flexibilität hat extrem zugenommen. also wirklich was gestern Abend noch abgemacht war und gilt, muss am Morgen schon nicht mehr gültig sein. Und das sehe ich im Arbeitsbereich, aber auch im Wohnbereich. einerseits, ähm, eine gute Sache, halt auch flexibel sein zu können.</p>	<p>Schnelle Veränderungen machen Beruf anspruchsvoller</p>
<p>96. B1: [40:23] Es gibt viele die sagen „wir haben weniger Zeit“, das find ich jetzt nicht. Aber ich bin jemand der sagt „Nein“. Wir hatten wirklich viel Zeit für Blablabla auch und die Zeit haben wir jetzt halt nicht mehr.</p> <p>86. B5: [20:58] Das Personal hat mehr Arbeiten. Ich habe das Gefühl dadurch hat man das Gefühl die Ressourcen sind knapper. Da sie auch noch viele andere Arbeiten erledigen müssen.</p>	<p>Zeitwahrnehmung ist subjektiv, früher Zeit für überflüssiges</p> <p>Weniger Zeit wegen weniger Personal</p>

<p>53. B1: [22:28] Ja ich denk wir hatten mehr Zeit. Weil wir höhere Stellenpläne hatten, hatten wir mehr Zeit, weil wir halt mehr Personal hatten. (...)</p>	
<p>Personal</p>	
<p>Es sei heute sei heute weniger Personal zur Verfügung als früher, dies auch aufgrund der Sparmassnahmen. Dies sagen drei der befragten Personen. Drei Befragte beschreiben direkte, negative Auswirkungen für die Bewohnenden. So könnten sehr viel bewirkende Ausflüge, mit einzelnen Bewohnenden nicht mehr gemacht werden oder generell sei es schwierig Ausflüge zu unternehmen mit zu wenig Personal. Auch die Umsetzung des Normalisierungsprinzips sei durch zu wenig Personal gefährdet findet eine weitere Person, da die Klienten dann eben einfach um acht ins Bett müssten, da nachher nur noch eine Person auf der Gruppe sei. Jemand erzählt auch, dass die Angehörigen und die gesetzlichen Vertreter bereits reklamiert haben und ihr aber die Hände gebunden seien, da sie einfach nicht mehr Ressourcen zur Verfügung stehe. Die einzige Möglichkeit darin sei, sich loyal zu verhalten und transparent zu kommunizieren. Jemand bemängelt, dass durch die Senkung des Kantons der Fachpersonalquote von 60 auf 50 Prozent die Fachlichkeit des Personals abnimmt, was zu weniger professioneller Begleitung führt. So sei das Personal bei jemandem weniger qualifiziert, als das Konzept eigentlich vorschreiben würde und jemand anderes kann wegen zu wenig Personal nicht so individuell arbeiten, wie er gerne würde. Es wird aber auch eingewendet, dass weniger Personal nicht zwingend zu schlechterer Begleitung führt, sondern unter Umständen auch kreative Lösungen anregen kann. Ausserdem, findet eine weitere Person, dass früher teilweise auch zu wenig Personal vorhanden war. Sie sieht den Grund für weniger Personal vor allem darin, dass Stellen für die immer grössere Infrastruktur abgetreten werden müssten.</p>	

<p>B1: [07:20] Ja das gibt's. Der Stellenplan. Diese Situationen sind Stellenplanbedingt. Ich bin gerade in einer schwierigen Situation, dass ich zu wenige Stellen habe für das was eigentlich die Bewohner bräuchten und ich muss das, jetzt bin ich ja krankgeschrieben, aber sobald ich wieder arbeite, im Dezember, müssen wir das ausdiskutieren und die anderen müssen das umsetzen. Wir müssen Stellen ein bisschen straffen. Wir können weniger individuell arbeiten, wie das Konzept vorgibt und wie wir eigentlich wollen</p>	<p>Weniger individuelle Arbeit möglich wegen weniger Personal</p>
<p>65. B4: [32:50] Weil sonst ist es für mich klar, Ich meine die Zeittressource mit den Leuten, oder mehr Personal am Abend, dass man halt wirklich den Sorgen der Leute gerecht werden kann. Oder Einzelsituationen, einmal mit jemandem alleine eine Bergwanderung machen. Die Dinge, die auch noch toll wären oder die auch noch normal wären, das ist mir schon klar, die sind halt enger.</p>	<p>engere Personal und Zeittressourcen</p>
<p>35. B1: [13:44] Durch das Sparen haben wir natürlich weniger Personal zur Verfügung also das ist ja nur eine Folge von den letzten drei bis vier Jahren schon. Bei uns gab es eine riesige Umstrukturierung, das hat natürlich zur Folge gehabt, dass wir viel weniger Personal haben, weil eben andere Aufgaben „/“ Es wurden Fachbereiche neu definiert und das hat eben zur Folge, dass wir viel ungelerntes Personal haben. In der Gruppe, auf der ich arbeite haben wir zum Beispiel, gemäss Konzept müsste ich sieben Sozialpädagogen haben und ich habe eigentlich nur einen Sozialpädagogen ausser mir. Und die restlichen sechs sind FaGe, Fachfrauen/Fachmänner Gesundheit nicht einmal Fachfrauen Betreuung. Und das ist einfach auch ein Faktum. Wir kriegen die nicht. Und das ist auch in der Zukunft „/“ Kann man vergessen. Wird eher noch schwieriger.</p>	<p>Weniger qualifiziertes Personal als das Konzept vorgibt infolge Sparen und Umstrukturierung</p>
<p>40. B2: [02:19] Dass es in der praktischen Umsetzung schwierig ist. Wenn man den Anspruch hat die Leute zu schulen, zu sensibilisieren in den agogischen Grundlagen, sei es Gewaltprävention oder Unterstützte Kommunikation und so weiter,</p>	

<p>absolut ideale Vorsätze und trotzdem zu merken, „wie bringt man den Transfer in den Alltag?“. Was merkt man, dass durch diese Schulungen die Lebensqualität für den Bewohner unmittelbar steigt, weil die Mitarbeiter anders an ein Thema rangehen. Das meine ich eben damit, wenn ich Planungen mache, sind schon sehr viele komplexe Gegebenheiten drin, Arbeitssequenzen, Kinästhetik, die ganzen vorhandenen Angebote, die implementiert werden müssen und deshalb ist meine Rolle immer wieder zu schauen, was ist überhaupt realistisch machbar? Wo muss man sagen, es wäre schön man hätte es, aber es ist weit über das Ziel hinausgeschossen.</p>	
<p>38. B2: [00:00] (...) die Bildungsmassnahmen, die SSBL ist sehr daran interessiert die Leute zu bilden auf verschiedene Art und Weise. Dann noch etwas, das interessant ist, der Widerspruch, dass man einerseits die Mitarbeiter bilden will, sie weiterentwickeln will, wir haben Einführungsprogramme, und gleichzeitig haben wir wieder das Spannungsfeld, wenn auf einer Gruppe, Standard oder Pflegewohngruppe, Personalengpässe sind dann ergibt das einen Widerspruch, weil dann auf der Gruppe die Ressourcen fehlen, wenn zu viele Leute eine Schulung besuchen. Dadurch entsteht dieses Spannungsfeld: Was nützt es, wenn man so viele Schulungen anbieten kann, aber es dann eng ist oder enger wird auf der Gruppe dies umzusetzen.</p>	
<p>56. B6: [28:02] Ich meine der Kanton ist seit Jahren am Sparen und es hat einmal eine Zeit gegeben, in der die SSBL das Ziel hatte, wie das Brändi auch, nur noch ausgebildete Leute in der Betreuung zu beschäftigen. Aber das eine war, dass man die Leute nicht gefunden hat, das andere ist einfach auch, dass es nicht finanzierbar ist. Das ist jetzt nicht wertend gemeint, aber es hat viele Quereinsteiger. Und das ist nicht schlecht, aber da hatte man ganz andere Visionen und jetzt ist das einfach nicht mehr finanzierbar. Ich meine jetzt gibt es hier Gruppen, bei denen man sagt, es reicht jemanden auf dem Sozialpädagogischen Weg und jemand auf dem pflegerischen Weg und der Rest sind Praktikanten oder Quereinsteiger, die schon noch</p>	<p>Sparmassnahmen (weniger Personal) führen nicht immer zu einer schlechteren Situation für die Bewohner. Man muss die Chancen erkennen</p>

vielleicht eine FaBe Ausbildung machen, aber(...) Es hat auch Vorteile. Es gibt viele kreative Leute, die so quer hineingekommen sind.

85. B2: [32:11] (...) aber ich habe immer noch den Eindruck, dass ich immer noch Einfluss nehmen kann auf das System und ich sehe nach wie vor Möglichkeiten, die Chancen, wie mit weniger, vielleicht etwas Besseres draus entstehen kann. Vielleicht noch kurz eine Klammer auf und zu, ich habe mal erlebt, bei einer anderen Wohngruppe, die wir geleitet haben, waren wir immer drei Mitarbeiter am Morgen. Und durch die Umstände, damals mussten wir konkret Einsparungen machen, mussten wir das Umverteilen auf zwei Mitarbeiter. Und der Einwand war auch wie sollen wir gleich gute Arbeit leisten zu Dritt wie zu zweit. Das interessante Phänomen war, dass wir vorher zu Dritt so viel Detailbegleitung machen konnten für die Bewohner, dass wir ihnen so viel abgenommen haben, dass die eigenen Ressourcen, die sie mitbringen, viel stärker zum Tragen kamen als wir zu zweit arbeiteten. Und dann kam wieder das, ich war im Moment darauf angewiesen und ich konnte dem Bewohner sagen, könntest du mir das versorgen, könntest du mir das holen, ich konnte ihn einbeziehen von den Ressourcen, und sein Selbstwert ist stark gestiegen und das Gefälle hat abgenommen, weil ich gemerkt habe, wenn ich es nicht schaffe, dann habe ich Stress. Das hat aus der Not heraus einen völlig neuen Zugang gegeben. Darum sage ich, man kann nicht immer jammern und sagen es wird immer weniger, sondern man muss wirklich schauen was machen wir damit.

32. B4: [13:16] Ja. Jaja. Ja natürlich, ich meine Zeit und Personal hast du grundsätzlich immer zu wenig. Handkehrum sehe ich auch die Chance darin. Also ich erlebe es immer wieder, dass wenn Personalausfall ist, das haben wir zum Glück wenig, dass die Klienten dann die Chance haben, da einmal selber hineinzustehen.

