

Inklusion und Teilhabe brauchen Kompetenz

Ein Bericht

Rahmen des Workshops

Im Fokus des Workshops zum Thema „Inklusion braucht Kompetenz“ in Berlin standen Menschen, die Leistungen der Eingliederungshilfe in Anspruch nehmen, sei es beim Wohnen, bei der Arbeit oder in der Freizeit. Manche brauchen nur wenig Unterstützung, leben in ihrer eigenen Wohnung und arbeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Andere haben einen hohen Unterstützungsbedarf, weil sie erhebliche kognitive und zusätzlich andere Einschränkungen haben, insbesondere in Bezug auf die Kommunikation, das emotionale Erleben und das Verhalten. Zusätzlich gibt es bei einigen Menschen einen hohen pflegerischen Unterstützungsbedarf.

Die Teilnehmenden des Workshops hatten unterschiedliche Erfahrungen, Rollen und Perspektiven. Es waren Selbstvertreter_innen dabei, Mitarbeitende aus Organisationen der Eingliederungshilfe, Wissenschaftler_innen und Angehörige. Sie haben ein gemeinsames Ziel: Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) und das Bundes-teilhabegesetz (BTHG) sollen umgesetzt werden. Menschen mit Behinderung sollen selbstbestimmt leben, an der Gesellschaft teilhaben, überall dabei sein können und mitbestimmen – genauso wie Menschen ohne Behinderung.

Auf dieser normativen Grundlage haben die Teilnehmenden im Workshop gemeinsam erarbeitet, was Mitarbeitende tun sollen, was sie können sollen und was und wie sie lernen sollen. Im Rahmen der Veranstaltung wurden auch Anforderungen an Aufgaben und Rollen der Organisationen formuliert. Es wurde gefragt: Wie kann Gewaltschutz entwickelt und so implementiert werden, dass er aus den Prozessen und Strukturen nicht mehr wegzudenken ist? Wie können auch tiefgreifende Veränderungen organisiert werden?

Allen Teilnehmenden ist das Problem des eklatanten Fachkräftemangels bekannt und bewusst. Sie kennen aber Praxisbeispiele, die zeigen, dass es auch unter schwierigen Rahmenbedingungen gute Antworten gibt. Die Organisation leben lernen gGmbH in Berlin beispielsweise begegnet dem sinkenden Fachkräfteanteil mit spezialisierten Fachanleiter_innen, die die Teams unterstützen.

Die folgenden Ausführungen stellen die zentralen Ergebnisse des zweitägigen Workshops mit Vorträgen, Diskussionen und Arbeitsgruppen vor. Zum Gelingen der Veranstaltung haben alle Teilnehmenden beigetragen. Ihnen sei an dieser Stelle von ganzem Herzen gedankt, denn es ist ein Gemeinschaftswerk entstanden. Deshalb gibt es nur an einigen Stellen Hinweise auf Referierende oder Teilnehmende.

Anforderungen an Mitarbeitende

Tätigkeitsprofil

Das Tätigkeitsprofil, so die Ansicht der Teilnehmenden, hat sich durch die UN-BRK geändert, denn nun müssen sie im Sinne der UN-BRK Selbstbestimmung, Teilhabe und Inklusion fördern. Das bedeutet, sie müssen Entscheidungsmacht und damit Verantwortung an den Menschen mit Behinderung abgeben. Dazu ist es notwendig, dass sie Wahlmöglichkeiten schaffen und Menschen mit Behinderung die Möglichkeit geben, sich zu entwickeln. Sie müssen neugierig sein und immer wieder nach den Wünschen und Bedarfen der Klient_innen fragen. Ein guter Umgang mit Emotionen – mit eigenen, mit denen der Bewohner_innen, der Angehörigen u. a. – ist ein Beitrag zur Gewaltprävention. Auch deshalb ist es wichtig, Gewaltschutz als Teil ihres Arbeitsalltags zu begreifen und die Verbindungen zu Selbstbestimmung und Beteiligung zu sehen (Ricarda Kluge, Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe).

