

Katharina Bieber

Arbeitsbündnisse als stetige Herausforderung zum Empowerment

Ich sitze an einem grossen Tisch in einem alten Bauernhaus auf Mallorca und schaue zum Fenster hinaus über weite grüne Olivenhaine. Vor mir steht ein Feigenkaktus mit seinen roten Früchten, dahinter liegt eine weite Ebene, die sich bis zum Meer hinzieht – und es regnet. Das Regenwetter erlaubt mir eine kleine Zeitreise in die Zukunft. Ich stelle mir vor, dass Sie in München in meinem Workshop vor mir sitzen, dass ich Sie mit meinem Ansatz von Arbeitsbündnissen in der Früherziehung bekannt mache und dass ich möchte, dass Sie diesen Ansatz so wahrnehmen, wie ich ihn verstehe. Denn mit der je verschiedenen Art der Wahrnehmung – eines Wortes, eines Satzes, eines Gegenstandes – zwischen Ihnen und mir beginnt für mich die Auseinandersetzung und der Kontakt mit Ihnen, so wie Heilpädagogische Früherziehung (im weiteren Früherziehung genannt) dort beginnt, wo

- a) die Früherzieherin und die Eltern auf verschiedene Art das Kind wahrnehmen
- b) die Früherzieherin aus ihrer Sicht die Aufgaben der Früherziehung wahrnimmt.

In diesem Vortrag, gehalten am Münchner Symposium Frühförderung vom 24./25. Oktober 1996 im Rahmen der Arbeitsgruppe «Arbeitsbündnisse», wurde der in Deutschland verwendete Begriff Frühförderung gebraucht. Er wird hier mit Früherziehung wiedergegeben. Gemeint ist damit immer Heilpädagogische Früherziehung. Die kürzere Bezeichnung dient der besseren Lesbarkeit. Aus dem gleichen Grund wird die Berufsbezeichnung nur in der weiblichen Form gebraucht.

Meine Ausführungen hier am Workshop beginnen mit drei Thesen, die, wie das bei Thesen üblich ist, etwas zugespitzt oder provokativ formuliert werden. Sie beinhalten Haltungen oder Vorannahmen, aus denen heraus die Fachperson mit den Eltern in Kontakt tritt. Erst aufgrund dieser Prämissen können Arbeitsbündnisprozesse eingeleitet werden.

1. These: Früherzieherin und Eltern sehen und erleben das Kind grundsätzlich anders

Selbstverständlich, werden Sie sagen, jede Wahrnehmung ist subjektiv. Wir sind Fachleute, und die Eltern sind Eltern, und als solche nehmen wir das Kind wahr, aufgrund unseres unterschiedlichen Lebens- und Arbeitskontextes. Wenn wir zurückgehen zur These und wirklich erkennen und anerkennen, dass Eltern und Fachpersonen das Kind grundsätzlich je anders wahrnehmen, bei welchem Kind beginnen wir dann in der Früherziehung? Bei dem, welches die Eltern wahrnehmen? Bei dem, welches die Fachperson wahrnimmt? Bei dem, welches objektiv wahrgenommen wird? Von *wem* objektiv?

Ich möchte Ihnen dazu ein Beispiel geben aus meinem mallorquinischen Ferienbeginn. Ich komme mit einer Kollegin in den Bauernhof. Ein weiter geräumiger Raum steht uns zur Verfügung. Er ist voller Ecken und Winkel und mit einem grossen Kamin heizbar. Stühle und Tische stehen herum. Fast mitten im Raum, jedoch auch nahe bei einem grossen Fenster, steht ein Tisch. Er hat zwei Schubladen, messing-beschlagene Ecken und eine massive Hartholzplatte. Ein Schreibtisch, denke ich, indem ich die Schubladen und goldenen Ecken betrachte. Ich freue mich, einen Teil meines Referates hier zu schreiben und sage es gleich. «Nein, das ist kein Schreibtisch», sagt meine Kollegin leicht irritiert, «siehst du nicht, er hat eine Tischplatte aus Hartholz. Es ist der ideale Rüst- und Esstisch, ich werde daran meine Arbeit mit dem Kochbuch weiterführen.» Wir beide stehen nun da, am Eingang des Raumes, und schauen uns an. Und wir wissen, dass wir hier ein Stück Arbeit zu leisten haben. Arbeit, die

Auseinandersetzung beinhaltet, vielleicht zu Reibungen führt, aber auch Kontakt bringen wird, mehr Kontakt, als wir bis jetzt hatten.

