



Theunissen, G. & Wüllenweber E. (Hrsg.)

Zwischen Tradition und Innovation, Marburg, Lebenshilfe Verlag, 2009

5. SIVUS. Ein Modell ganzheitlichen Lernens

(Christian Janßen)

Einleitung

Die SIVUS-Methode wurde in Schweden als Konzept des sozialen Lernens entwickelt. Der Begriff SIVUS kommt aus dem Schwedischen und bedeutet: „Soziale und individuelle Entwicklung durch gemeinschaftliches Handeln“. Die Methode basiert auf Ideen des Psychologen Sophian Walujo, der in den siebziger Jahren des 20. Jahrhunderts in Indonesien in der Erwachsenenbildung arbeitete und in diesem Zusammenhang nach Möglichkeiten suchte, Lernprozesse in Gruppen zu fördern. In Schweden übertrug er das Konzept seit 1974 auf die Arbeit mit behinderten Menschen. Die Wirkung der flächendeckenden Umsetzung des SIVUS-Konzeptes zeigen sich seitdem in der schwedische Behindertenpolitik und Gesetzgebung. Das Konzept hat sich in vielen Ländern Asiens und Südamerikas verbreitet, in Europa spielen Finnland und Österreich neben Schweden eine Vorreiterrolle. In Deutschland beschränkt sich der Bekanntheitsgrad eher auf den Lehr- und Ausbildungsbereich. In größerem Umfang angewendet wurde das SIVUS-Konzept in den achtziger Jahren im Rahmen der Auflösung des Klosters Blankenburg, wozu es erstmals aus dem Schwedischen ins Deutsche übersetzt wurde (VEEMB 1989). In den neunziger Jahren wurde es in Teilen einer diakonischen Einrichtung auf die stationäre Arbeit übertragen (JANßEN, BEGEMANN 1998). Hier kam das Konzept in seiner ursprünglichen Form – als Modell des sozialen Lernens in Gruppen – auch im Begleiter(innen)team zum Einsatz.

Theoretische Grundlagen

Das SIVUS-Konzept bietet die Integration eines humanistischen Entwicklungsmodells in eine einfache Arbeitsmethode. Die einzelnen Bestandteile sind in vielen Konzepten unterschiedlichster Arbeitsfelder bekannt. Was jedoch das SIVUS-Konzept von anderen Methoden in der Behindertenarbeit unterscheidet, ist die Synthese dieser humanistischen Grundpositionen und der Arbeitsmethode in einem einfachen, überschaubaren Modell. Dies macht das Konzept ausgesprochen praxisnah.

Eine detaillierte Darlegung der theoretischen Grundlagen des SIVUS-Konzeptes und ihrer praktischen Umsetzung ist bereits mehrfach an anderer Stelle erfolgt (z. B. bei WALUJO, MALMSTRÖM 1991; JANßEN, BEGEMANN 1998). Deshalb folgt an dieser Stelle nur eine kurze Zusammenfassung:

Humanistische Grundlagen

Das dem SIVUS-Konzept zugrunde liegende Menschenbild lässt sich etwa wie folgt zusammenfassen:

Der Ausgangspunkt des SIVUS-Konzeptes ist die soziale Entwicklungsfähigkeit des Menschen. Entwicklung folgt einem Muster, das grundlegend ist für alle Menschen. Jeder Mensch entwickelt sich ganzheitlich: als individuelle Person, in sozialen Beziehungen und Kommunikation zu anderen und im Austausch mit der



materiellen Umwelt über sinnstiftende Betätigung. Jede Person – ob behindert oder nicht – hat Fähigkeiten und Interessen, deren Umsetzung für ein sinnvolles Sein und die Persönlichkeitsentfaltung zentral ist. Das Ziel der SIVUS-Arbeit besteht darin, Menschen mit geistiger Behinderung (oder allgemeiner: Menschen in sozialen Lernprozessen) so zu unterstützen, dass diese sowohl individuell, als auch im Zusammenspiel mit anderen so frei und selbstbestimmt wie möglich agieren können. Deshalb ist einer der zentralen Aspekte die Entwicklung von Eigenschaften wie Selbstvertrauen, Selbständigkeit und Solidarität bzw. Zusammengehörigkeitsgefühl. Walujo postuliert mit diesem Menschenbild eine „gleichwertige Vielfalt“ (KRELL, 2004), die in geschlechterdemokratischen Konzepten wie des Gender Mainstreaming und des managing diversity erst dreißig Jahre später wieder auftaucht (JANßEN, KLEINITZ, 2005).

