

Impressum

Herausgegeben von der

Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH

Schönwalder Allee 26, 13587 Berlin

Tel. 030 · 336 09 - 438

info@evangelisches-johannesstift.de

www.evangelisches-johannesstift.de

im Oktober 2016

Redaktion: Sylke Hölscher, Jörg Markowski, Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH

Friederike Kolster, Sangha Schnee, Institut für HoDT

Autor/-innen: Dr. Adrienne Biermann, Kirsten Dietrich, Jessica Giemsch,

Sylke Hölscher, Tobias Kley, Friederike Kolster, Steven Liepe, Lars Madel, Jörg Markowski,

Diana Richter, Sangha Schnee, Annette Steinke, Stefan Weilguny, Regina Zeiner

Interviewpartner/-innen: Sascha Augustin, Sabine Behrendt, Christopher Dierks,

Britta Eckert, Wanda Fabis, Silvic Gläser, Ines Göbel, Annika Groth, Bianca Haack,

Holger Hedemann, Sylke Hölscher, Bettina Janikowski, Martin Klätte, Beate Knöpke,

Friederike Kolster, Angelika Kroll, Aleksandra M., André Morawski, Ulrike Müller,

Lars Pahling, Jacqueline Pilz, Ralf Salomon, Frank Scheunemann, Susanne Schulz,

Danila Thieme, Karin Vogelsang, Elke Wedmann, Sebastian Wolter, Bernhard Wrobel

Die vorliegenden Texte sind Ausdruck der Meinung der Autor/-innen

und entsprechen nicht notwendig der Meinung der Redaktion.

Illustrationen: Roland Brückner

Gestaltung: Anke Dillinger

Lektorat: Andrea Bronsterning, Stephan Butzke

Druck: Druckerei Conrad

leben im Leben

Das Magazin zur Teilhabeorientierten Konzeption TOK
in der Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH

Inhalt

Editorial	6
------------------------	---

I. Aspekte der Teilhabeorientierten Konzeption

„Das Gegenüber hat einen Willen“

Lebensqualität und Assistenz – die Journalistin Kirsten Dietrich interviewt Britta Eckert und Friederike Kolster. Beide sind Rollstuhlfahrerinnen und Assistenznehmerinnen	10
--	----

Gedanken zu Teilhabe und Inklusion

Auszüge aus einem Vortrag von Friederike Kolster, Dozentin und Konzeptentwicklerin, beim 2. TOK-Schulsymposium, einer Veranstaltung für alle Mitarbeitenden der August-Hermann-Francke-Schule 2012	16
--	----

Teilhabeorientierte, personenzentrierte Zielsetzung

Friederike Kolster und Sangha Schnee, Dozentinnen und Konzeptentwicklerinnen, stellen neue Ideen zur Zielsetzung vor	22
--	----

„Inklusion gibt es nicht als Standardpaket“

Ein Interview von Diana Richter, Stellvertretende Leiterin Referat Kommunikation, mit der Geschäftsführerin der Evangelisches Johannestift Behindertenhilfe gGmbH Sylke Hölscher und der Dozentin und Konzeptentwicklerin Friederike Kolster	28
--	----

II. Aktionen zur Umsetzung der TOK in den Häusern, Diensten und anderswo

Teilhabe aushandeln – wie kann das gelingen?

Sangha Schnee und Friederike Kolster, Dozentinnen und Konzeptentwicklerinnen, über die TOK-Schulungstage für alle Mitarbeitenden	34
--	----

Die Bedeutung persönlich bedeutsamer Teilhabe in der Macherei

Jörg Markowski, Leiter der Macherei, und Sangha Schnee, Dozentin und Konzeptentwicklerin, schreiben über die Entwicklung einer teilhabeorientierten und personenzentrierten Einrichtung	40
---	----

Beschäftigungs- und Bildungsangebote für Bürger/-innen mit Beeinträchtigung unter dem Aspekt der Teilhabe

Jörg Markowski, Leiter der Macherei, beleuchtet den gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmen der Macherei	48
--	----

Schule ohne Grenzen

Dr. Adrienne Biermann, ehemalige Schulleiterin der August-Hermann-Francke-Schule beschreibt den Weg zweier Schulen zu einem Inklusionsprojekt	52
---	----

Neuanfang nach Schädel-Hirn-Trauma

Stefan Weilguny, Mitarbeiter der Behindertenhilfe, und Annette Steinke, stellvertretende Leitung Quellenhof, Havelland und NAVIS, beschreiben Ansätze der Personenzentrierung bei NAVIS	64
---	----

„Was wünschen Sie?“ statt

„Ich weiß, was gut für dich ist.“

Die Journalistin Kirsten Dietrich, der Künstler Roland Brückner, der Leiter des Annagartens André Morawski und die stellvertretende Leiterin Jacqueline Pilz sind auf Spurensuche der Veränderungen im Wohnverbund Annagarten	72
---	----

Die Teilhabeorientierte Konzeption in der Verwaltung

Steven Liepe, Leitung des Verwaltungszentrums, schreibt zu TOK in der Verwaltung	76
--	----

Was TOK für Mitarbeitende bedeutet

Kirsten Dietrich, Journalistin, interviewt Beate Knöpke, Leitende der Einrichtungen Quellenhof, NAVIS und Havelland, und Friederike Kolster, TOK-Dozentin und Konzeptentwicklerin, zum Spannungsfeld Personzentrierung und Fürsorge80

Konzeptionelle Folgen – wie bilden sich Personzentrierung und Teilhabeorientierung in der Konzeption des Quellenhofs ab?

Ein Auszug aus der Konzeption des Quellenhofs, einer Einrichtung für Kinder und Jugendliche der Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH86

„Mit Eltern, die Vertrauen haben, lässt es sich viel besser zusammenarbeiten“

Die Journalistin Kirsten Dietrich im Gespräch mit Wanda Fabis, Einrichtungsleitung Nebo, Frank Scheunemann, Teamkoordinator einer Wohngruppe bei Nebo, und Sangha Schnee, Dozentin und Konzeptentwicklerin, zum Thema Angehörige in der Teilhabeorientierten Konzeption90

„Wir sind Brückenbauer ...“

Aufgaben und Herausforderungen der Bewohnerschaftsräte – Rückschau auf vier Beratungsprozesse von Jessica Giemsch, Inklusionsbeauftragte und Dozentin an den Sozialen Fachschulen98

„Für eine Gesellschaft, die nicht behindert“

Jörg Markowski, Leiter der Macherei, berichtet über verschiedene Aktionen der Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention108

Teilhabe – Teilgeben – Teilsein

Tobias Kley, Leiter Referat Kommunikation, stellt den Begriff der Teilhabe im Zukunftsbild des Evangelischen Johannesstifts dar112

III. Perspektiven

Weil es nicht mehr nur um die Wurst geht

Das Food-Truck-Projekt – Entwicklung einer barrierefreien Imbissbude, von Lars Madel, Diakon im Referat Öffentlichkeitsarbeit im Diakonischen Bildungszentrum116

Wie misst man gelingende Teilhabe?

Jörg Markowski, Leiter der Macherei, schreibt über die Arbeit des partizipativen Forschungsbeirats: Arbeitsweise – Ergebnisse – Perspektiven118

Woran würde ich als Kund/-in merken, dass die TOK erfolgreich ist?

Auszug aus einem Protokoll des Forschungsbeirats vom Januar 2013124

Teilhabeorientierung in eQuass

Wie das europäische Qualitätsmanagementsystem eQuass die Umsetzung von Personzentrierung und Teilhabeorientierung unterstützt – von Regina Zeiner, Stabsstelle Qualitätsmanagement128

TOK – Auf Entdeckungsreise in einer Zeit des Paradigmenwandels

Sangha Schnee und Friederike Kolster, Dozentinnen und Konzeptentwicklerinnen, über einen Entwicklungsprozess130

Die Zitate auf den Seiten 14, 15, 46, 47, 62, 63, 68, 69, 96, 97, 126 und 127 stammen von Mitarbeiter/-innen aus der Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH.

Die Zitate auf den Seiten 27, 39, 67, 79, 89 und 111 stammen aus der Teilnehmer/-innenvollversammlung der Macherei am 15.08.2016 zum Thema Teilhabe.

Auf den Seiten 21, 31, 51, 71, 84 und 107 finden Sie Auszüge aus der UN-Behindertenrechtskonvention.

Editorial

Vor Ihnen liegt das Magazin „*leben im Leben*“.

Dieses Magazin ist das Resultat eines Rückbesinnungsprozesses, einer Bestands-Analyse und eines vorsichtigen Ausblicks in die Zukunft.

„*leben im Leben*“ ist das Sinnbild für den gegenwärtig benutzten Fachbegriff der Teilhabe.

Vorab ein Geständnis zum Entstehungsprozess der TOK: Es wäre falsch zu sagen, am Anfang unseres Prozesses hätten wir alles strategisch durchgeplant, wären die Ziele, die Zeitschienen, die Strukturen etc. im Rahmen eines Projektplanes klar bestimmt gewesen: Um es genau zu sagen. Das Gegenteil war der Fall, und dies mit voller Absicht.

Eine teilhabe- und personenzentrierte Konzeption braucht das Mitdenken und das Mitmachen aller Beteiligten: Was bedeuten soll, ALLE Mitarbeiter/-innen sollten die Chance haben, sich mit dem Thema Teilhabe auseinanderzusetzen. Teilhabe als Zielsetzung (wessen Ziel eigentlich?), als Aufgabe (wessen Aufgabe eigentlich?), als Herausforderung (für wen eigentlich?).

Dieser Prozess beruht auf dem Grundverständnis, dass die daraus resultierenden Ergebnisse organisch in die Weiterentwicklung unserer Konzepte und Angebote

münden. Eine Art Evolutionsprozess, der unser „Erbgut“ beeinflusst. Womit ein Prozess gemeint ist, dessen Ergebnisse nachhaltig sind. So steht TOK für teilhabeorientierte Konzeptionsentwicklung.

Dementsprechend wurden im Verlauf, also im Tun, Strukturen entwickelt, wurden weitere konkrete Ziele festgelegt, überprüft und wieder verworfen. Neue Ziele wurden formuliert, dem Rohdiamanten wurde der Schliff verliehen.

Es ging und geht darum, Mitarbeitern/-innen die Möglichkeit zu geben, Erfahrungswissen auszutauschen, Erfahrungen zu teilen; es geht darum, im Alltag Raum zu bieten, um auch und gerade kritische Themen anzusprechen, die im beruflichen Alltag von Bedeutung sind, eine Herausforderung darstellen und nicht immer optimal laufen.

Es geht und ging nicht darum, Lösungen für einen Katalog von Herausforderungen zu erarbeiten, starre Handlungsmuster einzuüben oder zu verordnen.

Nein, das zentrale Ziel war und ist, eine innere Haltung einzunehmen, die geprägt ist von Empathie, von einem grundsätzlichen Interesse, ein Verständnis für die Lebenssituationen von Menschen mit Behinderung zu

entwickeln, und der wahrhaftigen Überzeugung, dass ein jeder Mensch seine ganz eigene Definition von Glück und gutem Leben hat. Es geht und ging darum, den Wunsch und den Willen und das nötige Handwerkszeug zu entwickeln, Menschen dabei behilflich zu sein, da, wo es gewünscht ist, so, wie es gewünscht ist, ihr eigenes persönliches Verständnis von Glück und gutem Leben zu entdecken und umzusetzen.

Das Spannungsfeld der Ansprüche an die eigene Dienstleistung, der Bedürfnisse der Menschen, die Dienstleistungen von uns wählen und wünschen, und der Rahmenbedingungen, die uns u. a. vonseiten der Sozialgesetzgebung und der Kostenträger vorgegeben sind, zu beherrschen, zu steuern und uns darin weiter zu entwickeln, macht den Alltag interessant und herausfordernd. Diese Herausforderung nehmen wir an.

Die Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH hat das Ziel, ein Dienstleistungsunternehmen zu sein, mit dem die Nutzer/-innen unserer Angebote zufrieden sind.

Wie jedes andere Unternehmen müssen wir uns daher mit der Frage auseinandersetzen, wie wir zu einer exzellenten Leistung kommen, einer Leistung, die passend ist für die Nutzer/-innen unserer Angebote. Wir müssen

und wollen wissen, was Personenzentrierung in unserem Unternehmen bedeutet, wie wir dahin kommen. Und nicht zuletzt, welche Grundhaltungen dafür in unserem Unternehmen bereits vorhanden sind.

Dies ist unsere dauerhafte Aufgabe.

TEILHABE ist der Leitbegriff von Inklusion.

„*leben* im Leben“ ... ist das Ergebnis von Inklusion.

Sylke Hölscher

Geschäftsführerin der Evangelisches Johannesstift
Behindertenhilfe gGmbH

I. Aspekte der Teilhabeorientierten Konzeption

„Das Gegenüber hat einen Willen“

Wir treffen uns im Gespräch bei NAVIS. Britta Eckert (BE) lebt nach einem Schädelhirntrauma seit 1999 in der Behindertenhilfe des Evangelischen Johannesstifts, dort seit der Gründung im stationären Langzeitrehabilitationsprojekt NAVIS. Friederike Kolster (FK) hat eine Muskelerkrankung und lebt in einer eigenen Wohnung in Berlin-Charlottenburg.

Friederike Kolster war über Jahre Britta Eckerts behandelnde Ergotherapeutin, die beiden duzen sich. Schon vor zehn Jahren war in der Zusammenarbeit klar: Zentral ist für beide die Kommunikation und Respektierung von Bedürfnissen. Da Britta Eckert sich nicht lautsprachlich artikulieren kann, zeigt sie ihre Worte Buchstabe für Buchstabe mit dem Finger auf einem laminierten Blatt mit aufgedrucktem Alphabet.

Lebensqualität haben wir uns als Gesprächsthema gewählt: Was macht Lebensqualität aus, durch was wird sie gefördert?

BE: Gute Frage.

FK: Möchtest du eine gute Antwort geben?

BE: Ich weiß nicht. Alles zählt da rein.

Das heißt, Lebensqualität hängt nicht von einzelnen Aspekten ab, sondern ist ein umfassendes Gefühl?

BE: Ja.

FK: Für mich ist das so, dass ich nicht unbedingt sagen kann, was für mich Lebensqualität positiv ausmacht,

aber dass ich sagen kann, was Lebensqualität für mich verringert. Wie Britta Eckert sagt: Lebensqualität ist alles, aber von den 100 % können Sachen weggenommen werden. Zum Beispiel wenn Leute über mich bestimmen wollen. Zu den Sachen, die mich einschränken, zählt, wenn ich merke: Leute, die mir sehr nahestehen, sind unglücklich oder total erschöpft, weil sie mir Hilfe leisten – so was sägt meine Lebensqualität ab. Und positiv trägt zu meiner Lebensqualität meine Arbeit bei und sehr im Hier und Jetzt sein können. Im Moment sein können und da das Leben genießen.

Sind das Faktoren, die für Sie auch eine Rolle spielen, Frau Eckert?

BE: Na, im Groben.

Welche Rolle spielt die Möglichkeit, eigene Entscheidungen zu treffen?

BE: Sehr viel.

FK: Das würde ich für mich auch sagen. In meinem Leben ist es oft so, dass ich bestimmte Sachen nicht bestimmen kann – also: Die Pflege kommt morgens um 7 und abends um 9, und ich kann nicht sagen, ich will nicht um 9 schon ins Bett. Aber ich will innerhalb dieser Rahmenbedingungen, die ich durch meine Pflegebedürftigkeit habe, trotzdem mitbestimmen können. Das macht für mich ganz viel Lebensqualität aus, dass nicht einfach jemand kommt und sagt: Du musst es jetzt so machen.

Wie schwer ist es, diese Selbstständigkeit zu verwirklichen?

FK: Selbstständig oder selbstbestimmt?

Selbstbestimmt. Gehört zu werden mit den eigenen Wünschen.

BE: Naja, je nachdem, wie man gehört wird und beachtet.

Das heißt, weniger wichtig als die Frage, um welche eigenen Vorstellungen es konkret geht, ist, dass sie überhaupt beachtet werden?

BE: Ja.

FK: Mir fiel gerade der Satz ein: Die Freiheit liegt im Auge des Betrachters. Dass wir Menschen, die auf Hilfe angewiesen sind, und du, Britta, möglicherweise noch mehr als ich, sehr angewiesen sind auf das Wohlwollen der Leute, die uns begleiten. Ich glaube, dass ich es noch leichter habe, weil ich mal eben schnell dazwischenreden kann –

(Britta Eckert nickt sehr nachdrücklich.)

FK: – und die Leute zuhören müssen. Du bist auf Assistenten beim Äußern angewiesen. Ich glaube, das macht einen totalen Unterschied.

BE: Weil es ist leichter, mir den Mund zu verbieten.

FK: Und zwar spannenderweise den Mund zu verbieten einfach, indem die Leute nicht mitmachen.

BE: Indem keiner mitliest.

FK: Ich stelle mir auch vor, dass es grässlich ist, dass die Leute, mit denen du einen Konflikt hast, gleichzeitig die sind, die lesen müssen für dich.

BE: Da kannst du machen nix.

(Britta Eckert lacht.)

Es bleiben also Situationen, in denen nichts bleibt, als sich zu arrangieren?

BE: Ja.

FK: Und genau das macht für mich Lebensqualität aus mit meiner fortschreitenden Erkrankung, mit der ich zunehmend weniger kann – ich weiß nicht, ob sich das komisch anhört, aber manchmal macht es mir fast Spaß, herauszufinden, wie kann ich mich jetzt arrangieren. So in der Form von: Guck mal, das geht ja auch!

Das heißt, den Alltag als eine Herausforderung zu sehen und aufzunehmen?

FK: Dadurch, dass alle Leute annehmen, es muss mir schlechtgehen, der Alltag muss ja immer misslingen, wenn man behindert ist, habe ich dann das Gefühl, ich kann sowieso ganz oft nur gewinnen. Weil jedes bisschen „Oh, ich habe gute Laune“ heißt, ich bin besser als alle Erwartungen.

(Britta Eckert nickt.)

Was macht Sie denn in Ihrem Alltag stolz, Frau Eckert?

BE: Da wäre meine erste Frage, wie wird „stolz“ definiert?

Im Sinne von Herausforderungen, bei denen Sie sagen: Das leiste ich, da schaffe ich etwas, was für mich wichtig, gut und sinnvoll ist.

(Britta Eckert überlegt lange.)

FK: Ich bin gerade etwas ratlos, weil sich für mich diese Frage mit dem Stolz auch nicht so stellt. Und ich wun-

dere mich, warum. Vielleicht, weil manchmal Menschen mit Behinderung so von außen gesagt wird: Mann, was du alles kannst! Oder: Boah, dass du mit dieser Behinderung so leben kannst. Und ich denke so: Naja, das mach ich halt. Ich bin nicht besonders stolz drauf, so nach dem Motto: Wow, schon wieder eine Tasse Kaffee getrunken – wo andere sagen: Mensch, du kannst dich so schlecht bewegen, toll, was du alles kannst.

(Britta Eckert nickt.)

Alles klar, diese Frage führt nicht weiter ...

FK: Aber zugleich ist es spannend. Weil es auch bedeutet, dass wir oder ich bei mir vielleicht auf Sachen nicht stolz bin, auf die andere vielleicht stolz wären. Weil Stolz gar nicht im Konzept drin ist. Also bei dir, Britta, denke ich manchmal, du kannst echt stolz sein, wie du die Mitarbeitenden hier erziehst.

(Britta Eckert lacht.)

BE: Und die hab ich gut erzogen.

(Alle lachen.)

FK: Und zwar, sag ich mal, ehrenamtlich und ohne dafür bezahlt zu werden. Also, Mitarbeiterfortbildungsprogramme im täglichen Leben.

Fängt das damit an, dass bei Ihnen an der Tür steht: „Klopfen und auf ein Ja warten“? An welchen Punkten erziehen Sie die Mitarbeitenden?

BE: Zum Beispiel, wenn einfach irgendwo reingerannt wird.

In der stationären Einrichtung, in der Sie leben, gibt es wahrscheinlich einen großen Wechsel an Mitarbeitenden. Was möchten Sie neu Mitarbeitenden mitgeben?

BE: Das Gegenüber hat einen Willen.

FK: Darf ich vollenden? „Und der soll respektiert werden!“ Also nicht nur anerkannt werden im Sinne von: Jemand hat einen eigenen Willen und ich mach trotzdem etwas anderes, sondern dass er respektiert werden soll.

BE: Ja.

Eine sehr knackige Zusammenfassung. Was sagen Sie, Frau Kolster, neuen Mitarbeitenden im Pflegedienst?

FK: Ich glaube, die wissen schon, wenn sie zu der Kolster kommen, das ist eine, die Sachen sagt. Und die zu mir kommen, freuen sich zum Teil, dass ich meinen Willen so deutlich sagen kann, weil die sonst immer zu 80-jährigen kommen, die sich gar nicht mehr trauen oder die einfach ihren Willen nicht sagen. Ich finde Britta Eckerts Zusammenfassung genau richtig: Da ist der Wille, und der muss respektiert werden.

Es macht einen großen Unterschied aus zwischen Ihren Lebenssituationen, dass Sie, Frau Eckert, innerhalb einer Einrichtung leben, Frau Kolster außerhalb. Welche Rolle spielt diese Einrichtung in Ihrem Leben?

BE: Ich denke, ich würde auch woanders klarkommen, aber ob ich so viele Freiheiten hätte?

(Britta Eckert lacht.)

FK: Das ist die Frage. Es geht um die Freiheit. Eine Sache, die mir bei der Lebensqualität so wichtig ist, ist, dass ich tatsächlich immer wieder meine freie Entscheidung fällen kann. Und einer der Gründe, warum ich mir im Moment nicht vorstellen kann, in so einer Institution zu leben, ist, dass dieser Entwicklungsdruck da ist. Dass man ständig Ziele hat, Maßnahmen hat, etwas erreichen

muss, beweisen muss, dass man gerade an etwas arbeitet. Ich arbeite total gerne und entwickle mich total gerne, aber wenn jemand sagt, du musst jetzt das und das lernen, das geht gar nicht.

(Britta Eckert nickt.)

FK: Du nickst – ist bei dir auch so? Wie gehst du mit diesem Entwicklungsdruck um? Oder stellt sich der nicht mehr, weil du einmal klar gemacht hast, dass der für dich nicht so ist?

BE: Also Druck mach ich mir nicht.

FK: Machen andere dir Druck?

BE: Na, ich denke, die haben es aufgegeben.

(Britta Eckert lacht.)

Das heißt, es ist möglich, dem Druck auch auszuweichen?

FK: Ich habe den Eindruck, dass dieses dem Druck auszuweichen, dass es dazu eine gewisse Stärke oder Konstanz oder Widerstandsgeist oder was auch immer braucht. Den du hast oder auch mitbringst – vielleicht auch magst? Mir persönlich geht es oft auf den Geist, dass ich widerständig sein muss. Für dich passt es, widerständig zu sein?

(Britta Eckert nickt.)

Eine Frage zum Schluss, Frau Eckert: Hat schon mal jemand versucht, Ihnen das Rauchen zu verbieten?

(Friederike Kolster fängt an zu lachen.)

Ich sehe hier bei Ihnen im Zimmer Zigaretten liegen und frage mich gerade, ob das eigentlich schwierig ist, das durchzusetzen, dass Sie rauchen möchten.

BE: So konkret nicht.

FK: Britta und ich haben da eine ganz eigene Geschichte ... Als ich dich 2002 kennengelernt habe, konntest du dir noch nicht eine eigene Zigarette anzünden. Ich kam als Ergotherapeutin, und einer deiner ersten Wünsche an mich war, du möchtest lernen, dir selber eine Zigarette anzuzünden. Und dann gab es einen Riesenärger mit der Wohngruppe. Weil nämlich die Mitarbeitenden, weil du die Zigarette nicht zuverlässig in der Hand halten konntest damals, sagten, sie möchten nicht, dass du alleine rauchst. Und darum wollten sie nicht, dass du es lernst, damit du dir gar nicht erst alleine eine Zigarette anzünden kannst. Ich habe gesagt, das sind zwei verschiedene Sachen: Das eine ist, damit die Hütte nicht abfackelt, ist es wichtig, dass ihr dazu Verabredungen habt. Aber das ist noch lange kein Grund, dir zu verbieten, das zu lernen. Und da musste ich aber lange zu arbeiten, das weiß ich noch. Und das war total spannend.

Es wäre wahrscheinlich einfacher gewesen, wenn es darum gegangen wäre zu lernen, die Blumen zu gießen oder so.

FK: Oder sich die Zähne zu putzen.

Etwas Nützliches, genau.

(Britta Eckert und Friederike Kolster lachen.)

FK: Ich finde, wenn man auf Assistenz angewiesen ist, dann gepflegt selbstschädigendes Verhalten zu machen, ist total schwer. Also zu sagen: Ich möchte jetzt rauchen, oder: Ich möchte mir einen hinter die Binde kippen, kannst du mir noch mal den sechsten Schnaps einschenken? Spätestens da denken Assistenten, sie dürfen ihren Senf dazugeben. So was geht mir höllisch auf die Nerven.