Sehen Früherzieherin und Eltern zwei verschiedene Kinder?

«Früherzieherin und Eltern sehen das Kind grundsätzlich anders». Diese Aussage erhält zusammen mit der erzählten Geschichte in der Praxis der Früherziehung eine konkretere Bedeutung. Wenn wir diese Aussage ernst nehmen, heisst das, dass Früherzieherin und Eltern zwei verschiedene Kinder sehen. Beide haben das Recht auf ihre eigene Sichtweise. Es gibt keine objektiv richtigere, die Grund sein könnte dafür, dass die Wahrnehmung der einen Person mehr Gültigkeit hätte als die der anderen. (Das wäre im Beispiel, wie wenn ich meine Kollegin mit dem Argument überzeugen wollte, dass – vor dem Hintergrund der Kulturgeschichte der Entwicklung der Tische – dieser Tisch eindeutig unter die Kategorie der Schreibtische eingestuft würde).

Früherzieherin und Eltern sehen und sprechen also je von *dem* Kind, das *sie* sehen, und dies hat zur Folge, dass sie je andere Vorstellungen darüber haben, was mit dem Kind zu tun sei. Oder sie sprechen davon, wie das Kind in ihren Lebens- und Berufskontext eingefügt ist, und nehmen es als solches in diesem Kontext wahr. Es wird selbstverständlich, dass Eltern und Früherzieherin nicht mit ihrem Handeln beginnen können, bevor sie darüber gesprochen haben, wie jede Person das Kind sieht und erlebt, und dann vereinbart haben, was zu tun sei.

Diese erste These ist einer der Grundgedanken, auf dem die Arbeitsbündnisse basieren. Er geht davon aus, dass die Sicht der Mutter, eventuell des Vaters, und die Sicht der Früherzieherin über das Kind so entgegengenommen und dargestellt werden, dass es um zwei Sicht- und Erlebnisweisen des Kindes geht, die grundsätzlich unterschiedlich sind, *unterschiedlich sein müssen*. Dass diese ausgesprochen werden müssen, und dass klar feststeht: keine davon ist richtiger als die andere.

2. These: Die Früherzieherin schafft Früherziehung

Früherziehung wurde im Verlauf ihrer Konstituierung immer wieder anders verstanden. *Speck* beschreibt drei Formen:

- das Laienmodell
- das Co-Therapie-Modell
- das Kooperationsmodell.

Die *Freie Arbeitsgruppe Früherziehung Schweiz* (*Bieber et al.* 21992) beschreibt die Entwicklung der Früherziehung in drei Phasen mit den dazugehörigen Übergängen, die sich als Krisen manifestieren. Die drei Phasen beinhalten verschiedene Schwerpunktsetzungen:

- die erste Phase ist kindzentriert,
- die zweite ist umfeldorientiert,
- die dritte systembezogen.

Ich selber beschrieb in einem Artikel (*Bieber* 1996) zu den Arbeitsbündnissen die Rolle der Früherzieherin als Fachperson, die mit den Eltern zusammen den Weg sucht, «mit dem Kind in (Teil-) Familie, Institutionen und Gesellschaft seinen ihm angemessenen Lebensraum zu finden und auszugestalten.»

Dabei lege ich den Focus neben der Förderung des Kindes immer mehr auf eine stärkende Begleitung der Mutter (auch der Eltern), so dass diese ihre eigene Entwicklung machen und dabei die Entwicklung des Kindes stärkend begleiten kann («empowerment»).

Man kann somit sagen, dass im Verlauf der Geschichte der Früherziehung immer wieder andere Vorstellungen, andere Meinungen bestimmt haben, was Früherziehung sei und zu sein habe.