Die Methode geht davon aus, dass sich die individuelle Entwicklung im gemeinschaftlichen Handeln mit anderen Menschen vollzieht. Diese Gruppenaktivität geschieht in kleinen, beständigen Gruppen, die unter gegebenen Rahmenbedingungen nach eigenen Bedürfnissen und Interessen der Teilnehmerinnen und nach demokratischen Grundsätzen ausgerichtet sind.

WALUJO betont den sozialen Aspekt von Entwicklung. Ansatzpunkt ist das grundlegende Bedürfnis nach Zusammengehörigkeit, das seine Wurzeln in der sozialen Bedingtheit des Menschen hat (WALUJO, MALMSTRÖM, 1991, S.13). Das Entwicklungsmodell basiert also auf der Beobachtung, dass jeder Mensch in sozialen Bezügen lebt, ob in der Familie, am Arbeitsplatz oder im Sportverein. Entwicklung – vom Autor mit Lernen gleichgesetzt – in sozialen Beziehungen vollzieht sich aufbauend von einfachen bis hin zu komplexen Beziehungen und Beziehungsgefügen. Entwicklung findet kontinuierlich statt und führt zu einer immer größeren Selbstständigkeit. Dies bedeutet, dass die Aneignung grundlegender Fähigkeiten zunächst über die Beobachtung des Verhaltens anderer und alleine agierend vorbereitet wird (Individualstufe). Fähigkeiten entwickeln und differenzieren sich – so das Konzept:

- in einer Paarstufe (zu zweit etwas tun),
- in der Gruppenstufe (in einer Kleingruppe tätig sein),
- in der Intergruppenstufe (die Zusammenarbeit zwischen einzelnen Gruppen),
- bis hin zur Gesellschaftsstufe (sich „draußen“ in der Gesellschaft angemessen verhalten können).

Vier grundlegende Fähigkeiten spielen in diesem Entwicklungs- bzw. Lernprozess eine Rolle: (1) Soziale Fähigkeiten sind die Basis, auf der weitere Fähigkeiten aufbauen: einander verstehen lernen, mit anderen zusammenarbeiten können. Darüber hinaus gilt es, die (2) Planungsfähigkeit (eine Idee haben sowie eine Aktivität planen und vorbereiten), die (3) Durchführungs- oder Arbeitsfähigkeit (durchführen, was man geplant hat) und eine (4) Beurteilungsfähigkeit (weiter) zu entwickeln (nachdenken, was man getan hat sowie den gesamten Prozess und das Ergebnis beurteilen). In jeder der genannten Entwicklungsstufen sollen die Begleiter(innen) auf diese Fähigkeiten achten sowie ihre Stabilisierung und Differenzierung fördern.

Die Grundhaltung der Mitarbeiter(innen) ist begleitend und mitwirkend. Sie begleiten und unterstützen die Entwicklung einerseits, indem sie sich nach den Bedürfnissen, Interessen und Voraussetzungen der Betroffenen richten. Auf der anderen Seite sind sie als aktives Mitglied in der Gruppe Modell für die Teilnehmer(innen). Ihr Mitwirken geschieht nach den folgenden Grundsätzen: Die Mitarbeiter(innen) betonen Fähigkeiten und Stärken anstelle von Defiziten und Schwächen. Sie versuchen herauszufinden, was ein/e



Teilnehmer(in) kann und bauen darauf auf. Sie unterstützen dort, wo und solange es notwendig ist und geben jeder Person individuell die Möglichkeit, sich vorwärts zu tasten und zu entwickeln. Die Begleiter(innen) unterstützen die Menschen mit geistiger Behinderung dabei, ihre Situation durch immer selbstständigeres Handeln besser wahrzunehmen und zu beeinflussen.

