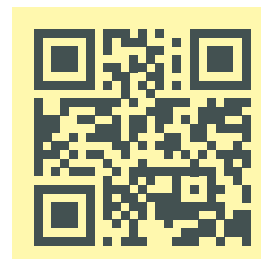




PETRA RUNGGALDIER

Von der Supervision über die Teamentwicklung bis hin zur Organisationsentwicklung:

Beratung im heilpädagogischen Kontext – ein Überblick



Die Literaturverweise zu diesem Beitrag finden Sie im Internet unter www.heilpaedagogik.de

Als allgemein etablierte, selbstverständliche und gewohnte Beratungsform kennen HeilpädagogInnen die Supervision. Teamtage stehen Teams zur Verfügung und manchmal werden HeilpädagogInnen auch zu Beteiligten in Organisationsentwicklungsprozessen, die von der jeweiligen Einrichtung initiiert werden. Zunächst werden in diesem Beitrag jene Bedingungen beleuchtet, die Beachtung finden müssen, damit Menschen gesund, motiviert und proaktiv handelnd agieren können. Anschließend wird die Bedeutung von Beratung in Bezug auf die Berufsrolle, das Gesundheitsmanagement, Motivation und Stressbewältigung in den Fokus genommen. Danach folgen Wirkung und Nutzen von Beratung, und zum Schluss erfolgt ein Ausblick auf die Chance heilpädagogischer Einrichtungen, sich zukunftsfähig aufzustellen.

In heilpädagogischen Arbeitskontexten gehört es fest dazu, dass sich Menschen, die hier tätig sind, regelmäßig oder bei Bedarf in Beratung begeben, ihre Arbeit reflektieren, sich in ihrer Rolle, ihrer Haltung und in ihrem Handeln hinterfragen.

„Heilpädagogische Haltung ist immer eine gewachsene Innenperspektive, die es stets neu zu erarbeiten und überprüfen gilt“ (René Hofer 2007).

Dabei können die Anliegen unterschiedlichster Natur sein, wie die folgenden Statements aus der Beratungspraxis zeigen:

„Meine Art der Führung unterscheidet sich deutlich von der Art meiner Chefin, und das kommt nicht gut an.“
Bereichsleiter im Bereich Betreutes Einzelwohnen

„Ich weiß nicht mehr weiter, die Mutter will einfach nicht sehen, dass ihr Kind dringend zusätzliche Unterstützung braucht, um in der Schule zurechtzukommen.“
Heilpädagogin in einem Kindergarten

„Wir haben unserer Leitung schon mehrfach gesagt und dargelegt, dass der Bewohner hier nicht mehr bleiben

kann. Wir sind als Team am Ende unserer Kräfte. Dann bekommen wir als Antwort, habt ihr schon dies oder das versucht? Die nehmen uns gar nicht ernst.“

Team einer Wohngruppe für Menschen mit einer geistigen Behinderung

„Typisch für unsere Teamtreffen ist, alles wird lang und breit besprochen, aber zu einer Entscheidung kommen wir nicht.“

Team einer heilpädagogischen Praxis

HeilpädagogInnen üben eine Berufsrolle aus, die mit spezifischen Aufgaben, Verantwortungen und einem bestimmten Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum verbunden ist. Auf der einen Seite fungieren sie für ihre Klientel als Bezugsperson, als BetreuerIn, als TherapeutIn, ErzieherIn etc. Auf der anderen Seite sind sie selbst Mitarbeitende einer Organisation, KollegIn oder Leitung in einem Team, Vorgesetzte, Führungskraft, GeschäftsführerIn oder auch selbständige/r InhaberIn einer eigenen Praxis mit Angestellten. Zu jeder dieser Rollen gehört ein bestimmter Kontext, eine Umwelt mit ihren spezifischen Eigenheiten, ihren eigenen Regeln, ihren besonderen Gepflogenheiten.

Organisationen zeichnen sich durch Strukturen, Prozesse und Abläufe aus. Mitarbeitende passen sich den Rahmenbedingungen an, die sie vorfinden. Das bedeutet, dass ihr Verhalten und die Art ihres Tuns sich neben der individuell mit in die Einrichtung gebrachten Prägung auch an den vorgegebenen Strukturen orientieren.