<p>37. B1: [14:51] Genau. Oder ich denk jetzt das in so verhaltensintensiven Gruppen ist es wirklich eine sehr strenge Arbeit. Eine ganz normale Standardwohngruppe, die finden schon noch Personal, aber so die spezifischen Gruppen, Pflege Intensive oder Verhaltens Intensive, da findet man das Personal nicht und das wird auch nicht besser. Da kann man das Konzept noch drei Mal umschreiben. Da brauchts so junge Leute wie dich dann, die dann sagen jawohl, diese Herausforderung nehme ich an. Aber ich denk jetzt vom Wert her, ich denk „/“ Da muss ich mir so auf die Fahne schreiben, dass ich das Beste daraus mache aus der Situation. Ich denke, dass man wirklich auch von der Führung die Verantwortung übernimmt und sagt, mit denen, die ich habe muss ich das Beste machen. Wir müsse uns immer wieder einschwören, was machen wir, was ist wichtig? Wie können wir unseren Job trotzdem machen, auch wenn wir es fachlich nicht immer so gut machen können wie wir es wollten, aber ich nutz alle Reserven, die ich anzapfen kann. Ich hole mir einen Fachbereich dazu, für die Schulung von Mitarbeitern, ich denk solche Sachen mache ich halt. Wenn die schon nicht ausgebildet sind, wie ich sie bräuchte, dann lass ich die schulen.</p>	<p>Bei fehlendem Fachpersonal müssen Mitarbeiter geschult werden vor allem in Verhaltensgruppen</p>
<p>40. B3: [19:36] Man schult auch die Quereinsteiger und Mithilfen mehr, eben um die Qualität hoch zu halten, weil man aus Studien weiss, je höher der Bildungsgrad, der Mitarbeiter, umso weniger Gewalt, umso weniger Selbstgewalt und so gibt es. Das ist wichtig. Und dann läuft natürlich sowas, dann ist es natürlich kontraproduktiv, wenn der Kanton Luzern die Fachquote von 60 Prozent auf 50 Prozent senkt. Denn es ist nachgewiesen, dass hochgebildetes Personal weniger übergriffig ist. Ein nicht geschulter, der haut mal schnell zurück, wenn ihm eine geklatscht wird. Das würde mir nie in den Sinn kommen, weil ich weiss, das bin nicht ich der gemeint ist, sondern das ist die Situation, die gemeint ist. Aber das hat was mit dem Bildungsgrad zu tun.</p>	<p>Fachquote sollte durch den Kanton nicht von 60 auf 50% gesenkt werden</p>

<p>30. B3: [13:50] (...) Was ich mir natürlich wünschen würde, wäre, ich habe jetzt sequentielle 1:1 Betreuung und wenn ich natürlich ein paar mehr Stellenprozente hätte, Ich weiss, dass wenn ich das Optimum haben möchte, müsste ich pro Tag mit vier Mitarbeitern arbeiten können. Ist aber nicht, weil die Stellenprozente für dreieinhalb Dienste reichen. So und dann muss ich halt kreativ werden. Ja und das beisst sich dann wieder ein bisschen mit dem Normalisierungsprinzip. Also um 8 noch nicht ins Bett gehen, ja das ist aber die Realität und es bringt nichts, sich jetzt darüber den Kopf zu zerbrechen. (...)</p>	<p>Mit weniger Personal ist es schwieriger das Normalisierungsprinzip einzuhalten</p>
<p>40. B5: [07:37] Ja die Ressourcen sind natürlich immer ein Thema. (..) Da wo ich jetzt gerade etwas anstehe, ist das Agogische. Also ich habe ja immer so eine selbständige Gruppe, dass dies nicht so gewichtet wird. Zum Beispiel bei der Personalressource, da sie selbständig in der Körperpflege und selbständig Essen und Trinken können. Aber die Begleitung durch den Tag brauchen die ja genau gleich oder sogar noch mehr oder. (...) Und da sind halt die Ressourcen ein grosses Thema ja.</p>	<p>Für die Begleitung relativ selbstständiger Bewohner werden zu wenig Ressourcen zur Verfügung gestellt</p>
<p>94. B5: [23:28] Also, wenn ich mich an früher zurückerinnere, als ich im 1996 angefangen habe zu arbeiten, da hatte ich teilweise auch alleine Wochenende mit sieben Bewohnern, bei welchen ich dann bis um zwei alleine auf der Gruppe war. Ähm. Gibt es bei mir jetzt selten. Von daher könnte ich jetzt nicht sagen, die Personalressourcen sind knapper. Oder, ähm. Klar müssen wir immer anpassen. Was mir hier auffällt ist wir haben eine enorme Infrastruktur. Also ich gebe natürlich auch Stellen ab für Informatik, fürs Kaffee, für die Wäscherei, für das Essen, für die Reinigung oder. Das summiert sich. Und du kannst wenig Einfluss nehmen auf Infrastruktur auf dem Platz Rathausen.</p>	<p>Früher teilweise auch wenig Personal / Infrastruktur „verbraucht“ heute viele Stellen</p>
<p>40. B6: [15:47] Die Personalressourcen wurden immer enger und ich hatte immer mehr das Gefühl, dass wir der Sache gar nicht mehr gerecht werden konnten. Also da mussten wir jemandem der depressiv war Medikamente abgeben. Wenn man</p>	<p>Personalressourcen wurden knapper mit negativen Folgen</p>

<p>mit dieser Person am Samstag eine Stunde im Emmen Center einen Kaffee trinken ging, dann war ihr Wochenende gerettet oder. Und das war dann nicht mehr möglich und da merkte ich, dass ich das nicht ertrage.</p> <p>23. B1. [08.12] Und die Angehörigen merken das und die gesetzlichen Vertreter, denn die intervenieren auch schon, und das ist berechtigt. Und ich kann nicht mehr, wie mich loyal verhalten und zu den Angehörigen sagen wie es ist. Ich muss mit dem was ich habe das Beste machen, auch mit dem Personal, aber sie müssen sich an einer anderen Stelle beschweren, ich kanns nicht beeinflussen. Ich muss das umsetzen, was ich habe.</p> <p>42. B6: [17:29] Also ich meine am meisten kommt das vor, wenn es darum geht mit den einzelnen nach draussen zu gehen, denn das benötigt schnell viele Personalressourcen. Da hat man immer noch Visionen, um mehr zu machen. Dass man vielleicht etwas ausbaut oder dass man vielleicht mit zwei Leuten zusammen gehen kann. Ja da hat man schon noch Visionen wie es sich weiterentwickeln könnte.</p>	<p>für die Bewohner und die Angehörigen</p>
<p>Fachlichkeit</p>	
<p>Grössere Fachlichkeit wird von zwei Befragten vor allem darin wahrgenommen, dass heute die Begleiterrolle ganz klar abgegrenzter ist. Früher war das viel familiärer und näher. Es sei heute aber auch allgemein mehr Hintergrundwissen vorhanden findet jemand anderes. Höhere Professionalität und Fachlichkeit wird auch im Bezug auf das Thema Gewalt und Medikamente genannt. Hier wird von einer Befragten noch die Unterstützte Kommunikation erwähnt, mit welcher auch jene Klienten eine Stimme erhielten, die sich vorher nur schwer oder gar nicht ausdrücken konnten. Heute wisse man einfach mehr als früher und könne so auch mit weniger Medikamenten arbeiten. Allgemein sei das Fachwissen heute grösser, was zu höherer Fachlichkeit beiträgt. Allerdings widerspricht dem eine Person klar mit dem Ansprechen der Senkung der kantonalen</p>	

<p>Fachquote von 60 % auf 50 %. Damit werde ganz klar auch die Qualität der Arbeit leiden, denn es sei aus Studien beispielsweise erwiesen, dass es mit besser ausgebildetem Personal zu weniger Übergriffen komme als mit Laien.</p>	
<p>51. B5: [11:40] Ja wir haben heute sicherlich viel mehr Hintergrundwissen. Also bei uns war das noch ziemlich banal gewesen, als ich das gelernt habe.</p>	<p>Heute mehr Hintergrundwissen</p>
<p>33. B2: [18:16] Man hat schon nur von den Betreuungseinsätzen, man hat zum Teil mit den Bewohnern sogar im gleichen Zimmer übernachtet, man hat keine professionelle Abgrenzung gemacht, indem man sagt die Mitarbeiter haben ein eigenes Zimmer, die Mitarbeiter haben eine Ruhepause. Das ist sicher ein Aspekt, der heute viel individueller läuft. Früher hatte man zum Beispiel Zweierzimmer mit Bewohnern, die geschlechtergemischt waren, Mann Frau, diese Konstellation hatte auch viel Wertvolles, weil ein Bewohner, der bettlägerig ist, war nie allein, es war immer jemand da. Heute gewichtet man sehr das Individuelle, die Autonomie, jeder hat ein Einzelzimmer, aber das kann punktuell auch zu Vereinsamung führen, weil wenn man die Zeitressourcen nicht mehr hat, ist jemand, gerade auf einer Pflegewohngruppe, längere Zeit allein, bis wieder jemand kommt. Wenn zwei im Zimmer sind, kann man hingegen kommunizieren. Das ist sicher etwas was sich verändert hat.</p>	<p>Früher weniger professionelle Abgrenzung zu B. Heute mehr Individualisierung (z.B. Einzelzimmer) mit Vor- und Nachteilen</p>
<p>20. B6: [08:01] Was sich auch noch sehr verändert hat, ist, also früher hat man da noch nicht so gehabt, die unterstützte Kommunikation. Und ich denke das Thema Gewalt hat man damit viel mehr in den Griff bekommen, weil Leute die nicht verbal kommunizieren konnten und man nicht wusste, was sie verstehen, dann eben ausgeflippt sind und heute hat man Karten und Gebärden, mit denen sie zeigen können, was sie wollen, und man ihnen nicht einfach aus Gewohnheit einen</p>	<p>Unterstützte Kommunikation als Hilfsmittel zur besseren Umsetzung des Auftrags der Selbstbestimmung</p>

Kaffee einschenkt, obwohl sie lieber eine Ovi hätten. Dass sie das somit mitteilen können. Ich glaube da ist man schon sehr viel weiter. Ja da hat man auch in der SSBL sehr viel gemacht.

<p>38. B3: [18:52] Man arbeitet professioneller. Das kann ich jetzt auf der Intensivwohngruppe sagen, weil wir haben bis vor kurzem noch nicht einmal einen Praktikanten gehabt. Weil es einfach nicht zumutbar war, oder wir glaubten, dass es nicht zumutbar ist. Und da ich so ein hochprofessionelles Team, nur aus Sozial- Heilpädagogen und Fabes (und das ist die niedrigste Stufe) habe, ist es natürlich klar, dass ich sehr professionell arbeite, dass ich sehr reflektiert arbeite, dass wir sehr überlegen müssen, was wir machen, wie wir es machen und ob das richtig ist, was wir machen.</p> <p>63. B4: [29:55] Ich glaube einfach dranbleiben, wach zu sein. Flexibel sein zu müssen. Das hat sich sicherlich geändert im Großen und Ganzen. Ja früher hatte ich das Gefühl, es war nicht einfacher. Ich denke die ganze Professionalität oder zu wissen warum ist eine Beeinträchtigung oder von der ganzen Entwicklung her, wie muss ich was mit wem umgeben, mit emotionalen Entwicklungsständen und das ins Konzept hineinbringen. Da gibt es ganz viele Sachen, die ich jetzt schneller weiss wie. Oder vielleicht die Meinung habe, dass ich jemanden schneller verstehen kann und schneller adäquate Ressourcen zücken kann, damit man einen Schritt weiterkommt. Das hat sich sicher verändert.</p> <p>88. B6: [44:24] Aber man hat auch andere Behinderungsformen. Ich denke man hat früher auch das Thema Gewalt "/" Da ist man natürlich viel mehr auch noch mit Medikamenten vorgegangen, einfach weil man nichts anderes hatte.</p>	<p>Heute wird professioneller gearbeitet</p>
<p>38. B6: [15:10] Ich denke es ist halt wirklich eine Professionalisierung passiert. Ganz am Anfang war das noch sehr familiär. (...) Es war früher wirklich ein familiärerer Rahmen.</p>	<p>Früher familiärer</p>