Wie ich in meiner Fortbildungs- und Supervisionskursen immer wieder erfahre, richtet auch jede Früherzieherin im Verlauf ihrer individuellen Entwicklung ihren Focus ab und zu auf neue oder andere Arbeitsgebiete in der Früherziehung. D.h. sie schafft sich in verschiedenen Berufsphasen immer wieder eine andere Vorstellung darüber, was Früherziehung eigentlich sei.

Berufsfelder entwickeln sich und werden gestaltet

In der oben erwähnten Publikation «Früherziehung ökologisch» wurde diese Verflechtung von geschichtlichem Verständnis der Früherziehung und der Wahrnehmung der Aufgabe der Früherziehung durch die einzelne Früherzieherin aufgezeichnet.

Vor uns liegen damit die verschiedenen Sichtweisen von Früherziehung im Verlauf der Geschichte und die verschiedenen Sichtweisen der Früherzieherin in ihrer individuellen Geschichte.

Das ist auch in anderen Berufsgebieten so, in der Schule z.B. oder in der Medizin. Einer oder mehrere Grundgedanken bleiben sich gleich. Wie sie interpretiert und ausgelegt werden, unterliegt immer wieder einer Neudefinition. An diesem Prozess ist die einzelne Fachperson massgeblich beteiligt. Mit diesen neuen Definitionen werden neue Wirklichkeiten geschaffen.

Für Praktikerinnen in der Früherziehung heisst das: Sie schaffen heute, jetzt, die Wirklichkeit der Früherziehung. Sie arbeiten in diesen Wochen und Monaten, in denen sie tätig sind und reflektieren, immer wieder an einem neuen Verständnis für Früherziehung. Sie können sich diesen Vorgang bewusst machen, oder sie können ihn unbewusst vorbeiziehen lassen.

Wenn sie ihn bewusst gestalten, entscheiden sie sich immer wieder für die von ihrem Standpunkt aus sinnvolle, ihnen gerechte und ihnen mögliche Art von Früherziehung. Sie entscheiden sich auch für eine Früherziehung, die sie in Vereinbarung mit den Eltern in der jeweiligen Familie als sinnvoll erachten. Und sie entscheiden sich für die Früherziehung, die im Rahmen ihrer äusseren Möglichkeiten (Geld, Zeit, Vorgesetzte) und ihrer inneren Möglichkeiten und Beschränkungen (Kompetenz, persönlicher Standpunkt etc.) angemessen ist.

Konkret gefragt...

Meine Frage geht deshalb an alle in der Frühförderung Tätigen, sei es in der Praxis oder Lehre: Wie verstehen Sie Früherziehung?

- Wie verstehen Sie selber Früherziehung?
- Wie verstehen Sie Früherziehung in einer mittelständigen Familie?
- in einer sozial benachteiligten Familie?
- in einer intellektuellen Familie?
- Wie verstehen Sie Früherziehung in der Familie, in der Sie zur Zeit die grössten Schwierigkeiten haben?

Die immer wieder zu erfolgende Beantwortung schafft in Ihnen eine Bewusstheit und eine Befähigung, dafür einzustehen, was Ihnen entspricht, und mit diesen Entscheidungen schaffen Sie *Ihre* Wirklichkeit der Früherziehung und damit einen grossen Teil *der* Wirklichkeit der Früherziehung.

3. These: Die Früherzieherin ist eine selbständige, sich entwickelnde, kompetente Früherzieherin, und die Eltern sind selbständige, sich entwickelnde, kompetente Eltern

Das letzte grosse Symposium in München stand unter dem Begriff des «Empowerments».

Empowerment kann übersetzt werden mit Ermächtigen, Bevollmächtigen, Autorisieren, auch Befähigen und Übertragen. Der Begriff



wird einerseits im amerikanischen Wirtschaftsmanagement gebraucht, andererseits in der amerikanischen Gemeindepsychologie. *Julian Rappaport*, der das Empowerment-Modell geschaffen hat, ist führende Fachperson im Bereich der Gemeindefachperson.

