Zeit für mehr Diversität

Biografiearbeit heißt heute auch, neue Lebensentwürfe jenseits klassischer Rollenbilder zu kennen und zu akzeptieren. Lesen Sie, wie Sie Ihre Biografiearbeit diversitätssensibler gestalten.

Text: Sam Seemann

Biografiearbeit ist die Beschäftigung mit der Lebensgeschichte eines Menschen. Jeder Mensch hat seine eigene Geschichte, die viel mehr ist als ein Lebenslauf bestehend aus Daten und Fakten. Biografien werden beeinflusst durch kulturelle und soziale Prägung, Zeitgeschichte, Gefühle, Erinnerungen sowie Interpretationen. Wie das Wort Biografiearbeit bereits beschreibt, geht es dabei um Arbeit. Arbeit bedeutet hier, sich seinem Gegenüber zu öffnen und offen für seine Lebensgeschichte zu sein. Aktiv zuzuhören, aufgeschlossen sein und sich von eigenen Ansichten und Lebensentwürfen zu verabschieden, zumindest gedanklich. In der Lage sein, Zeitgeschichte einzuordnen und zu verstehen, was den Menschen zu dem Menschen gemacht hat, wie er in diesem Moment vor einem steht.
Biografiearbeit heißt aber auch, gegebene kulturelle Voraussetzungen zu hinterfragen und zu berücksichtigen, neue Lebensentwürfe zu kennen und vermeintlich alte Rollenbilder auch persönlich ausblenden zu können und neue Lebensentwürfe zu akzeptieren, auch wenn diese fernab der eigenen Lebensrealität liegen sollten.

Herausforderung der Biografiearbeit

Die Herausforderung der Biografiearbeit in der heutigen Senior:innenarbeit, liegt darin, Diversität zu zulassen und divers zu denken. Dabei meint Diversität nicht nur das Zulassen und Mitbedenken von Menschen der BIPoC Community (siehe Glossar), Menschen der LGBT*I*AQ*-Community, Menschen mit Behinderungen, sondern auch – und das ist an dieser Stelle deutlich zu betonen – Menschen mit anderen Lebensentwürfen, Rollenbildern etc. Seit der Einführung der Strukturierten Informationssammlung (SIS) treffen viele Mitarbeiter:innen in Pflegeeinrichtungen auf das Problem, dass der klassische Biografiebogen abgeschafft wurde. Was im ersten Moment ein Hindernis darstellen könnte, birgt bei genauerer Betrachtung neues Potenzial. Denn fernab eines starren Biografiefragebogens besteht jetzt die Möglichkeit, direkt, offen und mit dem Diversitätsgedanken mit einem neuen Bewohnenden in das Biografiegespräch einzusteigen (siehe Beispiel im Kasten auf Seite 39).

Diversität und Lebensfragen

Doch was macht eine diversitätsintegrierte Biografie aus? Um dieser Frage nachgehen zu können, muss das Wissen über die eigene Biografie geklärt werden. Häufig greifen Betreuende dabei auf Fragen zurück, die das eigene Denken und Handeln besser aufzeigen. Dabei könnte es sich um Fragen handeln, wie und wo jemand aufgewachsen ist, wer ihn im Leben begleitet hat, aus welcher Familie er stammt, ob die Geschwister ihn geprägt haben, welche Werte vorgelebt wurden und welche Werte er im Laufe seines Lebens für sich selbst adaptiert hat. Weitere wichtige Fragen, die sich Betreuende selbst zur Reflektion des eigenen Lebens stellen könnte, wären Fragen: Wie stelle ich mich grundsätzlich Herausforderungen? Wie gehe ich mit schwierigen Lebenssituationen um? Wie habe ich diese gelöst? Welchen Stellenwert hatte meine persönliche Identität? Wie bin ich selbst mit gesellschaftlichen Anfor-

Biografiearbeit heißt auch, neue Lebensentwürfe zu kennen und zu akzeptieren, auch wenn diese fernab der eigenen Lebensrealität liegen sollten.