Eine Einrichtung ist zum Beispiel eher durch klassische Hierarchien geprägt, in denen Anweisungen von oben nach unten weitergegeben werden. Eine andere Einrichtung setzt vielleicht stärker auf Selbstorganisation: Teams übernehmen die Verwaltung und Verantwortung für ihre Budgets selbst, entscheiden über Neueinstellungen, verfügen über ein Fehler- und Feedbackmanagement mit entsprechenden Besprechungsformaten. Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume sind transparent und geklärt, Verantwortungsübergabe und -übernahme sind besprochen.

Die Rollen, die sich in den jeweiligen Organisationen ausgebildet haben, gehen einher mit unterschiedlichen Erwartungen, Wünschen und Ansprüchen, die von außen vom zu betreuenden Klientel, von Angehörigen, Ämtern, aus dem Kollegium oder durch die Geschäftsführung an die RollenträgerInnen herangetragen werden. Zusätzlich gibt es die Erwartungen und Ansprüche, die die RolleninhaberInnen an sich selbst stellen oder die sie an andere haben.

So besteht in einem eher hierarchisch geführten Träger vermutlich die Erwartung, dass die Führungskraft eine Entscheidung trifft und dafür auch die Verantwortung übernimmt, wenn es sich um ein Thema handelt, über das im Team Uneinigkeit herrscht. In einer Organisation, die stärker auf Selbstorganisation setzt, ist die Erwartung erfahrungsgemäß eher dahingehend ausgerichtet, dass die Leitung dem Team Hilfestellung zum Beispiel durch offene Fragen oder in Form eines Entscheidungsformats gibt und damit initiiert, dass das Team selbst zu einer Entscheidung kommt. Eine direkte Ansage der Leitung würde das Team wohl eher irritieren. Mal sind die gegenseitigen Erwartungen kongruent, stimmen überein oder ergänzen sich, mal sind sie widersprüchlich und auf den ersten Blick nicht wirklich zu vereinbaren.

Alles zusammen: Strukturen, Prozesse und die Mitarbeitenden bilden ein System, einen Organismus, dessen Eigenart, die sogenannte Unternehmenskultur, sich aus dem Zusammenspiel aller beteiligten Dimensionen ausbildet.

Als System beziehungsweise ein Organismus werden hier und im Weiteren sowohl kleine Einheiten verstanden, wie die Eltern-Kind-Beziehung oder die Beziehung zwischen KlientIn und HeilpädagogIn, als auch größere Einheiten wie eine Familie, ein Team, ein Bereich einer Organisation sowie große Einheiten wie die gesamte Verwandtschaft, eine komplette Organisation oder auch ein Organisationsverbund. Jedes dieser Systeme bildet seine eigene, spezifische „Kultur“, seinen eigenen „Stallgeruch“ aus.

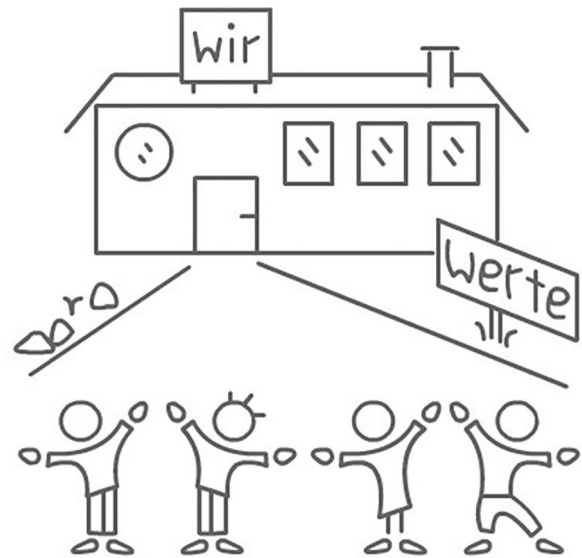


Abb. 1: Die Kultur bildet sich aus.

Illustration: ©Elke Halberstadt, www.comic-gestaltung.de



Abb.2: Die Kultur wird gelebt und gepflegt.