Was verbinden Sie persönlich mit einem teilhabe- und personenzentrierten Ansatz?

Für mich bedeutet der Ansatz eine größere Hinwendung zu den individuellen Lebensrealitäten der Menschen, für die und mit denen ich arbeite. Ein Bekenntnis hin zu dem Anspruch, das Individuum in seiner Prioritätenverteilung ernst- und wahrnehmen zu wollen und in einen gemeinsamen Austausch darüber zu gehen, wie dies im Rahmen der Betreuung gewährleistet werden kann.

Damit geht auch eine andere, inhaltlich tiefere Auseinandersetzung einher, wie persönliche Lebensentwürfe aussehen können und was ich tun kann, um diese zu verstehen und bei der Umsetzung zu assistieren.

Christopher Dierks, Rehafachkraft, Nebo

Ich persönlich verbinde mit einem teilhabe- und personenzentrierten Ansatz die mögliche Gewährleistung, ein selbstbestimmtes Leben trotz Einschränkungen führen zu können. Es bedeutet für mich, dass das ganze Spektrum der Selbstbestimmung im Rahmen der persönlichen Möglichkeiten zur Gestaltung des eigenen Lebens mit Unterstützung genutzt werden kann.

Annika Groth, Betreuungsfachkraft, Quellenhof

Ich verbinde mit einem teilhabe -und personenzentrierten Ansatz, dass der Mensch im Mittelpunkt steht und selbstbestimmt und verantwortlich für sich sorgt. Da jeder Mensch individuell ist, so ist auch jede Verantwortlichkeit und Selbstbestimmung unterschiedlich. In der Macherei ist dies der Mittelpunkt unserer Arbeit.

Bettina Janikowski, Betreuungsfachkraft, Macherei

Niemand spürt besser, was er benötigt, als der Mensch selbst. Somit können wir Bedürfnisse nur gemeinsam eruieren und nicht auferlegen, weil wir lediglich glauben, etwas zu erahnen. Es geht um das feinfühlig Miteinander, um die Offenheit und Kreativität, manchmal versteckten Bedürfnissen ihren Raum geben zu können, damit sie sich entfalten.

Aleksandra M., Betreuungsfachkraft, Havelland

Mit dem personzentrierten Ansatz verbinde ich eine Haltung dem Menschen gegenüber, welche von Wertschätzung und Akzeptanz geprägt ist. Unterschiedliche Menschen bringen unterschiedliche Lebensplanungen, Einstellungen und Charaktereigenschaften mit, welche nicht immer mit meinen übereinstimmen müssen. Trotzdem akzeptiere ich diese und versuche, Menschen nicht von anderen Ansichten zu überzeugen, auch wenn das nicht immer leicht fällt. (...)

Lars Pahling, Rehafachkraft, NAVIS



FÜRSORGE & SELBSTBESTIMMTHEIT

Ich verbinde mit diesem Ansatz, den anderen in seinem spezifischen Sein und um seiner selbst willen anzunehmen.

Holger Hedemann, Betreuungsfachkraft/
Teamkoordinator, Nebo

Gedanken zu Teilhabe und Inklusion

Mein Thema in diesem Vortrag ist die persönlich bedeutungsvolle Teilhabe in einer Gesellschaft, die inklusiv ist und Platz für vielfältige Lebensentwürfe und Möglichkeiten bietet – und ich werde zusätzlich einen Blick auf Inklusion in der Schule werfen.

Subjektiv bedeutungsvolle Teilhabe heißt für mich, nach einer Kurzdefinition von Sangha Schnee: Meinen Platz im Leben finden. Einen Platz zum Leben haben, einen Platz im Leben in der Gesellschaft haben. Also: Meinen ganz eigenen, zu mir passenden, selbstbestimmt gewählten Platz zum Leben haben, meinen ganz eigenen, zu mir passenden, selbstbestimmt gewählten Platz in der Gesellschaft haben. Ich kann tun, was mich interessiert und bereichert, mein Sein schön und gut sein lässt. Und ich werde unterstützt darin – auf englisch heißt das: empowered, ein deutlich kräftigeres Wort – diesen Platz zu finden und zu gestalten.

Persönlich bedeutsame Teilhabe ist nicht statisch, sondern verändert sich mit der eigenen Entwicklung, meinen Veränderungsprozessen. Jeder Mensch ist ständig in diesem Prozess zur persönlich bedeutsamen Teilhabe: Wie gefällt mir mein Leben? Was würde mein Leben bereichern? Dazu gehören: hinfühlen, bemerken, darüber sprechen, verändern.

Was ist zu tun, wenn Menschen in der Verwirklichung ihrer Teilhabe angewiesen sind auf die Phantasie der anderen? Dies ist bei Kindern so – und vor allem und viel länger bei Kindern mit schweren und schwersten Behinderungen.

Die Begleitung hin zu subjektiv bedeutsamer Teilhabe als Erziehungsauftrag bezieht sich auf zwei Zeiten: gute Teilhabe jetzt, in diesem Moment, zu dieser Zeit – und für später, als Vision.

Für den Moment heißt: Es jetzt gut haben, einen guten Raum haben zum Leben und Sein, gut verstanden werden im Bereich des Möglichen. Zu Hause, beim Lernen, in der Schule, in der Freizeit, beim Sport.

Und „für später“ bedeutet: Einen Entwicklungsraum bereitgestellt zu bekommen, damit ich meinen Platz im späteren Leben finden kann. Dazu gehört es, Lebensentwürfe zu entwickeln, die mir ermöglichen, meinen mir eigenen Platz in der Gesellschaft zu haben.

Bei Kindern haben normalerweise Eltern und andere Begleitende Phantasien und Vorstellungen, wohin es genau gehen soll mit dem Kind, was wünschbar wäre für genau dieses Kind mit seinen Möglichkeiten und Schwächen, Vorlieben und Abneigungen.

Dies sind Vorstellungen, die das Kind später erfüllt oder – meist – nicht erfüllt, an denen es sich entlangentwickeln oder von denen es sich abgrenzen kann, denen es eigene Lebensentwürfe gegenüberstellt. Das Kind probiert dabei aus, formt sich das eigene Leben, findet den eigenen Platz im Leben, baut und verwirft, findet neu, immer wieder.

Zunächst geleitet, angeleitet, begleitet von den Eltern oder z. B. Heimmitarbeitenden und ihrer Vision für das Kind, und in der Schule von den Lehrenden und ihrer Vorstellung: Wohin könnte dieses Kind kommen –

welche Wege können ihm offenstehen? Was braucht das Kind für sein späteres Leben, welche Schlüsselqualifikationen? Welche gezielte Förderung, welche Entwicklungsräume sollen ihm bereitgestellt werden?

Die Förderung individuell bedeutsamer Teilhabemöglichkeiten bedeutet also, weit zu denken, weiterzudenken: Wo könnte dieses Kind in 10, 20, 30 Jahren sein – und was könnte dazu beitragen, dass das Leben dann reich und zufrieden ist, dass ein eigener Platz da ist? Erziehung und schulische Förderung brauchen also Visionen, ein Leitbild für das Kind.

Wovon sind unsere Visionen abhängig? Eine Vision ist das Bild, das wir uns machen, das vor unserem inneren Auge erscheint, gespeist von unseren Erfahrungen und Werten. Diese Vision ist auch abhängig von unseren Werten, begrenzt von unserem eigenen Horizont, von dem, was wir für vorstellbar halten. Entwicklung zu begleiten durch Erziehung, Lehren, Therapie ist also unter anderem abhängig von unseren Visionen für jemanden, für uns selbst.

Welche Visionen haben Eltern oder Mitarbeitende im Heim für die behinderten, schwerstmehrfachbehinderten Kinder? Wie sieht ein gutes, ein erstrebenswertes Leben von einem Menschen mit Behinderung aus? Wie kommt diese Person dahin? Welche Entwicklungs- und Veränderungspotentiale liegen im Menschen selbst, und welche Potentiale können von außen beeinflusst werden?

Je mehr Beeinträchtigungen eine Person beim Lernen, beim Entwickeln hat, desto wichtiger ist es, die Kontextfaktoren zu stützen und zu beeinflussen. Die Entwicklung einer zufriedenstellenden Teilhabe besteht dann

gegebenenfalls weniger darin, dass die Person sich in den Entwicklungsraum hinein bewegt, sondern dass ein vielfältiger Raum bereitgestellt und stetig überprüft und angepasst wird.

Welche Visionen stellt unsere Gesellschaft bereit für Menschen mit Behinderungen? Auf was für Menschen, für Lebensentwürfe hat die Gesellschaft sozusagen „Lust“? Was sind gewünschte, feierwürdige Daseinsformen? Die Spanne ist nicht so breit. Und je weniger Menschen mit schweren Behinderungen im Zentrum der Gesellschaft leben, desto weniger Beispiele gibt es, an denen man sich orientieren und ausrichten kann. Was ist ein schönes, bedeutungsvolles Leben? Was braucht jeder dieser Menschen als Startpaket, um sich gut auf den Weg zu machen? Und: Welchen Platz bietet denn die Gesellschaft jedem von ihnen – wie willkommen ist jede, jeder mit dem eigenen So-Sein in der Gesellschaft?

Im Laufe der letzten Jahrzehnte ist die Gesellschaft schon bunter, vielfältiger geworden. Aber es gibt einen Sog in der Gesellschaft zum Mainstream. Abweichungen sind möglich, nicht jede Abweichung wird bejubelt, manche nicht gern geduldet.

Gegen Behinderung gibt es Eingliederungshilfe und Therapie – „dagegen kann man was machen“.

Ich selbst bin durch eine fortschreitende Muskelerkrankung auf den Rollstuhl und auf Hilfe angewiesen, seitdem ich 40 bin. Immer wieder werde ich auf der Straße angesprochen, gerade neulich wieder: Sie wollen doch aus dem Rollstuhl raus, da kann man doch folgendes tun... . Ich behaupte, dass unsere Gesellschaft bisher nicht inklusiv ist.

Eine inklusive Gesellschaft wäre eine Gesellschaft, in der verschiedenste Lebensentwürfe und Lebensmöglichkeiten selbstverständlich sind, ihren Platz haben, willkommen sind. Inklusiv ist eine Gesellschaft, die sich danach sehnt, bunt zu sein, die sich nicht schrecken lässt von Veränderungen. Inklusive Gesellschaft heißt: Neugierig zu sein auf das, was die einzelne Person mitbringt, Räume zur Verfügung zu stellen für Entwicklung und Anerkennen der Begrenzungen. Vom innersten Herzen her anerkennen, dass Menschen verschieden sind und dass diese Vielfältigkeit ein Reichtum ist. Im Englischen gibt es den Ausdruck: Celebrate diversity - Vielfältigkeit feiern.

Nicht nur im Bereich von Behinderung tut sich unsere Gesellschaft mit Inklusion schwer.

Was braucht eine Gesellschaft, brauchen Menschen in der Gesellschaft, um offen und neugierig zu sein auf anderes? Es geht in einer inklusiven Gesellschaft um mehr als um Toleranz. Toleranz heißt hinzunehmen, dass es andere Lebensentwürfe, Menschen mit anderen Möglichkeiten gibt – ist halt so, solange es mich nicht berührt, bewegt, beeinflusst. Inklusive Gesellschaft heißt: Die Vielfalt von Lebensentwürfen, Möglichkeiten ist wichtig und ausdrücklich gewünscht.

Inklusion bedeutet nicht – wie in der Chemie – in sich abgeschlossener Einschluss, sondern dazugehörig sein, einbezogen sein. Inkludieren, inklusiv sein ist ein Tätigkeitswort. Die inklusive Gesellschaft sehnt sich nach Vielfältigkeit. Der einzelne Mensch erlebt es als normal und als Bereicherung, wenn Andere andere Möglichkeiten, Erfahrungen, Begrenzungen haben als er selbst. Und hier wird die Begrenztheit unserer Gesellschaft spürbar. Vielfalt im Sinne von besser machen, besser

können wird gerne genommen – Vielfalt im Sinne von Begrenztheit weniger, die Furcht vor einer Nivellierung nach unten sitzt tief.

Was bedeuten diese Gedanken im Hinblick auf eine Inklusion in der Schule? Inklusion in der Schule ist neuerdings gesetzlich verordnet und soll Integration ablösen. Worum es nicht gehen kann dabei ist, Kinder mit Behinderungen einfach in Regelschulen einzubringen und zu sehen was passiert. Die besondere Lernsituation von Kindern mit Behinderungen muss berücksichtigt, personelle und weitere Mittel zur Förderung müssen zur Verfügung gestellt werden. Die Berührungängste von Eltern sogenannter gesunder Kinder behinderten Kindern gegenüber sind groß. Die Neugier auf Kinder mit Behinderungen ist in Regelschulen nicht sehr groß. Behinderte Kinder in der Klasse werden eben nicht direkt als normal, als normaler Teil einer bereits existierenden Vielfalt angesehen. Manchmal werden behinderte Kinder in einer Regelschule von den Eltern anderer Kinder hingenommen, weil das eigene Kind von ihnen, an ihnen lernen kann, wenn zum Beispiel Sozialkompetenzen gefördert werden. In der inklusiven Schule meiner Phantasie geht es genau darum nicht. Es geht nicht darum, behinderte Kinder als „Lernmedium“ für nichtbehinderte Kinder zur Verfügung zu stellen. Sondern es geht darum, ein gutes Miteinander zu ermöglichen – auch ein gutes Nebeneinander: Nicht jeder muss an jedem interessiert sein. Schule bedeutet: Lern- und Entwicklungsraum für alle Kinder mit allem, was jedes Kind zum Lernen und Entwickeln braucht. Schulpolitik bedeutet, sich der Herausforderung zu stellen, diesen Bedarf genau zu analysieren und umzusetzen. Genau zu schauen, was nötig ist – räumlich, personell, vom Material her – sodass Kinder mit Behinderungen bestmöglich

lernen und sich entwickeln können. Das kann an einer Schule zusammen mit sogenannten gesunden Kindern sein, das kann auch an Förderschulen sein. Auch hier gilt es, eine große Vielfalt zur Verfügung zu stellen. Inklusion bedeutet ja eben nicht Gleichmacherei, sondern Anerkennen und Schätzen der Vielfalt. Und hier liegt eine große Anforderung – so weit sind wir, ist unsere Gesellschaft noch lange nicht.

Inklusion bedeutet zunächst eine Veränderung in allen Köpfen und Herzen:

- In den Herzen und Köpfen von denen, die als direkt Betroffene, als An- und Zugehörige neue Perspektiven gebrauchen können.
- In den Herzen und Köpfen von allen professionell Beteiligten.
- Und in den Köpfen derer, die bisher auch gut ohne Kontakt zu Menschen mit Behinderungen ausgekommen sind.

Wir alle müssen dabei lernen, weiter zu denken, als der bisherige Erfahrungshorizont uns vorgibt.

Wichtig ist, nicht zu denken, dass wir – als professionell Arbeitende, Eltern behinderter Kinder, direkt Betroffene – diese Arbeit alleine machen müssen, wir für den Prozess verantwortlich sind. Inklusion ist eine Bringeschuld der Gesellschaft.

In der UN-Konvention für Menschen mit Behinderungen heißt es in Artikel 8: „Bewusstseinsbildung: Die Vertragsstaaten verpflichten sich, sofortige und wirkungsvolle Maßnahmen zu ergreifen, um in der gesamten Gesellschaft, einschließlich auf der Ebene der Familien, das Bewusstsein für Menschen mit Behinderungen zu

schärfen und die Achtung ihrer Rechte und Würde zu fördern, Klischees, Vorurteile und schädliche Praktiken gegenüber Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen zu bekämpfen und das Bewusstsein für die Fähigkeiten und den Beitrag von Menschen mit Behinderungen zu fördern.“

Dieses ist ein Arbeitsbereich der Politik, ein langwieriger Prozess, der gerade erst beginnt. Es muss ein vorderstes Ziel der Politik sein, Inklusion nicht nur zu verordnen – weil es halt geltendes Recht ist – sondern Inklusion gesellschaftlich zu ermöglichen. Dazu gehört auch, Inklusionshindernisse zu analysieren und Wege zu ebnen. Eine Gesellschaft, die nicht behindert, wäre schon ein großer Schritt. Nicht umsonst ist „für eine Gesellschaft, die nicht behindert“ das Motto der Behindertenhilfe im evangelischen Johannesstift.

Eine inklusive Gesellschaft, eine Gesellschaft, die Vielfältigkeit feiert und genießt und verschiedenen Menschen wirklich verschiedene Entwicklungsräume, Verwirklichungsräume zur Verfügung stellt, wäre noch einen Schritt weiter, eine Vision, auf die es sich lohnt, hinzuarbeiten.

Was können wir tun, um an der Entstehung und Verwirklichung dieser Vision zu arbeiten? Wir als professionell Beteiligte können Wirkungsbereiche in mehrere Richtungen haben:

- in der Arbeit mit den direkt betroffenen Kindern Visionen zu haben, Räume zum Sein und Entwicklungsräume zur Verfügung zu stellen.
- in der Arbeit mit den Eltern diese in der Entwicklung von Visionen für das Leben ihrer behinderten Kinder einfühlsam zu unterstützen, Schmerz zu begleiten und das Entwickeln von Visionen zu unterstützen, die

über das „normal werden durch Therapie und Förderung“ oder das „braucht eben lebenslange Pflege“ hinausgeht.

- in der Arbeit mit Eltern und Lehrkräften und Kindern von Regelschulen Leben mit Behinderung als ein normales Leben, als eines von vielen, zu erleben und darzustellen, Kontaktmöglichkeiten bereitzustellen, Erfahrungen möglich zu machen, Ängste zu nehmen, begleiten auf dem Weg zur inklusiven Gesellschaft.
- und im eigenen täglichen Sein in der Gesellschaft Vielfalt anerkennen und schätzen lernen.

Ich möchte schließen mit einem Gedicht des Theologen Kurt Marti, das mich schon lange begleitet:

*wo kämen wir hin
wenn alle sagten
wo kämen wir hin
und keiner ginge nachzusehn
wohin wir kämen wenn wir gingen*

Ich wünsche Ihnen und uns alles Gute auf diesem Weg.



Artikel 8:

Bewusstseinsbildung. (1) Die Vertragsstaaten verpflichten sich, sofortige, wirksame und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um a) in der gesamten Gesellschaft, einschließlich auf der Ebene der Familien, das Bewusstsein für Menschen mit Behinderungen zu schärfen und die Achtung ihrer Rechte und ihrer Würde zu fördern; b) Klischees, Vorurteile und schädliche Praktiken gegenüber Menschen mit Behinderungen, einschließlich aufgrund des Geschlechts oder des Alters, in allen Lebensbereichen zu bekämpfen; (...)



Teilhabeorientierte, personzentrierte Zielsetzung

Zielsetzung in der Eingliederungshilfe

In den Wohneinrichtungen der Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH sind Ziele ein immer präsenteres Thema. Die Behindertenhilfe ist eine Einrichtung der Eingliederungshilfe. Eine der Maßgaben für die Finanzierung ist, dass mit den, teils auch für, die Klientinnen und Klienten Ziele formuliert und Maßnahmen entwickelt werden.

Dass dies überhaupt erforderlich ist, dass Menschen mit Behinderungen unter einem höheren Entwicklungsdruck stehen als Nichtbehinderte, sich entwickeln zu müssen und kontinuierlich Ziele für die eigene Entwicklung festlegen zu sollen, ist eine Ungleichbehandlung von Menschen mit und ohne Behinderung und damit in sich diskriminierend. Diese Haltung und Anforderung entspricht dem lange gültigen Paradigma des Förderns und Forderns. Unter anderem widerspricht dies der UN-Behindertenrechtskonvention – und passt nicht zum Paradigma der TOK.

Dieses komplexe Thema bedarf eines eigenen gesellschaftlichen und politischen Prozesses. Und: In der momentanen Situation ist es der gegebene Rahmen, den es auszugestalten gilt, ohne die individuell bedeutungsvolle Teilhabe als Kernauftrag aus den Augen zu verlieren.

Handlungen, Handlungsfähigkeiten, Aktivitäten sollen durchgeführt und erarbeitet werden. Die Fallmanager/-innen der Behörde erwarten die Formulierung von Zielen, um an deren Erreichen qualitativ gute Arbeit

messen zu können. Die Eltern und ggf. gesetzliche Betreuer der Bewohnenden möchten sich darauf verlassen können, dass ihre „Kinder“ in der Einrichtung gut aufgehoben sind, sie entsprechend ihren Möglichkeiten gefördert werden und gute Aktivitäten lernen und durchführen. Die Mitarbeitenden finden in einem differenzierten Prozess heraus, was die Handlungsanliegen der Bewohnenden sind, und versuchen diese umzusetzen. Und die Bewohnenden selber ...?

Der gesamte Prozess der Ziel- und Maßnahmenplanung und vor allem die Umsetzung im Alltag der Eingliederungshilfe bergen viele Fallen und Hindernisse. Und selbst wenn in der Vorbereitung alles optimal läuft, kann es trotzdem in der Praxis scheitern. Warum?

Im besten Falle sind alle Voraussetzungen optimal gegeben und die Rahmenbedingungen stimmen – alle Beteiligten sind miteinander im Gespräch, es gibt eine oder mehrere gemeinsame Sitzungen, die Klientin weiß, was sie möchte, und aus diesen Wünschen können gut machbare Ziele mit ihr erarbeitet werden; es gibt Zeit, um die Maßnahmen an die Ziele anzupassen und auf das im Alltag gut Mögliche abzustimmen. Und trotzdem kann es auch dann passieren, dass irgendetwas nicht passt, dass während der Maßnahmen immer wieder Stress entsteht, dass die mühsam erlernte und geübte Aktivität nicht genutzt wird. Warum? Weshalb halten oft erarbeitete Ziele nicht, was man sich von ihnen versprochen hat?

Hier hilft die Berücksichtigung der zugrundeliegenden Bedürfnisseebene, eine Betrachtungsweise der Gewaltfreien Kommunikation (GFK) nach Rosenberg. Wir haben hieraus einen Ansatz entwickelt, mit dem in Therapie und Eingliederungshilfe durch die Einbeziehung der zugrundeliegenden Bedürfnisse eine tiefere personenzentrierte Ausrichtung entwickelt kann. Wenn sowohl Hilfegebende als auch die Hilfenehmenden wirklich verstehen, worum es geht, ist der Weg zu nachhaltiger, persönlich bedeutungsvoller Teilhabe deutlich leichter.

In den TOK-Schulungen mit den Mitarbeitenden wurde dieser Ansatz vorgestellt. Dieser Artikel soll neben einer Vertiefung des Themas zusätzlich den Leserinnen und Lesern, die sich damit noch nicht beschäftigt haben, einen Einblick in diese Sichtweise ermöglichen.

Bedürfnisse als Hintergrund des Handelns

Vier Freunde und Freundinnen verabreden sich, um miteinander im Wald spazierenzugehen und dann noch gemeinsam zu picknicken. Ein schönes Vorhaben, alle freuen sich auf den Tag. Der eine ist wortkarg, geht eigentlich eher für sich. Die andere hat ihre Wanderschuhe angezogen und geht flotten Schrittes voran und wartet immer wieder auf den trödelnden Rest. Der dritte hat seinen neuen Fotoapparat mit, bleibt immer wieder stehen und fotografiert. Die vierte versucht immer wieder, mit jemandem intensiv ins Gespräch zu kommen, irgendwie gelingt das aber nicht, und so schließt sie sich dann, leicht japsend, der flotten Wanderin an, die aber eigentlich nicht viel reden will. Schon nach drei Kilometern hat der erste einen schönen Picknickplatz entdeckt und lässt sich nieder, während die Wanderin

sich gerade erst warmgelaufen hat und ziemlich frustriert ist. Mitten in der Unternehmung gibt es Missstimmungen, und keiner weiß so richtig warum. Und so ist die Stimmung beim Picknick eher genervt, und am Ende des Tages gehen die vier auseinander mit dem Vorsatz, das so bestimmt nicht nochmal zu machen. Kennen Sie eine solche oder ähnliche Situation?

Die Gewaltfreie Kommunikation (GFK) ist eine Methode, die zur Krisenintervention und Konfliktlösungen angewendet wird. Sie wurde von Dr. Marshall Rosenberg begründet, einem klinischen Psychologen, der unter anderem von C. Rogers in klientenzentrierter Psychotherapie ausgebildet wurde.

Eine der wesentlichen Inhalte der gewaltfreien Kommunikation ist die Unterscheidung von Bedürfnissen (englisch: needs) und Strategien. Rosenberg hat herausgefunden, dass die Ursache für Spannungssituationen und Konflikte in aller Regel darin liegt, dass wir darüber sprechen, was wir tun möchten, aber wir die zugrundeliegende Motivation, das was uns antreibt, diese Handlung zu tun, nicht benennen (können). Zumeist ist uns das selbst nicht ganz klar und schon gar nicht bewusst. Rosenberg nennt dies „Illiteracy of needs“ – wir verfügen meist nicht über die Klarheit und den Wortschatz, das zu benennen, was hinter unseren Handlungen steht.