Jede Gruppentätigkeit umfasst mindestens vier wichtige Aspekte:

- miteinander umgehen (Grundlage: Soziale Fähigkeiten),
- die Arbeit oder Aktivität vorbereiten (Grundlage: Planungsfähigkeit),
- den Plan durchführen (Grundlage: Arbeitsfähigkeit) und
- das Resultat beurteilen (Grundlage: Beurteilungsfähigkeit).

Der nun folgende, zweite theoretische Eckpunkt des SIVUS-Konzeptes greift diese Erkenntnis auf.

Die Arbeitsmethode

Das SIVUS-Konzept beschreibt als methodischer Ansatz eine grundsätzliche Systematisierung von Arbeitsabläufen und Aktivitäten in einem zirkulären Handlungsmodell – mit den sich wiederholenden Bestandteilen Planung, Aktivität und Reflexion. Für Nutzer(innen) ebenso wie für Mitarbeiter(innen) sollen zu diesem Zweck Austauschmöglichkeiten geschaffen werden. Dabei geht es um die immer wiederkehrende Frage: Bin ich mit dem Prozess und dem Ergebnis meines Handelns zufrieden, oder würde ich beim nächsten Mal etwas anders machen?

Eine Besonderheit des SIVUS-Konzeptes besteht, wie bereits erwähnt, darin, dass es gleichermaßen auf die Tätigkeit der Nutzer(innen) und der Begleiter(innen) angewendet werden kann. Die obengenannten Fähigkeiten stehen auch bei den Begleiter(innen) im Vordergrund der Teamarbeit. Die tägliche Arbeit wird gemeinsam geplant und reflektiert. Individuelle Bedürfnisse und Interessen finden innerhalb des sozialen Gefüges Team Berücksichtigung. Dies bedeutet auch, dass die Arbeitssituation im Team mit ihren Auswirkungen auf die Bewohnerinnengruppe von den oben genannten vier Fähigkeiten der Team-Mitglieder bestimmt wird:

- 1) Soziale Fähigkeiten bestimmen den Umgang der Begleiter(innen) untereinander und die Fähigkeit des Teams zu demokratischen Umgangsweisen.
- 2) Unter der Planungsfähigkeit wird im SIVUS-Konzept die Fähigkeit des Teams verstanden, sich Zeiten und Orte zu schaffen, an denen Ziele gesteckt und die Arbeit geplant werden kann.
- 3) Arbeitsfähigkeit beinhaltet auch die Herstellung einer hohen Arbeitszufriedenheit durch den Handlungsspielraum der Begleiter(innen). Diese wird erreicht durch eine möglichst weitgehende Beteiligung aller an wichtigen Fragen, ob es pädagogische, ökonomische oder organisatorische sind.
- 4) Beurteilungsfähigkeit beinhaltet im Zusammenhang mit den sozialen Fähigkeiten auf Teamebene vor allem die Möglichkeit, sich gegenseitig konstruktives Feedback zu geben und anzunehmen. Ziel ist eine alltägliche Überprüfung der Arbeit, die gegebenenfalls konkrete Änderungen des Vorgehens ermöglicht. Dadurch ist auch eine einfache Kontrollinstanz möglich, die hilft zu verhindern, dass die Begleiter(innen) ihre Macht in der Arbeit mit den Nutzer(innen) missbrauchen bzw. nicht konstruktiv verwenden.



Die Begleiter(innen) systematisieren ihre Arbeit wie die Aktivitäten der Nutzer(innen) in einer zirkulären Schleife:

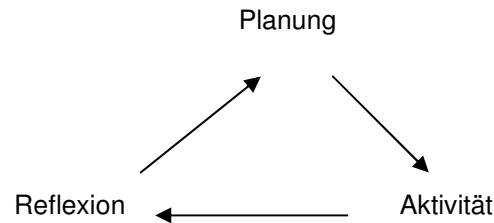


Abbildung 1: Regelkreismodell im SIVUS-Konzept

Anwendungsbereiche

Umsetzung in der Gruppe der Nutzer(innen)