Illustration: ©Elke Halberstadt, www.comic-gestaltung.de

Welche Bedingungen brauchen Menschen, damit sie motiviert, gesund und wirksam ihrer beruflichen Rolle mit ihren spezifischen Aufgaben und Verantwortungen nachkommen können?

In einer Umfrage aus dem Jahr 2019 gaben zu der Frage, was sich ArbeitnehmerInnen für ihre Arbeit wünschen, über 80 Prozent der Befragten als den wichtigsten Aspekt ihrer Arbeit an, sich wohlfühlen zu wollen (vgl. FAZ Personaljournal 3/19). Es wurden Begriffe wie Wertschätzung, Anerkennung, Vertrauen und Atmo-



sphäre als bedeutsam für das Arbeitsumfeld genannt. ArbeitnehmerInnen wollen selbstbestimmter, flexibler arbeiten und mitentscheiden können. Schul- und StudienabgängerInnen sehen in ihrer Arbeit mehr als nur ihren Lebensunterhalt. Sie wollen einer sinnhaften Tätigkeit nachgehen und stellen vermehrt ethische Fragen.

Nach Gunther Schmidt haben Menschen in sozialen Systemen folgende Grundbedürfnisse:

1. Zugehörigkeit und Sicherheit in der Beziehung;
2. Orientierung, Transparenz, sich einbezogen fühlen können;
3. Rollen- und Aufgabenklarheit;
4. Wertschätzung der „speziellen Einzigartigkeit“ und optimale Balance mit Erleben von Verbundenheit und Ähnlichkeit mit wichtigen anderen;
5. Wertschätzung und Anerkennung der Beiträge;
6. Handlungsmöglichkeiten und Selbstwirksamkeit;
7. autonome Wahlmöglichkeiten und Selbstdefinition der eigenen Realität;
8. wohltuend gefordert werden, mit klaren, richtungweisenden Zielvereinbarungen.

Organisationsstrukturen und Prozesse, die so ausgerichtet sind, dass sie die Erfüllung dieser Grundbedürfnisse unterstützen, sorgen mit dafür, dass Mitarbeitende gesund, motiviert und stressresilient ihrer Arbeit nachkommen und Herausforderungen bewältigen können. Zudem kann sich eine Arbeitsatmosphäre entfalten, in der sich wohlgeföhlt wird und ein entspanntes Arbeiten möglich ist.

Nur HeilpädagogInnen, die sich wohlföhlen und entspannt sind, deren Grundbedürfnisse sich in einer guten, ausgewogenen Balance befinden, können sich wirksam ihrer Klientel widmen. Es gilt der Grundsatz: Nur wem es selbst gut geht, der kann auch gut und wirksam für andere da sein.

Warum sind die Grundbedürfnisse der Heilpädagogin nicht beachtet worden, die ihrer Leitung mehrfach gesagt hat, dass der Bewohner unter diesen Umständen nicht bleiben kann? Die mehrere Lösungsideen benannt hat, die aber keine Resonanz oder Umsetzung erfahren haben und schließlich in letzter Konsequenz die Kündigung einreicht?

Was ist mit der Perspektive der Mutter, die die Hinweise der Heilpädagogin zu den Entwicklungsauffälligkeiten der Tochter im Kindergarten einfach nicht sehen will? Inwieweit wird die Wahrheit ihrer individuellen Wahrnehmung nicht wertgeschätzt, sodass sie mehr und mehr in den Widerstand gerät?

Diese und ähnliche Fragen müssen sich Träger stellen, die daran interessiert sind, mit ihren Mitarbeitenden eine langfristige Bindung einzugehen, und die als innovativer und attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden wollen.

Bedeutung von Beratung in Bezug auf Berufsrolle, Gesundheitsmanagement, Motivation und Stressbewältigung

Die Beratung stellt im beruflichen Kontext einen Baustein dar, der dazu beitragen kann, dass Menschen sich in ihrem Arbeitsfeld wohlföhlen, ihre Kompetenzen einbringen, für sich und ihre Berufsrolle Verantwortung übernehmen und sich ihre Handlungsfähigkeit erhalten. Wie wesentlich und nutzbringend dieser Baustein für die einzelnen Protagonisten ist, hängt immer auch davon ab, welcher Stellenwert der Beratung gegeben und zugestanden wird. Hier sind Person und Organisation gefragt, Verantwortung zu übernehmen. Das kann sich zum Beispiel darin zeigen, welche Ressourcen für Beratung in Form von Zeit und Kosten bereitgestellt werden.

