

Aus dem Wort «Würde» etwas Greifbares machen



Prof. Dr. André Zdunek

Würde – ein schillernder Begriff. Doch welche Bedeutung kommt ihm in der alltäglichen Arbeit mit Behinderten zu? Die Bergquelle Zweisimmen hat auf Wunsch ihrer Mitarbeitenden zusammen mit der BFH eine erfolgreiche betriebliche Weiterbildung zu diesem Thema durchgeführt – mit Potenzial für die Entwicklung der Organisation.



Im World Café werden die würderelevanten Aspekte von Fällen aus dem Arbeitsalltag diskutiert.

«Wohnen und Arbeiten für Menschen mit Beeinträchtigung», so beschreibt die Bergquelle ihren Kernauftrag. Die Bergquelle bietet 24 Wohnplätze und 25 geschützte Arbeitsplätze in Zweisimmen an. Sie begleitet und unterstützt Menschen mit einer körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigung beim Wohnen und Arbeiten. Rund fünfzig Mitarbeitende fördern deren Wohl und Entwicklung. Eben jene Mitarbeitenden hatten in einer Befragung den Wunsch geäußert, sich vertieft mit dem Thema Würde zu beschäftigen. Die Bergquelle kam mit der Anfrage nach einer entsprechenden betrieblichen Weiterbildung auf uns zu.

Risiko, in der begrifflichen Abstraktheit zu verbleiben

Eine zugleich attraktive wie auch herausfordernde Aufgabe: Die Organisation fragte nicht nach einer erprobten und etablierten Weiterbildung. Diese Herangehensweise liess eine grosse Offenheit zu. Gleichzeitig konnte nicht auf bestehende Konzepte oder bewährte Formate zurückgegriffen werden. Dass das Thema Wür-

de zunächst nur durch einen Begriff bezeichnet ist, der zugleich schillernd und schwer zu fassen ist, stellte das Vorhaben vor das Risiko, dass es in der begrifflichen Abstraktheit verbleiben würde. Dass ein Bedürfnis der Mitarbeitenden bestand, sich mit Würde vertieft zu beschäftigen, führte mich zur Überzeugung, dass der Begriff der Würde praktisch konkret gemacht werden kann. So setzte ich es mir zur Hauptaufgabe, mit den Mitarbeitenden Würde in der praktischen Konkretheit ihrer beruflichen Praxis, in ihrem professionellen Handeln mit Menschen mit Behinderung und in der kollegialen Zusammenarbeit zu ergründen. Die Anlage war explorativ. Ich wollte den Mitarbeitenden ein Rüstzeug an die Hand geben, mit dessen Hilfe sie das erkunden konnten, was sie implizit schon kannten und taten, nämlich die Würde der Menschen, mit denen sie arbeiteten, zu wahren und zu fördern. Eine Mitarbeiterin hat diesen Bedarf wie folgt zum Ausdruck gebracht: «Aus dem Wort 'Würde' etwas Greifbares machen.» Diesen Wunsch wählte ich mir zum Motto, als ich die Weiterbildung entwickelte: Er diente mir als Leitsatz. ▶

► Auftragsklärung im Vorbereitungsworkshop

Wir bildeten eine Vorbereitungsgruppe für die Planung der Weiterbildung. Wir – das waren Regula Meier, die Geschäftsleiterin der Bergquelle, eine Teamleiterin, drei Betreuungspersonen und ich, der Dozent für Philosophie und Ethik. Drei Monate, bevor die Weiterbildung zum Thema Würde stattfinden sollte, trafen wir uns zu einem Workshop, um das Unterfangen zu planen. Es ging bei diesem Treffen im Februar darum, Ziele, Inhalt und Form dieser eintägigen Weiterbildung zu erarbeiten. Ich kam mit dem Vorschlag dreier Ziele in den Workshop:

- Die Mitarbeitenden sollen ihr implizites Verständnis von Würde explizit formulieren können;
- sie sollen Würde in ihrem beruflichen Alltag erkennen und besser verstehen können;
- es soll geprüft werden, ob Würde sich als Konzept für die Entwicklung der Organisation eignet.