Rosenberg beschreibt, dass jede unserer Handlungen der Bedürfniserfüllung dient. Und während die Bedürfnisse universell sind, bilden Handlungen und Betätigungen die ganz individuelle Strategie ab, diese Bedürfnisse auf die ganz eigene Weise in das eigene Leben zu bringen.

Bedürfnisse sind also das, was uns dazu anregt, etwas zu tun, unsere tiefe, zugrundeliegende Motivation von

Handlungen. Strategien sind die eigentlichen Handlungen, das, was wir tun, was nach außen sichtbar ist. Die Bedürfnisse sind bei allen Menschen vergleichbar, in allen Kulturen, unabhängig vom Gender, vom Alter, von körperlichen oder geistigen Fähigkeiten. Anders bei den Strategien: Diese sind individuelle, ganz eigene Formen der Handlungsausführung, kulturell geprägt, beeinflusst von der Kultur, dem sozialen Geschlecht, den Rollen, die man ausfüllt etc.

Betrachten wir die Gruppe aus dem Beispiel, so haben sich alle für dieselben Handlungen, dieselben Strategien verabredet, nämlich Spaziergehen und Picknicken. Die zugrundeliegenden Bedürfnisse aber sind wahrscheinlich ganz verschieden, und dieses ist der Auslöser für die Konflikte. Für den ersten ist möglicherweise in der Natur zu sein das zugrundeliegende Bedürfnis, außerdem Entspannung. Die zweite, die Wanderin, möchte Bewegung und Herausforderung; beim Fotografieren steckt möglicherweise der Wunsch nach Lernen, Entwicklung, Kompetenz dahinter. Und die vierte möchte Kontakt und Begegnung, Verstehen und Verstanden werden. Wären sich die vier Spaziergänger klargewesen, was sie antreibt, und hätten sie sich darüber verständigen können, hätte der Tag ganz anders verlaufen können.

Behinderung und „Special Needs“

Der von außen offensichtliche Unterschied zwischen Menschen mit und ohne Behinderung bekommt weniger Gewicht, wenn deutlich wird, dass die eigentliche Gemeinsamkeit die Bedürfnisse sind. Menschen werden nichts anderes, wenn sie eine Behinderung erfahren, sie bleiben Menschen.

An dieser Stelle lohnt es, eine Wortwahl kritisch zu beleuchten. Menschen mit Behinderungen haben genau dieselben Bedürfnisse wie alle Menschen. Sie haben keine „special needs“! (spezielle Bedürfnisse; ein Begriff, der im amerikanischen Sprachgebrauch entwickelt wurde und im Zusammenhang mit Menschen mit Behinderung gebraucht wird). Menschen mit Behinderungen benötigen nach unserem Verständnis „adapted strategies“ (angepasste Strategien). Mithilfe dieser spezifisch angepassten Strategien erfüllen sie sich dieselben Bedürfnisse wie andere Menschen auch.

Wenn das sehr klar ist, rücken Menschen mit Behinderungen aus dieser Sonderklasse raus, sind mehr „Menschen“ – nicht mehr das Trennende überwiegt, sondern das Gemeinsame. Diese Sichtweise kann helfen, ein besseres Verständnis dafür zu entwickeln, dass manche Menschen auf sehr spezifische Strategien angewiesen sind und dass ihre Bedürfnisse vergleichbar mit denen aller anderen Menschen sind.

Personzentrierte Zielsetzung mithilfe der Bedürfnisebene

Auch wenn in der Eingliederungshilfe oder in der Therapie über Ziele gesprochen wird, geschieht dies meist auf der Strategieebene, die darunterliegende Bedürfnisebene wird normalerweise nicht mitbenannt bzw. berücksichtigt. Dies kann zu Missverständnissen und langfristigen Konflikten führen – und darum möchten wir dazu anregen, diese Ebene bewusst in den Prozess miteinzubeziehen.

Hierzu zwei Beispiele:

Frau Z. wohnte lange im Havelland. Über lange Zeit formulierte sie nachdrücklich das Ziel „Ausziehen in eine eigene Wohnung“. Und obwohl die Mitarbeitenden das eigentlich für nicht realistisch hielten, einigten sie sich mit Frau Z. darauf, das Vorhaben anzugehen. Um es realisierbar zu machen, wurden Zwischenziele formuliert und Maßnahmen geplant. Eines der Zwischenziele war „Tisch decken und Abräumen“, und dazu gehörte, dass Frau Z. mehrmals wöchentlich den gemeinsamen Abendbrotstisch decken sollte. Sie erklärte sich dazu bereit. Und im wöchentlichen Ablauf kam es immer wieder zu Schwierigkeiten: Sie kam nicht pünktlich in die Wohngruppe, hatte keine Lust oder war mit etwas anderem beschäftigt, das sie nicht unterbrechen wollte. Hieraus entstanden fast täglich Reibereien. Gleichzeitig beteuerte sie immer wieder, dass es ihr Ziel sei, in eine eigene Wohnung zu ziehen. Als dann die zugrundeliegende Bedürfnisebene betrachtet wurde, klärte sich der Konflikt. Der eigentliche Antrieb zum Thema „eigene Wohnung“ von Frau Z. war, dass ihre Bedürfnisse Selbstbestimmung/Autonomie und Wählen können nicht erfüllt waren. Frau Z. wollte z. B. gerne selbst bestimmen, was sie nach der Werkstattarbeit machen möchte und wann sie abends essen will. Die ihr zugängliche Strategie war die eigene Wohnung, in der sie die Mahlzeiten selbstbestimmt festlegen kann. Es fiel ihr als Strategie nicht ein, das zu thematisieren – das gemeinsame Abendbrot war zu der Zeit fester Bestandteil des Gruppenlebens. Doch der vereinbarte Plan stand im direkten Widerspruch zum Bedürfnis – statt Autonomie/Selbstbestimmung gab es jetzt eine feste Verabredung vor dem Abendbrot. Als das klar war, konnten die Ziele

nochmal gemeinsam überdacht und angepasst werden. Ein Handy zu kaufen und bedienen zu können, war eines von mehreren neu formulierten Zielen. Verabredet wurde, dass Frau Z. anrufe, wenn sie später essen wolle, da dies für die Abendplanung der Mitarbeitenden wichtig war.

Bewohnerin X., ihre Physiotherapeutin und die Mitarbeitenden haben sich gemeinsam für das Ziel Laufen entschieden. Als Maßnahme war angedacht, dass X jeden Tag zehn Minuten vor dem Abendbrot mit einer Mitarbeiterin von ihrem Zimmer zum Esstisch läuft und nicht den Rollstuhl nutzt. Soviel zur Strategieebene. Im Alltag gab es immer wieder Konflikte. X fuhr immer wieder genau zur Abendbrotszeit mit dem Rollstuhl zum Essen, sollte dann zurückfahren, damit das Laufen doch noch stattfinden, aber eigentlich hatten die Mitarbeitenden keine Zeit mehr. Die Physiotherapeutin war unzufrieden, dass das Training nicht stattfand, die Bewohnerin genervt, dass sie immer gegängelt wurde.

Was steckte dahinter, warum konnte der eigentlich gut ausgedachte Plan nicht klappen? Im Gespräch wurde klar, dass die Anliegen auf der Bedürfnisebene verschieden waren. Für den Mentor verbirgt sich hinter dem Thema Entwicklung (für die Bewohnerin) und Entlastung (für sich selbst), der Physiotherapeutin ging es um Bewegung und Kompetenz. Und für die Bewohnerin selber stand neben Entwicklung und Kompetenz das Bedürfnis nach Natur im Vordergrund. Ihre angestrebte Lieblingsstrategie: alleine draußen zu sein und unter einem Baum sitzen zu können. Das Ziel selbst stimmte grundsätzlich – und war sehr, sehr langfristig gedacht. Bis das Laufen so sicher wäre, dass ein kurzer

Spaziergang alleine möglich wäre, waren zwei Jahre eine optimistische Schätzung. Und so war es einerseits wichtig, abzustimmen, welche Maßnahmen angebracht sind und am besten in den Alltag passen. Andererseits wurde geschaut, ob es Zwischenziele gebe, die schon jetzt der Klientin ermöglichen, ihr Bedürfnis nach Natur zu erfüllen. Für den Gruppenmitarbeiter, der Entlastung gebrauchen kann, ist begleitetes Lauftraining mit einer Klientin direkt vor dem Abendbrot nicht die beste Option. Und um alleine unter einem Baum zu sitzen, brauchte die Klientin zunächst die Fähigkeit, vom Rollstuhl alleine auf den Boden zu kommen und wieder hinein – und die Möglichkeit, alleine mit dem Elektrorollstuhl draußen zurechtzukommen. Beides konnte mit ihr geübt werden.

Schlussbetrachtung

Das Herausfinden der zugrundeliegenden Bedürfnisse ist nicht immer leicht – und es lohnt sich sehr, diese Ebene in die Arbeit mit hineinzunehmen.

Das Vertrautsein mit Bedürfnislisten, Schulungen in dem Bereich, wie z. B. das Besuchen eines Kurses für gewaltfreie Kommunikation, können Mitarbeitende in diesem Aspekt ihrer Arbeit unterstützen.

Die Mitarbeitenden der Behindertenhilfe nannten bei der der Sammlung der Vorhaben in den Schlussrunden der TOK-Schulungen überdurchschnittlich oft die Berücksichtigung der Bedürfnisseebene und unterstrichen die Wichtigkeit dieser Sichtweise.

Je weniger die Klientinnen und Klienten verbale Sprache zur Verfügung haben, desto komplexer und auf den

ersten Blick wenig umsetzbar scheinen das Thema und der Ansatz. Und doch ist es gerade in dieser Arbeit ebenso sinnvoll, nicht nur einem vermuteten Handlungsziel auf der Spur zu sein, sondern der Frage, welche Bedürfnisse bei dieser Person erfüllt sind und welche nicht – und welche Ziele am besten dabei helfen könnten, sich den unerfüllten Bedürfnissen zu nähern. Dazu ist es nicht notwendigerweise erforderlich, dass die Person, um die es geht, selbst Bedürfnisse (verbal) äußern kann. Es gibt auch die Möglichkeit, über eine Vermutung herauszufinden, welche Bedürfnisse gerade erfüllt/unerfüllt sind – und diese Vermutungen im Alltag immer wieder zu überprüfen.

Literatur:

Rosenberg, Marshall B. (2012): *Gewaltfreie Kommunikation – eine Sprache des Lebens*. Junfermann, Paderborn, 10. Auflage

Kolster, Friederike/ Schnee, Sangha (2015): *Da geht noch was ... - Aspekte einer Veränderung*.

Die Weiterentwicklung eines Therapiekonzeptes mithilfe der GFK. In: Empathische Zeit 4

Kolster, Friederike/ Schnee, Sangha (2015): *Die Unterscheidung von Strategie und Bedürfnis als ein Schlüsselement erfolgreicher Rehabilitation und Krankheitsverarbeitung. In: Empathische Zeit 4*

Kohlmann, Linda/ Stücklen, Julia (2015): *Grundlagen zur Entwicklung eines Erhebungsinstrumentes zur bedürfnisorientierten Zielfindung im Konzept der handlungsorientierten Diagnostik und Therapie (HoDT)*. Bachelorarbeit, ASH



Wo wollen Sie teilhaben?

*Bei wichtigen Entscheidungen,
die hier getroffen werden.*

Angelika Kroll

*Dass ich an meinem Leben
selber teilhaben kann.*

Ines Göbel



Ein Interview von Diana Richter, Stellvertretende Leiterin Referat Kommunikation, mit der Geschäftsführerin der Evangelisches Johannestift Behindertenhilfe gGmbH Sylke Hölscher, und der Dozentin und Konzeptentwicklerin Friederike Kolster

„Inklusion gibt es nicht als Standardpaket“

In der Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) geht es darum, allen Menschen die uneingeschränkte Teilnahme an allen Aktivitäten möglich zu machen. Nicht das negative Verständnis von Behinderung soll der Maßstab sein, sondern ein gemeinsames Leben aller Menschen mit und ohne Behinderungen. Folglich hat sich nicht der Mensch mit Behinderung zur Wahrung seiner Rechte anzupassen, sondern das gesellschaftliche Leben aller muss für alle Menschen (einschließlich der Menschen mit Behinderungen) ermöglicht werden. Diese gleichberechtigte Teilhabe an der Gesellschaft, die Inklusion, ist der Leitgedanke der Behindertenrechtskonvention.

Was sehen Sie als Erfolge der letzten 3 bis 5 Jahre bei der Umsetzung der UN-BRK in Deutschland?

Hölscher: Die UN-BRK ist kein Patentrezept, das Erfolge auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft garantiert. Ich verstehe sie eher wie einen Motor auf diesem Weg. Zu den Erfolgen zähle ich, dass die UN-BRK Grundlage geworden ist für viele Gesetzesnovellierungen sowie das Recht auf Wahlfreiheit, also die Wendung hin zum personenzentrierten Ansatz und weg vom Fürsorgeprinzip. Sie hat das Bildungsverständnis verändert, und das in der UN-BRK formulierte Ziel des Rechts auf Arbeit findet sich im Bundesteilhabegesetz wieder. Es bleibt weiterhin viel zu tun, auch wenn eine starke Bewegung von der Integration hin zur Inklusion bereits zu beobachten ist. Inklusion betrifft alle Menschen: Junge, Ältere, Menschen mit Beeinträchtigungen jedweder Art,

Menschen mit Fluchterfahrungen.

Inklusion kann auch als Gleichmacherei verstanden werden: Alle sollen das Gleiche haben bzw. bekommen. Statt dessen sollte es um „Celebrate Diversity“ (Feiern der Vielfalt) gehen. Jedem Menschen sollte die Möglichkeit gegeben werden, sich zu entwickeln und dafür die individuelle Unterstützung zu bekommen, die er braucht.

Was verstehen Sie darunter, Frau Hölscher?

Hölscher: Nehmen wir das Beispiel der inklusiven Schulen: Kinder mit Mehrfachbehinderungen haben andere Bedürfnisse als Kinder ohne Mehrfachbehinderungen. Wir wollen diese berücksichtigen. Weil es keine Patentrezepte gibt, planen wir in der „Schule ohne Grenzen“ zusätzliche Räume für Pflege oder auch Ruheräume oder auch nicht gemischte Klassen. Inklusionsdogmatiker würden sagen, dass es sich dann doch nicht um eine inklusive Schule handelt. Es geht um das Anerkennen der Realitäten und das Anerkennen der Vielfältigkeit. Das wollen wir leben, das bedeutet Inklusion.

In welchen Bereichen sehen Sie Grenzen der Inklusion?

Hölscher: Inklusion darf kein Luxusthema sein. Sie darf nicht von anderen akuten politischen Themen verdrängt oder gar abgehängt werden. Sie darf nicht etwas sein, was sich eine Gesellschaft leistet. Inklusion

bedeutet die Vielfalt einer Gesellschaft strukturell so zu gestalten, dass Vielfalt lebbar ist: für und mit Menschen mit Fluchterfahrungen, Menschen mit Beeinträchtigung etc.

Wenn wir uns beispielhaft einen 30-jährigen Menschen mit einer Mehrfachbeeinträchtigung vorstellen: Was ist für diesen Menschen im Alltag, bezogen auf seine Beeinträchtigung, heute anders als vor 10 Jahren?

Kolster: Im Hinblick auf die Situation von Menschen mit einer Körperbehinderung hat sich vieles verbessert: mehr Reisemöglichkeiten, deutlich besserer ÖPNV, viel mehr rollstuhlgängige Behörden, etwas mehr Akzeptanz in der Bevölkerung. Deutlich anders ist es mit den anderen Aspekten der Behinderung: Menschen mit geistiger bzw. Mehrfachbehinderung führen weiterhin ein Leben am Rande der Gesellschaft, da die Gesellschaft noch nicht inklusiv ist. Inklusion zu leben heißt für mich, neugierig auf die Lebenswelten der jeweils anderen zu sein und diese willkommen zu heißen.

Welche Herausforderungen und Risiken birgt Inklusion?

Kolster: Inklusion wird meines Erachtens von oben verordnet, ohne die nötigen gesellschaftlichen Prozesse intensiv anzustreben und zu verfolgen. Das bedeutet dann eher „Injektion“ der Menschen mit Behinderung in ein nicht offenes, willkommen heißendes Netz der Gesellschaft. Und das geht zulasten der Betroffenen.

Ist es beispielsweise exkludierend, wenn ein Parkplatz als barrierefreier Parkplatz gekennzeichnet ist, auf dem nur Menschen mit Beeinträchtigungen parken dürfen?

Vielleicht würden diese Parkplätze nicht mehr gekennzeichnet sein, hätte das Nachteile? Wie sehen Sie das?

Kolster: Das wäre Gleichmacherei im falschesten Sinne und völlig verkehrt. Es sei denn, alle Parkplätze wären groß genug für alle Parkenden – schließlich sind die „normalen“ Parkplätze exkludierend und viel zu klein für ein Fahrzeug für Rollstuhlnutzer. Ein anderer Vorschlag wäre inklusiv: Viel mehr barrierefreie Parkplätze zu schaffen und die Bedingungen zu vereinfachen. Nutzung für alle, die gerade darauf angewiesen sind, auch Menschen mit Agoraphobie (Platzangst), Schwangere, kurzzeitig Gehbehinderte. Dabei brauchen wir eine schnelle und unproblematische Verteilung von Berechtigungskarten.

Der Schauspieler Samuel Koch sagt: „Inklusion ist dann erreicht, wenn man nicht mehr darüber schreiben oder reden muss. Eben ein natürliches Miteinander aller Menschen.“ Wie kann das erreicht werden?

Hölscher: Der Aussage stimme ich völlig zu. Wie wir das erreichen? U. a. indem wir die Menschen empowern, d. h. sie bei der Freisetzung ihrer Kräfte ermutigen, sich als Experten in eigener Sache zu zeigen. In der Macherei gibt es eine Expertengruppe von „Machern“ zur UN-BRK, die andere schulen. Das Wissen dafür haben sie sich selbst und in Teilen mit Unterstützung angeeignet.

Verena Bentele, die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen, fordert echte Wahlfreiheit für Menschen mit Behinderung. Sie sagt: „Wenn jemand zum Beispiel nicht in einer speziellen

Behindertenwerkstatt arbeiten möchte, sondern in einem ganz normalen Betrieb unter Nicht-Behinderten, dann muss das möglich sein.“ Wie ermöglicht die Behindertenhilfe das? Und wie kann das realisiert werden?

Hölscher: Durch unsere Angebote in der Macherei, bei Proclusio oder auch durch Projekte wie AMI (Arbeitsmärkte inklusiv gestalten). Zunächst muss der Begriff „Arbeit“ ersetzt werden durch „Arbeit und Beschäftigung“. Ein Mensch mit Beeinträchtigung geht beispielsweise aufgrund seiner individuellen Möglichkeiten sowie seinem Wunsch einer Beschäftigung nach, die keine Erwerbstätigkeit ist.

Inklusion bedeutet Teilhabe an Rechten. Sehen Sie auch eine Teilhabe an Pflichten?

Hölscher: Selbstverständlich. Hier gilt genauso: keine Ausgrenzung und keine Positivdiskriminierung. Ganz oder gar nicht.

Hunderttausende Geflüchtete kommen nach Deutschland und benötigen Unterstützung. Wie engagiert sich die Behindertenhilfe für Geflüchtete mit Beeinträchtigung?

Hölscher: Die August-Hermann-Francke-Schule engagiert sich für geflüchtete Kinder. Sie hat aufgrund ihrer Entwicklungsgeschichte Expertise in diesem Bereich. Schule ist für Kinder mit Fluchterfahrungen sehr wichtig. Außerdem versuchen wir, Wohnraum anzubieten. Eine Familie wohnt derzeit im Hotel Christophorus auf dem Stiftsgelände. Wir bieten umfassende Unter-

stützung durch professionelle Hilfe rund um Beantragungen an. In der Macherei wird ein spezielles Angebot für Menschen mit Fluchterfahrungen im Rahmen von Beschäftigung konzipiert. Die Umsetzung ist noch in diesem Jahr geplant. Im Innovationsprojekt wird ein Konzept für Sprach- und Integrationsangebote für Menschen mit Fluchterfahrungen, Behinderungen und schweren Traumata erarbeitet. Die Kurse werden im September als Pilotprojekt starten. Sie sind kostenlos. Ansprechpartnerinnen sind Nelli Elkind und Annette Steinke.



Artikel 22:

Achtung der Privatsphäre.

(1) Menschen mit Behinderungen dürfen unabhängig von ihrem Aufenthaltsort oder der Wohnform, in der sie leben, keinen willkürlichen oder rechtswidrigen Eingriffen in ihr Privatleben, ihre Familie, ihre Wohnung oder ihren Schriftverkehr oder andere Arten der Kommunikation oder rechtswidrigen Beeinträchtigungen ihrer Ehre oder ihres Rufes ausgesetzt werden. (...)



II. Aktionen zur Umsetzung der TOK in den Häusern, Diensten und anderswo

Teilhabe aushandeln – wie kann das gelingen?

Die TOK, die Teilhabeorientierte und Personzentrierte Konzeption der Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH, besteht aus mehreren miteinander verzahnten Bereichen. In diesem Artikel liegt der Fokus auf einer zentralen, zeit- und personalintensiven Säule der TOK: den für alle Mitarbeitenden der Behindertenhilfe verbindlichen Schulungen.

Das Vorhaben

2009 wurde ein Projektauftrag vergeben, eine ICF-basierte, auf Teilhabe ausgerichtete Konzeption für die Therapeutinnen und Therapeuten in der Behindertenhilfe einzurichten.

Schnell stellte sich heraus: Der Wunsch der Geschäftsführung und aller Leitenden ist es, Personzentrierung und Teilhabeorientierung so umfassend wie möglich in der gesamten Behindertenhilfe umzusetzen.

Damit dies gelingen kann, sollte neben verschiedenen strukturellen Veränderungen allen Mitarbeitenden in mehrtägigen TOK-Schulungen die Gelegenheit gegeben werden, sich intensiv mit Personzentrierung und Teilhabeorientierung auseinanderzusetzen. Dies betrifft Mitarbeitende im Gruppendienst, im Hauswirtschaftsbereich, in der Verwaltung und auf der Leitungsebene. Denn personzentrierte, teilhabeorientierte Ansätze können umso besser gelingen, je mehr Beteiligte dahinterstehen.

Und: Es ging von Anfang an nicht darum, das Rad neu zu erfinden. Denn die Lebensqualität der Menschen stand in der Behindertenhilfe im Johannesstift schon von Beginn an im Mittelpunkt; auch die politische Ausrichtung zeigte sich schon lange im Leitsatz „Für eine Gesellschaft, die nicht behindert“.

Das zugrundeliegende Versprechen an die Kund/-innen der Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH lautet: Hier ist gutes Leben möglich.

Wer hier lebt, wohnt, Beschäftigung findet, zur Schule geht, wird so gut es geht unterstützt, ein selbstbestimmtes Leben zu führen, mit der Assistenz, die notwendig ist.

Veränderungen

Die Haltung der Dienstleistung ist also bereits verwurzelt und verankert in den Herzen der Mitarbeitenden, den Konzeptionen der Häuser und den Strukturen. Und: In Politik und Gesellschaft findet in den letzten Jahren ein tiefgreifender Paradigmenwechsel statt, der einerseits in der Entwicklung wie der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) und der ICF Ausdruck findet und andererseits durch sie weiter angestoßen wird und noch lange nicht abgeschlossen ist. In diesen Entwicklungen zeigen sich ein verändertes Verständnis von Gesundheit und ein veränderter Blick auf Menschen mit Behinderungen und das Behindertwerden dieser Menschen in der Gesellschaft.

Mit diesem Blickwechsel rücken der Fördergedanke und das Eingegliedertwerden in die Mehrheitsgesellschaft in den Hintergrund; die Selbstbestimmung des Menschen, die Anerkennung seiner Möglichkeiten und seiner eigenen Teilhabeideen stehen im Vordergrund. Es soll nicht mehr der Normalisierungsgedanke maßgeblich sein, bei dem darauf geguckt wird, wo ein Mensch nicht „der Norm“ entspricht und aufgefordert ist, sich auf diese hin zu entwickeln, stattdessen werden die Anerkennung und Würdigung der individuellen Realität zur Handlungsgrundlage. Damit verändert sich die Rolle der Hilfegebenden. Unterstützung wird gegeben, wo sie notwendig und/oder gewünscht ist, Entwicklung wird ermöglicht, aber nicht gefordert, soll nicht länger Bedingung für nötige Hilfe sein. Und: Mit der Abkehr vom Fürsorgegedanken wird nicht die Fürsorglichkeit per se abgelehnt, sondern genau hingeschaut, wo unter dem Deckmantel der Fürsorglichkeit Menschen mit Behinderung ihre Eigenverantwortung eingeschränkt oder gar abgesprochen wurde – und wie diese jetzt unterstützt werden kann.

