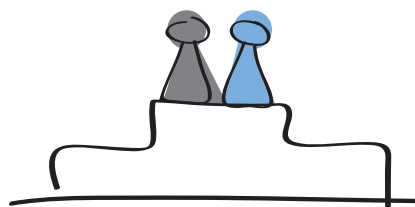


S O L T A U E R

**DENK-ZETTEL Nr.1**

Wir wollen nicht auf sich beruhen lassen, was wir vielerorts beobachten: Einschüchterung von Mitarbeitern\*, Förderung einer Kultur des Misstrauens, zunehmende Erpressbarkeit von abhängig Beschäftigten. Aus Angst werden kritische Aussagen oft nur noch unter Pseudonym riskiert. Das Prinzip jeder gegen jeden greift immer mehr Raum. Konkurrenz auf und zwischen allen Ebenen bestimmt die Debatte. Leistungsträgern gelingt es zunehmend weniger, sich mit Inhalten Gehör zu verschaffen. Entscheidungen werden durch die Machtverhältnisse bestimmt.

Die Soltauer Initiative ist 2004 mit den „Soltauer Impulsen“ an die Öffentlichkeit getreten. Danach folgten Tagungen und Veröffentlichungen. (<http://www.soltauer-impulse.culturebase.org/>) Wir haben weiterhin vor, das Recht auf freie Meinungsäußerung zu nutzen. Dieses Mal mit kurzen knappen Anstößen – Denk-Zetteln. Hier Nummer 1!



# Sozial 21

## auch wir wollen oben bleiben

► **Unfrisirt!**

**Anstiftung zum Widerstand  
im Sozial- und Gesundheitsbereich**

**Einseitig!** ◀

**Keiner hat das Recht zu gehorchen!** (Hannah Arendt)

**Uns wird erzählt,**  
dass neue Organisationssysteme und  
ständige Umstrukturierungen dazu  
dienen, Fachlichkeit und Qualität der  
Arbeit zu erhöhen.

*Was wäre, wenn  
wir dagegen hielten, dass vorrangig betriebs-  
wirtschaftliche Motive dahinter stehen, dass  
Fachlichkeit und Qualität zerstört werden und  
ganz nebenbei alles noch teurer wird.*

**Irgendwann werden auch noch unsere Seelen ökonomisch verwertet.**

**Wir hören ständig,**  
die betriebswirtschaftliche Dominanz  
sei alternativlos

*Was wäre, wenn  
wir darauf bestünden, dass unsere Arbeit in  
erster Linie den Patien-ten/Klienten zu dienen  
hat. Der Mensch ist nicht für die Ökonomie  
da, sondern die Ökonomie für den Menschen.*

**Sich zu Tode zu arbeiten, ist die einzige gesellschaftlich  
anerkannte Form des Selbstmordes.**

**Uns wird glauben gemacht,**  
dass Mitarbeiter wegen der schwarzen  
Zahlen Vorgaben für Arbeitstempo und  
Effizienz befolgen müssen, obwohl jeder  
genau weiß, dass sie erstens nicht  
einzuhalten und zweitens gesundheits-  
schädlich sind.

*Was wäre, wenn  
wir auf die banale Erkenntnis hinwiesen, dass  
kranke Mitarbeiter im Gesundheitssystem nicht  
gerade als Modell für Patienten dienen können  
und dass das, was bei Mitarbeitern zu Motivations-  
verlust, Verschleiß und Burnout führt, auch für  
die Patienten /Klienten nicht gut sein kann.*

## Auch Verantwortungslosigkeit lässt sich organisieren.

**Wir sollen glauben,** dass sich zwischenmenschliches Handeln in Module oder Leistungspakete, aufspalten lässt, und dass diese Pakete von zahlreichen, austauschbaren Mitarbeitern dem Klienten ausgeliefert werden können.

**Was wäre, wenn** wir unsere Erfahrung zur Geltung brächten, dass Zeit für das Entstehen von vertrauensvollen Beziehungen notwendig ist, und dass Mitarbeiter und Klienten/Patienten Wege und Umwege gemeinsam gehen müssen.

## Rette das Ziel, triff daneben. (Jerzy Lec)

**Uns irritiert,** dass Ziele häufig so formuliert werden, als seien sie schon erreicht und als sei damit denen, die Hilfe brauchen, bereits geholfen. Dabei werden Notlagen schön und Hilfe-bedürfnisse klein geredet, um Sparprogramme zu legitimieren. Mit „S.M.A.R.T.en“\* Formulierungen entziehen sich Leitungen der Verantwortung für die Umsetzung propagierter Ziele.

(\* Dient im Projektmanagement als Kriterium zur eindeutigen Definition von Zielen im Rahmen einer Zielvereinbarung:  
S=spezifisch, M=messbar, A=akzeptiert, R=realisierbar, T=terminierbar)

**Was wäre, wenn** wir die dahinter stehende Ideologie der Machbarkeit entlarvten. Denn das Wichtigste im Umgang mit Menschen lässt sich nicht in Ziele fassen.

## Nicht alles, was zählt, kann gezählt werden, und nicht alles, was gezählt werden kann, zählt. (Albert Einstein)

**Uns wird glauben gemacht,** dass die Ergebnisse betreuenden, therapeutischen, kommunikativen Handelns wirklich messbar seien. Dabei werden wir in immer mehr sozialen Arbeitsfeldern gezwungen, unsere Arbeit nach Minuten zu takten und dies laufend schematisch und aufwendig zu dokumentieren.

**Was wäre, wenn** wir darauf bestünden, dass das Wesentliche unseres professionellen Handelns nicht gezählt werden kann, sondern erzählt werden muss. Es geht um Erfahrungen: die Erfahrung, neue Erfahrungen machen zu können, um die Erfahrung, Veränderung zu erfahren. Und die Erfahrung des anderen bleibt immer unsichtbar für den anderen. Du kannst sie nicht messen. Auf diese Weise erfährst du niemals von der Erfahrung des anderen.

## Vor allem ihr Gradlinigen, gebt Acht in den Kurven. (Jerzy Lec)

**Uns wird vorgemacht,** gerade Wege führen schnell zum Ziel und im Umgang mit Klienten sei Zielerreichung auch das Wichtigste.

**Was wäre, wenn** wir deutlich machten, dass dadurch die Aufmerksamkeit für Entwicklung und Prozess verloren geht. Das gilt für Individuen, Organisationen und Gesellschaft. Achtung: wenn bei der Arbeit an der Umsetzung der gesetzten Vorgaben die Wirklichkeit stört, ist es Zeit, diese Vorgaben zu überprüfen.

## Weitere Denk-Zettel folgen!

Dieses Papier wurde von Mitarbeitern verschiedener Träger aus verschiedenen Bundesländern zusammengestellt. Rückmeldungen sind ausdrücklich erwünscht!

E-mail: [soltauer-impulse@culturebase.org](mailto:soltauer-impulse@culturebase.org)

V.i.S.d.P.: Hubert Tschunkert, Mozartstraße 22, 51375 Leverkusen