Die Eckpunkte des SIVUS-Konzeptes können in allen Bezügen angewendet werden, in denen Menschen über einen gewissen Zeitraum zusammen handeln. Leichter ist die Umsetzung der genannten Prinzipien und der Arbeitsmethode in Gruppen, die täglich in der gleichen Zusammensetzung handeln, d. h. vor allem im Bereich der Werkstatt für behinderte Menschen und in der Tagesstrukturierung (WALUJO, MALMSTRÖM 1991). Im Wohnbereich ist die Umsetzung anspruchsvoller, da es sich hier um den Privatbereich der Nutzer(innen) handelt und deshalb gleichzeitig die Zeiten begrenzt sind, in denen die Nutzer(innen) als Gruppe handeln (JANßEN, BEGEMANN 1998). Das grundsätzliche Vorgehen ist aber in beiden Bereichen das Gleiche: Die Begleiter(innen) gestalten Orte und Zeiten, an denen ein Austausch unter den Teilnehmenden im Sinne des Regelkreismodells möglich wird. Gruppenaktivitäten werden gemeinsam mit den Nutzer(innen) oder Beschäftigten geplant und nach der Tätigkeit ausgewertet. Das Regelkreismodell kann sich auf den Tagesverlauf erstrecken, wöchentlich oder in einem größeren Zeitrahmen ablaufen. So kann der Tagesverlauf in einer Werkstattgruppe folgendermaßen gestaltet werden: In der Morgenrunde wird die Befindlichkeit der Beschäftigten angesprochen und die für den Tag anstehenden Tätigkeiten nach ihren Interessen und Fähigkeiten verteilt. In der Tagesauswertung zum Ende des Arbeitstages werden dann das Arbeitsergebnis und der -prozess vor dem Hintergrund der Planung bewertet. Die Planung und Auswertung von Diensten (wie z. B. Küchendienste) finden dagegen besser in einem wöchentlichen Gespräch statt, wie es sich auch im Wohnbereich (Wochenplan- oder Wohnungsgespräch) anbietet.

Notwendig ist in beiden Bereichen die Ergänzung gruppenbezogener Gespräche durch individuelle Planungs- und Auswertungsschritte. Diese sind am besten im Rahmen eines Bezugsmitarbeiter(innen)-Systems zu gewährleisten. Wichtig ist hierbei jedoch die Reflexion der Begleiter(innen) untereinander, die neben einer kollegialen Auswertung und Beratung auch der gegenseitigen Kontrolle und der Vermeidung von Machtmissbrauch dient.

Vielfältige Beispiele für das Vorgehen im Nutzer(innen)-Kreis finden sich in der genannten Literatur.

Das SIVUS-Konzept ist grundsätzlich in allen Gruppen anwendbar, die konzeptionell eine kontinuierliche Teilnahme ermöglichen bzw. gewährleisten. Die Begleitung dieser Gruppen muss in der Lage sein, auf die Besonderheiten des Störungsbildes und individuell auf den Entwicklungsstand der Teilnehmenden einzugehen. Dies betrifft beispielsweise die notwendige Begrenzung des Rahmens, z. B. in Gruppen schwer



geistigbehinderter, autistisch oder psychisch gestörter Menschen. Hier legt das SIVUS-Konzept die Vorgabe weniger Handlungsalternativen sowie eine kleinschrittige Strukturierung von Abläufen nahe. Entwicklung durch gemeinschaftliches Handeln ist jedoch auch hier das Ziel.

Grundhaltung, Menschenbild und Entwicklungsmodell sowie die Systematik der Arbeitsmethode lassen sich als Gerüst einsetzen, auch wenn eine verbale Kommunikation mit einer Person nur schwer oder nicht möglich ist, d. h. bei Menschen mit schwersten Behinderungen. Wichtig ist es auch hier, die richtige Ebene zu finden, auf der ein behinderter Mensch eine Resonanz zeigt. Das Konzept muss gegebenenfalls angebahnt und z. B. durch unterstützte Kommunikation vorbereitet werden. Die Ansprüche, die in der Arbeit mit diesen Menschen an die Mitarbeiter(innen) gestellt werden, sind jedoch weitaus größer als in anderen Gruppen: bezogen auf ihre Wahrnehmungsfähigkeit, die Fähigkeit zur Einschätzung ihres Eingreifens, der Steuerung oder Unterstützung und bezogen auf ihr Auftreten gegenüber diesen Menschen.