Fotos: AdobeStock/New Africa (o. l.); AdobeStock/william87 (l.)

Mehr zum Thema
Lesen Sie auch die Beiträge in *Aktivieren* (2/2023) von Sabine Richartz „Typisch Mann, typisch Frau" und von Marion Deiters und Anna-Katharina Dittmar-Grützner „Gesehen und berührt werden".

derungen und Erwartungen umgegangen? Welchen Einfluss hatten Zeitgeschehen und Politik auf mich?
Doch welche Fragen würden sich Menschen mit anderen sozialkulturellen Prägungen, unterschiedlicher sexuellen Orientierung oder eigener Geschlechtsidentität jenseits der heteronormativen cis-geschlechtlichen Gesellschaft stellen? Bestimmt auch die oben genannten Fragen. Aber auch Fragen, die im ersten Moment für Menschen ohne diesen Hintergrund nicht vorstellbar oder denkbar sind.
Fragen könnten hier sein: Wie hat sich meine kulturelle Prägung durch den Umzug von Afrika nach Deutschland verändert? Was habe ich beibehalten, wo habe ich die neue deutsche Kultur für mich adaptiert? Welchen Schwierigkeiten begegnete ich im Alltag? Habe ich Diskriminierungserfahrungen machen müssen? Wo sind meine Wurzeln? Menschen, die der LGBT*I*Q*-Community angehören, könnten sich Fragen stellen, wie: Welche Auswirkung hatte die „Aidskrise" auf mich und meinen Freundeskreis? Welche Auswirkung hatte mein Outing auf mein privates Leben sowie im Beruf? Was hat der Paragraf 175 StGB mit meinem persönlichen öffentlichen Auftreten und meinem Zugeständnis meiner Sexualität mit mir gemacht? Wie erkläre ich den Menschen, dass ich mich bewusst entschieden habe, den Kontakt zu meiner Familie abzubrechen und mit meiner Wahlfamilie gelebt habe? Wie erkläre ich im Biografiegespräch, dass ich trans* bin und deswegen meine eigene Biografie anpassen musste, um gesellschaftskonform auftreten zu können?
All diese Fragen können in der gelebten Biografiearbeit durchaus ihren Platz finden. Wichtig an dieser Stelle ist es, den Menschen hier mit Respekt und auf Augenhöhe zu begegnen, und sich auch zu informieren, welche Auswirkungen geschichtliche Ereignisse auf die Biografien der Menschen hatte. Ein Beispiel dazu: Ein schwuler Mann, der nach dem Paragraf 175 StGB verurteilt wurde aufgrund seiner sexuellen Orientierung, galt als Sexualstraftäter und war offiziell vorbestraft. Dass diese Tatsache einen Menschen in seiner Lebensgeschichte beeinflusste und Ängste hervorgerufen hat, sollte jedem anderen Menschen an dieser Stelle bewusstwerden. Dieses Ereignis hat diesen Mann und viele weitere Menschen geprägt.

Wie Sie Diversität in die Biografiearbeit einbeziehen

Am einfachsten gelingt es, wenn Sie starre gesellschaftliche Normen/Rollenbilder und Ansichten hinterfragen und

Unsere Gesellschaft ist bunt und divers und wird in Zukunft noch bunter und diverser werden, auch in der Senior:innenarbeit.