<p>64. B6: [31:19] Also bei uns ist es jetzt so, dass vorher einfach alle für alle geschaut haben und man hatte Kontaktpersonen, mit denen man selber einfach gearbeitet hatte, wie man wollte. Jetzt ist das so, dass man den Fachbereich zu Rate ziehen kann je nach Themen. Man hat auf den Standardgruppen jemanden der für die Agogik zuständig ist, jemand der für das Pfliegerische zuständig ist, das ist heute alles separiert und früher war das vielmehr gemischt. Weiss nicht ob besser oder schlechter, ist einfach anders geworden. Die Ressortleute, die viel im Büro sitzen, und die anderen, die je nachdem weniger ausgebildet sind in dem Bereich, die die tägliche Arbeit machen und man schaut, dass man die wirklich befähigt, damit die die Arbeit gut machen können.</p>	
<p>40. B3: [19:36] Man schult auch die Quereinsteiger und Mithilfen mehr, eben um die Qualität hoch zu halten, weil man aus Studien weiss, je höher der Bildungsgrad, der Mitarbeiter, umso weniger Gewalt, umso weniger Selbstgewalt und so gibt es. Das ist wichtig. Und dann läuft natürlich sowas, dann ist es natürlich kontraproduktiv, wenn der Kanton Luzern die Fachquote von 60 Prozent auf 50 Prozent senkt. Denn es ist nachgewiesen, dass hochgebildetes Personal weniger übergriffig ist. Ein nicht geschulter, der haut mal schnell zurück, wenn ihm eine geklatscht wird. Das würde mir nie in den Sinn kommen, weil ich weiss, das bin nicht ich der gemeint ist, sondern das ist die Situation, die gemeint ist. Aber das hat was mit dem Bildungsgrad zu tun.</p>	<p>Fachquote sollte durch den Kanton nicht von 60 auf 50% gesenkt werden</p>
<p>Reflexionsmöglichkeiten (Supervision, Teamsitzungen, Fachberatungen)</p>	
<p>Von den Befragten geben vier an, dass Supervision nach wie vor wichtig sei, vor allem wegen der Psychohygiene. Im Gegensatz zu früher müsse man diese heute jedoch anfragen und habe nicht mehr einfach so regelmässig Supervisionen.</p>	

<p>Damit sei dies massgeblich von der Teamleitung abhängig. Bei den Teamsitzungen verhält sich das relativ Teamabhängig, da auch dies von der Teamleitung organisiert werde. So gebe es Teams, die bereits seit längerem keine Teamsitzungen mehr machen. Zwei Leute geben an, dass bei ihnen die Supervision im Jahr 2018 aufgrund von Sparmassnahmen gestrichen wurden.</p> <p>Es müsse jedoch auch darauf geachtet werden, meinen zwei weitere Befragte, dass die Supervisionen keine Leerläufe seien. So seien beispielsweise auch Teamsitzungen früher zwar viel länger gewesen, aber dafür auch viel ineffizienter. Weiter haben die Möglichkeiten zu fachlichen Beratung und zu externer Unterstützung aber zugenommen, finden drei der befragten Personen.</p>	
<p>67. B1: [28:14] Also da leg ich Wert darauf, dass sich das nicht verändert, weil ich finde das ist wichtig. Also so eine Reflexion im Team, da in der Zusammenarbeit jetzt gerade, wenn so eine neue Teamentwicklungsphase „/“ weil ich ein Teamaufbau mache. Da find ich die ganz wichtig und da besteh ich auch darauf und da muss ich die Mitarbeiter befähigen. Ich denk da gibt es Instrumente und da poch ich auf darauf, dass man das macht sonst kann man nicht zusammenarbeiten. Supervision wird im Moment aus Ersparnisgründen bei uns ein bisschen „/“ Also im 2018 ist das eingespart worden, 2019 habe ich das wieder beantragt. Das find ich das brauche ich, weil ich ja dann mit dem Team in der Arbeitsphase auch bin. Teamsitzungen da besteh ich auch darauf. Das lass ich mir auch nicht wegnehmen, das kommt gar nicht in Frage, das ist wichtig. Gerade jetzt, weil wir wirklich auch sonst genügend eingespart haben. Und da finde ich, um arbeitsfähig zu bleiben, da braucht es das.</p> <p>69. B1: [29:18] Eben ich habe auch Kollegen, die sagen, „ach dann mach ich halt keine Sitzung, dann fällt mal eine aus, die mach ich nicht.“ Da finde ich jetzt, ich brauch die aus dem und dem Grund. Fertig. Und ich find das richtig.</p>	<p>Supervision und Teamsitzungen sind wichtig für das Team.</p> <p>2018 wurde Supervision eingespart</p>

<p>68. B2: [22:55] Ja, das hat absolut zugenommen, weil wir jetzt Supervision klar haben. Das ist ein Instrument, das man braucht. Es gab Phasen, wo man eher unter einen Spardruck kam und man immer Bewilligung für die Supervision einholen musste mit guten Gründen, damit man Supervision bekam. Die Finanzen sind ein wenig enger geworden und man sagte: man muss gute Gründe haben, wenn man Supervision wollte. Ich habe aus der Erfahrung heraus gemerkt, dass wir jeweils mit Hilfe der Supervision prozessorientiert Hindernisse aus dem Weg schaffen konnten und dadurch sind wir nie in ein Loch gefallen, wo wir künstlich Supervision gebraucht hätten, um wieder herauszukommen, denn in der Regel ist es dann schon zu spät. Man muss proaktiv investieren. Das sage ich immer wieder: wenn man jetzt investiert für Übermorgen, dann hat man Übermorgen eine bessere Zeit und, wenn man das nicht macht und reaktiv ist, dann ist man Übermorgen dauernd dran das aufzuarbeiten was Vorgestern Scheisse gelaufen ist. Das hat auch wieder mit der Wertehaltung zu tun. Wir haben Fachgespräche, Zusammenarbeit mit dem Fachbereich, aber das ist nur für unsere Gruppe spezifisch, wir haben Supervision, Teamsitzungen 2 Morgen im Monat. Dort haben wir die Themen, die aktuell anstehen und, die wir gemeinsam bearbeiten können.</p>	<p>Regelmässige Supervision ist wichtig, nicht nur dann wenn es dem Team schlecht geht Sie findet regelmässig statt.</p>
<p>60. B3: [35:28] Also auch für normal und Standardwohngruppen ist Supervision wichtig einfach, dass man über den eigenen Tellerrand guckt. In den Teamsitzungen, normal und Standard haben einmal, pflege auch einmal und intensiv zwei Mal im Monat TS, und in diesen Teamsitzungen gibt es auch genug Austauschgefässe, also bei mir speziell sind es sogar zwei. Also einmal das pädagogische Feedback und einmal Befindlichkeitsrunde, einfach so, zur Psychohygiene. Supervision sowieso, Intervision im Team mit Fachassistenten, also ich habe nicht bloss das Ressort Agogik, sondern meine Bewohner haben drei Fachassistenten, nicht Kontaktperson, sondern eine die wirklich ihre Bedürfnisse wahrnimmt und ganz dezidiert aufschreibt und dann haben wir noch den Fachbereich, der mich dabei fachlich unterstützt. Ich kann auch, wenn ich merke ich stehe an, mir Experten von ausserhalb holen in einem gewissen Rahmen und wir haben innerinstitutionell, haben wir sogenannte</p>	<p>Supervision, TS sind wichtig für die Psychohygiene</p>

<p>Peers, die zu bestimmten Themen geschult werden und dann Peerveranstaltungen durchführen, also von Kollege, zu Kollege und das ist auch meistens sehr befruchtend. Wir haben Qualitätszirkel, Leistungsplaner und da ist viel am Laufen an Unterstützung.</p>	
<p>60. B3: [35:28] Ich kann auch, wenn ich merke ich stehe an, mir Experten von ausserhalb holen in einem gewissen Rahmen und wir haben innerinstitutionell, haben wir sogenannte Peers, die zu bestimmten Themen geschult werden und dann Peerveranstaltungen durchführen, also von Kollege, zu Kollege und das ist auch meistens sehr befruchtend. Wir haben Qualitätszirkel, Leistungsplaner und da ist viel am Laufen an Unterstützung.</p> <p>110. B5: [27:44]</p> <p>Der Fachbereich ist sicherlich eine Veränderung. Der ganze Aufbau des Fachbereichs. (...) Gut, Weiterbildungen hatten wir immer schon interne gehabt. Auf Wunsch der Mitarbeiter. Das gab es schon immer. Da sind wir in der Stiftung gut dran. Wir können auch jederzeit externe Weiterbildungen besuchen. Wir schulen uns auch gegenseitig. wir haben sogenannte Peers die ins Team kommen. Ja (...) Ich denke wir können eigentlich sehr viel umsetzen. Das braucht einfach von uns aus einen Antrieb.</p>	<p>Viele Unterstützungsmöglichkeiten</p> <p>Experten von ausserhalb, Peers, Qualizirkel, Fachassistenten, Fachbereiche, Leistungsplaner usw.</p>
<p>67. B4: [37:33]</p> <p>Ich glaube, es ist wirklich eine Institutionssache. Je nachdem, wo du in welcher Institution"/" Also in all den Institutionen, in denen ich unterwegs war, habe ich von gar nichts, bis dann, wenn ich es brauche oder mit meinem Anliegen komme gehabt. Ich glaube wichtig ist, dass es zur Verfügung steht, aber dass es sinnvoll zur Verfügung steht. Ich hatte Institutionen, da war es einfach klar, man hat das einmal im Monat und das hat dann wirklich Auswüchse gegeben, bei denen ich gefunden habe, vielleicht zusammen ein Bier zu trinken gemeinsam hätte gerade so viel gebracht, wie tausende Franken in etwas zu</p>	<p>Supervision soll auch sinnvoll sein</p>

<p>investieren. In etwas das richtig ist und das ich sinnvoll finde. Weil einem jemand einfach auch hilft, vielleicht schwierige Themen oder Dinge, die sich eingeschliffen haben zu reflektieren als Aussen Ansicht.</p>	
<p>110. B5: [27:44] Also Supervisionen hatte ich schon im 96, das hat sich nicht gross verändert. Das hat sich eigentlich nicht gross verändert. Die kann ich jederzeit anfordern.</p>	<p>Supervision hat es immer gegeben</p>
<p>62. B3: [37:16] Nein, ja die ist zunehmend. Also jetzt was ich sagen kann ist es eher zunehmend, natürlich muss ich mich als Gruppenleiter darum bemühen und Bedarf anmelden. Wenn ich den nicht anmelde nicht sehe oder so, dann ist es meine Verantwortung und, wenn ich da hinstehe, dann muss ich mich dann halt auch bei der eigenen Nase nehmen und sagen, so jetzt brauchen wir das einfach.</p> <p>64. B3: [37:36] Ja sicher! Die Mittel sind knapp und das andere ist, es ist von meinem Budget. Ich muss es mir auch genau überlegen. Es kommt nicht aus einem Topf.</p> <p>70. B6: [36:38] Als ich hier angefangen hatte, war es klar, dass man einmal im Monat Supervision hatte. Dann wurde das geändert, das man nur noch auf Antrag erhielt. Dann kommt es einfach sehr auf die Gruppenleitung darauf an, ob die das unterstützt und das tun überhaupt nicht alle. Wir hatten dann immer das Glück, das sie für uns immer bewilligt wurde.</p>	<p>Früher regelmässig Supervision. Heute auf Antrag. Dies wird nicht von allen GL genutzt.</p>
<p>70. B6: (36:42) Teamsitzungen haben wir ja, einfach auch sehr strukturiert. Früher gab es ja manchmal das man einen ganzen Tag lang Teamsitzung hatte, und heute ist das halt ziemlich zusammengetaktet. Das hat auch viel Gutes. Es ist effizienter.</p>	<p>TS kürzer und effizienter geworden.</p>