Wir kamen unmittelbar in das inhaltliche Gespräch über Würde, und ich sah meine Hypothese bestätigt, dass sich der Begriff praktisch konkret machen lässt. Ich erkannte auch, dass sich theoretisch geleitete Reflexionen zum Verständnis und zur Klärung praktischer Belange der Würde anschliessen lassen, dass aber auch ein grundständiges Interesse an einer solchen Reflexion bestand. Ich ging mit dem Auftrag, diese drei Ziele in eine geeignete methodisch-didaktische Form für eine ganztägige Weiterbildung mit fünfzig Mitarbeitenden umzusetzen, aus dem Workshop. Ob sich Würde als Konzept für die Entwicklung der Organisation eignet, sollte sich gegebenenfalls als Potenzial erweisen und nicht ausdrücklich geprüft werden, weil es sich hierbei um eine Führungsaufgabe handelt.

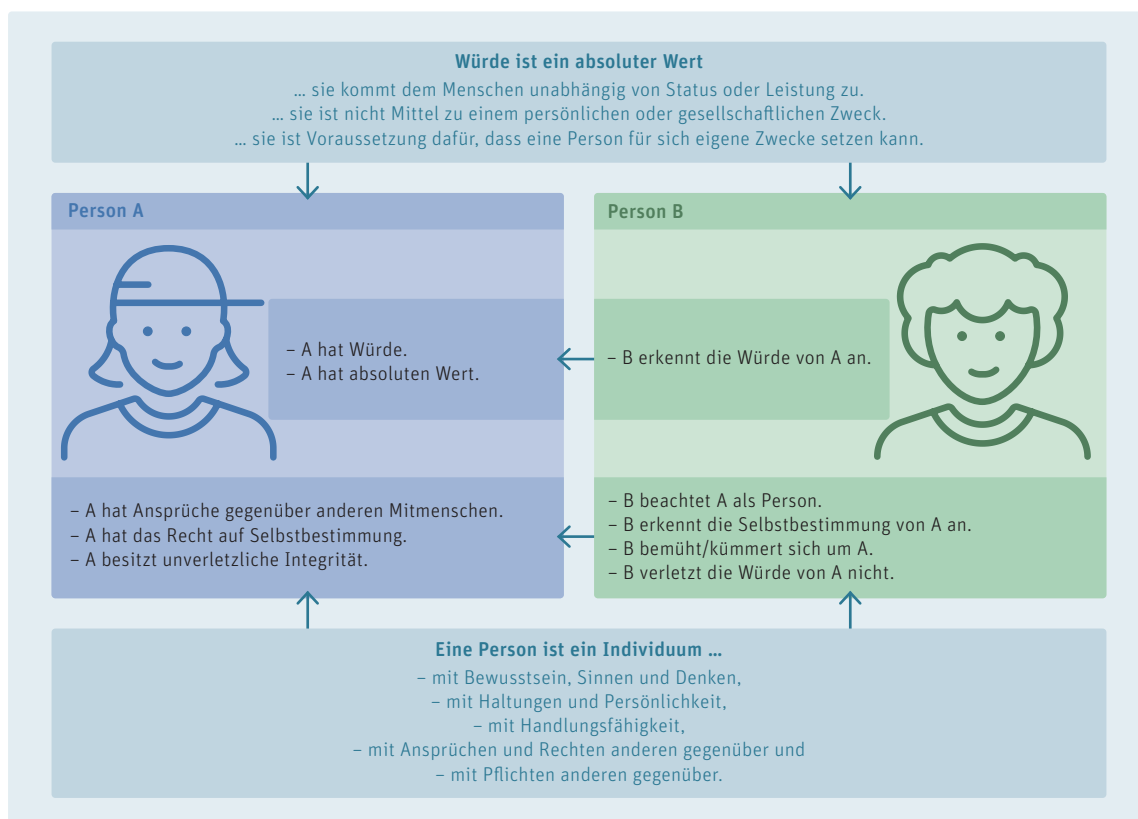
Vom Wert der Person

Um das praktische Wissen, was Würde ist, explizit zu machen, orientierte ich mich am Begriff der Würde als Ausdruck unserer alltagsbegrifflichen Kompetenz. «Würde» ist von «Wert» abgeleitet. «Würde» bedeutet «Wert», «Wertsein» und bezeichnet ohne weitere Bestimmung eines spezifischen Werts den Wert der Person, unabhängig von ihrem gesellschaftlichen Status und davon, was sie geleistet hat. Würde wird anerkannt: Indem wir anderen Menschen einen Wert unabhängig von Status und Leistung zuschreiben, entsteht deren Würde. Die Anerkennung besteht in der Anerkennung von Ansprüchen der Person gegenüber mir als Gegenüber der Person. Diese Ansprüche der Würde können als Achtung der Würde differenziert werden: die Person beachten, sie berücksichtigen, sich um sie kümmern, sich ihrer annehmen, sich um sie bemühen, ihr helfen und ihre Selbstbestimmung achten. Die Würde muss von allen unbedingt und jederzeit respektiert werden. Die Integrität einer Person darf nicht verletzt werden. Diese Analyse habe ich veranschaulicht (vgl. Abbildung).

Ein zentrales Anliegen meiner philosophischen Lehrtätigkeit ist es, Begriffe nicht nur als sprachliche Bestimmungen durch andere Begriffe, sondern als reiche und differenzierte Erkenntnisquelle für das Verständnis dessen, was die Begriffe bezeichnen, zu verstehen.

Würde in Alltagssituationen