Glossar

BIPoC= Black, Indigenous and People of Color , BIPoC ist eine positiv besetzte, politische Selbstbezeichnung rassistisch diskriminierter Personen. Sie beschreibt einen gemeinsamen Erfahrungshorizont, den Menschen teilen, die nicht weiß sind. Dieser entsteht zum Beispiel durch nicht zugestandene Privilegien. Mit diesem Ausdruck wird nicht (primär) Hautfarbe beschrieben.
LGBT*I*Q*: L steht für lesbische Menschen, sprich für Frauen, die andere Frauen lieben. **S** oder auch **G** steht für Schwule/Gay Menschen, sprich für Männer, die Männer lieben. **B** steht für bisexuelle Menschen, Männer wie Frauen, die beide Geschlechter lieben. **T** steht für trans*. Bei einem trans* Menschen stimmt dessen inneres Wissen über sein Geschlecht sie/er/divers (Geschlechtsidentität) nicht mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht überein. **I** steht für intergeschlechtliche Menschen. Diese Menschen werden mit Geschlechtsmerkmalen geboren, die zwischen den gängigen Kategorien von Mann und Frau liegen oder eine Mischung von beidem sind. (Chromosomensatz, Hormonproduktion, Haarverteilung etc.) Manchmal treten Geschlechtsmerkmale erst in der Pubertät zutage. Das **Q** steht für queere Menschen. **Queer** ist ein Sammelbegriff für Personen, deren geschlechtliche Identität und oder sexuelle Orientierung nicht der binären cis-geschlechtlichen und oder heterosexuellen Norm entspricht. CIS steht für Menschen, die bei der Geburt ihrem Geschlecht zugewiesen wurden und sich auch damit identifizieren können. Das * steht für weitere, bisher nicht genannte, sexuelle und geschlechtliche Identitäten und Selbstbeschreibungen und soll diese einbeziehen und auf diese hinweisen.

innerhalb der Einrichtung anfangen, Sprache und Ansichten zu erneuern. Dabei geht es nicht um die Frage, ob ich gendere oder nicht, sondern darum, ob eine Einrichtung in der Lage ist, eine inklusive Sprache und neue Rollenbilder für sich zu finden und diese mit in die Unternehmenskultur und mit in das Leitbild einfließen zu lassen. Unsere Gesellschaft ist bunt und divers und wird in Zukunft noch bunter und diverser werden, auch in der Senior:innenarbeit. Fragen nach der Familie müssen ausgeweitet werden, so dass Menschen auch von ihren Wahlfamilien sprechen können, Lebenspartner:innen mit gemeint sind und auch andere Lebensentwürfe, wie polyamore Beziehungen als auch Singles einbezogen werden können. Pauschalisierende Fragen nach dem Ehemann oder der Ehefrau sollten Mitarbeitende hinterfragen und nicht einfach stellen oder auch Fragen nach Kindern. Wie schnell werden weiblich gelesene Bewohner:innen nach ihren Kindern gefragt, weil einfach davon ausgegangen wird, dass eine ältere, weiblich gelesene Person Kinder hat. Ist es bekannt, dass ein Mensch einen anderen Lebensentwurf für sich gewählt hat, so sollten Betreuungs- und Pflegeteams dies innerhalb der Biografiearbeit berücksichtigen und integrieren.
Geschlechterspezifische Angebote sollten Betreuungsteams stets kritisch hinterfragen und genau schauen, ob die gängigen Rollenbilder für die Bewohnenden noch aktuell erscheinen oder ob ich so Menschen ausgrenze oder sogar verletze, da sie nicht in die vorgegebenen Rollenbilder passen. Diversität zu denken bedeutet, auch einen anderen Weg des Handelns einzuschlagen. Es wird immer so sein, dass die Mehrheit in Pflegeheimen der heteronormativen cis-geschlechtlichen Gesellschaftsnorm entsprechen wird. Jedoch findet auch hier bereits ein Umdenken und Aufheben der klassischen Rollenbilder und Muster statt, die Betreuende unbedingt in die Senior:innenarbeit integrieren sollten.