Der Schritt von der Integration zu Inklusion ist ein subtiler, die notwendigen Veränderungen bestehender Diskriminierungen sind oft nicht auf den ersten Blick zu erkennen. Hierin liegt die große Herausforderung.

Es gibt also einen Bedarf, die Vorgehen zu reflektieren und auf teilweise neue und zum Teil alte Rahmenbedingungen abzustimmen, den Fördergedanken zu relativieren bei gleichzeitiger Bereitstellung von Entwicklungsräumen. Die Organisation und ihre Mitarbeitenden mussten sich (mit Unterstützung) überprüfen und ausrichten auf die Dinge, die den Kundinnen und Kunden und weiteren Vertragsnehmern versprochen werden.

Und: Die alten Strukturen bestehen weiterhin. Gefordert war ein tiefgreifendes Weiterdenken während des laufenden Geschäftes. Das Ausgedachte, Wegweisende will und muss Umsetzung im Alltag finden können.

Des Weiteren: Parallel zu den Veränderungsprozessen bleiben die Rahmenbedingungen die gleichen und verschärfen sich teils noch.

Der Wunsch, menschliche Vielfalt zu unterstützen, das Vorhaben, Personenzentrierung und Teilhabeorientierung konsequent anzuwenden und umzusetzen, wird dadurch erschwert, dass in den Rahmenbedingungen der Paradigmenwechsel eben noch nicht umfassend Ausdruck findet und finden kann. Hierdurch sind die Rahmenbedingungen vielfach defizitorientiert. Z. B. bildet der sogenannte Metzler-Bogen als Instrument der Hilfebedarfserfassung, das der Ziel- und Maßnahmenplanung zugrunde liegt und von Kostenträgerseite vorgegeben ist, eher den Förderbedarf als das Vorhandensein bzw. die Entwicklung subjektiv bedeutungsvoller Teilhabe ab.

Fragen und Spannungsfelder

Es erfordert ein hohes Maß an Reflexionsfähigkeit, gutem Willen und der Fähigkeit, immer wieder hinzuhören und hinzuspüren, um der Aufgabe der Umsetzung des Paradigmenwandels im laufenden Geschäft gerecht zu werden.

In den Schulungen wurde sehr deutlich, dass die Mitarbeitenden dazu eine hohe Bereitschaft haben – und es trotzdem nicht immer leicht umzusetzen ist.

In diesem Denk- und Umstellungsprozess ergeben sich folgende Fragen :

- Wie genau können diese Grundsätze im Alltag von den Mitarbeitenden umgesetzt werden?
- Was genau ist die Rolle, was die Aufgabe der Mitarbeitenden zu Zeiten der TOK – und was nicht. Wofür werden wir eigentlich bezahlt – woran ist erfolgreiche Arbeit ablesbar zu Zeiten der TOK?
- Wie kann im Spannungsfeld von Eigenverantwortung und Aufsichtspflicht selbstbestimmte Teilhabe ermöglicht werden?
- Wie können die Klientinnen und Klienten empowered werden, was ist die Aufgabe der Mitarbeitenden dabei?
- Wo unterstützt die TOK den jeweils eigenen Arbeitsstil – und wo gibt es notwendige Veränderungen?
- Was ist das eigene berufliche Motto, wofür sind die Mitarbeitenden einmal angetreten – und passt das zur TOK oder entsteht da ein Widerspruch?
- Welches Paradigma lag der eigenen Ausbildung zugrunde , wie sehr stand da noch das „fördern und fordern“ im Zentrum?
- Wie gehen die Mitarbeitenden mit den dann ggf. notwendigen Veränderungen um? Können sie sich darauf einlassen – was braucht es dazu?
- Es ist recht einfach, personenzentriert zu arbeiten mit Menschen, wenn diese so handeln, wie es für die Mitarbeitenden auch stimmig ist. Aber was passiert, wenn dies nicht der Fall ist und die Klientinnen und Klienten ganz andere Lebensvorstellungen haben?

- Auf welche Art und Weise können die Grundsätze der TOK unter den heutigen Rahmenbedingungen umgesetzt werden? Was ist dabei hilfreich, was erschwerend? Welche Ideen gibt es, die TOK im jeweils eigenen Team ganz konkret umzusetzen?
- Welche Unterstützung durch die Leitungsebene ist nötig, damit die TOK wirklich ins Leben, in den Alltag kommen kann?

Vorgehen in den TOK-Schulungen

Die Schulungen waren unterschiedlich gestaltet, als Symposien, zwei-, vier- oder sechstägige Fortbildungen, teils einrichtungsbezogen, meist für mehrere Einrichtungen gemischt. In ihnen fand je eine Mischung statt zwischen Wissensvermittlung, Reflektion der eigenen Haltung und Ansätze sowie der Überprüfung alter und Entwicklung neuer Strategien zur Umsetzung im eigenen Arbeitsbereich. Dies geschah im Austausch mit Kolleginnen und Kollegen sowohl der eigenen Einrichtung als auch anderer Bereiche.

Insofern waren die sogenannten Schulungen vor allem Denk-Tage, die jeder Mitarbeiterin, jedem Mitarbeiter die Gelegenheit gaben, sich selbst in diesen Prozess zu begeben und außerhalb der und zusätzlich zur täglichen Arbeit „die Gedanken zu denken, zu denen sonst keine Zeit ist“, „die Weichen nochmal neu zu stellen“, „sich wieder sich selber zu vergewissern“ oder „tatsächlich den Impuls zu bekommen, meine eigenen Verhaltensweisen zu überprüfen und hier und da zu verändern“ (Zitate von Teilnehmenden). Die Möglichkeit hierzu empfanden viele als das eigentliche Geschenk – und genau dies war auch der Grund, jedem und jeder Einzelnen

die Gelegenheit zu geben und nicht nur eine Person pro Team zu schulen.

Entwicklung und Konzeption der Schulungen und des Prozesses

Von Anfang an wollten wir möglichst viele Menschen am Prozess beteiligen.

Die Autonomie der Einrichtungen und Dienste, der Leitungen und der einzelnen Mitarbeitenden stärken, Zusammenarbeit statt „Wir wissen, was gut für Sie ist und wir sagen jetzt, wo es lang geht“. Damit haben wir den personenzentrierten Ansatz auf die Organisation übertragen, was gerade am Anfang oft für Irritationen gesorgt hat.

Zu Beginn der TOK stand eine Befragung der einzelnen Häuser (Leitende, Sozialdienst, ausgewählte Mitarbeitende) an sogenannten Analysetagen. Wo steht diese Einrichtung in Bezug auf die Kernthemen? Welche Themen sollen in den Schulungen behandelt werden, welche durch andere Maßnahmen? Was wird in den Schulungen besonders gewünscht? So gab es eine Mitbestimmung der Schwerpunkte, die vermittelt wurden.

Die Schulungen wurden kontinuierlich (mündlich) ausgewertet und das Konzept fortlaufend angepasst. Es gab so einerseits immer wiederkehrende Elemente und Methoden, andererseits wurden die Schulungsinhalte an den Fragen und Problemen der konkreten Personen vor Ort ausgerichtet. Das Skript wurde kontinuierlich weiterentwickelt und war recht umfangreich, damit allen Teilnehmenden möglichst alle Informationen zur Verfügung standen und dann ausgewählt werden konnte.

Die Leitenden der Einrichtungen/Dienste blieben über den ganzen Prozess hin mit den Schulungen verbunden. Es gab immer wieder Rückmeldungen, auch direkt in Form von Fragerunden aus den Kursen. Damit blieb die Verantwortung für den TOK-Prozess und seine Ausgestaltung bei den Leitenden. Die Verantwortung für die Schulungen, das Angebot und die Begleitungen lag bei uns.

Im Nachhinein betrachtet ist das aus unserer Sicht ein sehr gelungenes Vorgehen, dem Prinzip folgend, dass man Haltung nicht verordnen kann. Es hat sich für uns bestätigt, dass das Leben von Werten einer Organisation maßgeblich von der Haltung der Führungskräfte gesteuert wird. In dem Maß, wie sich die Leitung mit klarer Haltung positioniert und damit auch Rückendeckung für noch nicht etabliertes Handeln gibt, in dem Maß können sich die Mitarbeitenden entwickeln, neue Handlungsräume entdecken und sich in die unsicheren Randbereiche wagen.

Weitere Auswirkungen:

Immer wieder wurde die Frage laut, ob es nicht besser sei, „die anderen“ (also Vertreter der Kostenträger, „die Gesellschaft“, Angehörige) zu schulen; man selbst sei doch als Mitarbeitende bereits auf Teilhabe ausgerichtet in der täglichen Arbeit. Eine Antwort darauf lautet, angelehnt an ein Zitat von Mahatma Gandhi, dass man selbst die Veränderung sein soll, die man sich in der Welt wünscht.

Den Mitarbeitenden kommt in diesem Veränderungsprozess eine Schlüsselrolle zu. Im Laufe der Zeit hat sich bestätigt, dass die Schulungen dazu geführt haben, dass eine Art „Leuchtturm-Wirkung“ eingetreten ist: Die Veränderungen in der täglichen Arbeit und im Kontakt zu Kostenträgern, Behörden, gesetzlichen Betreuern usw. haben Interesse ausgelöst, was hinter diesem Vorgehen steckt, und Denk- und Veränderungsprozesse angestoßen und unterstützt – ein Synergieeffekt entsteht.

Ausblick

Die Schulungen, Fortbildungen, Denk-Tage für alle Mitarbeitenden, die bis zum Frühjahr 2016 ihre Stelle in der Behindertenhilfe angetreten haben, sind fast abgeschlossen. Etliche Prozesse sind in Gang gekommen, Entwicklungen wurden angeregt beziehungsweise weitergeführt und gefestigt. Die Veränderungen, die durch diese Schulungen, diese Denktage angestoßen werden konnten, haben begonnen.

Und weiter: Im Verlauf der Schulungen haben sich einige Kernthemen und Spannungsfelder herauskristallisiert, die nicht auf der Ebene der Schulungen gelöst werden können. Diese müssen nun weiter verfolgt und angegangen werden. Dazu gehören:

- das Spannungsfeld zwischen Selbstbestimmung und Aufsichtspflicht inkl. Handlungssicherheit für die Mitarbeitenden, Bewohnenden und Angehörigen
- das Thema Entwicklungsraum statt Förderdruck – im Zeitalter von smarten Zielsetzungen und durchkonzipierten Maßnahmenplanungen

- das Sichern von Umgang auf Augenhöhe in einem schnellen Alltag mit geringen personellen Ressourcen
- Sicherung personenzentrierter Haltung und personenzentrierten Vorgehens in den einzelnen Teams – Etablieren von Fehlerfreundlichkeit und eines respektvollen offenen Umgangs untereinander.

Die nächsten Etappen auf dem Weg bestehen darin, Bewohnende und Angehörige auf diesem Weg mitzunehmen durch einen sorgfältigen Prozess, in dem wieder geschaut, wird welche Schritte notwendig und gangbar sind. Auch hier wird die Vermittlung von Informationen ebenso wichtig sein wie das Ermöglichen und Begleiten eigener individueller Prozesse.

Zudem braucht es Ideen und Konzepte, wie die Inhalte an neue Mitarbeiter/-innen vermittelt werden können, damit der Veränderungsprozess lebendig bleibt.

Was ist Ihnen beim Thema Teilhabe wichtig?

Flexibilität vom Betreuer.

*Dass er ruhig mit mir spricht
und mir ordentlich erklärt, was er meint.*

Danila Thieme



*Dass mir nicht gesagt wird,
det und det haste zu machen.*

Danila Thieme

Die Bedeutung persönlich bedeutsamer Teilhabe in der Macherei

Die Macherei ist das Beschäftigungs- und Bildungsangebot der Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH, in dem aktuell 50 Teilnehmer/-innen, die „Macher/-innen“, einer Beschäftigung nachgehen. Das Angebot zeichnet sich aus

- durch ein vielfältiges arbeitsweltorientiertes Angebot, aus dem die Teilnehmer/-innen interessenbezogen und talentorientiert wählen können
- flexible und ausgedehnte Teilzeitregelungen
- den konsequenten Versuch, Selbst- und Mitbestimmung zu verwirklichen und im Verhältnis von Assistent/-innen und Teilnehmer/-innen eine Beziehung auf Augenhöhe zu realisieren.

Die Macherei entstand aus der Vorgängereinrichtung SpagArt und wurde im Mai 2011 eröffnet.

Im Folgenden

- beschreiben wir den Weg zur TOK für den Beschäftigungs- und Bildungsbereich der Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH mit einem kurzen Einblick in die Bedeutung von Raum und Ausstattung
- werfen wir einen Blick auf die aktuelle Situation mit ihren Herausforderungen und Perspektiven.

Rahmenbedingungen

Die Macherei entspricht dem in Berlin 2011 vom Senat neu geschaffenen Leistungstyp ABFB (Angebot zur Beschäftigung, Förderung und Betreuung).

Hier können Bürger/-innen mit Beeinträchtigungen einer Beschäftigung nachgehen, wenn sie weder auf dem ersten Arbeitsmarkt noch in den Werkstätten und ihren Förderbereichen beschäftigt werden. Die Beschäftigung ist nicht sozialversicherungspflichtig, es gibt eine Teilzeitregelung mit einer minimalen Beschäftigungszeit von sechs Stunden pro Woche und kein Berentungsalter.

Weiteres zum gesetzlichen und gesellschaftlichen Hintergrund finden Sie im Artikel „Beschäftigungs- und Bildungsangebote für Bürger/-innen mit Beeinträchtigung unter dem Aspekt der Teilhabe“ (siehe Seite 50 ff).

Der Weg zur personenzentrierten und teilhabeorientierten Konzeption

Vorläufereinrichtung der Macherei war SpagArt, die interne Tagesstruktur der stationären Wohneinrichtungen Nebo und Havelland mit Räumen im Souterrain der Wohneinrichtung Nebo.

Vor der Neueröffnung fand für das SpagArt-Team die viertägige TOK-Schulung statt. Diese gab einen bedeutsamen Impuls für die Weiterentwicklung der Angebotsauswahl. Bei SpagArt wurde, wie vermutlich in nahezu

allen vergleichbaren Einrichtungen in Deutschland, das Angebot durch das SpagArt- Team für die Teilnehmer/-innen bestimmt. Dies geschah in zeitintensiven Diskussionen im Team zu den vermuteten Interessen und Bedarfen der Teilnehmer/-innen. Die TOK-Dozentin stellte dieses aufwändige Vorgehen infrage und löste damit deutlich Irritationen aus. Bisher glaubten wir, an dieser Stelle alles richtig für die Teilnehmer/-innen gemacht zu haben. Nun mussten wir einsehen, dass wir darin so ganz in der paternalistischen Fürsorgelogik gefangen geblieben waren. Ausgehend von dieser Diskussion wurde ein in Deutschland einzigartiges personenzentriertes Verfahren zur Angebotsauswahl entwickelt, das hervorragend funktioniert. Auch insgesamt haben wir mit den Impulsen aus dieser Fortbildung eine Konzeption entwickelt, die den Teilnehmer/-innen persönlich bedeutsame Teilhabe ermöglicht, wenn auch im Rahmen der vom Leistungstyp gegebenen Beschränkungen.

Konzeptionelle Umsetzung der Personzentrierung in der räumlichen Gestaltung

Bei der Wahl der Ausstattung und Gestaltung der neuen Räume war eins sehr wichtig: Die Räume werden von erwachsenen Menschen genutzt, die in der Macherei ihren Zugang zur Arbeitswelt finden – dies soll für alle Nutzer/-innen und Besucher/-innen sichtbar und spürbar sein. Und der Idee folgend, dass das Angebot sich an den konkreten Bedarfen der teilnehmenden Menschen orientieren soll, sich also im laufenden Betrieb entwickeln und kontinuierlich verändern wird, sollten die Räume einerseits spezifisch angepasst sein und andererseits sehr multifunktional nutzbar bleiben.

Zwei Beispiele zur Widerspiegelung von Teilhabeorientierung und Personzentrierung im Raumkonzept, die in enger Absprache zwischen der Leitung, der Konzeptentwicklerin und dem beratenden Designer René Hillebrand entstanden sind:

- Nach der Befragung der Nutzer/-innen haben wir die Küche von Beginn an als einen zentralen Raum der Macherei verstanden. Die Küche wurde im Zentrum der Macherei platziert, und die Größe des Raums wurde seiner Wichtigkeit entsprechend angelegt, damit auch wirklich mehrere Menschen gleichzeitig die Küche ohne Beschränkung nutzen können. Ein großer unterfahrbarer Esstisch und eine in Kreuzform aufgebaute freistehende Kochinsel, die für Fußgänger/-innen wie Rollstuhlnutzer/-innen gut zugänglich jeweils zwei Waschbecken und zwei Kochfelder anbietet, gestalten diesen Raum. So kann die Küche das sein, was konzeptionell gewünscht ist: ein zentraler Ort der Begegnung, des Kochens – auch im Sinne von Kochen lernen – des gemeinsamen Essens, des Pausierens und Kommunizierens.
- Selbstbestimmtheit im Alltag zeigt sich unter anderem daran, dass man Zugriff auf das Wissen zu den Angeboten hat – was wird angeboten, von wem und wo. Ausgehend von den sehr unterschiedlichen Möglichkeiten der Teilnehmer/-innen wurde sorgfältig darauf geachtet, diese Voraussetzung durch das Raumkonzept zu unterstützen. Mit relativ einfachen Mitteln – wie Farbflächen – wurde die Orientierung im Gebäude vereinfacht. Außerdem wurden kleine Fensterflächen vom Flur in die Räume angelegt. Diese sind in verschiedenen Höhen angebracht und damit für Fußgänger/-innen und Rollstuhlnutzer/-innen

einsehbar. Sie ermöglichen Einblick in den dahinterliegenden Raum, ohne einen Zoo-Effekt zu bewirken. Dies erleichtert die Orientierung maßgeblich: Es ist nicht notwendig, ein Schild lesen zu können, um zu wissen, was in diesem Raum gemacht wird.

Grundpfeiler der teilhabeorientierten Konzeption der Macherei

Trennung von Wohnung und Arbeit und Selbstbestimmung über private Informationen

Die Macherei wurde als autonome Geschäftseinheit mit eigenständigem Etat und eigener Leitung innerhalb der Behindertenhilfe eröffnet, die Mitarbeitenden sind vertraglich dem Beschäftigungsangebot zugeordnet.

Hiermit gibt es eine konsequent vollzogene Trennung zwischen Wohnen und Arbeiten. Diese ist für viele Menschen, die in Einrichtungen leben, ein seltenes Erleben von Eigenständigkeit: In verschiedenen Kontexten sich auch unterschiedlich verhalten zu können, frei zu sein z. B. von der Möglichkeit, dass Mitarbeitende (mit besten Absichten) Informationen über die Betreffende/den Betreffenden austauschen, die sie für relevant halten (z. B. „Frau X hat heute schlecht geschlafen und keine gute Laune.“). Als Leitfaden des Handelns für die Mitarbeiter/-innen gilt die Frage: Wie wäre es bei mir – was möchte ich, dass mein/-e Chef/-in, meine Kolleg/-innen meiner Familie über mein Arbeitsverhalten berichten? Es wird davon ausgegangen, dass Menschen in der Regel genau entscheiden, wer in ihrem Umfeld was von ihnen weiß, und dieses Recht gilt auch für die Macher/-innen. Dementsprechend entscheiden sie selbst, ob und inwieweit betreffende Informationen zwischen

den Mitarbeitenden der Macherei und den Mitarbeitenden der Wohngruppe ausgetauscht werden sollen und dürfen. Bei Nutzer/-innen, bei denen die Macherei aufgrund sehr stark eingeschränkter kommunikativer Kompetenzen auf Interpretationen mit hohem Unschärfegrad angewiesen ist, erhöht sich ggf. die Intensität des Austauschs zwischen den Mitarbeiter/-innen der Institutionen bei gleichzeitiger Sensibilität für das Thema.

Diese Selbstbestimmung der Macher/-innen über ihre Privatheit ist eine wichtige Säule in der Macherei.

Wunsch- und Wahlrecht bezogen auf Zeit

Gelingende Teilhabe, ein zufriedenstellendes Dabeisein, hat zur Voraussetzung, dass man gute Gründe hat, dabei zu sein, dabei sein will. Nur in seltenen Fällen findet jemand Gefallen an Angeboten, zu denen er überredet, in noch selteneren Fällen an solchen, zu denen er gezwungen wird.

Entsprechend ist Freiwilligkeit die zentrale Voraussetzung für eine Beschäftigung in der Macherei. Ein mindestens fünftägiges Praktikum, das bei Unsicherheit verlängert werden kann, ermöglicht eine Entscheidung, ob die/der Bewerber/-in hier einer längerfristigen Tätigkeit nachgehen möchte, hier (Lebens-)Zeit verbringen und einsetzen möchte.

Auch das Machereiteam entscheidet – hier ist die Grundlage der Entscheidung, ob mit dem momentan machbaren Angebot voraussichtlich den Wünschen und Bedarfen der Bewerber/-innen entsprochen werden kann.

Die Macher/-innen bestimmen im vorgegebenen Rahmen der möglichen Beschäftigungszeit – sechs bis 40

Stunden pro Woche in den Öffnungszeiten (8 bis 16 Uhr) – die Zeit, die sie im Rahmen der Beschäftigungsangebote konkret in den Angeboten der Machei verbringen möchten. Hierzu wird eine Vereinbarung getroffen, die dann bis zur neu getroffenen Vereinbarung verbindlich ist. Mindestens einmal jährlich, beispielsweise im jährlichen Perspektivgespräch zwischen Macher/-in und Assistent/-innen, wird überprüft, ob der gewählte Beschäftigungsumfang noch immer den Ressourcen und der Lebensplanung der Macher/-innen entspricht.

Wunsch und Wahlrecht bezogen auf Inhalte

Der gute Grund, eine Beschäftigung zu beginnen, um Geld zu verdienen, entfällt in der Machei, weil dies qua Leistungsbeschreibung nicht vorgesehen ist. Hierzu keine oder nur sehr begrenzte Möglichkeiten zu haben, wird von zahlreichen Macher/-innen deutlich bedauert. Ein Leben am finanziellen Existenzminimum und damit in relativer Armut ist die Folge. Die Gründe, trotzdem hier Zeit zu verbringen, sind so vielfältig wie die Macher/-innen selbst – und es sind jeweils subjektiv gute Gründe: etwas tun gegen die Langeweile – nette Kolleg/-innen – gutes Essen – Abwechslung – etwas lernen – wieder auf den ersten Arbeitsmarkt wollen Bei aller Vielfältigkeit sind die Macher/-innen im Wunsch verbunden, etwas zu machen und in der vorgehaltenen Vielfalt Angebote zu finden, die sie interessieren.

Alle Angebote sind arbeitsweltorientiert. Anders als in vielen anderen Beschäftigungsformen für Bürger/-innen mit Beeinträchtigung wird hier jedoch nicht auf industrielle Produktion und Handwerk reduziert, sondern die Vielfältigkeit der realen Arbeitswelt zum Ausgangspunkt genommen.

Die aktuelle Palette umfasst 24 arbeitsweltorientierte Angebote

- im (kunst-)handwerklichen Bereich (Nähen, Filzen, Stricken, Weben, Werken, Keramik, Parfümherstellung, Schmuckdesign, Kartenherstellung)
- im künstlerischen Bereich (Kunst, Musik, Geschichten schreiben)
- im Dienstleistungsbereich (Kochen, Backen in Kombination mit einem Grundkurs Türkisch, Gartenarbeit)
- in Kommunikation und Bildung (Klatsch und Tratsch, Gesellschaftsspiele, Männer- und Frauengruppe, Stimmtraining, Waldgruppe, Englischkurs, Italienischkurs)
- im Bereich Entspannung (Entspannung, Lachyoga).
- Ergänzt werden diese regulären Angebote durch zeitlich begrenzte angebotsübergreifende Projekte: Literaturprojekte – die Ergebnisse präsentieren sich in vier Veröffentlichungen – und Filme.

Die Beschäftigten wählen einmal monatlich aus dem Angebotskatalog die sie interessierenden Angebote aus, die dann im individuellen Wochenplan erscheinen. Die getroffene Auswahl ist für einen Monat verbindlich – dies ist der Rahmen, in dem sich Spielräume eröffnen.

Mit diesem System versuchen wir sicherzustellen, dass vielfältige Interessen abgedeckt sind und sich neue Interessen entwickeln können. Das System wird von den Teilnehmer/-innen sehr unterschiedlich genutzt: Einige konzentrieren sich langfristig auf zwei bis drei Angebote, andere lieben die Abwechslung, wählen fast alles und können es gut aushalten, dass komplexere Produkte nur langfristig fertiggestellt werden können.

Wünsche für neue Angebote werden beispielweise durch die Macher/-innen in der monatlich stattfindenden Vollversammlung oder in den Perspektivgesprächen eingebracht oder von den Assistent/-innen, die die Vollversammlung nutzen, um neue Angebote vorzustellen und für die Teilnahme zu werben.