All dies funktioniert nur, wenn Mitarbeitende immer wieder über das Handeln im professionellen Alltag und über die Wirkung auf die Klient_innen reflektieren. Reflexionsthemen sind die eigene Rolle, die eigene Machtposition, Bezüge im Sozialraum, Würde und Rechte.

Fachkräfte sollen eine gute Beziehung zu den Klient_innen aufbauen, aber auch das soziale und familiäre Umfeld einbeziehen. Vernetzung mit Kolleg_innen (auch aus anderen Organisationen), Angehörigen, gesetzlichen Betreuer_innen und dem Sozialraum (Freizeitangebote, Beratungsstellen, Selbstvertretungs-Organisationen und zivilgesellschaftliche Gruppen) ist also ein wichtiger Bestandteil des Anforderungsprofils.

Haltung

Mitarbeitende sollen sich bewusst machen, dass ihre (neue) Rolle die der Assistenz und der Unterstützung ist und sie sich nicht fürsorglich um alles kümmern müssen. Dies ist auch eine Frage der (richtigen) Distanz. Mitarbeitende sind nicht für alles zuständig, das bedeutet, sie müssen immer überlegen, welche Aufgaben von anderen übernommen werden können. Dies gilt für die Klient_innen in Bezug auf Aktivitäten im Alltag, aber auch beispielsweise für Angebote aus dem Freizeitbereich.

Fachkräfte sollen Menschen, mit denen bzw. für die sie arbeiten, respektieren, ihre Würde achten, sie als Individuen mit Stärken sehen und sie ernst nehmen. Sie dürfen keine Dankbarkeit erwarten, sondern im Gegenteil Widerspruch von Klient_innen als Chance sehen. Sie müssen neugierig sein auf die Möglichkeit des Andersseins und auf unerwartete Perspektiven im Leben.

Außerdem müssen Mitarbeitende ihre Kompetenzen kennen und ihr berufliches Profil verstehen. Dann können sie besser einschätzen, wo sie sich Unterstützung holen können und wie sie mit Vertreter_innen anderer Disziplinen und anderen Perspektiven zusammenarbeiten.

Kompetenzen

Mitarbeitende in Organisationen der Eingliederungshilfe brauchen fachliche und persönliche Kompetenzen. Manche Kompetenzen sind für alle grundlegend. Es kann aber auch ausreichen, wenn die Kompetenz im Team vorhanden ist oder wenn die Beteiligten wissen, wo und wie sie fachliche Unterstützung von außen holen können.

Fachliche Kompetenzen

Kommunikation ist die entscheidende Grundlage für Beziehungen. Mitarbeitende müssen kommunizieren können, sie müssen wissen, wie man Gespräche führt, mit Bewohner_innen, Angehörigen, gesetzlichen Betreuer_innen, Ärzt_innen. Notwendig sind Kenntnisse in der barrierefreien Kommunikation (Leichte Sprache, Unterstützte Kommunikation, Gebärdensprache sowie basale Stimulation bzw. Kommunikation). Sie müssen nicht nur selbst Gebärdensprache lernen, sie müssen auch wissen, wie sie Klient_innen beim Lernen durch die passenden Lernangebote, Lernsituationen und Lerninhalte unterstützen. Menschen lernen leichter, wenn es Gesprächsanlässe gibt, wenn es darum geht, gemeinsam eine angenehme Zeit zu verbringen und wenn sich die Lerninhalte an den jeweiligen Interessen orientieren (Ulrike Meier, Kommunikationspädagogin).