Sam Seemann,
Sozialtherapeut, Dozent und Leitung des Sozialen Dienstes, info@samseemann.de, samseemann.de

Das Umdenken muss jetzt schon beginnen. Denn die neue Generation zieht bereits in die Pflegeheime ein und möchte einfach nur angenommen werden und sie selbst sein dürfen! Entwürfe, wo der Mann zu Hause geblieben ist und sich um die Kindererziehung gekümmert hat, werden in der Zukunft genauso mitbedacht werden müssen, wie Menschen mit trans*, inter*, nicht binärem* Hintergrund, Menschen der BIPoC Community, Menschen mit Behinderung, die ein selbstbestimmtes Leben geführt haben, außerhalb von Werkstätten und Betreutem Wohnen. Sowie auch Singles, Polyfamilien, Patchworkfamilien, gleichgeschlechtliche Partnerschaften, Partnerschaften mit anderen Lebenskonzepten.
Dies bedeutet auch für die Biografiearbeit eine Flexibilität, mit welchen Angehörigen und Freund:innen von Bewohner:innen die Mitarbeitenden sprechen sollten, um eine gute, bewohner:innenbezogene Biografie erheben zu können.

Neben der gedruckten Aktivieren haben Sie schon jetzt Zugriff auf die digitale Ausgabe. Jederzeit und überall können Sie sich auf aktivieren-digital.net einloggen, nach Themen suchen, Beiträge speichern, drucken und weiterleiten.
Unter Ihrem Abo-Bestandteil Aktivieren Plus (aktivieren-plus.de) haben Sie in der Ideendatenbank Zugang auf über 1000 Aktivierungsideen. Und mit dem Wochenplaner erstellen, speichern und drucken Sie individuelle Wochenpläne.

Beispiel für einen Gesprächseinstieg

- Guten Tag, mein Name ist Sam Seemann. Ich nutze die Pronomen er und sein für mich.
- Wie darf ich Sie nennen und welche Pronomen nutzen Sie für sich? (Wenn es eine Person ist, wo es nicht klar ist, welche Pronomen dieser Mensch für sich nutzt oder Sie sich selbst nicht sicher sind, wie Sie diese Person ansprechen dürfen.)
- Leben oder lebten Sie in einer Partnerschaft?
- Wie ist Ihre Wahlfamilie damit umgegangen?
- Welche Personen gehören oder gehörten zu Ihrer Wahlfamilie? (Hier wird die Frage nach Kindern und Partner:innen einfach anders eingebunden.)
- Welche Pronomen nutzen Sie selbst für sich? Welche dürfen wir für Sie nutzen?
- Welche Personen stehen Ihnen nah?
- Welche Personen sollen wir einbinden?
- Damit Sie sich in Ihrem Zimmer/Ihrem neuen Zuhause wohlfühlen, dürfen Sie das Zimmer dekorieren und sehr gerne Bilder von Ihren Freund:innen, Wahlfamilie, Personen, die Ihnen nahestehen, aufhängen.
- Auf dem Bild sehen Sie sehr glücklich aus. Zu welchem Anlass wurde dieses Foto gemacht? (Wenn man ein Bild entdeckt und dies nicht sofort zuordnen kann.) Die Person auf dem Bild scheint Ihnen sehr wichtig zu sein!
- Welche Aufgaben haben Sie innerhalb der Wahlfamilie oder der Partnerschaft übernommen? (Vielleicht Männer, die sich um die Kindererziehung gekümmert haben, oder Frauen, die Karriere gemacht haben, etc.)
- Welche Werte sind Ihnen wichtig?
- Was können wir machen, dass Sie sich Wohlfühlen?
- Gibt es ein oder mehrere Ereignisse in Ihrem Leben, die Sie sehr glücklich gemacht haben?
- Gab es oder gibt es Menschen in Ihrem Umfeld, denen Sie vertrauen, die eingebunden werden sollen?
- Gab es oder gibt es Menschen in Ihrem Umfeld, die Sie glücklich gemacht haben oder auch traurig?
- Gibt es Ereignisse in Ihrem Leben, die wir nicht ansprechen sollen?
- Gibt es Dinge in Ihrem Leben, die Sie hier nicht thematisieren wollen?

Fotos: AdobeStock/Hector (oben)