Das System wird von den Assistent/-innen und ihrer Freude daran, Angebote weiterzuentwickeln, sie mit den Teilnehmer/-innen zu evaluieren, sich immer wieder in neuen Angeboten auszuprobieren und sich jeweils auf neue Teilnehmer/-innen einzustellen, getragen.

Wunsch- und Wahlrecht bezogen auf Ziele

So vielfältig wie die Inhalte sind auch die Ziele der Macher/-innen. Für manche geht es ums Dabei-Sein, andere nehmen sich vor, konkrete Produkte in ausgewählten Angeboten herzustellen, eigenständig oder mit anderen gemeinsam, für sich oder für die Allgemeinheit, andere wollen Fertigkeiten oder auch Soft Skills erweitern, auch zur Vorbereitung auf andere Beschäftigungsformen, und und und.

Die Ziele werden in den Perspektivgesprächen oder konkret in den Angeboten benannt oder erarbeitet. Im System der Macherei sind sie nicht hierarchisiert, es findet damit keine Bewertung statt.

Der Weg zur Zielerreichung wird mit den Macher/-innen gemeinsam entwickelt – sie werden gefragt nach der Form der gewünschten Assistenz. Adaptierte Arbeitshilfen und Hilfsmittel und spezielle Methoden werden eingesetzt, damit alle, die dabei sein wollen, dies möglichst in der gewünschten Form können.

Manche Angebote sind dabei stark produkt-, andere deutlich prozessorientiert. Für manche Macher/-innen sind die Ergebnisse von zentraler Bedeutung, für andere Macher/-innen spielt das Endprodukt nur eine geringe Rolle. Wie für alle, so sind auch für die Macher/-innen Anerkennung und Wertschätzung ihrer je individuellen Leistung bedeutsam. Diese bekommen sie in den Angeboten und, wenn im Perspektivgespräch ein Feedback gewünscht ist, was bislang immer der Fall war, auch dort. Diese Wertschätzung zu geben, fällt nicht schwer, da die Macher/-innen in der Regel sehr engagiert und mit großer Begeisterung im Rahmen ihrer individuellen Ressourcen ihre Teilhabeziele in den Bereichen Beschäftigung und Bildung realisieren. Für die Assistent/-innen ist es eine Freude, dies miterleben zu können und dazu Rückmeldung zu geben.

Perspektiven

Das System Macherei ist natürlich auch in dieser Form eine in der Tendenz separierende Sonderform und Sonderwelt – ein Angebot ausschließlich für Erwachsene mit Beeinträchtigung, eine Beschäftigungswelt ohne Produktivitätsdruck und -zwang. Eine Blase? Ein postkapitalistisches Experiment?

Wie auch immer. Wenigstens ist es ein System, so zumindest die Rückmeldungen der Teilnehmer/-innen und Mitarbeiter/-innen, das lebendig ist, das in der Regel Spaß macht, ein Ausprobieren ermöglicht und neue Talente an den Tag bringt.

Es ist ein Ort, an dem auch sichtbar wird, was passiert, wenn Menschen ohne relativen Leistungsdruck von außen entscheiden können, wie sie ihre Zeit sinnvoll

nutzen wollen. Hier zeigt sich, dass der Wunsch, beitragen zu können, sich weiterzuentwickeln, zu lernen, sich als handelndes Individuum in der Gesellschaft zu erleben, zu den Grundbedürfnissen des Menschen zählt, aller Menschen, unabhängig von Fähigkeiten und Einschränkungen.

Wir werden in der Macherei den eingeschlagenen Weg zu einem Mehr an gelingender Teilhabe fortsetzen. Aktuelle Perspektiven sind

- die Qualifizierung des Angebots für Senior/-innen
- die interkulturelle Qualifizierung des Angebots
- eine stärkere sozialräumliche Einbindung der Angebote der Macherei, wie z. B. das Andocken an die Gärtnerei
- die Weiterentwicklung der Produktpalette im kulturellen Bereich und darin eine Fortsetzung der Erfolgsgeschichte der Veröffentlichungen und Ausstellungen
- die Weiterentwicklung der Angebote, in denen die Expertise von Bürger/-innen mit Beeinträchtigung unerlässlich ist: die Expert/-innen für Barrieren, Expert/-innengruppe Leichte Sprache, Trainer/-innen UN-BRK
- das fortgesetzte Engagement für die konsequente Umsetzung der UN-BRK mit und für Mitbürger/-innen mit hohem Unterstützungsbedarf.

Literatur:

Becker, Heinz (2016): inklusive Arbeit! Das Recht auf Teilhabe an der Arbeitswelt auch für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. Weinheim und Basel

Pörtner, Marlis (2008): Ernstnehmen – Zutrauen - Verstehen. Personenzentrierte Haltung im Umgang mit geistig behinderten und pflegebedürftigen Menschen. Stuttgart, 6. Auflage

Hat sich durch den neuen Ansatz der TOK etwas in Ihrem Arbeitsalltag und für die Menschen, mit denen Sie arbeiten, verändert?

Vor den TOK-Schulungen ging es verstärkt darum, auf Grundlage von vermeintlich erkannten und meist isoliert betrachteten Defiziten herauszuarbeiten, was der einzelne Mensch lernen „soll“, und dies kostenübernahmewirksam im Rahmen der Entwicklungsberichte zu beschreiben. Eine Art selbstgewählte Bring-Schuld dem Kostenträger gegenüber und zum Teil sehr abgekoppelt von den Bedürfnissen der Klienten.

Heute wird die Debatte mehr und mehr mit Blick auf den und auch gemeinsam mit dem bei uns wohnenden Menschen und das ihn umgebende System geführt.

Es geht nun zunehmend darum, individuelle Teilhabeanliegen zu erkennen und zielgerichtete Angebote zu machen, um bestmöglich bei der Umsetzung dieser Anliegen zu unterstützen. Rücke ich Teilhabe, Lebensqualität und einen personenzentrierten Blickwinkel ins

Zentrum des Prozesses zur Findung individueller Zielsetzungen, gehe ich automatisch ein Stück weit weg von defizitorientiertem Funktionstraining als Selbstzweck und paternalisierter „Hilfskultur“. Probleme als Betreuungskraft von außen zu erkennen und diese dem Menschen rückzumelden, ist nach wie vor wichtig und meiner Meinung nach auch im Rahmen personenzentrierter Arbeit möglich – will ich tatsächlich personenzentriert arbeiten, muss ich jedoch anerkennen, dass ich nur im direkten Austausch herausarbeiten kann, welche Ziele der betroffene Mensch verfolgen möchte. Dies zwingt mich zu einer aktiveren Auseinandersetzung mit den Prioritäten meines Gegenübers. Dieser Perspektivwechsel hat sich in den letzten zwei Jahren meiner Meinung nach deutlich in der Behindertenhilfe abgezeichnet.

Christopher Dierks, Rehafachkraft, Nebo



Auch zuvor habe ich im Arbeitsalltag sehr kundenorientiert gearbeitet. Allerdings ist der Blick nach der TOK-Fortbildung etwas geschärfter, würde ich sagen. So betrachte ich z. B. Verhaltensauffälligkeiten von Klienten genauer und denke über weitere Auslöser, wie Frustration durch fehlende Selbst- bzw. Mitbestimmung, nach.

Sascha Augustin, Betreuungsfachkraft, Quellenhof

Der personzentrierte Ansatz war irgendwie schon immer da. Er wurde in Nuancen von mir gelebt, doch er hatte zuvor noch keinen Namen, nun fühle ich mich bestätigt und gestärkt. Ich kann in meinem Arbeitsalltag durch die TOK-Schulung und die hilfreichen Ansätze, wie z. B. die Liste mit den vielen Bedürfnissen und die Hilfestellung, wie man sie erkennen kann, schneller zu einer Unterstützung für mein Gegenüber werden.

Aleksandra M., Betreuungsfachkraft, Havelland

Beschäftigungs- und Bildungsangebote für Bürger/-innen mit Beeinträchtigung unter dem Aspekt der Teilhabe

Erwerbsarbeit ist in unserer kapitalistischen Gesellschaft ein zentrales Kriterium für Teilhabe: Sie ermöglicht Teilhabe am Produktionsprozess von ökonomischem, kulturellem und sozialem Kapital, gemäß Marx vor allem bezogen auf die Industriearbeit in entfremdeter Form. Aus der gesellschaftlichen Bewertung des Beitrags zu diesem Produktionsprozess resultieren die Höhe des Lohns und der Grad der sozialen Anerkennung, des Prestiges. Wiederum stark abhängig vom Grad dieser Anerkennung eröffnen oder verschließen sich gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten – die Zugangsmöglichkeiten sind abhängig vom individuell angehäuften ökonomischen, kulturellen und sozialen Kapital (vgl. hierzu Bourdieu, P.: Die feinen Unterschiede). Die Zugänge zur Erwerbsarbeit und ihre Inhalte und Formen der verändern sich historisch.

Für viele Bürger/-innen mit Beeinträchtigung sind diese Zugänge in Deutschland deutlich erschwert beziehungsweise verschlossen, vor allem wenn infolge des Erwerbs einer Beeinträchtigung das Beschäftigungsverhältnis auf dem ersten Arbeitsmarkt verloren geht oder aufgrund des Umfangs des Unterstützungsbedarfs nie ein Zugang zum ersten Arbeitsmarkt ermöglicht wurde. Zwar erhalten Arbeitgeber/-innen bei der Beschäftigung von Bürger/-innen mit anerkannter Beeinträchtigung staatliche Unterstützung. Nach wie vor jedoch ziehen viele, auch große und finanziell potente, Unternehmen die sogenannte Ausgleichsabgabe vor, mit der sie sich freikaufen von der gesetzlichen Verpflichtung, bei einer

Unternehmensgröße von mindestens 20 Beschäftigten mindestens 5 % Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung zu beschäftigen.

Angebote außerhalb des ersten Arbeitsmarkts

Ist der Zugang zum ersten Arbeitsmarkt verschlossen, besteht in Deutschland ein Angebot der unterstützten Beschäftigung, vor allem in Werkstätten für Menschen mit Behinderungen und in wenigen Zuverdienstangeboten und Integrationsbetrieben. Ist die Teilnahme hieran nicht möglich, gibt es den Werkstätten zugeordnete Förderbereiche und schließlich seit 2011 in Berlin den Leistungstyp ABFB (Angebot zur Beschäftigung, Förderung und Betreuung). Im Folgenden werden die drei Bereiche kurz vorgestellt.

Die Möglichkeiten in Zuverdienstangeboten und Integrationsbetrieben sind verschwindend gering, wichtigster Arbeitgeber für Bürger/-innen mit anerkannter Schwerbehinderung sind in Deutschland die Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Diese Werkstätten sind verglichen mit dem ersten Arbeitsmarkt, auf den sie qua Auftrag vorbereiten sollen, in der traditionellen Form deutlich von diesem unterschieden, auch bezogen auf Teilhabechancen, die sie bieten und eröffnen:

- Die Beschäftigungsverhältnisse in den Werkstätten sind zwar sozialversicherungspflichtig, doch sind die Entgelte, die die Beschäftigten erhalten, sehr gering,

der gesetzliche Mindestlohn gilt hier nicht. Die finanziellen Möglichkeiten, sich damit Teilhabemöglichkeiten zu eröffnen, sind stark eingeschränkt.

- Im Vergleich zum regulären Arbeitsmarkt gibt es in den Werkstätten eine verschwindend geringe Zahl von möglichen Arbeitsfeldern auch in der Ausbildung. Gegründet zur Qualifizierung und Beschäftigung von industriellen Serienarbeiter/-innen, bleiben die Angebote in der Regel weitgehend in dieser Tradition: Vor allem manuelle und serielle Tätigkeiten werden gefordert. Einige Werkstätten machen sich auf den Weg: Die Produktpalette hat sich erweitert und ist attraktiver, unter anderem in der Kooperation mit Designer/-innen. In Verwaltungen, Ateliers und Bühnen werden reguläre Werkstattplätze angeboten, unterstützte Arbeitsplätze außerhalb der Werkstätten werden in regulären Betrieben akquiriert. Hiermit erweitern sich mit Einschränkung – und sehr vom regionalen Angebot abhängig – die Wahlmöglichkeiten.
- Karrierechancen für Menschen mit Beeinträchtigungen sind innerhalb der Werkstätten nicht gegeben – mögliche Karriereperspektiven führen auf den ersten Arbeitsmarkt. Aufgrund der hohen Schwellen (s. o.), unter anderem der dort nicht anerkannten Werkstatt-Ausbildungen, sind diese Karrierechancen jedoch sehr begrenzt.
- Haben sich Teilzeitregelungen auf dem regulären Arbeitsmarkt durchgesetzt, so sind sie im Werkstattbereich weiterhin sehr eingeschränkt. Nicht vorhandene Ressourcen für eine mindestens 25- bis 30-Stunden-Woche bilden ein Ausschlusskriterium.

Den Werkstätten zugeordnet sind die Förderbereiche, die Beschäftigungsangebote für Bürger/-innen bieten, denen abgesprochen wird, dass sie ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Leistung erbringen. An diesem Mindestmaß wird auch in den Entwürfen des neuen Bundesteilhabegesetzes festgehalten, ohne dass es auch hier genauer definiert würde. Ziel der Förderbereiche ist es unter anderem, die Beschäftigten qua Förderung zur Tätigkeit in den Werkstätten zu befähigen. Die Teilhabemöglichkeiten und -perspektiven sind hier selbst im Vergleich mit den Werkstätten eingeschränkt:

- Die Beschäftigungsverhältnisse sind nicht sozialversicherungspflichtig. Die Beschäftigten erhalten für Ihre Tätigkeiten keinen Lohn. (Ausnahme ist hier in Deutschland mit Einschränkung Nordrhein-Westfalen.)
- Die Angebotsstruktur ist abhängig vom jeweiligen Träger. In aller Regel erfolgt das Beschäftigungsangebot in konstanten Gruppen. Sofern die Beschäftigungsangebote arbeitsweltorientiert sind, stehen auch hier häufig manuelle Tätigkeiten im Vordergrund, zugleich wird den kreativen Tätigkeiten mehr Raum gegeben. Analog zur Entwicklung in den Werkstätten findet in einzelnen Leuchtturmprojekten eine Orientierung im Sozialraum statt, sodass sich die Angebotsvielfalt erweitert und eine Anerkennung der Beschäftigten im Sozialraum erlebbar wird.

Adaptierte Arbeitshilfen unterstützen, an den Angeboten auch mit komplexen Beeinträchtigungen teilzuhaben. Ebenfalls wurden in Leuchtturmprojekten Konzepte beruflicher Bildung entwickelt.

- Im Unterschied zur Werkstatt gibt es für die Förderbereiche keine verbrieften Mitbestimmungsrechte.

- Karrierechancen sind auch hier massiv eingeschränkt. „Förderziel“ ist die Werkstattfähigkeit – allerdings gelingt nur sehr wenigen Beschäftigten der Übergang.
- Sehr begrenzt sind auch hier die Teilzeitmöglichkeiten für Beschäftigte trotz ihrer in der Regel beeinträchtigungsbedingt stark eingeschränkten Ressourcen für Beschäftigungsangebote.

In Berlin wurde 2011 vom Senat der neue Leistungstyp ABFB (Angebot zur Beschäftigung, Förderung und Betreuung) in Kraft gesetzt für die Bürger/-innen mit Beeinträchtigungen, die weder auf dem ersten Arbeitsmarkt noch in den Werkstätten und ihren Förderbereichen Beschäftigungsmöglichkeiten finden, jedoch einer Beschäftigung nachgehen wollen, die bislang v. a. in den internen Tagesstrukturen der Wohneinrichtungen angeboten wurde.

Die Leistungstypbeschreibung entspricht weitgehend jener der Förderbereiche auch in dem zentralen Punkt, dass die Beschäftigungsverhältnisse nicht sozialversicherungspflichtig sind, da den Beschäftigten abgesprochen wird, ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Leistung zu erbringen. Die aktuelle Leistungsbeschreibung unterscheidet sich jedoch unter anderem in zwei Punkten: in einer erweiterten Teilzeitregelung – die minimale Beschäftigungszeit beträgt 6 Stunden pro Woche – und im fehlenden Berentungsalter.

Diesem Leistungstyp entspricht die Macherei der Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH, in der die Grundsätze der Personzentrierung und persönlich bedeutsamer Teilhabe gleichzeitig Anlass und Prüfstein für Konzeption und tägliches Handeln sind.

Ausblick

Der erste Arbeitsmarkt bleibt auch in Zeiten der UN-BRK verschlossen, die regionale Werkstatt mit ihrem Angebot ist aktuell nur für wenige Macher/-innen attraktiv. Wenngleich auch im aktuellen Prüfbericht zur Umsetzung der UN-BRK in der Bundesrepublik diese Situation deutlich kritisiert wird, scheint sich daran kaum etwas zu ändern: Auch das Bundesteilhabegesetz wird wohl den diskriminierenden Passus vom Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Leistungen und die damit verbundenen Sondernormen zur Bewertung der Leistungen von Menschen mit Beeinträchtigungen fortschreiben. Es wird damit wohl auch den Ausschluss der Bürger/-innen, die diesen Normen nicht entsprechen, fortschreiben; einen Ausschluss auch von zukunftsweisenden Möglichkeiten im Bundesteilhabegesetz, wie zum Beispiel das Budget für Arbeit, bei dem etwa ein Lohnkostenzuschuss für Arbeitgeber gezahlt wird, wenn sie Arbeitnehmer beschäftigen, die vormalig in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung beschäftigt waren.

Literatur:

Becker, Heinz (2016): inklusive Arbeit! Das Recht auf Teilhabe an der Arbeitswelt auch für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. Weinheim und Basel

Bourdieu, Pierre (1982): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt/Main

UNO Vollversammlung (2006): UN-Behindertenrechtskonvention (CRPD). New York



Artikel 12:

Gleiche Anerkennung vor dem Recht.

(5) (...) dass Menschen mit Behinderungen das gleiche Recht wie andere haben, Eigentum zu besitzen oder zu erben, ihre finanziellen Angelegenheiten selbst zu regeln (...) [die Vertragsstaaten] gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen nicht willkürlich ihr Eigentum entzogen wird.



Schule ohne Grenzen

Überblick

Im Folgenden stellen wir ein besonderes Inklusionsprojekt vor. Es handelt sich um die Kooperation zweier Schulen im Evangelischen Johannesstift, nämlich der Evangelischen Schule Spandau, Regelschule mit einem Schwerpunkt ‚Soziales Lernen‘, und der August-Herman-Francke-Schule, einer Schule mit Förderschwerpunkt, die zum weitaus überwiegenden Teil von Schülerinnen und Schülern mit Schwerstmehrfachbehinderungen besucht wird.

Grundlage des Inklusionsvorhabens

Im Dezember 2006 haben die Vereinten Nationen die Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderungen verabschiedet. Die Vertragsstaaten verpflichten sich darin, die volle Verwirklichung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle Menschen mit Behinderungen sicherzustellen und zu fördern. In § 24 erkennen die Vertragsstaaten weiterhin das Recht auf Bildung aller Menschen mit Behinderungen an und stellen ein inklusives Bildungssystem in Aussicht, in welchem jedwede Diskriminierung zu unterbleiben hat und das Chancengleichheit gewähren soll. Entsprechend findet sich im § 24 der Resolution ein Forderungskatalog, nach welchem

- Bedingungen zu schaffen sind, unter denen Persönlichkeit, Begabung und Kreativität sowie andere geistige und körperliche Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen voll zur Entfaltung kommen können

- angemessene Vorkehrungen für die Bedürfnisse des Einzelnen zu treffen sind
- Menschen mit Behinderungen im allgemeinen Bildungssystem die notwendige Unterstützung gewährleistet werden soll
- wirksame, individuell angepasste Unterstützungsmaßnahmen angeboten werden sollen
- es Menschen mit Behinderungen zu ermöglichen ist, lebenspraktische Fertigkeiten und soziale Kompetenzen und u. U. alternative Kommunikationsformen, Orientierungs- und Mobilitätsfertigkeiten zu erwerben
- Lehrer/-innen, Fachkräfte und nicht-pädagogische Mitarbeiter/-innen in den Bildungseinrichtungen entsprechend aus- und fortzubilden sind.

In Deutschland ist diese Resolution im März 2009 inkraftgetreten. Damit stehen öffentliche und private Schulträger jetzt vor der Notwendigkeit, die Resolution zur schulischen Realität werden zu lassen. Umsetzungsprobleme werden seither in teilweise sachlicher, teilweise aber auch ideologiebefrachteter Form debattiert.

Dabei erweist es sich derzeit bereits in den unteren Jahrgängen der Allgemeinen Schulen als kaum zu lösende Aufgabe, Schüler und Schülerinnen mit den zu vermutenden, aber nicht mehr diagnostizierten Förderschwerpunkten Sprache, Lernen und Sozial-emotionale Entwicklung zu integrieren; Pädagog/-innen sehen sich schon bei diesen Förderschwerpunkten vor große

Herausforderungen gestellt, die unterschiedlich gut gemeistert werden.

Die größte Herausforderung für die Inklusion bildet wohl die Gruppe von Kindern und Jugendlichen mit mehrfachen und schwersten Behinderungen, die bisher je nach Bundesland entweder dem Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung oder dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung zugeordnet wurde. Bisher gab es für diese Zielgruppe i. d. R. kaum die Möglichkeit, eine Regelschule zu besuchen, obwohl auch sie das Recht hat, gemeinsam in einer wohnortnahen Gleichaltrigengruppe zu lernen. In Berlin lernt gut jedes zweite Kind mit sonderpädagogischem Förderbedarf an einer Regelschule. Dieses im Bundesvergleich gute Ergebnis kann jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass nur ein Bruchteil der Schülerinnen und Schüler mit mehrfachen und schwersten Behinderungen inklusiv beschult wird. (Hinz, 2007, 27 und vgl. Klemm, 2010, 18).

Für diesen Missstand sind unterschiedliche Erklärungen in die Debatte eingebracht worden: Von Elternseite sind Befürchtungen laut geworden, dass dem besonders hohen Förderbedarf dieser Kinder in Inklusionsklassen nicht entsprochen werden kann, und auch umgekehrt, dass sich der Versorgungsbedarf nachteilig auf die Leistungen der Regelschülerinnen und -schüler auswirken kann. Daneben wird ins Feld geführt, dass betroffene Schülerinnen und Schüler aufgrund ihrer Pflegebedingungen Sonderrolle im Klassenverbund sozial isoliert werden. Ein weiteres Argument richtete sich auf den erhöhten Betreuungs- und Pflegebedarf, dem unter Regelbedingungen kaum entsprochen werden kann.

Zur Klärung solcher Grundsatzfragen kann ein Blick in die Forschungsliteratur beitragen. In den USA und Kanada ist in den letzten Jahrzehnten untersucht worden, welche Faktoren förderlich für die schulische Integration und Inklusion dieser Zielgruppe sind. In einem international angelegten Review von Forschungsbeiträgen, in denen Voraussetzungen für das Gelingen von Inklusion Untersuchungsgegenstand waren, filterten Katz und Miranda (2002) folgende förderlichen Bedingungen für das Gelingen inklusiver Praxis heraus:

- Im Unterricht wird mit Methodenvielfalt auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Schülerinnen und Schüler reagiert.
- Anspruchsvoller Unterricht für alle Schülerinnen und Schüler und spezielle Förderung für Schülerinnen und Schüler mit Lernschwierigkeiten befinden sich im Gleichgewicht.
- Die Klassenteams haben allen Schülerinnen und Schülern gegenüber eine positive, einladende Haltung.
- Die Klassenteams sind überzeugt von den gleichen Rechten für alle Schülerinnen und Schüler.
- Förderplanung, lernwegbegleitende Diagnostik und Erfolgskontrolle ermöglichen die Anpassung des Unterrichts an die individuellen Lernmöglichkeiten der Schülerinnen und Schüler.
- Die Kommunikation ist auf allen Ebenen geprägt durch Offenheit, Umkehrbarkeit und gegenseitigen Respekt.
- Vielfältige Kommunikationsanlässe verhindern das Entstehen nachteiliger Gruppenmuster (vgl. Katz & Miranda, 2002).

Lelgemann et al. benennen als weitere Gelingensbedingungen:

- Beachtung der sozialen Situationen und der Unterstützungsbedürfnisse, die Schüler und Schülerinnen auch im außerunterrichtlichen Bereich haben
- Begleitung und Initiierung sozialer Situationen
- Schaffung von kooperativen Strukturen mit außerschulischen Einrichtungen
- Erhalt oder Einrichtung der Möglichkeit, therapeutische Angebote in der Schule wahrzunehmen
- offener Umgang mit Unterstützungsbedürfnissen und Nachteilsausgleichen (vgl. Lelgemann et al., 2012a, 12).

Die bis hier aufgeführten Vorüberlegungen bieten gewissermaßen die Basis für alle Bemühungen, Inklusion bei der Zielgruppe der Schülerinnen und Schüler mit mehrfachen und schwersten Behinderungen Realität werden zu lassen.