Mitarbeitende brauchen ein Verständnis des Konzepts von Behinderung aus der UN-BRK. Danach entsteht Behinderung aus dem Wechselverhältnis zwischen der individuellen Beeinträchtigung und den umweltbedingten Barrieren. Das bedeutet, dass Wissen über die Art und Ausprägung der Beeinträchtigung vonnöten ist, weil daraus Unterstützungsleistungen und der Umgang mit Barrieren und Hilfsmitteln abgeleitet werden können.

Gute medizinische und pflegerische Versorgung ist für Menschen mit Behinderung essenziell. „Gut“ meint sowohl die Einhaltung der fachlichen Standards, gute Kenntnisse auch über seltene Erkrankungen und die Einhaltung von Vorgaben der UN-BRK. Ein Beispiel dafür ist die teilhabeorientierte Pflege. Menschen mit Behinderung haben einen aktiven Part, machen so viel wie möglich selbst und vor allem entscheiden so viel wie möglich.

So wichtig Diagnosen sind: Sie dürfen nicht determinierend wirken. Weder dürfen allgemeine Schlüsse gezogen werden nach dem Motto „Alle Menschen mit Autismus sind so und so“, noch darf der Mensch auf seine Beeinträchtigung reduziert werden. Schließlich ist diese immer im Zusammenhang mit den umweltbedingten Barrieren zu sehen.

Die ICF (Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit) ist ein geeignetes Instrument, um beide Perspektiven in den Blick zu nehmen und, um die Vorgaben aus der UN-BRK und aus dem BTHG in die Praxis umzusetzen. Ein weiteres geeignetes Instrument ist die persönliche Zukunftsplanung. Weiterhin brauchen Mitarbeitende konkrete Vorstellungen darüber, was Personenzentrierung, Selbstbestimmung, Empowerment, Partizipation, Inklusion, Sozialraumorientierung und Assistenz in der Praxis bedeuten. Und vor allem braucht es Erfahrungen.

Persönliche Kompetenzen

Mitarbeitende brauchen die Fähigkeit zu Reflexion, Empathie und zum Perspektivenwechsel. Das heißt, sie müssen aufmerksam sein, beobachten und darüber nachdenken wollen. Sie müssen wissen: Es gibt unterschiedliche Perspektiven und möglicherweise auch unterschiedliche Wertvorstellungen (u. a. als Folge eines unterschiedlichen kulturellen Hintergrunds).

Die Welt verändert sich teilweise in einem atemberaubenden Tempo. Resilienz hilft Mitarbeitenden. Es bedeutet, offen zu sein für neue Informationen, Paradigmen, Werte und Normen. Sie müssen bereit sein, ihre Komfortzone zu verlassen, weil sie nur so neue Erfahrungen machen können. Dabei ist es wichtig, dass sie handlungssicher sind bzw. werden, auch wenn eine Situation ungewohnt ist oder es gar eine Störung gibt. Sie müssen sich trauen, Fehler zu machen, und sie müssen damit umgehen, dass Projekte scheitern. Dies ist dann in Ordnung, wenn die Erfahrungen als Grundlage für eine Weiterentwicklung dienen.

All dies geht leichter, wenn Mitarbeitende ihren Blick auf Möglichkeiten und Wege lenken und nicht auf Hindernisse.

Erwerb von Kompetenzen / Ausbildung

Die meisten Fachkräfte in Organisationen der Eingliederungshilfe haben entweder eine Ausbildung in der Heilerziehungspflege (HEP), der Pflege oder sie haben Heil- bzw. Inklusionspädagogik studiert. An vielen Stellen gibt es Überlegungen, die Inhalte der Ausbildung den veränderten Anforderungen anzupassen. In Berlin tritt voraussichtlich im Sommer 2025 ein neuer Rahmenlehrplan für die HEP-Ausbildung mit sieben Handlungsfeldern in Kraft. Diese spiegeln die Anforderungen aus der UN-BRK wider: Personenzentrierung, Partizipation, Inklusion und soziale Teilhabe (Michael Bönnte, FS Heilerziehungspflege, Campus Berufsbildung e.V., Berlin).