<p>Strukturen</p>	
<p>Eine Person findet ganz klar, dass man innerhalb der Strukturen einfach den Spielraum herausfinden müsse. Letztendlich ginge es einfach immer um den Menschen, um den Klienten. Die Frage sei, was bringt es dem Bewohner. Darin zu erkennen, was der Rahmen ist und wo darin der Spielraum liegt, den man nutzen kann.</p>	
<p>12. B2: [05:28] (...) wir sind in einem Mini – Makro – System, in dem verschiedene Interessengruppen Einfluss nehmen wollen, berechtigterweise, die teilweise Schwerpunkte anders setzen, als ich sie selbst setzen würde. Von meiner Wertehaltung her ist es immer wichtig hinzuschauen, ob es schlussendlich dem Menschen dient. Hat er einen Gewinn, von dem was für ihn entscheidet oder ist der Entscheid eher strukturorientiert? Wo bleibt der Rahmen und wo bleibt der Spielraum? Das muss ich bei mir selbst immer wieder ausloten. Früher habe ich mich mehr am Rahmen orientiert und heute schaue ich eher darauf, wie gross mein Spielraum ist dort drin und wie kann man ihn nutzen zur Entfaltung.</p>	<p>Entscheidungen: strukturorientiert oder dem Menschen dienlich? Früher: Orientierung am Rahmen Heute: wieviel Spielraum lässt der Rahmen zu</p>
<p><i>Gesetzliche Vorgaben</i></p>	
<p>Heute müssten viel mehr gesetzliche Rahmenbedingungen eingehalten werden, wie zum Beispiel Hygienerichtlinien oder Sicherheitsaspekte. Auch bezüglich des Arbeiterschutzes sei viel Veränderung passiert. Die Mitarbeiter sind durch Begrenzung der Stundenwoche, fixe Pausen und Erholungszeiten mehr geschützt als früher und es wird mehr darauf geachtet, dass auch sie gesund bleiben betont ein Befragter.</p>	
<p>16. B2: [07:36] (...) Wir müssen Hygienerichtlinien einhalten, wir haben gesetzliche Vorgaben. Es gibt ganz viele Rahmenbedingungen. (...)</p>	

<p>38. B2: [00:00] Wir haben neue Vorgaben zum Schutz der Mitarbeiter, nur zum Beispiel die Einhaltung des Arbeitsgesetzes. Früher konntest du in die Ferien, du hast 7 Tage durchgearbeitet, das war einfach normal. Heute hast du 50 Stunden Woche maximum, du hast Vorgaben über genaue Ruhezeiten, Erholungszeiten und wenn du das nicht einhältst im System drin, dann passiert eine Fehlermeldung. Und das ist ein Anspruch, wo ich sage, es ist eine Norm, die komplexer geworden ist. Zum Beispiel Ferien: Wir Mitarbeiter haben nun eine Woche mehr Ferien seit dem letzten Jahr, vorher waren es 4 Wochen, jetzt sind es 5 Wochen, für die Intensivbetreuung sind es sogar 6 Wochen. Es hat eine Beratungsstelle Gesundheit, Soziales. Man schaut mehr, dass die Mitarbeiter gesund bleiben.</p>	<p>Gesetze schützen die Mitarbeiter und die Arbeitsbedingungen sind besser geworden Qualisystem zwingt die Gesetze einzuhalten</p>
<p>78. B6: [41:07] Ja es ist"/" Ich weiss nicht ob ich das früher auch schon so gesehen habe, oder ob ich das so nicht so wahrgenommen habe. Ich hatte das Gefühl, das war eine Stiftung, die einfach für sich unabhängig funktioniert hat und jetzt redet der Kanton viel mehr mit. Das geht soweit, dass wir den Auftrag haben jemanden aufzunehmen und nicht mehr die Entscheidungsfreiheit haben, ob wir die richtige Institution sind.</p>	<p>Aufnahmen vom Kanton vorgegeben. Weniger Mitspracherecht der SSBL</p>
<p><i>Qualitätsmanagement</i></p>	
<p>Das Qualitätsmanagement, so betont eine befragte Person ausführlich, führt zu einer höheren Gerechtigkeit, da das System ganz vieles automatisch regelt und sich auch merkt. Früher mussten diese Dinge ständig diskutiert werden, oftmals stark mit Emotionen verbunden. Dies sei einfacher durch das QM (Qualitätsmanagement). Es sei auch von der Teamleitung abhängig, wie sie die Instrumente einsetzt. Ihre Aufgabe sei es, dies sinnvoll zu gestalten, so ein Befragter.</p>	

<p>56.(QM) B2: [11:41] Es spielt eine grosse Rolle, denn durch das Qualitätsmanagement werden die Funktionen und die Aufgaben geregelt, aber es gibt klare Richtlinien. Z.B. bei den Anstellungsbedingungen: wie viele Tage kann ich freinehmen, wenn ich heirate? Oder bekomme ich frei, wenn mein Kind krank ist? Oder muss ich einen Ersatz suchen? Solche Fragen sind darin geregelt. Es gibt viele Dinge, die durch das System stark vereinfacht wurden, denn früher mussten solche Fragen immer wieder neu geklärt werden und es ist auch viel Ungerechtigkeit geschehen.</p>	<p>Qualisystem regelt viele Dinge, die früher ständig diskutiert werden mussten. Es werden Ungerechtigkeiten und emotionale Diskussionen vermieden.</p>
<p>Digitalisierung</p>	
<p>Die Digitalisierung wird vor allem von älteren befragten Personen als Herausforderung gesehen, da es schwierig ist, aktuell zu bleiben und sich in immer wieder wechselnden Systemen zurecht zu finden. Eine andere Person sagt, es gehe ganz klar darum, die Instrumente sinnvoll einsetzen zu können. Dann seien viele davon eine riesige Hilfe. Auch jemand anderes findet Computer, iPads und weitere technische Hilfsmittel eine gute Unterstützung.</p>	
<p>60. B5: [13:13] Also es hat sich halt wirklich alle so auch mit dieser Dokumentation, man sagt so professionalisiert, aber es hat sich teilweise auch etwas vom Menschen entfernt durch das Ganze.</p>	<p>Professioneller aber auch vom Menschen entfernt</p>
<p>76. B5: [17:40] Und es ist ja nicht so dass es so bleibt, sondern die Institution ist ja auch immer gewillt sich zu verbessern und noch eine Schippe oben drauf zu legen jedes Jahr. Und das merkt man schon auch. Das ist schon auch ein gewisser Druck. Das hat angefangen von der Pflege her und dann ist aber noch der Datenschutz und, und, und. Das sind so viele verschiedene Faktoren, die da plötzlich reinspielen. Datenschutz hat man früher nicht gekannt.</p>	

<p>62. B2: [15:54] Also ich merke beim PEP (Personaleinsatzplanung), das ist ein Instrument, mit dem ich die Möglichkeit habe enorm viele gute Sachen herauszuholen in relativ kurzer Zeit, das dir letztendlich dient. Ich kann zum Beispiel mit einem Klick nachschauen wer letztes Jahr Dienst hatte an Weihnachten Neujahr. Wenn ein Mitarbeiter zu mir kommt und sagt: „Jetzt bin ich schon wieder eingeteilt an Weihnachten Neujahr“, kann ich sagen zack, ein Klick, a nein letzte Weihnacht hast du nicht gearbeitet. Du hast vielleicht nur das Gefühl gehabt es sei so gewesen. Und sonst wären viele Emotionen drin. Oder zum Beispiel das Instrument des Tagesbeobachtungsbogens: wenn nun ein Bewohner aggressives Verhalten hat, oder das Verhalten zu schlagen, können wir genau erfassen wie oft es vorkommt pro Tag oder täglich. Wir können das wirklich erfassen. Und wenn nun jemand den Eindruck hat, der ist immer aggressiv, der schlägt jeden Tag, dann kann man die Diskussion durch dieses Instrument viel mehr auf eine sachliche Ebene bringen. Sonst wird es sehr schwierig, weil es so stark mit Emotionen gefärbt ist.</p>	<p>Es geht darum die EDV-Instrumente und die Dokumentation sinnvoll einzusetzen. Dann können sie ein Segen sein.</p>
<p>53. B1: [22:28] (...) Und ich denk jetzt so die ganzen modernen Instrumente wie ein Laptop oder ein iPad für gewisse Sachen auf der Arbeit. Das fände ich jetzt hilfreich, wenn man sowas einsetzen könnte, denn da wo ich jetzt aktuell bin, wir haben einfach das Büro und da geht man fast fünfzehn Meter bis man da ist und wenn man dann, was weiss ich, Blutdruck messen muss oder Stuhlgang eintragen und das ganze Zeug, dann müssen sich die Mitarbeiter mittelalterliche Zettelchen schreiben, eben dass sie das haben und, wenn sie dann im Büro mal wieder sind, machen sie das. Da find ich im Grunde genommen müsste man wirklich so eine Station haben, bei der man das schnell eintragen kann und dann weiterarbeiten</p>	<p>Moderne mobile Hilfsmittel können sehr hilfreich sein</p>
<p>44. B4: [18:34] Sogar auch schon die letzten fünf Jahre ging es wirklich mit grossen Schritten voran. Ich denke die ganzen Medialen Dinge. Das ist ein enormer Segen, aber auch eine enorme Herausforderung dabei a jour zu bleiben, selber a jour zu bleiben, ähm. Zu schauen einfach auch mit diesen neuen Fähigkeiten mit diesen neuen Gefahren, die es auch gibt, wo kann man jemanden auch schützen?</p>	<p>Schwierig ä jour zu bleiben</p>

<p><i>Dokumentation</i></p>	
<p>Klar spürbar sei, dass der administrative Aufwand aufgrund der zunehmenden Dokumentation zugenommen habe. Früher sei der viel kleiner gewesen geben zwei befragte Personen an. Als Grund für den grösseren Dokumentationsaufwand, wird mehrmals die vom Kanton stärker geforderten Nachweise der Leistungserbringung angegeben. Auch der Druck sei durch den Mehraufwand gestiegen. Es sei jedoch massgeblich von den EDV-Kenntnissen der Beteiligten abhängig, als wie fordernd dieses notwendige Übel wahrgenommen wird. So sei es für jüngere Mitarbeiter viel einfacher sich in diesen Strukturen zurechtzufinden. Für ältere sei es manchmal schwierig a jour zu bleiben meint jemand. Für die jüngeren sei es handkehrum schwierig, wenn sie von der Ausbildung kämen und mit Menschen arbeiten wollten und dann jeden kleinen Schritt aufschreiben müssen. Wo die Kompetenzen und das Wissen fehlten, sei es lediglich Befähigungsarbeit der Teamleitung, die Mitarbeiter auch entsprechend zu schulen und ihnen die Aneignung der benötigten Kompetenzen zu ermöglichen, meint jemand. Ausserdem müsse man einfach die richtige Balance finden und sich immer wieder auch die Frage stellen, wem und inwiefern solche Auflagen etwas brächten und dann auch zu priorisieren. Der Fokus müsse wirklich auf dem aus den Arbeiten resultierenden Nutzen für das Team, aber vor allem für die Klienten liegen. Die Teamleitung ist dafür zuständig so zu strukturieren, dass Arbeit die gemacht werden muss einen sinnvollen Nutzen hat. Wenn die Konzentration darauf läge, das zu erledigen was einen Nutzen hat, und die Leute entsprechend geschult seien, dann gäbe die Dokumentation nicht mehr Arbeit. So sei zum Beispiel ein positiver Effekt der Dokumentation, dass sie auch ein Schutz für die Mitarbeiter ist, im Falle einer fälschlichen Anschuldigung zum Beispiel. Weiter sei durch die Verpflichtung zur Dokumentation die Arbeit klar professioneller geworden, was von mehreren Personen betont wird. Auch sei durch für Angehörige und gesetzliche Vertretungen zugängliche Dokumentationssysteme, nach Aussen nachvollziehbarer geworden, warum welche Handlungen gemacht</p>	