Als Konsequenz aus diesen Überlegungen ist abzuleiten: Das Inklusionskonzept hat diesen speziellen Bedürfnissen und Erfordernissen Rechnung zu tragen und wird sich deshalb von Konzepten für andere Zielgruppen unterscheiden. Für die Zielgruppe der Schülerinnen und Schüler mit mehrfachen und schwersten Behinderungen muss gewährleistet sein, dass im Schulsetting ihren körperlichen, gesundheitsbedingten und psychischen Bedürfnissen entsprochen wird.

Grundsätzlich wird dem Anspruch genüge getan, sämtlichen Schülerinnen und Schülern mit und ohne Behinderung eine individuelle, ganzheitliche Entwicklung, Erziehung und Bildung zu ermöglichen. Die Heterogenität der Schülerschaft wird nicht als Erschwernis, sondern als Potenzial für dialogisches, interaktives, kommunikatives und kooperatives Lernen verstanden. Die Schülerinnen und Schüler werden als eigenständige Persönlichkeiten mit eigenen Kompetenzen und Lebensperspektiven ernstgenommen und wertgeschätzt.

Eine solche Schule präsentiert sich nicht nur als barrierefrei, sondern als bedürfnisorientiert im Sinne Abraham Maslows (1977). Kinder mit Förderbedarf lernen in einer nichtdiskriminierenden Umgebung gemeinsam mit gleichaltrigen Kindern ohne Behinderung. Der vielzitierte Satz des verstorbenen Alt-Bundespräsidenten Richard von Weizsäcker – „Es ist normal, verschieden zu sein“ – wird in diesem Schulkonzept zum konkreten Schulalltag: Anderssein gleich welcher Art führt nicht zur sozialen Ausgrenzung, sondern wird als Bereicherung der Schulgemeinschaft erfahren und kommt als entwicklungsförderliche Bedingung sämtlichen Schülerinnen und Schülern zugute.

Die Umsetzung eines solch hoch anspruchsvollen Inklusionskonzeptes stellt in vielfacher Hinsicht große Herausforderungen an alle Beteiligten. Entsprechend stellt sich die Frage, wie der Anspruch in der Schulrealität eingelöst werden kann.

Im Folgenden soll konkretisiert werden, wie das Konzept in Berlin-Spandau im Johannesstift realisiert und praktiziert werden soll.

Umsetzung des Inklusionskonzepts in einer Schule ohne Grenzen

Dem Problem, dass die Zielgruppe von Schülerinnen und Schülern mit mehrfachen und schwersten Behinderungen in Inklusionskonzepten bisher deutlich vernachlässigt worden ist, soll auf lokaler Ebene in Berlin-Spandau durch das Konzept Schule ohne Grenzen begegnet werden.

Allgemeines Ziel ist es, schrittweise an zwei lokalen Schulinstitutionen bisher getrennt unterrichtete Schülergruppen zusammenzuführen und eine alternative Struktur von (Unterrichts-)Angeboten aufzubauen.

Bei den beiden Schulen handelt es sich um die Evangelische Schule Spandau und die August-Hermann-Francke-Schule, ein Förderzentrum mit den Förderschwerpunkten Geistige Entwicklung sowie Körperliche und motorische Entwicklung. Träger der August-Hermann-Francke-Schule ist die Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH, während die Evangelische Schule Spandau als Grundschule und Integrierte Sekundarschule von der Schulstiftung in der EKBO (Evangelische Kirche Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz) getragen wird. Die geplante Inklusionsklassenstruktur setzt sich aus Schülergruppen der beiden genannten Schulen zusammen und lässt sich wie folgt beschreiben.

Die Schülerschaft der August-Hermann-Francke-Schule

Derzeit hat die August-Hermann-Francke-Schule 65 bis 68 Schülerinnen und Schüler in elf Klassen, die größtenteils jahrgangsübergreifend zusammengesetzt sind. Das schulische Angebot umfasst entsprechend der Schulpflicht die Klassen 1 bis 10 sowie die Klassen 11 und 12, in

denen die Schülerinnen und Schüler auf Antrag der Eltern berufsqualifizierenden Unterricht erhalten können.

In der Schülerschaft der August-Hermann-Francke-Schule bedeutet mehrfache und schwerste Behinderung oft, mit chronischen, zum Teil lebensbedrohlichen Erkrankungen umzugehen, im Hören und/oder Sehen schwer beeinträchtigt zu sein und/oder keine Lautsprache zur Kommunikation nutzen zu können.

Über die Jahre hinweg wurden in der Mitarbeiter/-innenschaft der August-Hermann-Francke-Schule Kompetenzen entwickelt, um den besonderen Bedingungen dieser Schülergruppe gerecht zu werden: Es wurde ein pädagogisches Konzept der Förderpflege entwickelt, der Umgang mit Epilepsien mit dem Führen von Anfalls-Tagebüchern und der Notfallversorgung gehört zum Alltag ebenso wie die Versorgung von Kindern, die ihre Nahrung über eine Magensonde aufnehmen müssen. Physiotherapeutische und pflegerische Kompetenzen bei Atemproblemen und Notfallinterventionen in Absprache mit den zuständigen Ärzten haben dazu geführt, dass Notarzteinsätze deutlich reduziert werden konnten – den Schüler/-innen wird so der oft traumatische Transport mit dem Rettungswagen in ein Krankenhaus erspart.

Die August-Hermann-Francke-Schule garantiert in der gegenwärtigen Situation, dass für die westlichen Berliner Bezirke jedes Kind mit schwerster Behinderung, z. B. auch ein Kind im Wachkoma, die Schule besuchen kann. Dies soll auch im Inklusionsprojekt weitergeführt werden. Es liegt daher auf der Hand, dass das Vorhandensein von spezifisch für Schülerinnen und Schüler mit mehrfachen und schwersten Behinderungen ausgebildetem Personal von entscheidender Bedeutung für das Gelingen eines solchen inklusiven Schulprojektes ist.

Darüber hinaus hält die August-Hermann-Francke-Schule auch Schulplätze für Schülerinnen und Schüler mit sog. Doppeldiagnose vor, die zusätzlich zum Förderbedarf Geistige Entwicklung wegen ihres Verhaltens für das bestehende Schulsystem eine besondere Herausforderung darstellen und in Gefahr stehen, gänzlich aus dem Schulsystem zu fallen.

Hinzu kommt: Mehr als ein Drittel der Schülerschaft der August-Hermann-Francke-Schule weist einen Migrationshintergrund auf, zeitweise finden sich hier 15 Nationen in der Schülerschaft.

Die Schülerschaft der Evangelischen Schule Spandau

Die Evangelische Schule Spandau hat derzeit eine zweizügige Grundschule (Klasse 1 bis 6) und eine zweizügige Sekundarstufe I (Klasse 7 bis 10). Die Schülerschaft entstammt den umliegenden Spandauer Ortsteilen und dem Brandenburger Umland. Hinsichtlich der konfessionellen Ausrichtung hat es in den letzten Jahren Änderungen bezüglich der Öffnung für andere Glaubensrichtungen gegeben. Der Anteil der Kinder mit Migrationshintergrund (Muslime, Deutschstämmige aus Russland) stieg beständig an. Durch eine gestaffelte Schulgeldregelung bzw. die Möglichkeit der Befreiung von Zuzahlungen sind in der Schule alle sozialen Schichten vertreten.

Die Evangelische Schule Spandau ist eine vergleichsweise kleine, überschaubare Schuleinheit. Durch die für Berlin gegebene Unterlassung einer diagnostischen Feststellung von speziellen Förderbedarfen für Sprache, Emotionale und soziale Entwicklung sowie Lernen in

den unteren Jahrgangsstufen finden sich zunehmend nicht-diagnostizierte Kinder mit Auffälligkeiten im sozial-emotionalen Bereich und anderen Entwicklungsauffälligkeiten. Etwa ein Viertel der Schülerschaft weist schwerwiegende Problematiken auf wie Epilepsien, Aufmerksamkeits-Hyperaktivitäts-Störungen, Leserechtschreibschwächen, Dyskalkulien und Lern- und Wahrnehmungsstörungen unterschiedlicher Art.

Die Schülerschaft der Evangelischen Schule Spandau erweist sich damit als sehr heterogen, was zur Folge hat, dass das Kollegium nach neuen Wegen sucht, den Förderbedürfnissen aller von der Hochbegabung bis zur Lernstörung zu begegnen. Die Unterstützung durch Fachkräfte aus der Sonderpädagogik war bisher nur punktuell gegeben.

Pädagogisches Konzept des Projekts Schule ohne Grenzen

Für die beiden oben beschriebenen Schülerschaften im Evangelischen Johannesstift in Berlin-Spandau wird in Übereinstimmung mit den in der UN-Konvention formulierten Vorgaben (s. o.) angezielt, sämtlichen Schülerinnen und Schülern eine individuelle, ganzheitliche Entwicklung, Erziehung und Bildung zu ermöglichen.

Auf den pädagogischen Alltag bezogen bedeutet dies, dass für jede Schülerin und jeden Schüler die ihren/seinen Lernbedürfnissen entsprechenden Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Konkretisiert ergibt sich:

- eine sorgfältige, den Lernweg begleitende Diagnostik

- nicht diskriminierende (Leistungs-)Bewertungen und Zeugnisse
- ein Nachteilsausgleich bei zielgleichem Unterricht
- unterschiedlich qualifizierte, im Team arbeitende Lehrkräfte
- therapeutische Angebote im schulischen Rahmen
- Realisierung der notwendigen Pflege und Unterstützung im schulischen Kontext
- ein nicht einschränkendes und nicht behinderndes Lernumfeld
- eine flexible, in unterschiedlichen Gruppenzusammensetzungen stattfindende Förderung.

Für einen Teil der Schülerschaft richten sich die Lernziele stärker auf die individuelle Lebenssituation und Lebensperspektive, akut werdende Erkrankungen und andere Belastungen können die Leistungsfähigkeit beeinflussen. Die individuelle pflegerische bzw. medizinische Versorgung wird im Einzelfall einen großen Teil des Schulalltags ausfüllen, wobei Pflege als Förderpflege praktiziert und als Chance wahrgenommen wird, Bildungsangebote an das Kind zu machen: z. B. die Möglichkeit des Kindes zu Antizipation und aktiver Beteiligung zu erhöhen oder Wahrnehmung gezielt zu fördern.

Gemeinsamer Unterricht und Einzelförderung bzw. spezielle Förderungen für Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen werden sich gegenseitig ergänzen (vgl. Bundesverband Evangelische Behindertenhilfe, 2008).

Um die Inklusiv Schule umzusetzen, bedarf es neben einem klaren organisatorischen Rahmen eines inklusiven pädagogischen Ansatzes und eines auf die umfassenden Anforderungen ausgerichteten Fortbildungsplans.

Der gemeinsame Arbeitskreis Inklusion der August-Hermann-Francke-Schule und der Evangelischer Schule Spandau wird an folgenden Aufgaben bzw. deren Organisation arbeiten:

- Erstellung eines schulinternen Curriculums für den Inklusionsbereich
- Vorbereitung der Kollegien
- Vorbereitung der Schülerinnen und Schüler
- Vorbereitung der Eltern
- Herstellung von weitgehender Barrierefreiheit im Schulneubau.

Organisatorischer Rahmen

Schrittweise sollen in einer ersten Phase sechs Klassen in das Inklusionsprojekt überführt werden. Schließlich wird die Struktur am Ende so aussehen, wie in Abbildung 1 dargestellt.



Abb. 1: Das Inklusionsprojekt der Schule ohne Grenzen

Ein Zeitraum von zweieinhalb Jahren ist als Vorbereitung für das Projekt vorgesehen, in welchem die räumlichen und personellen Voraussetzungen dafür geschaffen werden.

Zunächst wird in einem ersten Schritt jahrgangsmäßig jeder Bezugsgruppe der Evangelischen Grundschule Spandau eine Bezugsgruppe der August-Hermann-Francke-Schule zugeordnet. Diese werden zu einer Inklusionsklasse. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beider Klassen bilden das Inklusionsteam. Die ursprünglichen Klassen bleiben als Bezugsgruppen erhalten. Durch die Einrichtung von Bezugsgruppen wird ein sozialer Rahmen bereitgestellt, der die große Heterogenität der Inklusionsklassen bedarfsgerecht auffängt.

Mittelfristig wird der Inklusionsbereich bis zur zehnten Klasse erweitert, der Sekundarstufenbereich 1 wird also gezielt einbezogen. Bis auf die Berufsvorbereitungsklassen könnte dann jede Bezugsgruppe der August-Hermann-Francke-Schule entweder mit einer Grundschulgruppe bzw. einer Gruppe der Integrierten Sekundarschule eine Inklusionsklasse bilden.

Für die erforderliche Vielfalt der Unterrichts-, Förder- und Unterstützungsangebote ist ein variables Personal- und Raumangebot notwendig, welches im Folgenden dargestellt wird.

Personal

Mit dem vorhandenen Personal beider Schulen sind die Voraussetzungen gegeben, die nächsten Schritte in Richtung auf die Schule ohne Grenzen zu realisieren.

In der August-Hermann-Francke-Schule arbeiten bereits Fachleute mit unterschiedlichen beruflichen Qualifikationen wie Sonderpädagogin/Sonderpädagoge, Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger, Krankenschwester/Krankenpfleger, Kinderkrankenschwester/Kinderkrankenschwester, Physiotherapeutin/Physiotherapeut, Ergotherapeutin/Ergotherapeut; die Evangelische Schule Spandau bringt eine personelle Ausstattung für die Schülerinnen und Schüler ohne Behinderungen ein, hier sind Grundschulpädagoginnen und -pädagogen und Erzieher beschäftigt.

Für jede Inklusionsklasse wird ein Inklusionsteam gebildet. Dieses besteht aus den beiden Klassenleitungen, einer Pädagogischen Unterrichtshilfe und einem Betreuer/einer Betreuerin, im Vormittagsbereich zusätzlich unterstützt durch eine/n Erzieher/-in aus der Ergänzenden Förderung und Betreuung (EFöB). Dieses Team begleitet die Schülerinnen und Schüler der Inklusionsklasse während des gemeinsamen Unterrichts und in den gemeinsamen Pausen und Arbeitsgruppen.

Die Forderung nach spezifisch ausgebildetem Personal für die Arbeit mit Schülerinnen und Schülern mit mehrfachen und schwersten Behinderungen ist durch die Kooperation der beiden Schulen erfüllt, da das bestehende Personal der August-Hermann-Francke-Schule komplett einbezogen wird. Zusätzlich ist geplant, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beider Schulen in den bevorstehenden zweieinhalb Jahren durch entsprechende Fort- und Weiterbildungen auf das gemeinsame Arbeiten vorzubereiten.

Konkret werden die kommenden zwei Jahre bis zum Start zum Schuljahreswechsel 2018 zur Vorbereitung des Personals durch Fortbildungsmaßnahmen genutzt.

Raumkonzept

Mit den derzeit zur Verfügung stehenden räumlichen Gegebenheiten der August-Hermann-Francke-Schule und der Evangelischen Schule Spandau erscheint die Schule ohne Grenzen nicht durchführbar.

Eine angemessene räumliche Ausstattung lässt sich nur in einem Inklusionsneubau herstellen. Aus diesen Gründen plant das Evangelische Johannesstift, ein Schulgebäude zu errichten, in welchem sich der Raumbedarf für die Schule ohne Grenzen, das Inklusionsmodell für die Klassen 1 bis 6 beider Schulen und der Raumbedarf der August-Hermann-Francke-Schule für die Klassen 7 bis 12 realisieren lassen. Damit bietet sich die Chance, die räumlichen Voraussetzungen für die Etablierung des alternativen Inklusionsprojektes zu schaffen. Im geplanten Neubau kann ein speziell auf die einbezogenen Zielgruppen ausgerichtetes Raumkonzept entwickelt werden, welches auch den Forderungen der UN-Behindertenrechtskonvention entspricht. Es ist langfristig vorgesehen, auch die Klassen 7 bis 10 der Evangelischen Schule Spandau in die Inklusion einzubeziehen. Von Architektenseite werden Vorkehrungen getroffen, dass ein weiterer Gebäudeteil angebaut werden kann, in dem das Inklusionskonzept auch mit den Klassen 7 bis 10 der Evangelischen Schule fortgesetzt werden kann.

Das bereits entwickelte Raumkonzept mit Inklusionsklassenräumen und den Bezugsgruppenräumen macht eine inklusive Beschulung auch für Schülerinnen und Schüler mit schwersten Behinderungen möglich. In diesem Neubau wird es ebenfalls Fachräume für den lebenspraktischen und berufsvorbereitenden Unterricht geben (jeweils barrierefrei: Ton- und Werkraum, Schulküche, Mehrzweckfachraum).

Durch ein geeignetes und auf die spezielle Situation vor Ort angepasstes Unterrichts- und Raumkonzept kann zudem Befürchtungen entgegengetreten werden, den Lernbedürfnissen der Schülergruppen nicht zu genügen und z. B. dem Leistungsanspruch der Grundschulklassen und dem individuellen Unterrichts-, Pflege- und Betreuungsbedarf der Schülerinnen und Schülern mit Behinderungen nicht zu entsprechen zu können.

Der Inklusionsklassenraum wird durch flexible Raumelemente teilbar sein, sodass er sowohl für die gemeinsamen Lernphasen der Inklusionsklasse einsetzbar ist, als auch für Einzelförderung bzw. Kleingruppenaktivitäten genutzt werden kann. Eine solche Raumaufteilung ermöglicht damit flexible Formen der Zusammenarbeit beider Bezugsgruppen. Die Raumstruktur stellt sich wie in Abbildung 2 dar. Die Bezugsgruppenräume werden über den Inklusionsklassenraum betreten, sodass es im Laufe des Tages immer wieder informelle Begegnungsmöglichkeiten gibt. So wird auch außerhalb des inklusiv geplanten Unterrichts durch die Raumanordnung ein Gemeinschaftsgefühl innerhalb der Inklusionsklassen gestärkt.

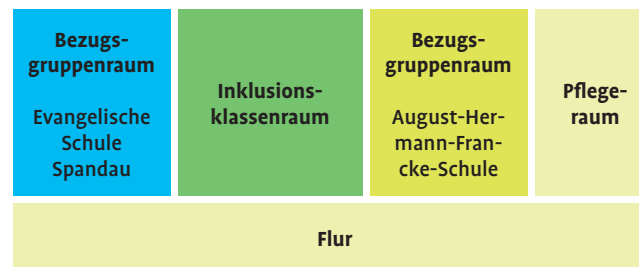


Abb. 2: Räumliche Aufteilung der Inklusionseinrichtung

In jedem Gebäudeteil wird es zwei Inklusionsklassenräume und vier Bezugsgruppenräume neben Pflögeräumen und Schülertoiletten geben.

Zusammenfassung

Ziel dieses Inklusionsprojektes ist es, allen Schülerinnen und Schülern beider beteiligten Schulen einen genau auf ihre Bedarfe angepassten Unterricht zu ermöglichen, der keinem/-r Schüler/-in aufgrund seiner/ihrer Behinderungen und gesundheitlichen Einschränkungen die Teilhabe am gemeinsamen Unterricht verwehrt. Dieses hohe Inklusionsziel bedarf pädagogischer, personeller und räumlicher Konzeptionsplanungen. Besonderes Augenmerk ist auf das herausfordernde Verhalten von Schüler/-innen mit und ohne Schwerstmehrfachbehinderung zu lenken, denn Verhaltensstörungen sind eine deutlich erschwerende Bedingung für jede schulische Inklusion. Für Schülerinnen und Schüler mit herausforderndem Verhalten werden Funktionale Diagnostik und Positive Verhaltensunterstützung die Methoden der Wahl darstellen.

Eine besondere Bedeutung hat die Teamarbeit zwischen den Grundschullehrer/-innen, den Sonderschullehrer/-innen, Pädagogischen Unterrichtshilfen, Betreuer/-innen und Therapeut/-innen. Die Vielfalt an Wissen und Kompetenzen der unterschiedlichen Professionen werden für das Inklusionsprojekt nutzbar gemacht.

Die Hauptverantwortung lastet jedoch auf den Klasesenteams, die den gemeinsamen Unterricht und die Tagesplanung zusammen erstellen und durchführen. Die Teamarbeit soll daher durch spezielle Fortbildungen, ausreichend Raum für Teambesprechungen und eine Begleitung in Form von kollegialer Beratung und Supervision gefördert werden.

Eine möglichst barrierefreie Ausstattung ist für den geplanten Schulneubau notwendig. Die Raumaufteilung wird flexibel und offen für die unterschiedlichen Unterrichtssituationen ausgelegt sein. Daher soll es neben dem großen Inklusionsklassenraum zwei Bezugsgruppenräume geben, sodass sowohl gemeinsamer Unterricht als auch Gruppenarbeit undzelförderung in den Klassenräumen möglich sind. Die Ausstattung wird sich an den Schülerinnen und Schülern mit Schwerstmehrfachbehinderungen orientieren.

Alle Bemühungen sind von der Überzeugung getragen, dass eine zukunftsweisende Pädagogik neue Wege zu finden hat, die allen Schülergruppen voraussetzungslos offen stehen.

Literatur:

Bundesverband Evangelische Behindertenhilfe (2008): Von der Integration zu Bildungseinrichtungen für die Inklusion selbstverständlich ist. Positionspapier. <http://www.beb-ev.de/files/pdf/2008/sonstige/2008-10-14PositionspapierInklusionSchule10-2008.pdf> <21.01.2013>

Dobe, Mario (2014): Rahmenkonzept für Schwerpunktschulen im inklusiven Schulsystem. Entwurf vom 10.09.2014. <https://politgirl.files.wordpress.com/2014/11/arbeitsfassung-konzeptentwurf-schwerpunktschule-im-inkluisiven-schulsystem-berlin.pdf> <30.05.2015>

Fox, L./ Duda, M. A. (o. J.): Positive behavior support. www.challengingbehavior.org <27.05.2015>.

Hinz, Andreas (Hrsg.) (2007): Schwere Mehrfachbehinderung und Integration. Herausforderungen, Erfahrungen, Perspektiven. Marburg

Katz, Jennifer / Miranda, Pat. (2002): Including students with developmental disabilities in general education classrooms. *International Journal of Special Education*, 17(2), 14-24.

Klemm, Klaus (2010): Gemeinsam Lernen. Inklusion leben. Gütersloh

Lelgemann, R./ Lübbecke, J./ Singer, Ph./ Walter-Klose, C. (2012): Qualitätsbedingungen schulischer Inklusion für Kinder und Jugendliche mit dem Förderschwerpunkt Körperliche und motorische Entwicklung Zusammenfassung und Empfehlungen. Köln, Würzburg:

Maslow, Abraham (1977): Motivation und Persönlichkeit. Freiburg

O'Neill, R./ Horner, R./ Albin, R./ Sprague, J./ Storey, K./ Newton, J. (1997): Functional assessment and programme development for problem behaviour: A practical handbook. Pacific Grove, CA

Rogers, Carl R. (2012): Die klientenzentrierte Gesprächspsychotherapie. Frankfurt/Main, 12. Auflage

SenBJW (Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft Berlin) (o. J.): Handlungsrahmen Schulqualität. Berlin

Theunissen, Georg (2008): Positive Verhaltensunterstützung. Marburg

Vereinte Nationen (2008): Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Bundesgesetzblatt Teil II Nr. 35.

Hat sich für Sie der Umgang mit den Zielsetzungen und Maßnahmen geändert?

Ziele und Maßnahmen werden zum Teil in einem zeitintensiven Prozess gemeinsam bearbeitet. Auf allen Ebenen meiner Arbeit versuche ich meine KlientInnen einzubeziehen. Sozialberichte werden in größtmöglichem Maße mit den KlientInnen geschrieben. Ihnen wird dabei immer wichtiger, dass die gewählten Betreuungsziele positiv im Sozialbericht erscheinen. Die KlientInnen schreiben (teilweise mit Unterstützung) kleine Absätze im Sozialbericht, in denen sie aus ihrer Sicht kurz mitteilen, wie sie das Betreuungsjahr erlebt haben.

Ralf Salomon Betreuungsfachkraft/Standortkoordinator
SchwanterWeg, Johanna WG 4

Zuvor habe ich ab und zu Zielmaßnahmen geplant, die ich für richtig und wichtig hielt, die aber unter Umständen den Klienten nicht wirklich interessiert haben. So gab es natürlich für den Bewohner nur wenig Motivation das Ziel längerfristig zu verfolgen. So habe ich bei Gesprächen vielleicht eine scheinbar kleine Sache überhört, die dann für den Kunden doch wichtig war.

Daraus habe ich nun gelernt und gebe den Gesprächen mit Klienten bzgl. der Zielsetzungen eine viel höhere Priorität als früher.