In das Thema sind wir damit eingestiegen, Aspekte der Würde in typischen Alltagssituationen zu entdecken und zu beschreiben. Anhand von Beispielen konnten die Teilnehmenden erkennen, was mit dem Auftrag gemeint





«Die Mitarbeitenden der Bergquelle haben sich einen Weiterbildungstag zum Thema Würde gewünscht, und es war uns ein Anliegen, diesem herausfordernden Wunsch gerecht zu werden.

Die Suche nach einem Dozenten für dieses Thema erwies sich als schwieriger als zu Beginn angenommen. Ein Fachkollege hat mir die BFH empfohlen. Das Interesse der angeschriebenen Personen der BFH, sich auf dieses Thema als Weiterbildung für eine Institution einzulassen, hat mich sehr gefreut.

Idealerweise ist es uns am Weiterbildungstag gelungen, anlässlich dieser ersten, gemeinsamen Auseinandersetzung mit dem Thema den abstrakten Begriff «Würde» mit Inhalt zu füllen, um unser Handeln hinsichtlich würdevollen Verhaltens reflektieren und gegebenenfalls anpassen zu können. Die positiven Rückmeldungen der Teilnehmenden zeigen aus meiner Sicht, dass die Auftaktveranstaltung gelungen ist.

Es liegt nun aber in der Verantwortung von uns – dem Leitungsteam –, dass das Thema im Alltag präsent bleibt und dadurch in der Bergquelle eine Kultur des würdevollen Umgangs gelebt wird.»

Regula Meier, Geschäftsleiterin der Bergquelle

ist, und dann in einer Partner*innenarbeit Situationen aus dem eigenen Alltag erkennen und Aspekte der Würde bestimmen. Eine fremde Person wendet sich an mich, und ich gehe auf die Person ein. Dieser Umgang mit einer mir unbekannt Person, dass ich für sie ohne Wissen um ihr Anliegen ansprechbar bin, ist Ausdruck der Anerkennung ihrer Würde. Eine fremde Person hat Anspruch darauf, dass ich sie beachte und ich mich ihrem Anliegen zumindest so weit widme, dass ich mir dieses anhöre. Die exemplarische Diskussion von Aspekten der Würde in Alltagssituationen, die die Teilnehmenden im Rahmen ihrer Partner*innenarbeiten entdeckten, hatte in sich einen erhellenden Wert. Dies führte im Plenum auch zu interessanten allgemeinen Anschlussfragen wie der Frage, ob auch Tiere eine Würde haben. Hier wollte ich mit dem Ergebnis der Begriffsanalyse, dass Würde in der Anerkennung des Werts des Gegenübers besteht, keine abschliessende Antwort geben, sondern konnte einen Weg aufzeigen, wie sich die Beantwortung dieser Frage angehen lässt.