<p>werden. Jemand wendet dabei jedoch ein, dass die Arbeit zwar schon professioneller wurde durch die Dokumentation, sie sich aber ihrer Meinung nach auch immer mehr vom Menschen entfernt.</p>	
<p>62. B2: [15:54] Es ist schon so, die Instrumente, die wir haben, sind ein Segen und ein Fluch und es ist mein Job, und deshalb mache ich ihn auch noch gerne, herauszufinden wie wir sie einsetzen müssen, dass es gewinnbringend ist, dass es die Lebensqualität erhöht und nicht die Arbeit erschwert. Und nur systemorientiert ist. Und da gibt es Diskrepanzen. Das hat auf der anderen Seite auch mit der Persönlichkeit zu tun, weil die einen Mitarbeiter, die damit aufgewachsen sind, die tippen das einfach schnell rein und dann ist es vorbei und für jemand, der nicht daran gewöhnt ist, für den ist es eine Riesenüberwindung. Für den ist es logisch vom Gefühl her, dass er sagt: es ist wahnsinnig wie der administrative Aufwand zugenommen hat, aber dann ist es wiederum meine Aufgabe zu schauen, ob man ihn mit einer unterstützenden Weiterbildung im EDV, dass du die Sachen schneller findest. Es macht Angst, es macht Angst, weil man immer mehr den Eindruck bekommt es wird alles kontrolliert und alles bürokratisiert, das ist so ein Gefühl, das in der Luft herrscht. Ich selbst finde, dass mit dem was wir jetzt hier machen in der direkten Begleitung und Betreuung, habe ich den Eindruck, dass meine Mitarbeiter haben genug Zeit. Es hat auch eine Priorität, dass sie auch reflektieren können, dass sie sich die Zeit nehmen können, um einzuschreiben, denn in unserem Setting mit diesem Auftrag, finde ich nicht, dass wir zu wenig Zeit haben. Aber ich glaube, der Fluch ist als Leiter, das ist wieder das mit den eigenen Ansprüchen, wenn du den Eindruck hast, du musst jeden beliebigen Appell umsetzen, dann wirst du ein Treiber und den Appell wirst du automatisch über die Mitarbeiter weitergeben und wie das System nachher läuft, das ist ja das Verrückte, man will ja immer optimieren, aber es ist so überoptimiert, dass genau das Gegenteil bewirkt wird. Die hohe Kunst finde ich immer wieder, in all den Jahren die Faszination, wie schafft man gesunde Anreize zu arbeiten, die einen in einen Flow oder einen Eu-Stress hineinbringen, wo man merkt man kann etwas Positives bewirken. Oder wo fällt es durch die Überregulierung in einen Di-Stress, so dass man nur noch das Gefühl hat man</p>	<p>Je nach EDV-Kenntnissen werden sie auch als mühsam empfunden Keine Einträge sollten bloss systemorientiert sein.</p>

<p>ist nur noch ausführender Auftrager. Man bekommt einen Auftrag und macht und macht und macht. Man merkt eigentlich, dass es keinen Inhalt hat. Ich sage dann: funktionierender Auftragsausführender. Strukturen geben Orientierung und Sicherheit, aber sie müssen mit Leben erfüllt sein. Wenn das wegfällt, dann arbeitet man strukturorientiert, aber es hat keinen Spirit mehr.</p>	
<p>44. B6: [18:27] Ähm eben, es ist ja eigentlich mit dem ganzen Dokumentieren ist natürlich viel mehr der Schwerpunkt darauf das man die Leistungen feststellen kann. Nebeneinandersitzen und eine Märchenkassette zu hören, das liegt nicht mehr drin. (...)</p>	
<p>60. B2: [13:23] Das ist eine wichtige Aufgabe von mir. Die Instrumente sind da. Wir haben eine Verlaufsdocumentation, einen Tagesbeobachtungsbogen, die sind da, aber mit welchem Inhalt sie gefüllt werden, da habe ich einen enormen Einfluss. Ich sage zum Beispiel: es muss täglich zu jedem Bewohner 3 Mal ein Eintrag gemacht werden, dann ist das ein Auftrag an die Mitarbeiter. Aber wenn wir fragen, was ist wirklich relevant, was dient dazu, dass der nächste, der zur Arbeit kommt, mit diesen Informationen weiterarbeiten kann, dann kann ich da Einfluss nehmen. Und meine Haltung ist hier grundsätzlich, weniger ist mehr, damit man sich nicht immer mehr im Administrativen verliert und den Kernauftrag aus den Augen verliert. In diesem Spannungsfeld sind wir drin. Was braucht es wirklich und für wen braucht es das. Sonst gibt es Selbstläufer. Man produziert Arbeit und produziert Arbeit und man weiss gar nicht für wen eigentlich und was macht man nachher mit diesen Daten. Und was nützt das schlussendlich und wem nützt es etwas. Das wäre sonst ein Riesenaufwand und der Ertrag ist mickrig. In diesem Spannungsfeld muss immer wieder kritisch angeschaut werden: Gehen wir vom Bewohner aus? Was braucht er wirklich, damit wir einen guten Job machen? Was braucht der Kanton, damit er sicher ist, dass wir einen guten</p>	<p>Dokumentation ist Vertrauensgrundlage gegenüber Kanton und gesetzliche Vertretung und soll letztlich dem Bewohner dienen.</p> <p>GL muss schauen, dass die erhobenen Daten dem Bewohner oder dem Team nützen</p>

<p>Job machen? Was braucht die Behörde oder die gesetzliche Vertretung, denn Vieles hat damit zu tun, dass es eine Vertrauensgrundlage ist.</p>	
<p>94. B1: [39:10] Also ich denke es wird immer so gesagt, dass das gemacht wird, aber im Grunde genommen stimmt das nicht. Wenn man sich auf das konzentriert, was wichtig ist, was man wirklich braucht, macht das nicht mehr Arbeit. Wenn man weiss wie es gemacht wird. Aber man muss die Leute wirklich befähigen das zu machen. Aber es macht eigentlich wirklich nicht mehr Arbeit, weil man wirklich konkret sagen will, das brauchen wir, das und das, damit ich mein Jahresresümee schreiben kann, damit ich davon etwas ablesen kann, damit ich weiss, seit wann hat er denn die Auffälligkeit oder das medizinische Problem. (...)</p>	<p>Dokumentation muss geschult werden</p>
<p>81. B4: [47:17] Also das ist natürlich"/" also ich glaube dieser Aufwand ist der, der am meisten gestiegen ist. Vorher hat man vielleicht irgendwo in einem klassischen Kartex eine Randnotiz versehe. Da ist das jetzt schon professioneller geworden denke ich. Auch aufwändiger. Ich merke wir sind bei uns seit einem Jahr soweit, dass wir sagen müssen wir können gar nicht mehr alles abdecken. Früher haben wir viel mehr Berichte geschrieben, für wen auch immer und jetzt bewegen wir uns mehr in eine vernünftige Richtung und fragen, "Wer will was überhaupt noch" und wir drücken nur noch das ab was es brauch und schreiben nicht mehr allen Subsystemen immer ihre Arbeit. Das ist im Moment vielleicht etwas anstrengend, dass wir sagen der Kern unserer Arbeit sind die Leute und die sollen primär Zeit haben und nicht, dass der PC explodiert vor lauter Geschriebenem. Aber es hat schon massiv zugenommen. Ich denke die ganze Dokumentation und die ganze Professionalität durch das. (...) Ich glaube man kommt schneller auf einen Entwicklungsansatz, dadurch das die Professionalität gestiegen ist, also du musst nicht mehr überall zuunterst beginnen. (...) Und trotzdem gibt es"/" Ich glaube auch da eine gute Balance zu halten, im Wissen, dass man viele Dinge 70 Jahre aufbewahren muss. Also dass man da auch eine</p>	<p>Administrativer Aufwand hat zugenommen. Dadurch aber professioneller Es gilt die Balance zu finden. Dokumentation soll jemandem nützen</p>

Ressourcenschonung von Zeit und Geld macht oder auch rein einfach aus Papiersache. Es ist ambivalent. Einerseits ist es enorm gestiegen und gewisse Dinge, die ich gut und richtig finde. Es hat aber auch eine Gefahr darin. Und das immer wieder herauszufinden und zu nivellieren das wird wahrscheinlich die Herausforderung sein in der nächsten Zeit. Und ich denke wir sind da schon auch in einem grossen Übergang drin, weil wir sind doch jetzt noch ein grosser Teil, der vor der Pension steht, der irgendwann einmal eingestiegen ist in dieses Business und ähm, die Leute a Jour zu halten ist auch eine Aufgabe, die nicht nur einfach zu bewerkstelligen ist.

22. B6: [09:34] Also grundsätzlich ist es ja immer noch eigentlich der Gleiche. Aber die Rahmenbedingungen ändern sich einfach immer. Und ich denke auch, der Anteil an Büroarbeiten, was man alles dokumentieren muss, das geht alles bei der direkten Betreuungszeit weg. Also man hat deswegen nicht mehr Stellen erhalten, um diese Leistungsplanung oder Dokumentation zu schreiben. Ja, jeder Gewaltvorfall muss man dokumentieren und Medikamente müssen jedes einzeln visiert werden und das war früher nicht so.

92. B1: [37:27] Ich denk da ist wirklich Befähigungsarbeit gefragt. Man muss das Personal befähigen, das zu dokumentieren was wichtig und was richtig ist und notwendig ist und nicht Romane geschrieben. Ich habe angefangen zu einer Zeit, da hat man noch in irgendwelchen Heften eingetragen. Ich denk das gibt's heute noch zum Beispiel in Schüpfheim, da fällt einem nichts mehr ein. Da nehme ich Prüfungen mit ab, da denk ich „das gibt's doch nicht“ und die dokumentieren immer noch so und denken haben alles auch im PC und ich denk die Zeit ist ja wirklich auch da, dass man das macht. Aber man muss wirklich Mitarbeiter befähigen und nicht so junge Leute wie die Sozpäds sind, auch die, die aus dem Pflegebereich kommen. So ganz normal die, denk ich, sind ja eher so geübt um pflegersiche Sachen zu erkennen und genau zu dokumentieren. (...)

Doku macht nicht mehr Arbeit, wenn man sich auf das konzentriert was wichtig ist

<p>Aber dass man halt wirklich abgeleitet vom Leitbild. Dass man halt wirklich sagt, was ist wichtig, was muss stehen, damit der Nächste, der arbeitet, das liest und weiss was er zu machen hat. Also eine Schulungsfrage ist das für mich.</p>	
<p>66. B5: [14:18] Früher hatten wir so ein A4-Büchlein, in das wir die Dinge hineingeschrieben haben am Abend und dann hat man einfach hineingeschrieben "Alle sind gesund." Also das war im Jahr 1996. Den Rapport hatte man mit der Nachtwache am Tisch mit allen Bewohnern zusammen. Also die haben sich gefreut, dass die Nachtwache hineingekommen ist, sind alle an den Tisch gesessen, haben auf ein Bettmümpfeli gewartet und dann hat man noch schnell etwas gesagt. Heute wäre das nicht mehr vorstellbar.</p> <p>74. B5: [17:08] Früher war der Tag einfach abgeschlossen, wenn er vorbei war und heute muss ich alles weitergeben, am Rapport, sauber und das ist ähm, sehr viel komplexer geworden.</p>	<p>Früher admin. Aufwand viel kleiner. Heute viel komplexer</p>
<p>14. B3: [04:54] Das man halt recht viel verschriftlichen muss, sehr genau dabei sein muss und vor allem der Aufwand der Dokumentation ist natürlich erheblich grösser geworden. Und das ist jetzt natürlich für die Fachpersonen, die ausgebildet werden, um am Menschen zu arbeiten, kann das schon frustrierend sein, wenn man das Kleinste aufschreiben muss, immer mit dem Hintergedanken, ja das muss bezahlt werden, das muss sich rechnen. Das kommt zwar dem Bewohner zugute, aber im letzten Endeffekt ist das so der Spagat zwischen, was muss ich aufschreiben, damit der Bewohner die Leistung bekommt oder ich das bezahlt bekomme, was ich an ihnen erbringe und da sind manchmal Selbstverständlichkeiten, wo man sagt nee, dass muss ich jetzt nicht aufschreiben. Doch, das müssen wir jetzt aufschreiben</p>	<p>Dokumentation und Abrechnung der erbrachten Leistungen ist mühsam. Die Bürozeiten manchmal frustrierend</p>