Umsetzung im Begleiter(innen)team

Menschenbild und Entwicklungsmodell des Konzeptes basieren auf einem humanistischen Zugang zum Menschen. Diese Zugangsweise ist nicht auf bestimmte Gruppen von Menschen eingegrenzt, sondern universell. Gemeint ist damit die Achtung der Einzigartigkeit einer Person, die Berücksichtigung ihrer Biografie und Lerngeschichte, ihrer Fähigkeiten, Interessen und Bedürfnisse. Diese Aspekte sind allgemeingültig und Merkmal aller ressourcenorientierten Ansätze.

Das zirkuläre Handlungsmodell von wiederholter Planung, Aktivität/Tätigkeit und Auswertung/Reflexion ist ein Grundmodell jedweden Qualitätsmanagements.

Die wichtigste Überlegung zur Übertragung des Konzeptes auf das Begleiter(innen)team ist jedoch die folgende: Mitarbeiter(innen), die ein Konzept für sich selbst als bereichernd erleben, verinnerlichen dessen Implikationen. Dadurch übertragen sie das Modell leichter auf ihre Arbeit mit den eigentlichen Nutzer(innen), als wenn sie sich das Konzept nur theoretisch aneignen.

Der Austausch von Menschen in seinen kommunikativen und emotionalen Aspekten ist ein Kristallisationspunkt im SIVUS-Konzept. Auf der Begleiter(innen)ebene lassen sich Austauschmöglichkeiten, die die tägliche Arbeit zum Inhalt haben, in der Arbeitsstruktur des Teams fest installieren. Dies können z. B. eine tägliche Übergabe zwischen den Kolleg(inn)en, die regelmäßige (am besten wöchentliche) systematische Planung und Auswertung der SIVUS-Arbeit oder das Entwicklungs- bzw. Hilfeplangespräch sein. Als wichtig hat sich erwiesen, die Arbeitsschritte des Regelkreismodells strukturell zu verankern. Dies dient dazu, die Implikationen des Konzeptes nach und nach in alle Aspekte der Teamarbeit einfließen zu lassen.

Beispiele

SIVUS-Planung

In regelmäßigen Abständen, z. B. innerhalb des Dienstgespräches, kann jeweils eine begrenzte Zeit (z. B. 30 Minuten) zur systematischen Planung und Auswertung der SIVUS-Arbeit vorgesehen werden. Dies dient der Planung allgemeiner, pädagogischer Arbeit – konkret geht es dabei um Absprachen in Bereichen, für die eine gemeinsame, pädagogische Zielrichtung erforderlich bzw. sinnvoll erscheint (z. B. Themen wie



Begleitung der Nutzer(innen) bei der Wäschepflege oder Umgang mit Gruppenpflichten und Gewalt). In diesem Rahmen können im Idealfall pädagogische Ziele abgeklärt werden, bevor Probleme auftreten. Ziel ist es, allgemeine Fragen unter dem Blickwinkel des SIVUS-Konzeptes zu diskutieren, zu vereinbaren, zu dokumentieren und zu reflektieren. Änderungen dieser Vereinbarungen können auf der Basis dienstlicher Notwendigkeiten, individueller Vorschläge oder im Rahmen einer vereinbarten Wiedervorlage eingearbeitet werden.

Reflexion

Die systematische Auswertung von geplanten und ausgeführten Tätigkeiten bildet einen Eckpfeiler des SIVUS-Konzeptes. Sie dient dazu, eigene Bedürfnisse, Wahrnehmungen oder Erfahrungen bewusst zu machen und mitzuteilen. Planungen und Tätigkeiten sollen von ihrem Ergebnis her noch einmal betrachtet und im Sinne der Frage bewertet werden: „Bin ich mit dem Prozess und dem Ergebnis zufrieden? Was würde ich beim nächsten Mal anders machen?“ (vgl. BUSCH, MANNHAUPT 1994). Die Auswertung dient sowohl der eigenen Kontrolle als auch der Wahrnehmung von Veränderung. In diesem Sinne ist Dokumentation z. B. immer Dokumentation eines Prozesses: Wo stehe ich? Wo komme ich her? Wo will ich hin?