Es geht in diesem Modell vor allem darum, der Tendenz entgegenzuwirken, dass Fachpersonen mit ihrem Expertentum fast zwangsläufig einen Effekt der Abhängigkeit bewirken, der sich bei ihrem Gegenüber (Klienten etc.) in Machtverlust und Übernahme von externen Kontrollüberzeugungen äussert. Man hat erkannt, dass das Helfen-Wollen die Person, an die sich die gute Absicht richtet, eher schwächt als stärkt und eher verunsichert als befähigt.

Empowerment emanzipiert

Das Empowerment-Modell geht vom Grundgedanken aus, dass Personen, die in ihrer Situation eine gewisse Kontrolle haben, sich besser und stärker fühlen als solche, die ihrer Situation ausgeliefert sind. Aus diesem Gefühl der Stärke sind sie selbstbewusster und erachten sich als fähiger, kompetent zu handeln und mit andern zusammenzuarbeiten. Dahinter steht die emanzipatorische Überzeugung, dass der Mensch durch die Entwicklung seines selbständigen Denkens und Handelns immer fähiger wird, für sich selber zu sorgen, in der Gemeinschaft zu leben und diese mitzugestalten (s.a. *Weiss* 1992 und *Eck* 1995).

«Empowerment suggests a belief in the power of people to be both the masters of their own fate and involved in the life of their several communities» (*Rappaport* zit. in: *Eck*, S. 16).

Daraus ergeben sich für die Fachperson, die ihre Aufgaben unter dem Empowerment-Ansatz wahrnehmen und danach handeln, folgende Leitgedanken:

1. Ich definiere mich nicht mehr durch die Haltung des Helfens.
2. Ich verstehe mich und die, mit denen ich zusammenarbeite, als Personen, die sich entwickeln – und das vor allem durch die Anerkennung unserer jeweiligen Autonomie.
3. Ich lasse und schaffe Raum und Zeit für diese Prozesse.

4. Ich achte vermehrt auf eigene Prozesse, die sich zwischen den beiden Polen der Abhängigkeit und der Eigenständigkeit bewegen:

<ul style="list-style-type: none"> • Abhängig-sein • auf Hilfe warten • wenig eigene Entscheidungen treffen 	und	<ul style="list-style-type: none"> • eigenständig eine Situation wahrnehmen • die eigene Befähigung erkennen • Aufgaben auswählen und verantworten.
--	-----	--

Der vierte Punkt wurde als wichtigster herausgestrichen. In meiner Supervisionspraxis stosse ich immer wieder darauf, dass neue Erkenntnisse als Handlungsausrichtung vorgegeben oder gelehrt werden, ohne dass die Fachpersonen die entsprechenden Haltungen und Handlungen im Bezug auf die eigene Person selber erprobt und erfahren haben. Wie aber kann eine Früherzieherin oder eine Psychologin in der Früherziehung andern Personen Autonomie und Anerkennung gewähren, wenn sie sich selber in ihrem Berufsverständnis und in ihren Handlungen vorwiegend als abhängig wahrnimmt (z.B. abhängig von den Eltern, abhängig von der Leitung, abhängig von Fachliteratur)?

Empowerment beginnt bei der Person der Früherzieherin selbst

Was das in der Praxis heisst, möchte ich im folgenden an einem kurzen Ausschnitt einer Situation aus der Früherziehung aufzeigen:

Eine Früherzieherin arbeitet seit einem Jahr mit einem Kind und dessen Mutter. Das Kind ist jetzt drei Jahre alt. Der Vater ist bei den Besuchen und den Gesprächen mit der Mutter nicht dabei. Die Früherzieherin weiss von der Mutter, dass er die Früherziehung nicht als wichtig erachtet. Er betrachtet alle anstehenden Probleme seiner Frau und seines Sohnes ausschliesslich im Zusammenhang mit der bevorstehenden Einschulung. Diese ist nicht in Frage gestellt. Das weiss die Früherzieherin von der Mutter. Die Früherzieherin ist mit der jetzigen Arbeitsform unzufrieden. Sie fragt, ob sie den Vater einbeziehen solle/müsse, und wie intensiv.

Zwei aus einer Vielzahl von möglichen Haltungen und Vorgehensweisen der Fach-

person in diesem Beispiel möchte ich hier hervorheben. Beide sind so etwas wie Endpunkte auf einer Geraden, die sich zwischen viel und wenig Autonomie erstreckt.