<p>44. B3: [22:30] Weil du musst abrechnen was du gemacht hast und es ist nachvollziehbar, was du gemacht hast. Wenn ich etwas in den Verlauf hineinschreibe und es für mich nicht nachvollziehbar ist, dann weiss ich, dass sie mir Mist erzählen. Ganz einfach. Und es ist ja auch so, es ist ja auch zum Schutz von uns. Denn, wenn die Dokumentation sauber durchgeführt ist und wir dem gesetzlichen Vertreter nachweisen können, nein, bei uns ist das nicht passiert, weil dann würde es darinstehen, dann ist das unser Schutz und dann ist es woanders passiert. Zum Beispiel zu Hause, oder auf dem Weg oder so, wo wir dann nicht mehr verantwortlich sind. Das ist auch wichtig zu wissen und das muss gerade eben bei den Fachleuten dann auch implementiert werden, dass das auch zu unserem Schutz ist, wenn man das sauber führt.</p> <p>70. B5: [16:00] Nein, also man ist ja heute soweit, dann fotografiert man Wunden und macht das jede 24 Stunden und macht das immer wieder und dann sieht man ach so, der Wundverlauf ist so. Das wäre früher fern gewesen so etwas. Aber für uns ist es natürlich wie ein Ausweis. Wir können zeigen wir haben etwas gemacht, (...) die Methode, die ich umsetze, die fruchtet sozusagen oder. die Wunde schliesst sich und innerhalb von kurzfristiger Zeit oder so.</p>	<p>Verlauf ist auch Schutz der Mitarbeiter vor Anschuldigungen von aussen</p>
<p>78. B5: [18:37] Was ich gut finde in dem Ganzen ist, dass es nachvollziehbar ist. Ich kann nicht irgendetwas vor mich hinmachen und niemand merkt etwas.</p> <p>80. B5: [18:52] Das ist der gute Anteil da drin. Und auch die Angehörigen können jederzeit intervenieren dadurch. Die Professionalität hat sich eigentlich dadurch verbessert. Dadurch, dass wir uns jederzeit ausweisen können müssen. Was machen wir? Oder warum interveniere ich so? Also auch agogisch begründen. Und dass man jetzt zum Beispiel. Also wir haben jetzt schon lange freiheitseinschränkende Massnahmen. Früher hat es das nicht gegeben, vor zehn Jahren oder so. Da setzt man sich jedes Jahr wieder mit den Angehörigen an den Tisch und handelt das aus und schaut das an.</p>	<p>Massnahmen werden für alle, auch die Angehörigen nachvollziehbar durch Dokumentation</p>

<p>54. B6: [23:43] Ich meine bei der Pflege, da hat man früher einfach gewusst, Abendpflege ok, die muss ich machen. Heute ist jeder Schritt festgelegt und man muss ihn dokumentieren. (...) Auf die eine Seite ist das gut, da es professioneller ist und gleichzeitig ist es auch mehr Druck. Da muss alles Platz haben. Und je nach dem war das anspruchsvoll. Hier ist das jetzt nicht so, aber auf der Standardgruppe hatten wir am Abend, je nachdem, welche Bewohner da waren, da hat man wirklich einfach durchgearbeitet und, wenn nichts dazwischen kam, hatte man um 22.00 Uhr Feierabend. Und ansonsten hat man einfach nicht rechtzeitig fertig machen können. Und das denke ich war früher viel mehr: "Jaja, was heute nicht gemacht wurde, kann der nächste morgen machen."</p> <p>80. B6: [41:50] Ein Teil ist ja gut. Ich denke das ist früher sehr fahrlässig gehandhabt worden. Ich habe einmal erlebt, als jemand der neu angefangen hat einfach mal alle alten Akten geschreddert hat. Und weg damit oder. Heute wird das alles aufbewahrt und man kann das einsehen. Aber es ist natürlich schon"/" Ein Teil ist die Professionalisierung und der andere Teil ist halt wirklich, dass man bei jeder pflegerischen Handlung einstufen muss, in welchem Grad jemand eingeschränkt ist und wie hilfsbedürftig jemand ist. Das ist ganz klar mit den Finanzen gekoppelt. Also kann er selber Zähne putzen oder braucht er Unterstützung? Oder muss man es ganz übernehmen und dann wird das bei ganz vielen Handlungen dokumentiert wie gross diese Hilfsbedürftigkeit ist und das hat dann einen Zusammenhang mit Stellenprozenten und Geld.</p>	<p>Heute durch Doku mehr Druck, weil alles Platz haben muss. Früher auf morgen verschieben → war z.T. fahrlässig IBB als Grundlage für Stellenprozente und Geld</p>
<p>Gesetzgebung</p>	
<p><i>UN-BRK</i></p>	

<p>Es wurde wenig zu der UN-BRK gesagt. Für viele scheint der Link zwischen den neuen Einflüssen, Teilhabe, Inklusion usw. und der UN-BRK nicht eindeutig zu sein. Jemand meint, dass die Umsetzung der BRK ernst genommen würde, allerdings in der Praxis nicht ganz einfach sei und zu weiteren Spannungsfeldern führe, da man sich die Frage stellen müsse, wie man denn das in der Praxis umsetzen solle. Weiter prangert eine Person an, dass sich der Kanton Luzern UN-BRK auf die Fahne schreibe, gleichzeitig aber einen budgetlosen Zustand habe und unter den gegebenen Rahmenbedingungen teilweise schon die Umsetzung des Normalisierungsprinzips kaum noch möglich sei. So müssten Klienten aufgrund tieferen Stellenschlüssels, bereits um 8 Uhr im Bett sein, da nicht jemand allein 10 Rollstühle ins Bett bringen könne.</p>	
<p>50. B3: [27:24] (...) Aber es ist immer wieder der Streitfaktor, denn wenn man sich UN-BRK auf die Fahnen schreibt, auch ein Kanton das im Leitbild verankert, gleichzeitig aber einen budgetlosen Zustand hat oder sich die Mittel selber weg kürzt im Sozialbereich, dann lässt sich das natürlich nicht erfüllen und Normalisierungsprinzip kann man dann ganz schnell mal kübeln, weil das bedeutet ab 8 Uhr ist bloss noch jemand auf der Gruppe und bis dahin müssen alle im Bett sein, weil eine Person kann nicht alle Rollstuhlfahrer ins Bett bringen.</p>	<p>UN-BRK und Normalisierungsprinzip kaum umsetzbar wegen budgetlosem Zustand</p>
<p>35. B2: [20:24] Bei uns nimmt man wahr, dass wir das ernst nehmen. Es wird stärker wahrgenommen. Man schaut auf die Selbstbestimmung, man muss Rahmenbedingungen anpassen, sei es das Recht auf Sexualität, das ziemlich stark hineinfliesst, das Recht auf Autonomie, das Recht Wahlmöglichkeiten zu haben. Es ist eine Entwicklung, wo wir bestrebt sind das Gedankengut aufzunehmen und bei uns abzubilden. Inklusion ist ein neuer Gedanke. Früher wurde immer von Integration gesprochen. Das sind ganz neue Denkansätze, die hineinfliesen. Gleichzeitig löst es auch ein Spannungsfeld aus, wo man sagen muss, wie schaffen wir das hier reinzubringen.</p>	<p>BRK wird ernst genommen. Die Umsetzung ist nicht einfach</p>
<p>Demografie</p>	
<p>Vier befragte Personen sagen ganz klar, dass die zu betreuenden Klienten heute komplexere Behinderungen haben als früher. Dadurch würden auch die Anforderungen an die Arbeit steigen und der Zeitaufwand steigen. Ausserdem blieben vermehrt</p>	

<p>die komplexeren Fälle in den stationären Einrichtungen zurück, da die anderen in ambulanten Angeboten oder im Assistenzmodell unterkämen.</p>	
<p><i>Komplexität</i></p>	
<p>90. B1: [35:37] Obs von der Pflege her oder ob es autistische Spektrums Störungen sind. Das gibt komplexere Arbeitssituationen für die nächsten Jahre auf jeden Fall. Diese ganz normalen Standardbehindertengruppen die gibt es nicht mehr lange. Das ist ein Faktum.</p> <p>74. B3: [44:10] Die Fälle sind komplexer geworden, weil die leichten Fälle im Rest der Gesellschaft integriert sind.</p> <p>116. B5: [30:39] Ich denke der Kanton hat auch sehr viel mehr Anfragen schwieriger Leute sozusagen. die sie nicht platzieren können.</p> <p>120. B5: [32:23] Früher waren die vielleicht auf den Bauernhöfen, ja, ich weiss es nicht, da hat man das vielleicht nicht so war genommen. Heute kommen die zu uns und haben eine Komplexität, die teilweise bemerkenswert ist. (...) Ich habe das Gefühl"/" wenn ich höre was wir für Wartelisten haben, dann sind das alles solche Leute. Also die Einfachen (...) Ich weiss nicht wo die verschwinden.</p> <p>88. B6: [44:24] Also ich denke schon das es mehr auch stärker behinderte Menschen gibt, die hier hinkommen. Dass man halt auch bei denen schaut, dass sie möglichst selbständig wohnen können und möglichst wenig Betreuung brauchen.</p>	<p>Die Beeinträchtigungen werden komplexer</p> <p>Die Ursachen von Beeinträchtigungen sind heute vielfältig:</p>

<p>76. B3: [44:33] Ja sicher. Richtig! Also eine ganz typische Entwicklung ist zum Beispiel, also man hat ja diese Pränataldiagnostik. Man kann etwa 15 genetische Krankheiten erkennen und die Heilung ist dann natürlich Abtreibung, oder man trägt es aus. Ist ja eine Gewissensentscheidung, aber über 10'000 Krankheiten werden halt nicht erkannt. So. Dann muss man wissen, wenn man sehr frühe Geburten am Leben erhält, so unter/um die 500 Gramm, dann sind massivste Schädigungen vorprogrammiert. Epilepsie und Autismus. Wenn man zum Beispiel Frauen, die immer Fehlgeburten hatten, ermöglicht Kinder auszutragen, kann man davon ausgehen, dass auch diese Kinder nicht zu den Gesündesten gehören oder behindert sein können. Was zurückgegangen ist, sind zum Beispiel die ganzen vorgeburtlichen Schädigungen durch Sauerstoffmangel vor der Geburt. Dies liegt am Kaiserschnitt. Was aber kommt, sind die ganzen Kinder der Süchtigen. Heroin, Meth, die sind massivst geschädigt. Und vor allen Dingen die sind verhaltensauffällig. Das sind die, die bei mir oben auf die Gruppen kommen, wenn sie Junge sind, das muss man wissen. Und was man auch noch wissen muss, dass wenn man künstliche Befruchtung durchführt, also eine Methode ist ja In-vitro-Fertilisation, also eine Eizelle, ein Sperma. Dass da der Behinderungsgrad auch relativ hoch ist, das muss man auch wissen. Denn es ist nicht das gesündeste Spermium, das genommen wird, weil es hat den Wettkampf nicht gewonnen. Es ist eines das gesund aussieht, aber was drin steht...deshalb Pränataldiagnostik. Also erst mal vorher eine Eizelle wegnehmen und gucken. Auch umstritten was passiert, wenn man im Brombeerstadium ist und plötzlich eine Eizelle wegnimmt. Wahrscheinlich ist es die für die Niere gewesen, das wissen wir alle nicht. Und so werden vermehrt jetzt sehr, sehr komplexe Behinderung gemacht. Dann muss man denken jeden kann es genauso treffen wie mich, nämlich bei einem Verkehrsunfall und plötzlich bin ich hier. Auch schon häufig erlebt, dass man dann wirklich mehrfach- schwerstbehindert wird, auch Verhalten und nicht zu unterschätzen ist die Demenz bei Behinderten. Sie werden jetzt um Längen älter und das fordert natürlich Verhaltensweisen, die auf Standardgruppen recht schwierig zu handeln sind. Auch bedenken muss man, dass es Frauen gibt, die psychische Probleme haben und während der Schwangerschaft Medikamente nehmen. Was die Wechselwirkungen sind, wissen wir alles nicht was da noch kommt, aber kann auch zu</p>	<p>Frühgeburten, Kinder von Süchtigen, in vitro Fertilisation, Unfälle, Medis während Schwangerschaft, Erziehungsfehler usw.</p> <p>Komplexität der Behinderungen nimmt zu → Mehrfachbeh. Mit Verhaltensauffälligkeiten</p>
--	---