In der Beratung geht es darum wahrzunehmen, welche Muster vorhanden sind. Welche Wechselwirkungen und Dynamiken kommen im System zum Tragen, beeinflussen sich gegenseitig und welche Ursachen verbergen sich hinter einer Situation. Beratende und Beteiligte bilden gemeinsam Hypothesen: Warum beispielsweise ist ein Team demotiviert, der Krankenstand so hoch und die Stimmung gereizt? Warum gibt es eine Beschwerdeflut seitens der Eltern? Oder anders formuliert: Welche der oben benannten Grundbedürfnisse werden getriggert und drohen aus der Balance zu geraten? Wo ist die Autonomie bedroht und wo wird durch einen schwammigen Rahmen – unklare Strukturen, Prozesse und Unklarheiten bezüglich der Berufsrolle und der damit verbundenen Aufgaben und Verantwortungen – das Gefühl von Sicherheit und Orientierung bröckelig?

Aufgrund der gebildeten Hypothese, dass Unklarheit in Bezug auf Rolle, Aufgaben und Verantwortung zu demotivierten Mitarbeitenden, einem hohem Krankenstand und gereizter Stimmung führen, wird über eine mögliche Stoßrichtung entschieden, die dann durch konkrete Interventionen umgesetzt wird. Dies kann beispielsweise in einem interdisziplinären Team die Klärung von Rolle, Aufgaben, Verantwortung und dem damit verbundenen Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum sein. Was macht welche Disziplin? Wo grenzt sie sich von den anderen Disziplinen ab? Wo kommt es zu Überschneidungen? Wie kann damit umgegangen werden?

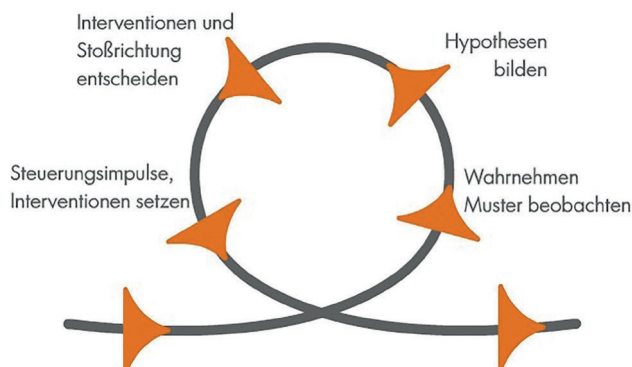


Abb.3: Iterative Hypothesenschleife in der Beratung. Illustration: ©Elke Halberstadt, www.comic-gestaltung.de

Die Annahme ist, dass die gesetzte Intervention zu mehr Klarheit und Orientierung im Team führt. Musste zuvor die Energie verwandt werden, um mit Demotivation, mit hohem Krankenstand und mit gereizter Stimmung zurechtzukommen, können die Teammitglieder die Energie nun wieder für den eigentlichen Sinn ihrer Arbeit verwenden.

Die Handlungsfähigkeit eines jeden Teammitglieds und des Teams als Ganzes ist wieder hergestellt. Das Team kann wieder selbstwirksam agieren, die Atmosphäre entspannt sich und die neugewonnene Klarheit bietet Sicherheit und Orientierung im Miteinander. Diese Faktoren tragen zur Gesunderhaltung bei. Somit hat Beratung auch eine Bedeutung für das Gesundheitsmanagement eines jeden Einzelnen, aber auch für die gesamte Organisation.

Grundbedürfnisse müssen nicht jederzeit zu 100 Prozent erfüllt sein. Kommt es aber zu einer länger anhaltenden Disbalance oder erschweren die Rahmenbedingungen im organisationalen Kontext die Befriedigung der Grundbedürfnisse, dann wird es Sand im Getriebe geben. Das kann sich unter anderem in einem hohen Krankenstand, in einer Demotivation der Mitarbeitenden, in Personalfluktuation, in einer konflikthaften Zusammenarbeit oder in einer unangenehmen, angespannten Atmosphäre widerspiegeln.