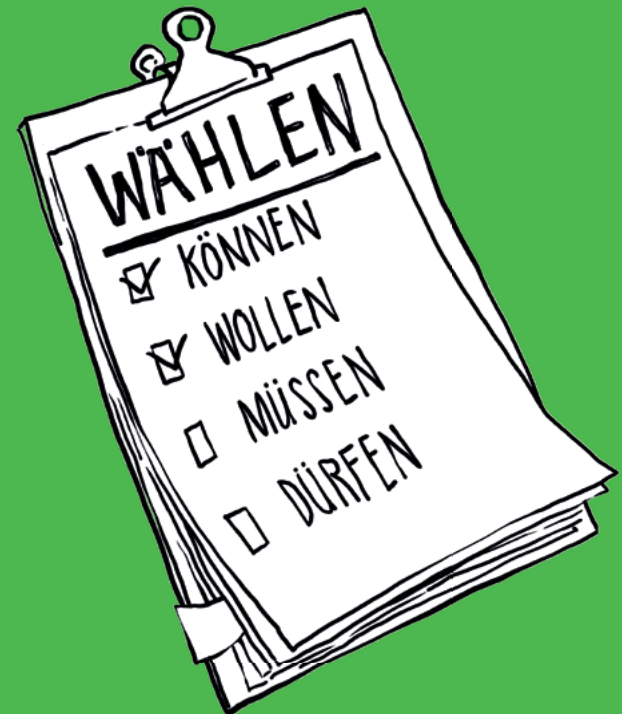
Sascha Augustin, Betreuungsfachkraft, Quellenhof

Während meiner Zeit als Ergotherapeut in einer neurologischen Rehaklinik lag der Fokus kaum auf dem Alltag von Klienten, für mich hatte dieser als Therapeut nur wenig Bedeutung. Trainiert wurden vorwiegend Sequenzen ohne Alltagsbezug. Ziele wurden innerhalb kürzester Zeit besprochen, über die geplanten Maßnahmen wurde der Klient, die Klientin kaum unterrichtet.

Das hat sich während meiner Arbeit bei NAVIS und mit dem TOK sehr verändert. Die unterschiedlichen Lebensbereiche der Klienten standen auf einmal im Vordergrund. In den Analysen wurde beispielsweise das Ziel „laufen“ hinterfragt. Warum möchte jemand laufen? Um des Laufens willen? Diese Frage hatte ich mir so noch nie gestellt, auch nicht, was alles für Beweggründe dahinter stecken können. Laufen, um von A nach B zu kommen; Laufen, weil es so „unbehindert“ aussieht; Laufen, weil ich es schon immer gemacht habe; Laufen, weil meine Eltern wollen, dass ich laufe, und und und. So viele

Möglichkeiten, welche hinter der Aussage „ich will laufen“ stecken können. Und jede dieser Aussagen zieht unterschiedliche Maßnahmen nach sich: Ist es eher ein Funktionstraining, das notwendig ist; sind es Gespräche zur Auseinandersetzung mit der eigenen Behinderung; sind es Angehörigengespräche, die notwendig sind? (...)

Lars Pahling, Rehafachkraft, NAVIS



Neuanfang nach Schädel-Hirn-Trauma

NAVIS ist als stationäre Einrichtung spezialisiert auf die Langzeitrehabilitation von Menschen mit Schädel-Hirn-Verletzungen. Menschen, die zu NAVIS ziehen, haben mehrere Krankenhausaufenthalte und Reha-Stationen hinter sich. Eine schnelle Rückkehr in den Alltag ist bei den meisten nicht absehbar, da teils irreversible Krankheitsfolgen dem entgegenstehen. Ein schweres Schädel-Hirn-Trauma (SHT) zieht in vielen Fällen nicht nur den Verlust der Steh- und Gehfähigkeit nach sich, sondern kann auch zu Ausfällen im Bereich der Wahrnehmung führen, zu vermindertem Konzentrations- und Sprachvermögen, sowie zu Einschränkungen bei der Ideenproduktion, Körpersteuerung und Gedächtnisleistung. Damit büßen Betroffene ihre vormals selbstständige Lebensführung ein. Ein SHT ist sowohl Identitäts- als auch Existenzkrise. Es ist eine der größten Herausforderungen, die einem Menschen begegnen können.

Diese Herausforderung kommt meist plötzlich und unvorbereitet. Von einem Tag auf den anderen ist nichts mehr, wie es war. Das gewohnte Leben bricht weg. Tragende Mauern der Existenz – wie Freundschaften, Zuhause, Partner oder Job – bröckeln. Schädel-Hirn-Trauma heißt der klinische Befund. Aber für die Betroffenen wiegt oft schwerer das Existenz-Trauma, das damit einhergeht.

Dieses Trauma hat viele Gesichter. Es ist der Bauarbeiter, den ein Lastwagen erfasst und hunderte Meter mitschleift. Oder der Angestellte, der sich mit heftigen Kopfschmerzen in ein naheliegendes Krankenhaus schleppt, wo die Ärzte eine geplatzte Ader im Kopf

diagnostizieren. Der Motorradfahrer, der auf einer abgelegenen Straße verunfallt und stundenlang ohne Hilfe am Straßenrand liegt. Der junge Mann aus Kenia, den Schläger zusammentreten, bis er ins Koma fällt. Zu NAVIS ziehen Menschen, die ein Leben hatten – und denen ein SHT dieses Leben genommen hat. Menschen, die nun Tag und Nacht und bis in intimste Bereiche von der Hilfe anderer abhängig sind. Menschen, die sich neben der Wut und Trauer die Fragen stellen: Wer bin ich eigentlich noch? Welches Leben ist für mich möglich? Und ist es mehr als die Summe der Scherben meines alten, zerbrochenen Lebens?

Personzentrierung setzt bei diesen zentralen Fragen an. Wir wissen, dass unsere Klient/-innen eine existenzielle Krise durchleben. Eine Krise, die ihnen abverlangt, unter widrigsten Umständen ganz neu anzufangen, sich neu zu (er-)finden. Wir haben aber auch erfahren, dass ein gutes Leben mit und nach Schädel-Hirn-Trauma möglich ist. Ein Leben mit individueller Zufriedenheit, mit neuen Strategien der Alltagsbewältigung, mit neuen Beziehungen, neuen Rollen, neuem Sinn und neuem Glück.

Für dieses „neue Leben“ gibt es keine Standard-Rezepte der Rehabilitation. Deshalb ist aus unserer Sicht Personzentrierung so wichtig – erst durch Zuhören, Hinsehen, Analysieren, Verstehen und Ausprobieren erschließen sich individuelle Möglichkeiten der Rehabilitation.

Das Einrichtungs-Konzept und die Arbeitsstrukturen bei NAVIS setzen daher konsequent den Fokus auf Personzentrierung.

Die folgenden Abschnitte heben einige wichtige Aspekte dieser Arbeit hervor. Eine zentrale Rolle spielt Wissen. Teams aus Betreuungspersonal, Reha-Fachkraft, Neuropsychologin sowie Physio- und Ergotherapeut/-innen erstellen für alle Klient/-innen eine ausführliche Anamnese. Mit ICF-basierten Assessments erfassen wir individuelle Zusammenhänge zwischen Gesundheitsproblematik, Körperfunktionen, Aktivität und Kontext. Dieses Wissen, das sich im Laufe der Rehabilitation verfeinert und erweitert, ist Grundlage für alle personenzentrierten Leistungen, die NAVIS anbietet.

Der nächste Schritt ist: Zuhören. Menschen mit SHT durchleben Phasen der Trauer, Verzweiflung, Niedergeschlagenheit und Verdrängung; Phasen des Aktivismus und der Hoffnung; Phasen, in denen sie einfach nur halbwegs geschützt existieren möchten. Der Weg nach einem SHT ist nicht geradlinig. Und nur durch Zuhören erfahren wir, wo sich unsere Klient/-innen momentan auf diesem Weg befinden. Die daraus resultierenden Reha-Ziele orientieren sich an den Lebensphasen der Klienten und fördern unter anderem auch „Krankheitseinsicht“ oder die „Erfahrung von Sicherheit“. Der typische Reha-Weg nach einem SHT ist kleinschrittig und geprägt von Ausprobieren, Umdenken und Anpassen – es ist das Testen vieler „Seitenwege“ auf Gangbarkeit.

Nach Anamnese (Wissen) und Interviews (Zuhören) unterbreiten wir unseren Klient/-innen passgenaue Reha-Angebote. Diese reichen von der klassischen Funktions- und Gesprächstherapie über das Erarbeiten

neuer Alltags-Kompetenzen bis hin zu Angeboten der Ressourcennutzung und Entwicklung der persönlichen Lebensqualität. Dabei zeigen wir im Beratungsgespräch meist mehrere realistische Möglichkeiten der Rehabilitation auf – und die Klient/-innen entscheiden. Sie sind die Expert/-innen in eigener Sache. Sie bestimmen Tempo und Richtung der Rehabilitation. Unser Part ist es, durch fortlaufende Analysen, Ziel- und Maßnahmenplanung, Evaluierung und Feedback-Gespräche sicherzustellen, dass unsere Arbeit im Sinne der Klient/-innen verläuft.

Neben den Therapieleistungen heißt Personenzentrierung für uns aber auch: Leben jetzt ermöglichen. Langzeitrehabilitation (besonders nach einschneidenden Lebensereignissen wie einem SHT) kennt auch Bereiche des Daseins, die sich nicht „bearbeiten“, „therapieren“ oder „mit Aktionismus lösen“ lassen. Es sind die Bereiche, die das „ganz normale Leben“ füllt. Mit Lachen, Gemeinschaft, Feiern, Kochen, Essen, Nichtstun, Fernsehen, in der Sonne liegen. Oder einem Spaziergang. Wie bei vielen Menschen ergeben sich gerade aus diesem „Leben jetzt“ oft die wichtigsten Impulse und Ideen. Im „Leben jetzt“ lösen sich Menschen von alten Selbst- und Lebensentwürfen, die sich nicht mehr verwirklichen lassen, und öffnen sich für alternative Daseinskonzepte. Sie verhandeln Beziehungen neu, finden neue Rollen, entdecken ungekannte Interessen. Aus dem „Leben jetzt“ erwächst langsam und beständig die Möglichkeit eines anderen Lebens.

Diese Entwicklung begleitet ein kontinuierlicher Lernprozess. Je mehr wir Menschen mit ihrer Individualität in den Fokus rücken, desto mehr lernen wir über das breite Spektrum des Krankheitsbildes und über den möglichen Umgang damit. Personzentrierung bedeutet damit auch fortwährende Qualitätssteigerung in einem herausfordernden und komplexen Tätigkeitsfeld.

Ein letzter Punkt scheint noch wichtig: Die personzentrierte Arbeit bei NAVIS macht uns dankbar. Wir begleiten täglich Menschen, die über sich hinauswachsen und existentielle Krisen bewältigen. Wir erleben jeden Tag, wie Menschen trotz größter Einschränkungen neue Hoffnung schöpfen, frischen Lebensmut fassen, sich neu erfinden, an sich wachsen und manchmal sogar Frieden schließen mit dem Schicksal. Es ist eine fortwährende Lektion in Demut, Toleranz und Menschlichkeit.

Wo und wann gelingt Teilhabe?

*Wenn die Zuständigkeit
für die Pflege morgens benannt wird.*

Bianca Haack

*Wenn Politiker Entscheidungen treffen
bezogen auf Menschen mit Behinderungen
mit Menschen mit Behinderungen.*

Sabine Behrendt



*Nur dann,
wenn ich auch durch die Türe komme.*

Sebastian Wolter

Hat sich durch den neuen Ansatz der TOK etwas in Ihrem Arbeitsalltag und für die Menschen, mit denen Sie arbeiten, verändert?

Auf den ersten Blick eigentlich nicht. Wir vom „Schwanter“ arbeiten seit vielen Jahren teilhabe- und personzentriert (zumindest sind wir seit langem auf einem guten Weg), ohne es mit diesen Begrifflichkeiten zu benennen. Auf den zweiten Blick habe ich in den Jahren meiner beruflichen Tätigkeit meine sozialpädagogische Arbeit danach „neu“ ausgerichtet. Wo vorher beispielsweise eine Gartengruppe im „geschützten“ Bereich auf dem Gelände des SchwanterWegs stattfand, erfolgt sie nun mitten in der Gesellschaft im „CharlotteKiez“ (Hakenfelde). Der entstandene „Kiezgarten“ (inzwischen drei Jahre alt) wird partnerschaftlich von Menschen mit und ohne Behinderung bewirtschaftet. Es handelt sich hier um eine große begrünte Hofanlage der Charlottenburger Baugenossenschaft. Die Gemeinschaft „Kiezgarten“ bearbeitet davon ca. 500 m². Alle TeilnehmerInnen sind Mitglieder der Genossenschaft und wohnen vor Ort im „CharlotteKiez“. Vier Menschen, die regelmäßig daran teilnehmen, werden von unserem ambulanten Betreuungsdienst sozialpä-

dagogisch betreut. Das Gartenprojekt findet überwiegend in der Wachstumsperiode wöchentlich statt und wird vom SchwanterWeg fachlich durch meine Person begleitet. (...)

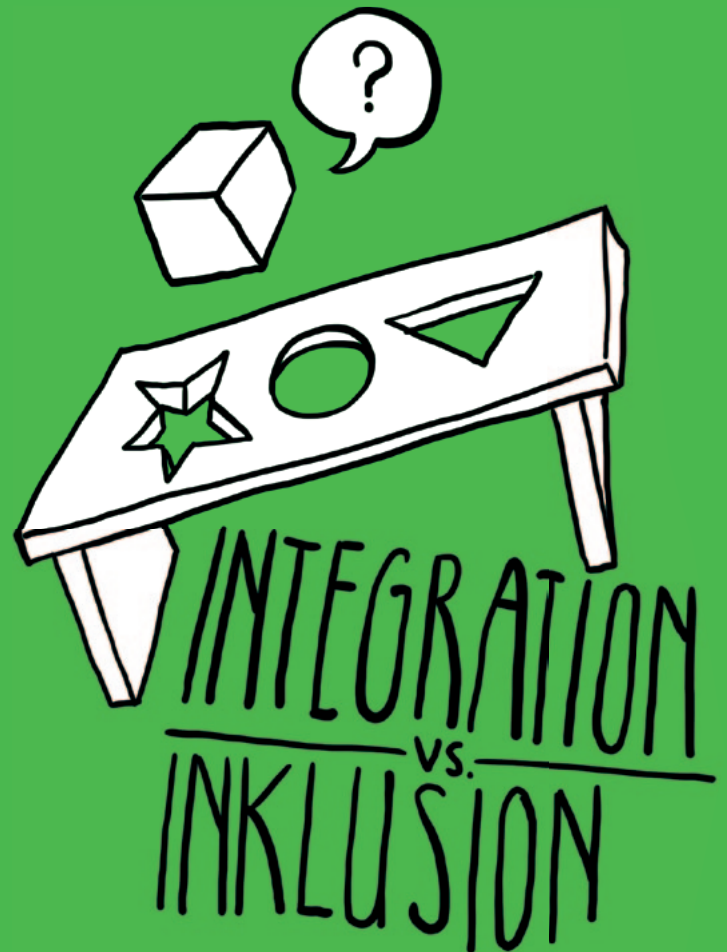
Ralf Salomon Betreuungsfachkraft/Standortkoordinator
SchwanterWeg, Johanna WG 4

Aus meiner Sicht standen im SchwanterWeg Teilhabe sowie Personenzentrierung und Selbstbestimmung schon immer im Vordergrund. (...) Anspruch und Wirklichkeit stimmen natürlich nicht immer überein. Durch die Beschäftigung mit TOK hinterfragen wir uns immer wieder neu. Ein Punkt, der sich konkret seit der TOK-Schulung geändert hat, ist, dass wir nach jeder Teamsitzung klären, welche Punkte und Themen mit den Bewohnern besprochen oder geklärt werden sollten. Diese werden mit einem „TOK“ gekennzeichnet. Bei der Planung von Veranstaltungen und Festen versuchen wir die Bewohner noch mehr mit einzubeziehen.

Karin Vogelsang, Betreuungsfachkraft, SchwanterWeg

Wir haben besser verstanden, dass Schüler und Schülerinnen begrenzte Kapazitäten zur Verfügung haben. Ein Mensch, der viel Energie beim selbständigen Essen braucht oder beim Toilettengang, hat entsprechend weniger Energie für die folgenden Anforderungen des gemeinsamen Unterrichts. Entsprechend sollten Schülerinnen und Schüler die notwendige Unterstützung erhalten, um den folgenden Anforderungen besser gewachsen zu sein. Diese Haltung erfordert einen differenzierten Blick auf die Möglichkeiten und Fähigkeiten des Schülers oder der Schülerin, um erworbene Fertigkeiten nicht wieder zu verlieren.

Ulrike Müller, Schulleitung August-Hermann-Franke-Schule, Susanne Schulz, Schulsozialarbeiterin, Elke Wedmann, Pädagogische Unterrichtshilfe





Artikel 19:

Selbstbestimmt Leben und Einbeziehung in die Gemeinschaft. *Die Vertragsstaaten dieses Übereinkommens anerkennen das gleiche Recht aller Menschen mit Behinderungen, mit gleichen Wahlmöglichkeiten wie andere Menschen in der Gemeinschaft zu leben, und treffen wirksame und geeignete Maßnahmen, um Menschen mit Behinderungen den vollen Genuss dieses Rechts und ihre volle Einbeziehung in die Gemeinschaft und Teilhabe an der Gemeinschaft zu ermöglichen. (...)*



Die Journalistin Kirsten Dietrich, der Künstler Roland Brückner, der Leiter des Annagartens André Morawski und die stellvertretende Leiterin Jacqueline Pilz sind auf Spurensuche der Veränderungen im Wohnverbund Annagarten

„Was wünschen Sie?“ statt „Ich weiß, was gut für dich ist.“

Zehn kleine apricotfarbene Häuser stehen ringförmig um einen grasigen Innenhof, die pyramidenförmigen Dächer, jedes mit einem Oberlicht aus Glas an der Spitze, berühren sich, gehen ineinander über. Wie eine Kolonie freundlicher Pilze wachsen die Häuser aus den flachen Feldern ringsum – ein gebautes Signal für die Veränderungen, die der Annagarten in den letzten Jahrzehnten erfahren hat.

Seit 1926 steht das Gelände im Zeichen diakonischen Engagements. Damals vermachte ein Unternehmer ein Gutshaus samt umliegenden Ländereien dem diakonischen Werk. Diakonissen kümmerten sich zunächst um sogenannte „gefallene Frauen“ – Frauen also, die in die Mühlen von Gericht und Gefängnis geraten waren und für die die Gesellschaft keinen Platz mehr hatte. Nach dem Zweiten Weltkrieg kamen Flüchtlinge, in Zeiten der DDR dann zunehmend Frauen, die nach dem damaligen Verständnis als geistig behindert galten. Viele Bewohnerinnen kamen aus einer nahegelegenen geschlossenen psychiatrischen Klinik. „Wir betreuen heute noch 45 Frauen, die so zu uns gekommen sind“, sagt Jacqueline Pilz, stellvertretende Leiterin des Annagartens.

Aus Gründungszeiten ist ein Harmonium in einem der Gruppenräume geblieben. Auf den Tasten liegt ein Filztuch als Schutz – „Kommt stimmt alle jubelnd ein, Gott hat uns alle lieb“ haben Bewohnerinnen einmal darauf gestickt. Im Annagarten konnte man unter anderem das Schneidern lernen.

Symbol der alten Zeit: das alte Gutshaus. „Oben wohnten die Neuankömmlinge zu acht in einem Zimmer, in der Etage darunter teilte man sich zu viert oder zweit einen Raum, und mit etwas Glück bekam man ein Kämmerchen, in dem man auch mal alleine sein konnte“, sagt Jacqueline Pilz. „Und im Erdgeschoss waren die Zimmer der Diakonissen – und Räume für die ganze Gemeinschaft.“ Die klare Hierarchie im Wohnen spiegelte das Konzept der Arbeit: Der Blick war strikt auf die Gruppe gerichtet. Die Diakonissen kümmerten sich nach bestem Wissen und Gewissen, die Bewohnerinnen führten aus. Das geschah teilweise aus der Notwendigkeit heraus, dass der Annagarten als Selbstversorgerbetrieb funktionieren musste – wer zusammen Landwirtschaft und Ernte stemmen muss, kann sich Abweichungen nur im streng begrenzten Maße leisten. Aber es war auch Ausdruck eines bestimmten Geistes.

„Es herrschte eine Haltung des ‚Ich weiß, was gut für dich ist‘“, erklärt André Morawski, Leiter des Annagartens. „Wir gehen weg davon, für uns heißt es: ‚Was wünschen Sie?‘“ Wohnen, Arbeit, Gestaltung der Freizeit, Sorge für die Gesundheit – zu allen denkbaren Bereichen ihres Lebens werden die Bewohnenden deshalb inzwischen befragt.

Die kleinen Häuser mit den Pyramidendächern sind der Architektur gewordene Ausdruck dieses Wandels. 1993 übernahm das Evangelische Johannesstift den Annagarten, 2002 wurden die neuen Wohnhäuser gebaut. Jeweils acht Personen teilen sich nun ein Haus, Einzelzimmer

für jede und jeden (seit 1999 leben auch Männer im Annagarten) liegen um eine geräumige Wohnküche herum.

Eine große Verbesserung, keine Frage – aber trotzdem auch eine große Herausforderung für die Bewohnenden. Sie mussten jetzt das Alleinsein lernen, wo doch vorher alles Leben in der Gruppe geschah. „Gerade die Frauen, die schon seit Jahrzehnten hier sind, freuen sich zwar, dass sie alleine schlafen können“, erklärt Jacqueline Pilz. „Als privaten Rückzugsraum erleben ihr Zimmer jedoch nicht alle.“ Ganz im Gegenteil: In der Kindheit und Jugend dieser Bewohnerinnen war das Alleinseinmüssen eine Strafe.

Wie geht eine Einrichtung für Menschen mit Behinderung verantwortlich damit um, dass manche Bewohner neue Freiheiten, die von außen betrachtet längst überrückfällig sind, als Strafe erleben? Im Annagarten versucht man, die zwei ungleichen Welten möglichst störungsfrei nebeneinander gelten zu lassen. „Wir wollen Individualisierung und Normalisierung unterstützen“, sagt André Morawski. Aber wer zu stark hospitalisiert sei und Freiheiten gar nicht wünsche, sondern eher als Faktor der Unsicherheit erlebe, dem versuche man, möglichst viel der gewohnten Geborgenheit zu erhalten. Das führt de facto dazu, dass in manchen der neuen Häuser nur langjährige Bewohnerinnen leben, in anderen nur solche, die den Annagarten einzig in seiner jetzigen Struktur kennen.

Aber ganz grundsätzlich hat sich der Blick gewandelt. Nicht mehr die Gruppe steht im Vordergrund, sondern jede und jeder Einzelne mit den je eigenen Bedürfnissen. Das schlägt sich zum Beispiel im Tagesablauf nieder. So gibt es in den Wohngruppen nicht mehr das gemeinsame Frühstück um sieben, sondern das Angebot der

Unterstützung beim Frühstück zwischen sechs und acht Uhr. Für viele der Bewohnenden seien solche Freiheiten selbstverständlich, sagt Morawski, sie forderten sie auch sehr bewusst ein. Und doch gebe es immer wieder auch diejenigen, die die Verlässlichkeit der alten Strukturen vermissen, die fast keinen Raum für Individualität boten, aber eben auch als Geborgenheit erlebbar waren. „Die sitzen dann am gedeckten Frühstückstisch, fangen aber nicht an zu essen, weil sie quasi einen Startschuss brauchen – jemanden, der sagt: Wir haben den Tisch gedeckt, wir haben gebetet, jetzt fangen wir an zu frühstücken“, erzählt Jacqueline Pilz.

Das ist eine Herausforderung auch für die Mitarbeitenden, sagen Pilz und Morawski. Immer wieder müsse man abwägen, wo vorgegebene Strukturen wirklich einen Wunsch nach Verlässlichkeit abfangen oder wo sie vielleicht doch auch nur vorrangig die Arbeit besser planbar und damit einfacher machen. Ist die Struktur bewohnerzentriert oder mitarbeiterzentriert – diese Frage muss man sich gerade in einer stationären Einrichtung immer wieder neu und ganz praktisch stellen, auch wenn grundsätzliche Fragen der Konzeption längst geklärt scheinen, so Jacqueline Pilz.

Das fängt bei den kleinen Dingen an. Bei der Frage zum Beispiel, wie man das Tischdecken organisiert, wenn es keinen verpflichtenden Tischdienst „für die Gruppe“ mehr gibt. Gibt es jemanden, der Freude an dieser Aufgabe hat und sie für sich übernehmen möchte? Oder deckt dann einfach jede und jeder für sich? Sodass für die eigenen Bedürfnisse gesorgt ist, auch wenn das Gemeinschaftsgefühl damit vielleicht wegfällt? Und wer vermisst das Gemeinschaftsgefühl? Die Bewohnenden? Oder doch nur die Mitarbeitenden, die sich aber den

Zwängen, die sich aus Gemeinschaft ergeben können, nicht unterwerfen müssen?