Das wichtigste Ziel an Hochschulen ist, so Christian Huppert von der Hochschule Bielefeld, Studierende zu stärken, „damit sie professionell, kritisch und selbstbewusst Teil von Veränderung werden.“ Sie müssen also nicht nur wissen, wie Partizipation funktioniert, das heißt, wie sie Menschen mit Behinderung aktiv einbeziehen und Entscheidungsmacht übertragen. Sie müssen auch lernen, wie sie Veränderungsprozesse initiieren und organisieren können.

Lernen in der Praxis

Lebenslanges Lernen ist ein wichtiger Aspekt sowohl für Individuen als auch für Organisationen. In Berlin hat LEBEN LERNEN eine Kultur des Lernens entwickelt. Für die Organisation ist das eine Bedingung dafür, innovativer und wettbewerbsfähig zu sein. Mitarbeitende erfahren vom ersten Tag an, dass erwartet wird, dass sie sich weiterentwickeln. Eine bestimmte Anzahl von Fortbildungen im Jahr ist verpflichtend. Hierfür hat leben lernen ein Bildungsinstitut gegründet, in dem Kurse zu sehr unterschiedlichen Themen angeboten werden – viele davon auch inklusiv.

Auch im Rahmen des Projekts PiT (Peer-Beratung im Tandem-Modell) waren inklusive Lernsituationen ein Teil des Schulungskonzeptes. So wurden die Teilnehmenden auf die spätere gemeinsame Beratungssituation vorbereitet. Die Erfahrungen der Teilnehmenden haben an verschiedenen Stellen der Projektpartner_innen zu positiven Veränderungen geführt (Christina Habig, Caritas Paderborn).

Auch das Bildungsinstitut inForm der Bundesvereinigung Lebenshilfe bietet Fortbildungen für Mitarbeitende an. Die Erfahrung zeigt allerdings, dass die Nachfrage nach inklusiven Kursen eher gering ist (Melanie Kannel, Bundesvereinigung Lebenshilfe, Marburg).

Die Macherei am Johannesstift in Berlin hat Angebote für Menschen mit herausforderndem Verhalten entwickelt. Die Erfahrung: Wenn beim Onboarding neuer Mitarbeitender Schulungen angeboten und Personen gut eingearbeitet werden, dann zahlt sich das aus. Sie sind motivierter, fühlen sich sicherer und bleiben der Organisation länger erhalten (Nelli Elkind, Macherei Johannesstift, Berlin). In vielen anderen Organisationen unterbleibt hingegen aus Zeitgründen bzw. wegen des Personalmangels die Einarbeitung – ein Teufelskreis.

Die Bewohnervertretung der Lebenshilfe Braunschweig plant eine Inhouse-Schulung für Mitarbeitende, bei denen diese erleben sollen, wie unangenehm Fremdbestimmung ist. Mitglieder der Bewohnervertretung werden selbst moderieren und Vorträge halten. Ziel ist, eine erhöhte Motivation, Selbstbestimmung zu ermöglichen (Kevin Sünneemann, Vanessa Denecke, beide Bewohnervertretung; Johannes Meixner, Assistent, Lebenshilfe Braunschweig).

Mitarbeitende lernen nicht nur durch Fortbildungen, sondern vor allem durch eigene Erfahrungen, indem sie Kenntnisse aus den Fortbildungen anwenden, indem sie etwas ausprobieren, darüber nachdenken und mit anderen darüber sprechen. Gemeint sind hierbei Kolleg_innen aus der eigenen oder von anderen Organisationen. Schließlich sind Peers nicht nur für Menschen mit Behinderung wichtig, sondern auch für Mitarbeitende.

Anforderungen an die Organisationen

Eine Organisation ist (fast) immer nur so gut wie die Leitung, denn diese hat eine besondere Verantwortung für die Zuordnung von Ressourcen und ist prägend für die Kultur, sei es beim Gewaltschutz, bei der Etablierung von Mitbestimmungsprozessen oder bei der Vernetzung mit dem Sozialraum.