In vielen Einrichtungen wird immer wieder der Versuch unternommen, organisationale Dysfunktionalitäten durch individuelles Verhalten zu lösen.

So wird beispielsweise häufig daran appelliert, Kritik doch bitte konstruktiv zu äußern, diese nicht persönlich zu nehmen und auf der Sachebene zu bleiben. Die einzelnen Personen bemühen sich, strengen sich an, und doch kommt es zu keiner wirklichen Veränderung. Verhalten lässt sich nicht durch Appelle verändern.

Schaut man genauer hin, wird deutlich, dass es in der Einrichtung oftmals kein wirkliches Feedback- und Fehlermanagement in Form von Formaten mit einem klaren Rahmen gibt, das einen Weg aufzeigt, wie Kritik geäußert, aufgenommen und wie mit den gewonnenen Informationen umgegangen werden kann.

Es braucht Rahmenbedingungen in der Struktur und in den Prozessen einer Organisation: Das sind zum Beispiel Formate, die durch ihren gesetzten Rahmen ein bestimmtes Verhalten ermöglichen, fördern und begünstigen. Formate wiederum sind nur so gut, wie das Mindset, die Haltung ist, die ihnen zugrunde liegt. So wird nur offen über Fehler gesprochen werden, wenn keine negativen Konsequenzen zu befürchten sind.

Auf politischer Ebene ringen soziale Träger darum, Menschen mit Beeinträchtigungen eine bestmögliche Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen, indem sie sich für Rahmenbedingungen, Gesetze, Personalschlüssel, bauliche Gegebenheiten usw. einsetzen.

Niemand käme auf die Idee, an einen Rollstuhlfahrer zu appellieren, er möge sich doch bitte einfach etwas zusammennemen, dann komme er die Treppe mit dem Rollstuhl schon hoch.

Möglicher Nutzen und Wirkung von Beratung

Um der allzu verengten Perspektive entgegenzuwirken, dass der Nutzen und die Wirkung von Beratung ausschließlich auf der Änderung des individuellen Verhaltens beruht, werden im Folgenden der Nutzen und die Wirkung von Beratung aus der Perspektive der Organisation beschrieben.

Klarheit in der Berufsrolle bietet Sicherheit und Orientierung

In der Beratung wird geklärt und gelernt: Aufgaben und Rollen werden definiert, wer wie viel Verantwortung abgibt, wer wie viel Verantwortung übernimmt. Die daraus resultierende Klarheit bietet Orientierung und Sicherheit und setzt Energien frei, die die Mitarbeitenden für die Erledigung ihrer Aufgaben in einem definierten Rahmen zu Gestaltungs- und Entscheidungsspielräumen nutzen können.

Organisationen lernen, sich zu hinterfragen – so erlangen sie Bewusstheit und Transparenz über das, was funktional und dysfunktional ist, und können auf dieser Grundlage entscheiden, was behalten und was angepasst wird.

Handlungsfähigkeit fördert Selbstwirksamkeit und Partizipation

Beratung zeigt Methoden, Formate und Tools auf, die Selbststeuerung, Partizipation und Selbstwirksamkeit fördern. So erlernen die Mitarbeitenden beispielweise iterativ vorzugehen, d.h., eine Vorgehensweise für den nächsten anstehenden Schritt zu finden und diese anzupassen. Das nimmt den Druck, unmittelbar die einzig richtige absolute Lösung für alle noch kommenden und noch nicht absehbaren Veränderungen zu finden. Sie können somit proaktiver und selbststeuernder agieren. Sowohl auf organisationaler Ebene als auch auf individueller Ebene erweitern sich die Handlungsoptionen, und es wird die Sicherheit erzeugt, auch unvorhergesehenen Ereignissen nicht hilflos ausgeliefert zu sein.

Reflektion und Austausch ermöglichen den Umgang mit verschiedenen Sichtweisen

Beratung schafft Raum für Innehalten, für Begegnung und Austausch.