<p>sowas führen. Ist halt wirklich ein weites Feld. Also was ich grundsätzlich sagen kann, dass Behinderungen mit massivem Verhalten stärker geworden sind. Das kann aber auch daran liegen, dass auch im Vorfeld, in jungen Jahren Erziehungsfehler passiert sind. Ich muss sagen, ich habe jetzt zwei Fälle, wo wirklich ab dem dritten Lebensjahr massive Erziehungsfehler gemacht wurden. Laisser Faire, grenzenlose Freiheit und Selbstbestimmung und dann, wenn derjenige, der so kognitiv eingeschränkt ist, nicht erhält was er will, dann mit ganz massivem selbstverletzendem Verhalten reagiert.</p>	
<p>Ökonomisierung</p>	
<p>Die Ökonomisierung war für die meisten Befragten kaum ein Begriff. Lediglich eine Person äusserte sich ausführlicher zu dieser Thematik und meint, dass ein positiver Effekt der Ökonomisierung die höhere Professionalität durch die Pflicht Leistungen abzurechnen sei. Allerdings würde durch zunehmende Ökonomisierungstendenzen auch die Gefahr bestehen, dass die Gesellschaft auf dem Buckel der schwächsten spare, da in der Politik nur wenig Lobbyarbeit für den Behindertenbereich betrieben würde. Diese Tendenz, den sozialen Bereich zu «verwirtschaftlichen» und immer mehr zu rationalisieren und zusammen zu kürzen, wird, irgendwann schief laufen, so die Befürchtung einer befragten Person. Allerdings erwähnt die selbe Person auch, dass nicht grundsätzlich gelte, das mehr finanzielle Ressourcen auch zwangsläufig den Bewohnern zugute kommen müsse. Dies hänge immer auch noch von anderen Dingen wie der Fachlichkeit und Kreativität, sowie stimmigen Strukturen ab. Eine befragte Person meint, bei ihr sei gerade jetzt für das neue Jahr 2019 ein zusätzliches Thema von der Geschäftsleitung angekündigt worden. Marketing.</p>	
<p>40. B3: [19:36] (...) unsere Arbeit wird halt professioneller dadurch, dass man sie abrechnen muss. Wir werden kontrolliert was wir machen, nicht bloss von den gesetzlichen Vertretern, sondern auch von den Fachstellen und so. Und das ist ok so.</p>	<p>Ökonomisierung findet jetzt überall statt</p>

<p>12. B3: [03:55] Ja, was dazugekommen ist, wenn man von Dienstleistung spricht, finde ich sollte man auch davon reden, von der Ökonomisierung der Sozialbranche. Denn das ist ja eindeutig ein Begriff, der aus dem, ähm, (...) Dienstleistungsgewerbe halt kommt. Hoteliers, Banken oder was auch immer auch ist, und das bedeutet natürlich, was neu dazu gekommen ist, dass unsere Dienstleistungen abrechenbar sein müssen. Das bedeutet also, dass die Dienste, die wir erbringen am Menschen, am Bewohner, auch belegbar, abrechenbar sind und zu bezahlen sind. Also wirklich eine Ökonomisierung.</p>	
<p>26. B3: [11:40] (...) Ja, ja das kann ich so sagen. Also der Dienstleistungsgedanke“/“ Gut die Ökonomisierung, da habe ich so meine Probleme damit, das hat einfach damit zu tun, dass ich ganz gerne mehr Mittel zur Verfügung hätte, aber wer will das nicht? Das ist das nächste, ich habe auch in Polen gearbeitet und da hatte ich noch weniger Mittel und konnte trotzdem sehr viel erreichen. Also nicht unbedingt mehr Geld macht kreativer und bringt den Bewohnenden mehr, das muss man auch sehen, aber ja manchmal möchte man halt ausreichend haben.</p>	<p>Mehr Geld ist wünschenswert, bringt den Bewohnern aber nicht zwingend mehr</p>
<p>68. B3: [39:36] Ja das ist einfach ein ganz normaler Trend. Das ist einfach ein Trend, der anfängt, wenn man ein Altenheim in eine Aktiengesellschaft umwandelt. Dann ist es so, wenn es nicht mehr von der Allgemeinheit verwaltet wird, also hier in dem Sinne vom Staat verwaltet wird. Also wenn es zu einem gewinnbringenden Unternehmen wird. Dann kommt es zu diesen Trends der Ökonomisierung und das zieht dann natürlich auch nach, dass dann auch öffentliche Stiftungen wie die SSBL da mitziehen müssen, wenn sie ihre Leistungen auf dem Markt dann anbieten wollen. Es ist ja ein Markt geworden und das bedeutet, dass man gucken muss, ok, das Geld brauche ich für die Bewohner, also wenn jemand einen Wohnplatz bei mir hat, dann budgetiere ich, dass das so und so viel am Tag kostet. Wenn ich natürlich einen Konkreten habe, der eine Aktiengesellschaft ist und der eventuell nicht daran gebunden ist, so viele Fachkräfte zu haben, der kann seinen Platz natürlich billiger anbieten und trotzdem Gewinn machen und da hört bei mir nämlich der Spass auf, dass auf Kosten von Menschen die Leistungen dringend notwendig haben, (Egal Altenheim, Behindertenheim, Krankenhaus) Geld abgeschöpft wird und</p>	<p>Kritische politische Äusserungen zu Ökonomisierung und Konkurrenz-situationen auf Kosten der B.</p>

<p>da werde ich wütend und das ist der Trend und das ist nicht gut. Er wird uns irgendwann mal ganz mächtig auf die Füsse fallen. So in 10 bis 15 Jahren gibt es ein echtes Problem.</p>	
--	--

<p>Aus den Auswertungen geht hervor, dass die Thematik die Menschen mit Beeinträchtigung in der Gesellschaft zu integrieren wichtig ist. Dabei sollen sie unterstützt werden, an der Gesellschaft teilhaben zu können, mit dem Ziel, Teil des grossen Ganzen zu sein. In diesem Zusammenhang wird der Begriff der Inklusion genannt und ist in der Praxis teilweise ansatzweise bereits umgesetzt. Es werden jedoch von jemandem auch eindeutige Vorteile genannt, die sich durch räumliche Trennung, am Beispiel einer Institution, ergeben. So wird durch die Abgelegenheit der Institution zwar Inklusion verhindert, was zu viel Kritik führte, allerdings, ermöglicht dies laut B6 auch, dass auch stärker beeinträchtigtes Klientel unbeaufsichtigt nach draussen gehen kann, was in einem Wohnquartier eben erschwert wäre. Ausserdem seien mit dem Café und dem, auch auswärtig vermieteten Hallenbad, Begegnungsmöglichkeiten innerhalb der Institution geschaffen worden, welche von den Klienten genutzt wird.</p> <p>Früher sei durch familiärere Strukturen und Beziehungen zwischen Personal und Klienten jedoch auch Integration und auch Normalität möglich gewesen, die heute so nicht mehr stattfindet (B4). Als Beispiel wird das gemeinsame Kleider einkaufen genannt oder zum Beispiel das Weihnachtsfest, welches früher in viel Familiärerem Rahmen gehalten gewesen sei, bei welchem man die Klienten in bestehende Familiensysteme integriert habe.</p>	
--	--

<p>18. B4: [05:38] Ich denke schlussendlich die Inklusion, sehe ich, also wenn ich ganz weit schaue. Also wirklich das es "/" ja, Das man möglichst im Haus nur da sind, sondern auch "/" Also das ist auch das was wir hier leben in diesem, habe ich eben das Gefühl, in diesem Kreis oder. Das siehst du, es sind normale Häuser, in denen wir wohnen und sind und ähm, wir sind ein Teil des Ortes, in dem wir eingebettet sind und ich glaube das ist der Kern, ein Teil des Grossen Ganzen zu sein. Und so sehe ich uns auch als Stiftung.</p>	<p>H: Inklusion</p>
--	---------------------

<p>10. B6: [04:26] Also es kommt darauf an wie weiter zurück man geht. Als ich vor 20 Jahren im Brändi gearbeitet habe, dann war das Betreuerteam so eine richtige Familie. Die Heimleiterin hat ihren privaten Hund mitgenommen und das war mehr so familienmässig geführt. Man musste auch da übernachten für die Pikettnächte. (...) Oder man hat auch Dinge gemacht, die man heute nicht mehr machen würde und einfach den Angehörigen delegiert. Also mit jemandem im grösseren Stil Kleider kaufen zu gehen, das liegt heute nicht mehr drin. Das darf man auch gar nicht mehr so. Also eben diese Integration, ein Teil der Normalität, ist dann einfach nicht mehr möglich.</p>	<p>F: familiär H: Weniger Integration in die Gesellschaft möglich</p>
<p>44. B4: [18:34] Auch räumlich hat es viele Veränderungen gegeben, die Leute sind nicht mehr meistens irgendwo in einem Hügel oben versteckt, sondern man sieht sie mehr. Ich glaube auch die Aktivitäten, sei es an Konzerte zu gehen "/" so all diese Dinge die so normal sind, in Anführungszeichen, für eine Gesellschaft habe ich das Gefühl sieht man die Menschen mit Beeinträchtigung mehr. Ich denke die Medien haben daran auch ihren Anteil. Vor, ich würde jetzt sagen etwas 10 Jahren, hat das im Fernsehen so ein wenig angefangen, dass es Dokumentationen gab über Menschen mit Down-Syndrom. Immer wieder verschiedene Setting"/" Da meinte ich schon, das hat ein Stück weit, das Selbstbewusstsein der Leute gestärkt.</p>	<p>Menschen mit B. sind in der Gesellschaft sichtbarer</p>
<p>14. B4: [03:25] Eigentlich das Leben meistern. Also zu schauen was braucht es, damit der Klient an der Gesellschaft partizipieren, Teilhaben kann. Wo ist mein Anteil, den ich leiste, auch wo ist meine Abgrenzung. . (...) Das sie auch ein Teil des Ganzen sind. Dass sie nicht nur "/". Dass sie nicht das Gefühl haben, sie seien minderwertig oder so. Sondern auch sie sind ein wichtiger Teil.</p>	<p>B soll befähigt werden das Leben zu meistern, gleichwertig an der Gesellschaft zu partizipieren</p>