Organisationen brauchen eine Kultur des Lernens, indem der Anspruch an Mitarbeitende, sich weiterzuentwickeln, deutlich gemacht wird, und indem dafür die notwendigen Strukturen und Rahmenbedingungen geschaffen werden. Konkret bedeutet dies, dass die Organisationen Fortbildungen anbieten bzw. den Zugang zu Fortbildungen ermöglichen müssen. Wenn Mitarbeitende ihren Horizont erweitern sollen, dann müssen sie auch die Zeit dafür bekommen. Außerdem ist eine Fehlerkultur eine entscheidende Bedingung dafür, dass sich Mitarbeitende trauen, etwas auszuprobieren – schließlich kann auch etwas schief gehen.

Veränderungsprozesse

Einschätzungen der jetzigen Situation

Die Dienste und Einrichtungen in der Behindertenhilfe sahen sich über lange Zeit (und zum Teil auch heute noch) für alle Lebenslagen von Menschen mit Behinderung zuständig. Motto: „Wir können alles!“ Damit hat sich ein geschlossenes System mit wirkmächtigen Strukturen gebildet. Der Soziologe Erving Goffman (1922–1982) hat dies als totale Institution beschrieben:

„Alle Angelegenheiten des Lebens finden an ein und derselben Stelle [...] statt. Die Mitglieder der Institution führen alle Phasen ihrer täglichen Arbeit in unmittelbarer Gesellschaft einer großen Gruppe von Schicksalsgenossen aus [...] Alle Phasen des Arbeitstages sind exakt geplant, eine geht zu einem vorher bestimmten Zeitpunkt in die nächste über, und die ganze Folge der Tätigkeiten wird [...] durch ein System explizierter formaler Regeln und durch einen Stab von Funktionären vorgeschrieben. Die verschiedenen [...] Tätigkeiten werden in einem einzigen rationalen Plan vereinigt, der [...] dazu dient, die offiziellen Ziele der Institution zu erreichen.“

Dies hat negative Folgen für die Menschen mit Behinderung, die Mitarbeitenden und für die übrige Gesellschaft einschließlich des Ortes, an dem die Menschen mit Behinderung leben.

Immer noch leben viele Menschen mit Behinderung unter Bedingungen, die sie nicht selbst gewählt haben und in denen sie tagtäglich viel Fremdbestimmung erleben. Zu viele können immer noch nicht entscheiden, wann und was sie essen, und sie können nicht entscheiden, mit wem sie zusammenleben. Hinzu kommt, dass es nach wie vor gemeinschaftliche Wohnformen gibt, an denen zum Teil bis zu 24 Menschen zusammenwohnen – alles andere als ein „normaler“ Zustand. Bei vielen

Bewohner_innen sind Hospitalisierungstendenzen wie erlernte Hilflosigkeit, Underachievement und Bedürfnislosigkeit zu erkennen.

Denken und Handeln der Mitarbeitenden sind durch die Strukturen und durch eine starke Identifikation mit der Organisation geprägt (Holger Wilms, Paritätischer Landesverband Baden-Württemberg). Dies erschwert es ihnen, in Richtung Personenzentrierung zu denken und zu handeln. Wer von den Strukturen der Einrichtung aus denkt, kann sich nur schwer vorstellen, dass Angebote im Sozialraum eine gute Alternative zum eigenen Angebot sein können und dass es um mehr als gelegentliche Feste geht, bei denen Menschen aus der Kommune eingeladen werden.

Einrichtungen der Eingliederungshilfe wurden lange Zeit nicht als Teil der Kommune gesehen. Deshalb waren Menschen mit Behinderung im Gemeinwesen nicht sichtbar und wurden nicht als Bürger_innen wie alle anderen wahrgenommen. Dies ändert sich erst allmählich. Als Folge der fehlenden Begegnung haben viele Menschen ohne Behinderung kein Bewusstsein für den Abbau von Barrieren.