Ziel der Reflexion im SIVUS-Konzept ist es, im Austausch mit anderen zu lernen – strukturell verankern lässt sich dieses Ziel zum Beispiel als wöchentliche Übergabezeit. Vor dem Hintergrund von Alternativen und der Diskussion ihrer Vor- und Nachteile kann eine Auswahl bezüglich nachfolgender Tätigkeiten getroffen werden – wenn die Offenheit im Team dazu besteht. Jede(r) Begleiter(in) ist dabei selbstverantwortlich für das Einbringen wichtiger Themen.

Leitung und betriebliche Gesundheitsförderung

Das SIVUS-Konzept ist in einem hierarchischen Gefüge nur umsetzbar, wenn die Leitung das Konzept aktiv unterstützt und ein kooperatives und partizipatorisches Leitungsmodell vertritt. Die Forderung nach Beteiligung möglichst vieler Personen an vielen Entscheidungen erfordert neben der Fähigkeit zu Transparenz von Seiten der Leitung eine große Bereitschaft der Mitarbeiter(innen) zum Engagement in der Arbeit. Ist beides gegeben, besteht die Chance auf eine große Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter(innen) und damit auch einer hohen Produktivität bzw. Effektivität. In diesem Sinne ist die Arbeit nach dem SIVUS-Konzept auch unter dem Gesichtspunkt einer betrieblichen Gesundheitsförderung und der Verringerung von Folgen psychosozialer Arbeitsbelastungen relevant. Untersuchungen hierzu zeigen neue Erkenntnisse in der Wechselwirkung von Psyche, Hormon- und Immunsystem, die die Grundannahmen des SIVUS-Konzeptes mit seinem Selbstverständnis des Menschen als soziales Wesen unterstützen, (BADURA, HEHLMANN 2003). Bezugnehmend auf ANTONOWSKYS Modell der Salutogenese (1997) benennen sie gesundheitsfördernde Potenziale des Menschen, die durch die vertrauensvolle Bindung des Menschen in Gruppen, durch Rückmeldung und durch gemeinsame Werte und Überzeugungen gestärkt werden.

Der Entwicklungsprozess, der durch die konzeptgeleitete Arbeit nach SIVUS in Gang kommt, führt insgesamt zu einer größeren Autonomie der Teams. Selbstständigkeit, Selbstvertrauen und Solidarität sind



die zentralen Bausteine in diesem Prozess, in dem gleichzeitig ein Mehr an Verantwortung zu beobachten ist (vgl. auch SCHWARTE, OBERSTE-UFER 1997).

Kritische Anmerkungen

Das SIVUS-Konzept bietet keine perfekte und ausgefeilte Theorie, sondern in seiner grundsätzlichen Strukturierung einen Freiraum, den es auszufüllen gilt. Ich verstehe das SIVUS-Konzept als ein Gerüst, das mit sehr wenigen Vorgaben auskommt. Im Gegensatz zu anderen komplexen Handlungskonzepten wirkt das sehr befreiend. Auf den Begleiter(innen) lastet jedoch eine große Verantwortung für das Gelingen. Diese Verantwortung kann nur in einem funktionierenden Team auf viele Schultern verteilt werden. Und das wiederum bedeutet, dass der Teamentwicklung, dem förderlichen Umgang miteinander und der individuellen Arbeitszufriedenheit ein entscheidendes Augenmerk beigemessen werden muss.

Diese Tatsache kann auch kritisch gesehen werden: Das SIVUS-Konzept ist zunächst davon abhängig, dass dem Team seine strukturelle Verankerung gelingt und eine Person in der Lage ist, den roten Faden der SIVUS-Arbeit zu verfolgen und in der Hand zu behalten. Diese Krücke ist notwendig, solange das Team die Verantwortung nicht verlässlich übernehmen kann, das Gerüst des Konzeptes mit ihren Inhalten zu füllen und diese spezifische Team-Umsetzung zu verinnerlichen. Umstrukturierungen und eine große Fluktuation schaden diesem Prozess.