Austausch zu Vision, Sinn, Führung, Umgang mit Fehlern, sich verändernden Umwelten, Partizipation, Selbststeuerung und Führung, Mitarbeiterbindung, Organisationskultur und fachspezifischen Themen. Unterschiedliche Perspektiven dürfen sein, und es kann ein sinnvoller gemeinsamer Umgang mit ihnen entwickelt werden.

Organisationsmitglieder lernen Muster zu erkennen und in Wechselwirkungen und Dynamiken zu denken. So können sich die Vorstellungen verändern, von Kategorien wie „gut oder schlecht, richtig oder falsch, machbar oder nicht“ hin zu „was sind Dynamiken und Wechsel-



wirkungen und wie kann funktional mit diesen umgegangen werden?".

Identifikation, Bindung und Commitment werden gestärkt

Die Identifikation und Bindung der Mitarbeitenden an die Organisation wird durch Beratung gestärkt und sichert der Organisation das Commitment der Mitarbeitenden. Das geschieht zum Beispiel durch die gemeinsame Prozess Erfahrung, die Rollen- und Verantwortungsklä rung, die Entwicklung einer gemeinsamen Vision, den Austausch über die Sinnhaftigkeit der Arbeit, das Erleben eines gemeinsamen Wertekanons und der Würdigung des gemeinsamen Meisterns von herausfordernden, anstrengenden und aufreibenden Situationen.

Gemeinsam nicht allein

Die Beratenden stehen Organisation und Mitarbeitenden als erfahrene Begleitung zur Seite. Sie sind sozusagen SparringspartnerInnen und stellen ihren Blick und ihre Expertise von außen zur Verfügung. Durch die kontinuierliche Unterstützung werden die Organisationen ermutigt, die ungewohnten Schritte auch zu gehen. Erste Wirkungen werden so unmittelbar spürbar.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Beratung die Arbeit von HeilpädagogInnen auf vielfältige Art und ganzheitliche Weise unterstützen kann. Beratung dient der Organisation, ihren Mitarbeitenden und deren Klientel, möchte allen zum Leben der besten Version ihrer selbst verhelfen.

Dies kann gelingen, wenn alle für sich und ihr Tun die Verantwortung übernehmen und die Strukturen und Prozesse dergestalt sind, dass sie die Ausbildung einer Unternehmenskultur befördern, die den Grundbedürfnissen der Mitarbeitenden Rechnung tragen. Wenn dabei zusätzlich das Ganze im Blick behalten wird, stehen die Chancen für eine markt- und wettbewerbsfähige Organisation gut, dass sie sich ihrer wichtigsten Ressource sicher sein kann: den Mitarbeitenden.

**Ausblick:
Die Chance heilpädagogischer Einrichtungen,
sich zukunftsfähig aufzustellen**

„Wir finden kein Personal. Das, was die jungen Leute heute wollen, ist mit dem, was wir brauchen, kaum vereinbar. Wir waren damals echt anders.“

Bereichsleiter einer Wohneinrichtung für Menschen mit Autismus

Heilpädagogische Einrichtungen tragen in Bezug auf ihre Möglichkeiten, sich als attraktiver Arbeitgeber zukunftsfähig aufzustellen, ein großes Potenzial. Die Heilpädagogik ist eine interdisziplinäre Disziplin, sie kennt unterschiedliche Perspektiven und weiß um die Herausforderung, diese sinnvoll miteinander zu verbinden. René Hofer benennt folgende Kernelemente der heilpädagogischen Haltung als grundlegend:

„Aus anthropologischer Sicht ist es die Achtung der menschlichen Würde. Aus psychologischer Sicht sind es [...] Wertschätzung und emotionale Wärme, Echtheit und Echtsein sowie einführendes Verstehen. Aus pädagogischer Sicht wird die heilpädagogische Haltung einerseits durch die Elemente Gegenwartsbezogenheit und Zukunftsorientierung, und andererseits durch Skepsis geprägt“ (2007).