1. Die Früherzieherin orientiert sich an etwas, was für sie eine *externe Überzeugung* darstellt, nämlich daran, dass *andere wissen*, was hier getan werden soll, z.B. eine Person, eine Institution oder eine Norm.

2. Die Früherzieherin fragt sich zuerst selber, wie sie die Situation wahrnimmt und was Sie als sinnvoll erachtet, d.h. sie *orientiert sich an ihrem eigenen Wissen*, das sie, vorläufig zumindest, als hinreichend anerkennt.

Ich frage Sie nun, welche Fachperson wüssten Sie sich als Mutter für Ihr Kind?

Sie werden es bemerkt haben, ich selber würde mir als Mutter die Fachperson 2 auswählen, also diejenige, die ihre Frage für sich allein zuerst einmal etwas näher betrachtet und sich die Zeit dafür nimmt. Sie wird sich die Situation, in der sie steht, vorstellen, ihr eigenes Wissen aktivieren und sich dann entscheiden. Ich könnte mir vorstellen, dass ich dieser Fachperson auch klarer und direkter sagen könnte, dass ich nicht gleicher Meinung sei, dass ich mich mit ihr direkt auseinandersetzen könnte. Durch meine Auseinandersetzung mit ihr würde auch ich autonomer werden und erwarte, dass sie mein selbständiges Denken nicht als gegen sie gerichtet erlebt. (So wie auch ich jetzt erwarte, dass mein Plädoyer für mehr Selbständigkeit nicht als gegen das Fachwissen, die Fachliteratur oder die Führungspersonen in der Früherziehung gerichtet gesehen wird.)

Empowerment führt zur gegenseitigen Anerkennung

Empowerment heisst nämlich auch, in seinem vollen Sinn verstanden, wegzukommen von der Opposition, der Haltung des Dagegen-seins. Eine Person, die sich nach der eigenen Befähigung ausrichtet, legt den Focus zuerst auf sich selber und nicht auf ihr Gegenüber. Das führt sie dazu, dass sie sich immer wieder selber fragen muss: «Was ist für *mich* richtig, wie sehe *ich* die Situation, was würde *ich* tun?»

Das führt zu einer gewissen Relativierung.

Fixe Satzungen, wie wir sie uns im Verlauf unserer Lerngeschichte immer wieder einverleibt haben, sind nicht mehr vorrangig. Die Wörter «richtig» und «falsch» verlieren ihre Bedeutung. Der eigene Standpunkt wird erkannt und anerkannt, und damit auch mehr und mehr der Standpunkt des Gegenübers. Und damit liegt eine weitere Ausrichtung vor, die befähigt, mit dem Prozess des Schliessens von Arbeitsbündnissen zu beginnen – falls die beteiligten Personen das für sie als sinnvoll erachten.

Zusammenfassung und Nachtrag

Arbeitsbündnisse sind *kein neues Mittel* in der Heilpädagogischen Früherziehung, das auf der Grundlage eines festgefügteten Verständnisses von Früherziehung angewendet werden kann.

Arbeitsbündnisse beinhalten eine Erweiterung und Ausweitung der Früherziehung dadurch, dass einerseits die Eltern und andererseits vor allem die Fachleute in jeder Situation und Familie eine *eigene* – ihnen angemessene – *Früherziehung schaffen*.

Arbeitsbündnisse schaffen deshalb neue Inhalte und neue Formen im Verständnis von Früherziehung.

Ich setze bei der Früherzieherin und anderen Fachpersonen in der Früherziehung u.a. die unter den drei Thesen beschriebene Grundhaltung voraus. Diese Grundhaltung ist einerseits bei uns allen schon angelegt oder gegeben, andererseits ist an ihrer Umsetzung und Vertiefung immer wieder – eigentlich tagtäglich – zu arbeiten.

Die Verpflichtung auf diese Grundhaltungen stellt nicht nur eine Voraussetzung für die Arbeitsbündnisse dar, sondern bietet Gewähr für eine gute Zusammenarbeit mit dem Kind, den Eltern, mit Kolleginnen und Kollegen, Fachpersonen aus dem interdisziplinären Raum und für zwischenmenschliche Beziehungen über das Berufsfeld hinaus.