Der Freiraum, den das SIVUS-Konzept bietet, ist nicht gleichbedeutend mit der Abgabe jeglicher Verantwortung, die Mitarbeiter(innen) gegenüber Menschen mit geistiger Behinderung habe. Nicht Laissez-faire ist das Ziel. Das SIVUS-Konzept wird falsch verstanden, wenn das Konzept der Eigenverantwortlichkeit nicht mit einem individuellen Zugang versehen wird. Individuelles Vorgehen bedeutet in diesem Zusammenhang, dass ein Zeitrahmen verabredet wird, in dem wiederholt eine Reflexion des Prozessverlaufes stattfindet. Mit einer Person wird ein ganz individueller Rahmen abgesprochen bzw. ihr gesetzt, so dass sie sich orientieren kann und die Möglichkeit bekommt, ein größeres Maß an Selbstständigkeit zu lernen. Unterstützer(inne)n obliegt die Verantwortung für die Bereitstellung dieser Rahmenbedingungen, die die Entwicklung eines behinderten Menschen und einen Lernprozess auf dem Weg zu mehr Eigenverantwortlichkeit ermöglichen. Sie sollten ihn mittel- und langfristig bei der Rücknahme von Hilfestellungen weder überfordern noch unterfordern.

Ungeübte Mitarbeiter(innen), so die Beobachtung, benötigen Zeit, um die richtige Balance zwischen Freiraum und Grenzsetzungen zu finden (insbesondere bei verhaltensauffälligen und aggressiven Bewohner(inne)n).

Das SIVUS-Konzept ist, in seinen Eckpunkten wie auch in seinen Implikationen und den geschilderten Auswirkungen, auch ein politisch-philosophisches Konzept. Es verändert die Sichtweise von Menschen – und damit den Menschen selbst. Dies hat Auswirkungen auf das alltägliche Verhalten derjenigen, die mit dem Konzept in Kontakt kommen. Damit trägt die Arbeit nach dem SIVUS-Konzept auch zu einem gesellschaftlichen Gegenentwurf bei. Die ökonomische Durchdringung des Sozialen wird als das entlarvt, was es ist: menschenunwürdig. Solidarität und die Entwicklung von Selbstvertrauen und Zusammengehörigkeitsgefühl sind Grundwerte des menschlichen Zusammenlebens, deren Fehlen unabsehbare gesellschaftliche Folgen haben kann.



Literatur

ANTONOVSKY, A. (1997): Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Tübingen.

BADURA, B.; HEHLMANN, T. (Hrsg.) (2003): Betriebliche Gesundheitspolitik. Der Weg zur gesunden Organisation. Berlin.

JANßEN, C. (2002): SIVUS – ein partizipatorisches Handlungsmodell auf MitarbeiterInnenebene. In: SIVUS-Förderverein (Hrsg.): Kundenorientierung in der Behindertenarbeit: „Die Krone wird abgegeben - Der Kunde wird König“ - Kommunikation im Paradigmenwechsel, Gmunden, 44-51.

JANßEN, C.; BEGEMANN, I. (1998): „Hier mach' ich das jetzt alles alleine ...“ – Die SIVUS-Methode im Wohnheim. Erfahrungen aus der vierjährigen Arbeit im Bereich Behindertenhilfe 1 in Eckardtsheim. Bielefeld.

JANßEN, C.; KLEINITZ, L. (2005): Gender Mainstreaming in der Mitarbeitendenvertretung - Praktische Erfahrungen aus der Einführung des Ansatzes, Arbeitsrecht und Kirche, 2005, Heft 1, 17-21; Heft 2, 37-42

KRELL, G. (2004, Hrsg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik. Wiesbaden

SCHWARTE, N.; OBERSTE-UFER, R. (1997): LEWO. Handbuch. Marburg.

Verband der ev. Einrichtungen für geistig und seelisch Behinderte (Hrsg.) (1989): Die SIVUS-Methode. Stuttgart.

WALUJO, S. (1998): Integration – Der Weg aus der Einrichtung – Integrative Gruppenarbeit in der Gesellschaft. Gmunden.

WALUJO, S.; MALMSTRÖM, C. (1991): Grundlagen der SIVUS-Methode. München.