Für die heilpädagogische Haltung als Grundlage heilpädagogischen Handelns gilt, dass sie im Bewusstsein von HeilpädagogInnen verankert sein und lebendig gehalten werden muss. Dasselbe gilt für Organisationen. Die Vision einer Organisation braucht als Grundlage eine Haltung, die in den Strukturen und Abläufen sichtbar wird, und es braucht einen Rahmen, der es ermöglicht, dass die Vision einer Organisation in der Kultur, im Spirit, der sich ausbildet, lebendig und spürbar bleibt.

Gesellschaftlich gibt es eine Hinwendung zu Partizipation und Sinnhaftigkeit, zum Teilen und zur globalen Verantwortung, mit Ressourcen bewusst umzugehen. Die Welt wandelt sich heute schnell und verlangt Anpassungsfähigkeit von den Organisationen, damit diese wettbewerbsfähig sind und somit attraktiv für Arbeitnehmende. Heute sind es die Organisationen, die sich um die ArbeitnehmerInnen bewerben. Es gilt, Markierungen zu setzen, um die richtigen Talente anzuziehen. Die Frage, ob Organisationen es schaffen, ihre Strukturen und Prozesse so anzupassen, dass die gesellschaftlichen Trends in ihnen gelebt werden können, wird ein wichtiges Merkmal sein.

Mindset – agile Transformation

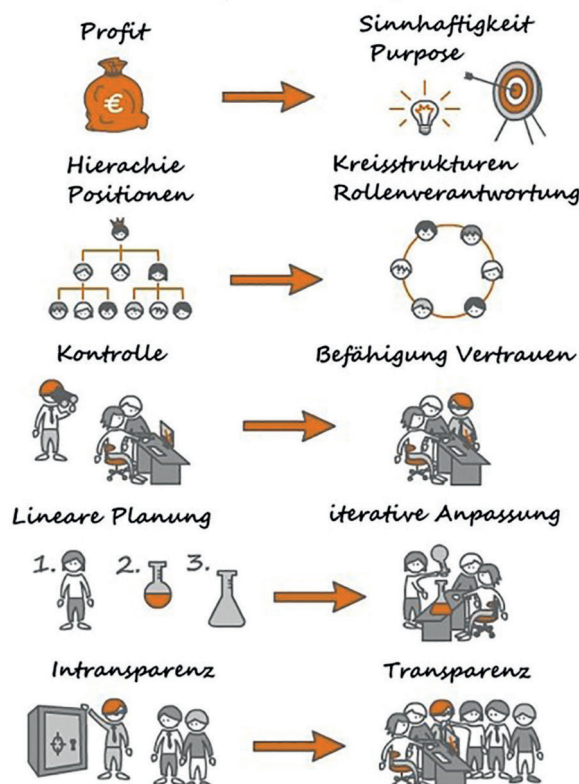


Abb.4: Dimensionen des Wandels.
Illustration: ©Elke Halberstadt, www.comic-gestaltung.de

An dieser Stelle braucht es Menschen, die die notwendigen Anpassungen für die Zukunft initiieren und umsetzen. Menschen, die über einen Entscheidungs- und Gestaltungsspielraum verfügen, der dies möglich macht. Das sind in der Regel Führungskräfte und GeschäftsführerInnen – Positionen, die auch HeilpädagogInnen innehaben. Im vergangenen Jahr war sowohl die Gesellschaft als Ganzes als auch jede/r Einzelne gefordert, sich an unvorhergesehene, nie dagewesene Ereignisse anzupassen und sich mit Entwicklungen wie Homeoffice und Digitalisierung vertraut zu machen. Entwicklungen, die die Zukunft der Arbeitswelt maßgeblich prägen werden und auf die jede/r Einzelne, aber auch die gesamte Gesellschaft Antworten finden muss.

Wer dabei als Organisation eine entscheidende Rolle spielen möchte, sollte sich mit diesen Themen ernsthaft und nachhaltig auseinandersetzen.

„Den Mutigen gehört die Welt!“ – In diesem Sinne gutes Gelingen!

Petra Runggaldier

Petra Runggaldier ist Diplom-Heilpädagogin, arbeitet seit über 10 Jahren freiberuflich als Supervisorin/Coach (DGSv) und begleitet als solche Einzelpersonen und Teams.