Abschliessend füge ich eine exemplarische Darstellung bei, wie ein Arbeitsbündnis zwischen einer Früherzieherin und einer Mutter aufgrund der verschiedenen Standort-

bestimmungen geschlossen und ausgehandelt werden kann.

Bearbeitung des «Fallbeispiels»

Eine Teilnehmerin am Münchner Workshop berichtete von der Arbeit mit einem Kind und dessen alleinerziehenden Mutter. Es war eindrücklich zu sehen, wie sich nach der Darstellung der Sichtweise der Früherzieherin und der antizipierten Sichtweise der Mutter drei grundsätzlich verschiedene Tätigkeitsfelder öffneten, die ungefähr so umschrieben werden können:

- a) Die Früherzieherin und die Mutter thematisieren die *Fördersituation*. Wie kann sie gestaltet werden, damit sie von allen Beteiligten als sinnvoll und zufriedenstellend erlebt wird?
- b) Die Früherzieherin und die Mutter thematisieren die neue *Erziehungssituation*, die sich dadurch ergeben hat, dass das Kind – auch durch die Förderung – autonomer und damit für die Mutter in der Erziehung schwieriger geworden ist.
- c) Die Früherzieherin und die Mutter thematisieren die *Situation der alleinerziehenden Mutter*, die z.Z. in ihrer Aufgabe als «Managerin ihres behinderten Kindes» gefangen und mit sich selber und allen andern Fachleuten unzufrieden ist.

Dadurch, dass sowohl der Standpunkt der Früherzieherin wie auch jener der Mutter volle Beachtung finden, werden die unterschiedlichen Arbeitsbereiche, die für dieses Beispiel wichtig sind, erst offengelegt (These 1).

Für die Früherzieherin geht es nun darum, zuerst für sich abzuwägen, welcher Arbeitsbereich ihr als der sinnvollste erscheint und welches ihre Kompetenzen und Entwicklungsmöglichkeiten in diesem Bereich sind. Sie anerkennt dann die Mutter als gleichwertig kompetent und entwicklungsfähig und wählt und handelt gemeinsam mit der Mutter aus, welche Schwerpunkte zu setzen sind (These 2).

Dass die Früherzieherin weder die Mutter noch sich selber als hilfsbedürftiges Wesen sieht, resultiert aus dem Wissen um den Empowermentansatz (These 3).

Die Beachtung der verschiedenen Standpunkte ist der erste, der weitaus wichtigste

Schritt zur Bildung eines Arbeitsbündnisses.

Er hat zur oben dargestellten Situation geführt: Aus der Sicht der Beteiligten liegen drei Arbeitsbereiche vor. Die weiteren Schritte folgen jetzt dem immer wieder geführten gemeinsamen offenen Gespräch, das manchmal auch konflikthafter Natur sein kann. Arbeitsbündnisse werden nicht nur bei halbjährlichen Evaluationsgesprächen oder zu Beginn und zum Schluss der Früherziehung geschlossen. Mit der entsprechenden Einstellung der Fachperson sind sie – zumindest Teile davon – auch durch kleinste Gespräche zwischen «Tür und Angel» möglich.

Literatur

- Bieber, K.: Arbeitsbündnisse in der Früherziehung – ein neuer Schritt in Richtung Partnerschaft. In: *Frühförderung interdisziplinär*, Nr. 1, 1996, S. 19-27
- Bieber, K. et al.: *Früherziehung ökologisch*. Luzern: Edition SZH/SPC, 21992
- Eck, Claus D.: Empowerment als Ziel der Altersvorbereitung. In: *Altersvorbereitung in Unternehmen: Empowerment*. Seminarbericht. Männedorf: Boldern, 1995, S. 12-20
- Weiss, H.: Annäherungen an den Empowerment-Ansatz als handlungsorientierendes Modell in der Frühförderung. In *Frühförderung interdisziplinär*, Nr. 4, 1992, S. 157-169



Adresse der Autorin

Katharina Bieber, Heilpädagogin und Psychotherapeutin, Grünli 94, 4523 Niederwil