Das Interesse an der Reflexion von Würde nahmen wir in Form eines philosophischen Gesprächs auf. Im philosophischen Gespräch sind die Teilnehmenden eingeladen, Fragen oder Behauptungen zur Thematik einzubringen. Die philosophische Kompetenz besteht darin, die

Fragen oder Behauptungen in einem allgemeineren Rahmen einzuordnen. Indem die Teilnehmenden über die Fragen und Behauptungen nachdenken und sie einordnen, wird die gemeinsame Diskussion vorangetrieben. So haben wir die Frage nach der kulturellen Abhängigkeit des Verständnisses von Würde und damit die Relativität der Würde diskutiert. Würde ist der Wert der Person, der unabhängig von ihren Leistungen und damit auch Fähigkeiten besteht. Dies lässt keinen möglichen Grund erkennen, die Würde einer Person, insbesondere auch von Menschen mit Behinderung, nicht anzuerkennen.

Fälle aus dem Arbeitsalltag

Der Nachmittag wurde der Arbeit mit Fällen aus dem Arbeitsalltag der Teilnehmenden gewidmet. In Gruppen erschlossen sich die Teilnehmenden in Form einer Stegreiferzählung einen Fall aus dem Arbeitsalltag, für den sie Aspekte der Würde intuitiv und aufgrund des am Vormittag Erarbeiteten als relevant erkannten. Die Stegreiferzählung wurde zu einer kurzen Fallbeschreibung entwickelt und diente als Gegenstand der Analyse und Diskussion von Aspekten, von Problemen und Lösungsvorschlägen im Zusammenhang der Würde. Die Fälle und deren Diskussion wurden in der Form eines World Cafés geteilt. Wie soll ich damit umgehen, wenn eine lehrende Mitarbeiterin erlebt, dass eine Fachperson einen Bewohner verbal herabwürdigt, weil er sich aufgrund einer Unverträglichkeit beim Essen eingekotet hat? Den Aspekt der Würde zu erkennen, der in diesem Fall verletzt wurde, war für die Teilnehmenden nicht schwierig. Fragen der Würde sind oft mit Fragen von Kompetenzen, fachlicher Hierarchie und Führung verquickt. Eine andere Frage lautete, wie ich meine Aufmerksamkeit und meine Zeit auf Bewohnende mit unterschiedlichen Bedürfnissen verteile. Dies ist eine Frage der Gerechtigkeit in der Anerkennung von Würde. In dieser Fallarbeit wurde Material erarbeitet, das für die Weiterarbeit in einer noch zu bestimmenden Form erkannt wurde.

Abschliessend versuchten die Teilnehmenden zu beurteilen, ob Würde Potenzial als handlungsleitendes Konzept für die Arbeit in der Organisation enthält. Das tiefe Eintauchen in die Praxis der Würde liess die notwendige Distanz für eine Beurteilung nicht zu. Aufgrund der intensiven und konzentrierten Arbeit an diesem Tag war bei uns allen die Energie am Versiegen. Diese Frage wurde deshalb vertagt.

Ich durfte einen Tag lang zusammen mit einem äusserst engagierten, interessierten und lebendigen Team mithelfen, den im Arbeitsalltag praktisch bekannten Begriff der Würde greifbar zu machen. Der an diesem Tag erlebte Erfolg beruhte auf allseitiger Offenheit, der Neugier auf das Gegenüber, dem Mut und dem Vertrauen, neue noch nicht erprobte Wege mit Freude und Engagement zu gehen. ■

Prof. Dr. André Zdunek, Leiter Institut Fachdidaktik, Professionalentwicklung und Digitalisierung
andre.zdunek@bfh.ch

... ist Philosoph und passionierter Ethiker. An der BFH befasst er sich in Forschung und Lehre mit Professionstheorie, Hochschulbildung und Forschendem Lernen.