Fördernde Faktoren für einen Richtungswechsel

Um die beschriebene Wirkmacht von Organisationen zu durchbrechen und Eingliederungshilfe grundlegend zu verändern, braucht es kritische Impulse von außen, am besten als strukturierter Austausch mit Akteur_innen außerhalb der Organisation (Matthias Kempf, Universität Siegen).

Für konkrete Veränderung werden attraktive Angebote außerhalb der bestehenden Strukturen benötigt. Wenn es beispielsweise keinen bezahlbaren barrierefreien Wohnraum gibt, sind Menschen gezwungen, weiterhin mit vielen anderen Menschen, die sie sich nicht ausgesucht haben, zusammenzuleben. Sie haben nur dann die Möglichkeit, Angebote außerhalb der Organisation wahrzunehmen, wenn es sie gibt.

Die Impulse von außen sind wichtig – sie müssen aber auch aufgenommen und als Chance für eine Organisationsentwicklung gesehen werden. Solche Transformationsprozesse sind komplex. Deshalb ist auch Geduld notwendig und die Fähigkeit, mit Rückschlägen umzugehen. Vorbehalte müssen erkannt, vor allem aber engagierte Mitarbeitende identifiziert und unterstützt werden. Es kann hilfreich sein, mit kleinen Schritten anzufangen, wenn größere Ziele dabei nicht aus den Augen verloren gehen.

Die Organisation muss es ermöglichen, Dinge im Rahmen von Projekten auszuprobieren, im nächsten Schritt aber genauso dafür sorgen, dass Erkenntnisse und Ergebnisse aus diesen Projekten verstetigt und neue Strukturen oder Prozesse implementiert werden.

Klient_innen müssen aktiv an den Veränderungsprozessen beteiligt werden. Dies ist nur dann erfolgreich, wenn ihre erlernte Bedürfnislosigkeit berücksichtigt wird. Es kann gut sein, dass sie zu Beginn des Prozesses keine Wünsche äußern und dass

sie gegenüber Veränderungen sehr skeptisch sind. Je mehr sie Erfahrungen mit Selbstbestimmung, Selbstwirksamkeit und Mitbestimmung machen, umso mehr Wünsche werden sie äußern. Bei diesen Prozessen brauchen sie Assistenz und Peers als Vorbilder.

Die Rahmenbedingungen müssen sich an (sich verändernden) Paradigmen, Werten und Normen, insbesondere aber an der UN-BRK orientieren und weiterentwickeln. Dies betrifft die finanziellen Rahmenbedingungen, aber auch Vorgaben wie zum Beispiel die Wohngruppengröße.

Ausblick

Nach einhelliger Meinung der Teilnehmenden war der Workshop ein gelungenes Beispiel für Inklusion. Die Stiftung Lauenstein, die die Veranstaltung finanziert hat, verbindet mit der erfolgreichen Durchführung die Option für weitere inhaltstiefe und konstruktive Tagungen.

Ein Thema könnten Fragen zu Deinstitutionalisierung sein, weil diese im Rahmen des Workshops nur aufgeworfen, aber nicht beantwortet wurden: Wo gibt es in Deutschland konkrete Beispiele für eine erfolgreiche Deinstitutionalisierung? Inwieweit sind Beispiele aus dem Ausland übertragbar? Wo gibt es Bestrebungen von Verbänden und Organisationen, nicht nur den Begriff zu verwenden, sondern konkrete Schritte zu unternehmen? Wie funktioniert Deinstitutionalisierung und was braucht es dazu?

*Dr. Katrin Grüber, Institut Partizipation, Teilhabe und Selbstbestimmung (PaTeSe),
Nov 2024*