Zudem arbeitet sie als systemische Organisationsberaterin als Partnerin bei Schönfeld Unternehmensberatung mit Sitz in Berlin und begleitet Organisationen zu den Themen Agilität, Selbststeuerung und Führungskräfteentwicklung.

www.schoenfeld-unternehmensberatung.de

KONTAKT:
p.runggaldier
@schoenfeld-unternehmensberatung.de

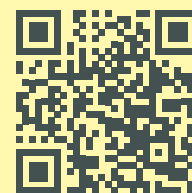
EAH Weiterbildungen

„Es gibt kein Wohl gegen den Willen“ – Kindeswohl und Kindeswille im Kontext behördlicher Entscheidungen



Referent: Peter Stieler
Termin: Montag, 27. September 2021, 10:00–18:00 Uhr
Dienstag, 28. September 2021, 09:00–17:00 Uhr
Zielgruppe: HeilpädagogInnen und andere pädagogische Fachkräfte
Veranstaltungsort: Frankfurt/Main*

Biografiearbeit in Leichter Sprache und mit Bildern



Referentin: Rita Mayinger
Termin: Freitag, 01. Oktober 2021, 15:30–19:00 Uhr
Samstag, 02. Oktober 2021, 09:00–17:00 Uhr
Zielgruppe: HeilpädagogInnen und andere pädagogische Fachkräfte
Veranstaltungsort: Nürnberg*

Anmeldung auf www.eahonline.de

** Coronabedingt können Präsenzveranstaltungen
in Online-Angebote umgewandelt werden*



Leichte Sprache



Supervision als besonderes Beratungs-Angebot für Heilpädagoginnen und Heilpädagogen

Was machen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen?

Heilpädagoginnen und Heilpädagogen unterstützen Menschen mit Behinderungen und mit schweren Krankheiten im Alltag.

Warum brauchen Heilpädagoginnen und Heilpädagogen Supervision?

Supervision ist ein besonderes Beratungs-Angebot. In der Supervision beraten Fachleute Heilpädagoginnen und Heilpädagogen zu ihrer Arbeit.

Heilpädagoginnen und Heilpädagogen arbeiten oft im Team. In einem Team gibt es manchmal Streit. Oder ein Team-Mitglied hat Probleme bei der Arbeit. Dann kann eine Supervision helfen.

Wie kann die Arbeit in der Einrichtung besser werden?

Manchmal trifft sich ein Team für mehrere Tage. Dann reden die Team-Mitglieder in der Supervision auch über die eigene Einrichtung. Und wie die Einrichtung noch besser arbeiten kann. Die Fachleute für Supervision stellen den Team-Mitgliedern 4 Fragen:

1. Team-Mitglieder sollen gut und gerne arbeiten. Was brauchen die Team-Mitglieder dafür? Zum Beispiel braucht jedes Team-Mitglied Anerkennung für seine Arbeit.
2. Warum ist Beratung bei der Arbeit wichtig? Die Beratung ist wichtig für die Team-Mitglieder. Zum Beispiel für die Gesundheit. Denn miteinander sprechen, hilft gegen Stress.
3. Welchen Nutzen hat eine Beratung? Die Team-Mitglieder wissen dann zum Beispiel, wie sie Probleme bei der Arbeit besser lösen können.
4. Wie können Heilpädagoginnen und Heilpädagogen in Zukunft gut arbeiten? Zum Beispiel sind digitale Medien für die Arbeit sehr wichtig. Zu den digitalen Medien gehören das Internet, Erklär-Videos oder soziale Netzwerke wie Facebook oder auch Youtube.

capito Berlin

EAH Weiterbildung

Darstellen heißt klarstellen – Gestaltung von Fallgesprächen mit kreativen Verfahren

Referent: Michael Michels
Termin: Freitag, 11. Juni 2021, 15:30–19:00 Uhr und Samstag, 12. Juni 2021, 09:00–17:00 Uhr
Zielgruppe: HeilpädagogInnen und andere pädagogische Fachkräfte
Veranstaltungsort: Berlin

Anmeldung auf www.eahonline.de