<p>5. B6: [02:11] Das ist hier auf diesem Platz etwas schwierig, aber ich denke das Café ist ein Punkt der "/" ähm, Rathausen ist wie eine Insel halt. Ausserhalb. Und die Integration in die Gesellschaft ist schon ein ganz grosses Ding. Und seit dieses Café aufgegangen ist, gibt es viel mehr Begegnungen auch. Leute, die das Hallenbad benutzen und ins Babyschwimmen kommen oder Seniorengruppen, die das Hallenbad nutzten und dann im Café noch etwas kleines essen und trinken. Und es gibt Bewohner, die das sehr schätzen. Also die haben schon ihre Kontakte da und die wissen das ist der Fritz und der bezahlt mir dann vielleicht noch einen Schokoriegel. Die begrüßen sich dann, als wären sie alte Kumpels.</p>	<p>Umsetzung von gesellschaftlicher Partizipation in Rathausen</p>
--	--

<p>Individualisierung/Personenzentriert</p>	
<p>Als neue und stärkste Veränderungen, werden die Personenzentriertheit und die Individualisierung genannt. Von einer eher gruppenorientierten, alles pauschalisierenden Herangehensweise früher, ist man heute zu einer sehr individuell ausgerichteten und bedürfnisorientierten Begleitung gekommen. Hier werden als Beispiele die Ferien oder Essenszeiten genannt. Früher habe man einfach gebucht, alle eingepackt und sei gegangen oder alle mussten punkt 8 Uhr frühstücken. Heute schau man das individueller an. Damit einher gehe auch, dass man vermehrt auch behinderungsspezifisch begleite und nicht alles in einen Topf werfe, gleichzeitig jedoch der Mensch im Zentrum steht und nicht dessen Beeinträchtigung. Im Gegensatz zu früher, arbeite man heute viel weniger statisch. Also zum Beispiel nicht mehr einfach nur nach dem Personenzentrierten Ansatz, sondern es ist viel pragmatischer und individuell angepasster. Man picke heute aus den vorhandenen Theorien die Dinge heraus, die dem Mensch mit Beeinträchtigung ermöglichen, ihr Potential am besten zu nutzen.</p>	
<p>9. B1: [02:30] Ja. Und wirklich individuell. Ich denke das ist das, was in den letzten Jahren wirklich deutlich geworden ist. Vor 26 Jahren da war das eher so eine Vereinheitlichung und jetzt ist das wirklich, dass man so ein bisschen individuell guckt. Was ist das für eine Behinderung? Was braucht der speziell? Weil man wirklich auch sich mit der Thematik mehr auseinandergesetzt hat, was es eigentlich auch heisst.</p>	<p>F: Vereinheitlichung Familiär H: Individualisierung</p>
<p>27. B1: [10:34] Wirklich zu erkennen, wie geht es dem Bewohner, was braucht er heute. Und das was so an Leistungserbringung bei dem oder der Bewohnerin formuliert ist umzusetzen und wirklich den Tagesablauf einzuhalten die Leistung, die er braucht, um gut durch den Tag zu kommen. Die Beschäftigung zu haben, die Pflege zu haben die er braucht, die Unterstützung.</p>	<p>H: individuelle Bedürfnisabklärung</p>

<p>24. B4: [09:40] Das, was wir als Institution leben, was aber auch mir persönlich sehr nahe ist, ist das nicht Statische. Also nicht nur sagen wir arbeiten nach der funktionalen Gesundheit oder nach dem lösungsorientierten oder wir arbeiten weiss Gott nach welchem Ansatz, sondern schauen, was braucht der Mensch und dann daraus die Dinge picken, dass er sein Potenzial nutzen kann. So verstehe ich auch, dass wir das wirklich auch bei uns in der Institution so umsetzen.</p>	<p>H: Pragmatisch und individuell</p>
<p>3. B1: [01:09] Dass sie ernst genommen werden. Das man sich wirklich einfühlt und dass man sie ihrer Behinderung entsprechend begleitet. Also man kann nicht alle über einen Kamm scheren. Also wirklich Personenzentriert, das ist für mich wichtig.</p>	<p>H: Individualisiert, personenzentriert</p>
<p>33. B2: [18:16] Früher haben wir die ganze Gruppe ins Zentrum gesetzt. Man ist miteinander in die Ferien, man hat alle miteinander am Tisch gegessen, das waren wesentliche Dinge. Man wollte eine familiäre kulturelle Atmosphäre schaffen. Da ist man schon dazu gekommen viel mehr auf das Individuelle einzugehen, indem man sagt: müssen alle um acht Uhr morgens am Tisch sein? Müssen alle miteinander zu Mittag essen? Oder müssen alle mit in die Ferien? Das ist ein deutliches Merkmal, das ich mir gemerkt habe. Früher hat man Ferien gebucht, man hat alle eingepackt und ist in die Ferien gefahren.</p>	<p>Individualisierung, weniger Gruppenorientiert</p>
<p>2. B6: [00:17] Also ich denke man arbeitet Personenzentriert. Also wirklich, dass der Mittelpunkt vom Mensch her ist. Und man schaut, dass man das Optimum für jede einzelne Person herausholen kann. Was halt innerhalb des von Aussen gegebenen Rahmens möglich ist. Es ist auch ein Teil, der sehr individuell sein kann und das ist schon von Gruppe zu Gruppe sehr verschieden.</p>	<p>Personenzentriert</p>
<p>6. B2: [02:33] (...) auf der einen Seite haben wir immer den Menschen, der im Zentrum steht und man organisiert rundherum das Umfeld. Früher war eine gewisse Autonomie da. Man hat einfach, mit dem was man hatte, gemacht.</p>	<p>Individueller Mensch steht im Zentrum</p>

<p>Selbstbestimmung</p>	
<p>Ein weiteres, häufig genanntes Leitprinzip ist die Selbstbestimmung. Sie ist für fünf der Befragten wichtig. Im Zusammenhang mit der Selbstbestimmung wird auch die Würde des einzelnen Menschen erwähnt. Von einer befragten Person, wird die Selbstbestimmung auch als Entlastung genannt. Dadurch, dass der Klient selber bestimmen könne, was für ihn wichtig ist oder nicht, müsse die Begleitung viel weniger für alles eine Lösung haben, da die Klienten diese oft selber hätten. Als grosse Veränderung in Bezug auf Selbstbestimmung, wird von jemandem auch die Unterstützte Kommunikation genannt. Sie ermögliche stark auch die Selbstbestimmung von Menschen, die sich zuvor nicht oder kaum ausdrücken konnten und nun mit der Unterstützten Kommunikation die Möglichkeit haben, sich selbstbestimmter auszudrücken. Zwei befragte Personen wiesen aber auch darauf hin, dass es bei der Selbstbestimmung die Schwierigkeit sei, herauszufinden, wie viel davon möglich ist, aber auch, wie viel von den Begleitpersonen übernommen werden muss, damit die Klienten nicht überfordert sind. Auch setzen die realen Möglichkeiten oft Grenzen. Es ginge darum, unter den vorhandenen Rahmenbedingungen möglichst viel Selbständigkeit zu ermöglichen. Mehr ist manchmal einfach nicht möglich. Die Selbstbestimmung hat also auch ihre Grenzen in der Realität. Ausserdem, sagt jemand, dass durch die selbständige Übernahme gewisser Tätigkeiten durch die Klienten heute, häufig viel mehr Zeit gebraucht wird (Zeit). Früher hat man diese Tätigkeiten einfach übernommen und ist so viel effizienter vorwärtsgekommen.</p>	
<p>2. B3: [00:09] Die wichtigsten Werte mit der Begleitung mit Menschen mit Behinderung sind Selbstbestimmung, ganz stark steht das im Vordergrund und die Würde des Einzelnen im Rahmen der Pflege oder der Dinge die wir für sie tun.</p>	<p>Selbstbestimmung und Würde des Einzelnen</p>

<p>4. B3: [00:42] (...) man muss bloss aufpassen, dass wenn man jetzt zum Beispiel die Selbständigkeit, die Selbstbestimmung so betont, dass man dann nicht es grenzenlos werden lässt. Das ist der Spagat. Wie viel Selbstbestimmung ist notwendig oder sollte sein und wie viel müssen wir übernehmen, um dem Betreuten Menschen nicht zu überfordern.</p>	<p>Das Mass ist dabei wichtig damit der B nicht überfordert wird</p>
<p>8. B4: [01:33] Also ich denke schon die Selbstbestimmung oder auch, ich sag jetzt mal die Lösungsorientierte Haltung finde ich schon ist für mich die grösste Revolution gewesen vor 17 Jahren irgendetwas so was das wahrscheinlich. Dass ich es nicht mehr wissen muss für den Menschen, sondern dass der Mensch, egal ob mit oder ohne Beeinträchtigung, es schon weiss, was auch gut für ihn ist. Und eigentlich ähm, er uns die Lösungen bringt und nicht wir irgendeine Lösung suchen. Ich glaube das ist ähm, für mich persönlich so die grösste Revolution in diesen Jahren gewesen. Das entlastet auch.</p>	<p>Selbstbestimmung und LO Haltung B weiss was für ihn gut ist</p>
<p>20. B6: [08:01] Was sich auch noch sehr verändert hat, ist, also früher hat man da noch nicht so gehabt, die unterstützte Kommunikation. Und ich denke das Thema Gewalt hat man damit viel mehr in den Griff bekommen, weil Leute die nicht verbal kommunizieren konnten und man nicht wusste, was sie verstehen, dann eben ausgeflippt sind und heute hat man Karten und Gebärden, mit denen sie zeigen können, was sie wollen, und man ihnen nicht einfach aus Gewohnheit einen Kaffee einschenkt, obwohl sie lieber eine Ovi hätten. Dass sie das somit mitteilen können. Ich glaube da ist man schon sehr viel weiter. Ja da hat man auch in der SSBL sehr viel gemacht.</p>	<p>Unterstützte Kommunikation als Hilfsmittel zur besseren Umsetzung des Auftrags der Selbstbestimmung</p>
<p>18. B6: [07:24] Das war natürlich früher noch viel mehr so, dass man Dinge für sie übernommen hat. Also man hat bei der Pflege versucht einfach effizient vorwärts zu machen. Das braucht manchmal dann halt doppelt so viel Zeit, wenn ein Bewohner, eine Bewohnerin, Körperpflege oder Zähneputzen immer selbständig macht, also zuerst selbständig macht und man dann noch nachdoppelt.</p>	<p>Selbstständigkeit kann zeitaufwändig sein</p>

20. B5: [03:44] Selbstbestimmung zum Beispiel, Partizipation im Alltag. Das sind einfach so Grundsätze, die wir verfolgen.	Selbstbestimmung Partizipation im Alltag
108. B5: [26:51] Du, das ist immer eine Ansichtssache. Wenn du schaust, welche Ressourcen du hast und was mit denen in der Umsetzung möglich ist. In diesem kleinen Teil möglichst viel Selbstbestimmung zu geben das ist das Ziel. Und das müssen nicht unbedingt Kreuzfahrtferien sein für uns. Obwohl wir auch das schon gemacht haben. Aber in einem kleinen Teil geht man vielleicht mal ein Wochenende mal da hin. Einfach das sie möglichst viel profitieren können, das kann ich immer noch umsetzen.	Selbstbestimmung im Rahmen der Möglichkeiten

<p>14. B2: [06:43] Man muss sich mit dem Auftrag der Institution identifizieren können, denn wenn die Spannung zu gross ist, ist man entweder am falschen Platz oder man hat den Auftrag nicht verstanden. → Das persönliche Verständnis muss mit dem der Inst. übereinstimmen, ansonsten kann man da nicht arbeiten. → Schlusszitat für schluss verwenden.</p>	<p>Identifikation mit dem Auftragsverständnis der Institution</p>
<p>36. I: [14:07] Denn von den Ressourcen, von den Finanzen her, das wird nicht anders werden. Das wird eher enger werden. Und da glaube ich müssen wir nach kreativen Lösungen suchen. Zukunft? → Fazit?</p>	<p>Kreative Lösungen sind gefragt</p>