Eigentlich gehe es vor allem darum, das Wohnen im Annagarten normaler zu machen, unspektakulärer, sagt André Morawski. Sodass der Esstisch ein Platz zum Essen ist und nicht ein Ort, an dem jeder Bissen einen vorgegebenen pädagogischen Zweck hat. Im Annagarten wird jetzt verhandelt: „Was kann ich einbringen und was möchte die Gemeinschaft, das wird nicht mehr wie früher vorgeschrieben.“

Die Leitung nennt die Frauen und Männer des Annagartens deshalb auch sehr bewusst Kunden und Kundinnen, als Ausdruck der Wertschätzung. Auch wenn die sich, wie Jacqueline Pilz zugibt, davon überhaupt nicht angesprochen fühlen. Vielleicht sollte man noch konsequenter von Mieterinnen und Mietern sprechen, überlegt sie. So wie sich jeder andere auch nenne, der in seiner Wohnung eben einfach – wohne.

90 Jahre ist der Annagarten in diesem Sommer geworden. Nicht nur die Architektur, auch die Konzeption der Arbeit hat sich grundlegend geändert. Die alten Gebäude stehen noch, aber auch sie ändern ihren Charakter: Ins alte Haupthaus wird ein Mehrgenerationen-Wohnprojekt einziehen, eine ehemalige Scheune kann inzwischen auf Anfrage als Ort für Musik oder Theater genutzt werden, und auf dem Gelände stehen die Gewächshäuser eines Unternehmens, das Kräuter und Biogemüse anbaut. Eine Erinnerung auch an die einstige Landwirtschaft – nur eben als freiwilliges Angebot für die Freizeit, nicht mehr als Lebenszweck, dem sich die Gemeinschaft zu unterwerfen hat.



Die Teilhabeorientierte Konzeption in der Verwaltung

Teilhabeorientierte Konzeption (TOK) und Verwaltung – wie passt das zusammen oder was hat das mit mir zu tun? Genau diese Fragen stellten sich die kaufmännischen Kolleginnen aus der Verwaltung der Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH vor ihrer Fortbildung zu diesem Thema im November 2014. Diese Fortbildung war seitens der Dozentin speziell für die Verwaltung der Behindertenhilfe aufbereitet und anders als bei den Kolleginnen und Kollegen, die in der Praxis arbeiten, auf zwei halbe Tage angesetzt.

Die Verwaltung der Behindertenhilfe besteht aus zentralen und dezentralen Strukturen. In den zentralen Strukturen arbeiten Kolleginnen in Fachteams, welche die Schwerpunktthemen Abrechnung (Abrechnung mit dem Kostenträger, Vertragswesen mit den Nutzerinnen und Nutzern, Bearbeitung von Kostenübernahmen, Debitorenklärung), Hausverwaltung (Instandhaltungen/Renovierungen/Wartung, Beschaffung, Anmietung, Vermietung), Kasse (Auszahlung von Verpflegungs-, Taschen-, Verwahrgeldern) und Personal (Vertragswesen mit Mitarbeitenden, vorbereitende Personalabrechnung) bearbeiten und verantworten. Sekretariate für einzelne Einrichtungen des Unternehmens bilden dezentrale Strukturen im Verwaltungskomplex.

Mit dieser Struktur und dem nur noch rudimentären Kontakt zu den eigentlichen Nutzerinnen und Nutzern der Angebote der Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH kommt man schnell auf die Ausgangsfrage zurück: An welcher Stelle habe ich als Mitarbeiterin in der

Verwaltung eigentlich die Möglichkeit, einen teilhabeorientierten Ansatz zu verfolgen, wenn ich doch gar keine direkten Berührungspunkte mit den Nutzerinnen und Nutzern habe? In der Fortbildung wurde jeder Teilnehmerin sehr schnell klar, dass es bei der TOK um mehr als nur um einen direkten Kontakt mit einer Person geht.

Zu Beginn der Veranstaltung ging es aber erst einmal darum zu verstehen, welche Inhalte oder welche Haltung die TOK vermitteln möchte. Mit gezielten Beispielen aus dem Alltag, gepaart mit der Verdeutlichung der Ergebnisse, die man erhält, wenn diese Alltagssituation selbst- oder fremdbestimmt umgesetzt werden, schaffte es die Dozentin, die Teilnehmerinnen abzuholen und für dieses Thema zu sensibilisieren. Fragen wie

Wie trage ich meine Haare heute?

Wie nehme ich gern meine Mahlzeiten zur mir?

offerierten schnell den eigentlichen Hintergrund dieser Fortbildung. Es ist nun mal ein Unterschied, ob ich mich bewusst dafür entscheide, meine Haare heute offen zu tragen, oder ob jemand mir ungefragt einen Zopf bindet. Auch beim Essen hat jeder Mensch so seine Eigenarten. Fragestellungen wie

Was mache ich alles auf meine Gabel – von jedem etwas oder doch lieber Fleisch und die Beilagen getrennt und nacheinander?

Wie viel soll denn auf meine Gabel – mache ich lieber kleine oder großen Happen?

Soll es denn überhaupt eine Gabel sein oder ist mir ein Löffel lieber?

Esse ich lieber heiß, warm oder kalt?

Was möchte ich eigentlich essen?

kann sich jeder einzelne sicher schnell beantworten. In der Umsetzung stecken aber oft die Barrieren. Sollte es mir nicht möglich sein, bestimmte Dinge selbst zu erledigen, und eine andere Person übernimmt dies stellvertretend für mich, die sich jedoch nicht mit diesen Fragen auseinandersetzt und stattdessen alles so tut, wie sie es für richtig hält, hat das nichts mit Selbstbestimmung und Teilhabe eines Menschen zu tun.

Mit Blick auf die Ausgangsfrage in Verbindung mit der Haltung der TOK, wurde den Teilnehmerinnen die besondere Rolle der Verwaltung verdeutlicht. Als Dienstleister der Behindertenhilfe stellt die Verwaltung unterstützende Prozesse für die eigentlichen Kernaufgaben des Unternehmens bereit. In diesem Kontext ist man zwangsläufig fast immer an der Qualität der Arbeit bei den Kernaufgaben beteiligt und beeinflusst die Ergebnisse stark. Auch wenn kein direkter Kontakt zu den Nutzerinnen und Nutzern der Angebote der Behindertenhilfe besteht, führt ein im ersten Anschein reiner Verwaltungsprozess am Ende doch an die Basis und wirkt sich somit unmittelbar auf die Kundinnen und Kunden aus. Beispiele hierfür sind:

- Einen Wohn- und Betreuungsvertrag auch kurzfristig anzufertigen und bereitzustellen, um der Nutzerin oder dem Nutzer einen wunschgemäßen zeitnahen Einzug zu ermöglichen.

- Taschengelder auch in einer kleinen Stückelung (z. B. nur 5-EUR-Scheine) an den Bezugsmitarbeitenden auszuzahlen, weil die Nutzerin oder der Nutzer täglich 5 EUR erhalten soll. Die Mitarbeitenden brauchen sich somit nicht um das Wechseln oder Tauschen der Gelder zu kümmern und können sich eher auf ihre eigentliche Aufgabe konzentrieren.
- Personalabrechnung fristgerecht zu bearbeiten, um zustehende Zulagen der Mitarbeitenden auch zur Auszahlung zu bringen, trägt zur Zufriedenheit der Kolleginnen und Kollegen an der Basis bei, was sich positiv auf ihre Arbeit auswirken kann – die Nutzerin oder der Nutzer werden dies spüren.
- Reparaturanfragen der Kolleginnen und Kollegen an der Basis schnellstmöglich in die Bearbeitung zu bringen, so dass z. B. der Geschirrspüler schnell wieder einsatzfähig ist und sich der Alltag wieder entspannt und normalisiert. Es bleibt am Ende wieder mehr Zeit für die Nutzerinnen und Nutzer.

Was hat sich in den knapp zwei Jahren nach dieser Fortbildung in der Verwaltung zum Thema TOK getan? Ein kürzlich vollzogener gemeinsamer Rückblick mit allen Kolleginnen brachte folgende Ergebnisse:

Grundsätzlich scheint das Thema als solches nicht mehr in der Verwaltung präsent zu sein. Viele Kolleginnen konnten sich an Inhalte der Fortbildung nicht mehr erinnern. Dies scheint aber weniger am Interesse und der Bedeutung des Inhaltes zu liegen. Bereits in der Fortbildung selbst sahen viele Kolleginnen die kommunizierte Haltung der TOK als selbstverständlichen Teil ihrer Arbeit an. Auch ohne eine bestimmte Überschrift

zu setzen, wurde Kundinnen und Kunden mit Beeinträchtigungen mit dem gleichen Respekt begegnet wie allen anderen Anspruchsgruppen der Verwaltung – eine intensivere Beschäftigung und Veränderung der eigenen Arbeitsweise, auch im Hinblick auf die eingeschränkten Kontakte zu den Nutzerinnen und Nutzern, sei deshalb nicht notwendig, so der grundsätzliche Gedanke. Vor allem bei Kolleginnen der Verwaltung, die noch nicht so lange in der Eingliederungshilfe tätig sind, konnten mit der TOK-Fortbildung Unsicherheiten im Umgang mit Menschen mit Behinderungen abgebaut werden. Gerade von diesen Kolleginnen gab es die Rückmeldung, dass sie verstanden haben, dass es keiner Sonderbehandlung der Nutzerinnen und Nutzer unserer Angebote bedarf, sondern ein Umgang so normal wie möglich sinnvoll ist.

An der Basis des Unternehmens werden neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig TOK-geschult. Hierdurch wird gewährleistet, dass alle Mitarbeitenden, die täglich im direkten Kontakt mit den Nutzerinnen und Nutzern stehen, die Haltung der TOK vermittelt bekommen. Aufgrund der sehr geringen Anzahl an Mitarbeiterinnen in der Verwaltung und einer sehr geringen Fluktuation fällt es schwer, hier eine geeignete Lösung zu finden, sodass neue Mitarbeitende in der Verwaltung ebenfalls TOK-geschult werden, ohne dass diese die komplexen Fortbildungen besuchen. Dies hat zur Folge, dass Kolleginnen, die noch nicht so lange der Verwaltung des Unternehmens angehören, zwar bereits etwas von der Teilhabeorientierten Konzeption gehört, jedoch von den Inhalten derzeit keine Kenntnis haben.

Im Alltag und somit in der Gestaltung der unterstützenden Verwaltungsprozesse für die Kernaufgaben der Behindertenhilfe bleibt ein Dilemma im Bezug auf

die TOK: Wie schafft man es, die Verwaltungsabläufe so effektiv und effizient wie möglich zu gestalten und gleichzeitig so viele administrative Aufgaben wie möglich von den Kolleginnen und Kollegen an der Basis zu übernehmen und diese so zu entlasten, dass mehr Zeit für die Arbeit mit den Menschen, die sich uns anvertrauen, übrig bleibt? Wenn man hierbei nur auf die reinen Verwaltungsabläufe schaut, wird man dem Gedanken der TOK sicher nicht gerecht. Vielmehr muss es hier gelingen, weiter über den Tellerrand zu schauen: Welche Auswirkungen haben die Prozesse am Ende, nicht unbedingt auf Kolleginnen und Kollegen, sondern auf die Nutzerinnen und Nutzer der Dienstleistungen der Behindertenhilfe? Diesen Spagat zu bewältigen, ist eine Herausforderung der täglichen Arbeit.

Abschließend gibt es ein schönes Beispiel, was TOK in der Verwaltung auch heißen kann: In der Reflexion mit dem Verwaltungsteam wurde ein Thema benannt, welches für die Kolleginnen, die täglich damit arbeiten, selbstverständlich ist, ohne dass eine Verbindung zur TOK aufgebaut wurde. Erst in der Thematisierung wurde klar, dass die konsequente Kontrolle der Durchführung des Mitbestimmungsprozesses bei größeren Anschaffungen durch das Team Hausverwaltung einen wesentlichen Beitrag zur TOK in der Verwaltung darstellt. Es ist bemerkenswert, dass dies als Selbstverständlichkeit und nicht als Forderung der TOK angesehen wird.

(Auf die männliche Form bei den Mitarbeitenden in der Verwaltung wurde verzichtet, da derzeit nur Frauen als kaufmännische Sachbearbeiterinnen eingestellt sind)

Wo und wann gelingt Teilhabe?

*Wenn das Sozialamt besser meine Wünsche hört;
dass man nicht in so einer Abhängigkeit lebt.*

Ines Göbel



Wenn Absprachen funktionieren.

Bianca Haack

Kirsten Dietrich, Journalistin, interviewt Beate Knöpke, Leitende der Einrichtungen Quellenhof, NAVIS und Havelland, und Friederike Kolster, TOK-Dozentin und Konzeptentwicklerin, zum Spannungsfeld Personzentrierung und Fürsorge

Was TOK für Mitarbeitende bedeutet

Neue Freiräume oder neue Verunsicherung – was bedeutet Teilhabeorientierung und Personzentrierung für die Mitarbeitenden in der Behindertenhilfe?

BK: Beides. Es tun sich Freiräume auf – und für manche Kolleginnen und Kollegen gibt es auch große Unsicherheiten. Vor zehn Jahren war viel klarer: Das habe ich zu tun, das liefere ich ab. Damals war der Bewohner als indirekter Kunde weniger maßgeblich als der Kunde, der es bezahlt, nämlich die Ämter. Das hat sich nun verändert, meines Erachtens zum Positiven.

FK: Bei manchen Mitarbeitenden hat die Selbstbestimmung und der doch oft auf den Moment fokussierte Blick auf die gute Teilhabe auch für Irritation gesorgt. Schnell kam das Thema auf: Muss ich alles machen, und zwar sofort, was die Bewohnenden wünschen? Sind wir hier im Hotel? Wenn die Bewohnenden zusagen nur noch wohnen müssen und ihr Leben leben können – heißt das, dass ich als Dienstleistungsgeber eigentlich eine bessere Rezeptionistin und eine bessere Zimmerfrau bin und dann hin- und herspringen muss? Dieses Thema hängt für mich eng mit „Macht“ zusammen.

Was meinen Sie damit?

FK: Wer hat eigentlich die Macht? Manche Mitarbeitenden sagen, ich bin doch nicht die Marionette der Klienten, eigentlich soll ich doch die Person sein, die die Richtung vorgibt. Aber im personzentrierten Ansatz ist es ja eigentlich anders herum: Die Person selber

bestimmt, wo es hingehen soll, andere leisten „nur“ Assistenz. Also wer ist wessen Marionette? Die Mitarbeitenden sind nicht so gern die Marionette der Klienten. Aber andersherum ist es genauso.

Gibt es solche Konfliktfälle, wo genau das zum Thema wird, also die Frage, wer darf jetzt eigentlich sagen, was gemacht wird, und welche Grenzen gibt es?

BK: Im Alltag gibt es vielfältige Situationen, die die Kolleginnen und Kollegen genau an diese Grenze führen. Zum Beispiel hat jeder das Recht, sich selber zu schädigen. Wie halte ich das aus als Mitarbeitende? Wie viel Risiko, bin ich bereit mitzutragen, wo habe ich auch die Möglichkeit, das Risiko abzugeben, wenn ein Mensch sich selber schädigt, indem er etwa ohne Jacke bei 20 Grad minus die Wohngruppe verlassen möchte? Wie viel Rückendeckung habe ich dann durch die Leitung, wenn ich eine Entscheidung treffe, ob für oder gegen die Kälte? Da ist es natürlich Auftrag der Leitung, Sicherheit zu schaffen über Transparenz, rechtliche Klarheit, über den Spielraum, in dem wir uns bewegen.

Gibt es Kriterien dafür, wie man in so einem Fall entscheidet? Wo greift man wirklich ein, und wie findet man diese Linie zwischen dem Wunsch des Bewohnenden und dem Fachwissen der Mitarbeitenden?

BK: Es gibt Situationen, da müssen die Mitarbeitenden

eine Entscheidung treffen. Bestenfalls mit dem Bewohner, der Bewohnerin zusammen, die dazu führt, dass alle sich wohlfühlen. Das heißt natürlich nicht, jemanden aufzuhalten mit Gewalt oder die Türe abzuschließen oder ähnliches. Rezepte gibt's dafür nicht, es gibt immer nur die Schlüssigkeit der Entscheidung. Und dann kann auch Leitung schützen und mittragen.

FK: Zum Beispiel sagt eine Bewohnerin: Ich möchte jetzt rausgehen, und ich weiß, draußen ist es kalt, und ich weiß, es kann sein, dass ich eine Blasenentzündung bekomme, aber ich möchte trotzdem rausgehen können. Dann haben die Mitarbeitenden keine Handhabe zu sagen: Du darfst jetzt nicht gehen. Das ist etwas, was in den Schulungen viel thematisiert wurde, weil die Mitarbeitenden das ganz schlecht aushalten können, was ich gut verstehen kann. Und gleichzeitig erlebe ich das als ganz großen Fortschritt, dass Menschen mit Assistenzbedarf sich selbst entscheiden können, wann verhalte ich mich einfach mal unvernünftig. Das ist genau die Herausforderung dabei. Ich verstehe sehr, dass die Mitarbeitenden nicht möchten, dass der Mensch mit Behinderung bei 20 Grad minus rausgeht und dann mit Blasenentzündung zurückkommt – und zwar nicht nur aus dem Fürsorgegedanken, sondern auch, weil die Mitarbeitenden wissen, danach habe ich die Arbeit. Denn dann kann die Bewohnerin nicht tagsüber in die Werkstatt gehen, dann müssen wir die Dienstpläne neu schreiben und so weiter.

Das heißt, die Mitarbeitenden sehen sich – gerade bei schwierigen Wünschen – nicht nur dem Menschen mit Behinderung gegenüber in der Verantwortung, sondern auch gegenüber den Kolleginnen und Kollegen?

FK: Vielleicht denkt dann die Mitarbeiterin: Für mich wäre die Entscheidung eigentlich in Ordnung, aber es könnten andere aus meinem Team kommen und sagen: Warum hast du da nicht drauf geachtet? Das ist für viele Mitarbeitende schwer auszuhalten, einerseits der Leitung gegenüber, aber andererseits wirklich auch innerhalb des Teams. Das ist etwas, wo eine Veränderung eigentlich total wichtig ist, und gleichzeitig ist das meines Erachtens mit am Schwierigsten zu erreichen.

BK: Da spielt Wertschätzung eine große Rolle. Da gibt es unklare Stellen. „Früher“ war es viel einfacher zu überprüfen, dass ich meine Arbeit getan habe. Ich konnte einen Haken machen an die Aufgaben, die auf dem Zettel standen, und fertig. Heute ist es deutlich unberechenbarer, weil individueller, weil personenzentrierter. Die subjektive Messbarkeit von Arbeit, die Überprüfbarkeit und damit auch das Erreichen von Wertschätzung ist schwieriger geworden. Es ist schwierig, Dinge nicht zu tun und sich darüber zu definieren und zu sagen: Ja, das ist wertvoll.

Erfordert die Teilhabeorientierung eine Neubewertung der Pflichten für die Mitarbeitenden?

FK: Das lässt sich am Beispiel des hauswirtschaftlichen Bereichs gut zeigen. Früher war einfach klar: Der Haushalt muss fertig sein, wenn abends der Dienst zu Ende ist. Wenn zunehmend die einzelnen Personen noch mehr im Mittelpunkt stehen als vorher – und ich sage noch mehr, weil ja die Personen schon immer im Fokus der Mitarbeitenden standen – dann kann es sein, dass die Teilhabeziele der Bewohnenden jetzt auf einmal wichtiger sind, als das Geschirr aufzuräumen oder die

Handtücher wegzuräumen. Es bleibt allerdings die Anforderung, dass der Haushalt irgendwie erledigt werden muss. Das neue Spannungsfeld für die Mitarbeitenden ist dann: Darf ich dem Frühdienst die nicht zusammengefaltete Wäsche überlassen oder nicht?

Es ist eine Herausforderung für die Teamarbeit?

BK: Es ist eine absolute Herausforderung. Denn natürlich hat der Kollege, die Kollegin am nächsten Morgen ja auch den Anspruch, genügend Zeit für die Menschen zu haben. Und wenn dann vom Dienst davor Dinge aufgelaufen sind, dann hat es sofort wieder eine Rückwirkung auf die Teamarbeit insgesamt. Das ist natürlich auch eine Herausforderung an die Leitung. Und das sehe ich auch ganz klar als meine Aufgabe, dafür zu sorgen, dass so weit wie möglich ausreichend Personal da ist, ausreichend Unterstützung im hauswirtschaftlichen Bereich, im Reinigungsbereich – vielleicht auch durch Vergabe nach außen.

Ist das eine Versuchung für die Mitarbeitenden, sich nur noch auf die Teilhabeziele der Bewohnenden zu konzentrieren und andere Aufgaben liegen zu lassen?

BK: Das glaube ich nicht. Das erlebe ich auch nicht. Und spannend finde ich, dass auch bei den Bewohnerinnen und Bewohnern eine ganz hohe Anforderung da ist – wo immer das herkommt – dass bestimmte Dinge erledigt gehören und Strukturen verlässlich bleiben sollen. Da ist unsere Aufgabe dann eher, Spielräume aufzuzeigen.

Das heißt, man muss das auch erst mal lernen, seine eigenen Teilhabemöglichkeiten wahrzunehmen?

BK: Genau.

FK: Was wirklich der gegebene Rahmen ist und was der Spielraum, der möglich ist – das ist für alle Beteiligten, sowohl für die Bewohnenden als auch für die Mitarbeitenden, etwas, was herausgefunden werden muss. Ich glaube, dass deshalb der Alltag so eine große Rolle spielt – also: Die Wohngruppe ist sauber, das Geschirr ist weggeräumt, die Erledigungen sind getan – weil das messbar ist. Was heißt denn Personenzentrierung? Eine Person ist ja nicht wirklich messbar. Wie misst man, ob man dieser Person gerecht geworden ist oder nicht? Ob man dem Haushalt gerecht geworden ist, kann man viel leichter messen.

BK: In einer der Einrichtungen, die ich mit verantwortete, haben wir sehr intensiv mit Bewohnerinnen und Bewohnern an der Auswertung einer Befragung zur Lebenssituation gearbeitet. Zum Beispiel wird immer um 18 Uhr gegessen. Wenn ich dann sage: Stopp, das sind eingefahrene Regeln, lassen Sie uns die doch bitte ändern, kommt oft zur Antwort: Aber das geht ja nicht anders, weil die Kolleginnen sonst ihre Zeit anders planen müssen, oder wegen der Pflege.

Die Menschen, die hier leben, brauchen auch darin Unterstützung, Alternativen zu denken und sich mal für völlig andere Mittel und Methoden zu öffnen. Sie sind häufig die Bewahrenden. Wir versuchen, das ein bisschen zu öffnen: In einem Pilotprojekt sollen z. B. einzelne Gruppen bestimmte Abläufe für eine Woche verändern, sich nicht an vermeintlich notwendige Strukturen halten, um so

***den Spielraum unserer Möglichkeiten zu erweitern.
Mal sehen, was passiert ...***

FK: Ich glaube, dass die Menschen mit Behinderung ja sehr sicher sein wollen, dass sie das, was sie selber bekommen möchten, auch bekommen können. Und dass sie gelernt haben: Wenn alles nach den Regeln geht, dann werden sie es bekommen können. Dann wird der Pfleger heute Abend genug Zeit haben, mich mit der Zeit, die ich brauche, ins Bett zu bringen. Ich glaube, dass vielen Bewohnenden oft überhaupt nicht klar ist, an welchen Stellen denn Spielräume wären. Sie können es sich einfach nicht vorstellen, und zwar nicht, weil sie keine Fantasie hätten, sondern weil sie es nicht anders erfahren oder gelernt haben. Und noch etwas kommt dazu: Die Bewohnenden wollen die Mitarbeitenden ja auch dabei unterstützen, die Arbeit gut zu machen.

Inwieweit kann dann die Leitungsebene dabei helfen, diese Fantasie überhaupt zu entfalten, über das Notwendige hinauszudenken, eigene Wünsche, Bedürfnisse, Pläne überhaupt zu entwickeln?

BK: Ich bin ja in meiner Rolle relativ weit weg vom konkreten Alltag. Die Möglichkeiten, die ich habe, die nutze ich, um die Bereitschaft für Veränderung zu signalisieren unter der Überschrift: „Lasst es uns versuchen!“

FK: Ich glaube, dass es da auch sehr darum geht, die Teamkoordinatoren als mittlere Leitungsebene dabei zu unterstützen, zu gucken, wie kann man das wirklich in den Alltag umsetzen.

Gibt es Bereiche, in denen sich die Unsicherheiten für die Mitarbeitenden ballen, in denen sie besonders virulent sind?

BK: Es sind häufig genau die Themen, bei denen die Kolleginnen und Kollegen in Sorge sind um die Bewohnenden – Situationen, die gesundheitliche Risiken bergen. Ob es nun jemand ist, der eine schlechte Orientierung hat und das Risiko eines Unfalls entsteht, oder eben die Gefahr von Erkältung oder Verbrühen, weil jemand mit dem Herd und dem Wasserkocher nicht umgehen kann.

FK: Das Thema Essen ist ein weiteres zentrales Problem. Das Essen gehört den Bewohnenden, weil das Amt das Geld für die Bewohnenden bereitstellt. Und manche Bewohnende sind dicker, als sie das eigentlich möchten oder als von außen gesagt wird, dass das gut ist. Da muss noch mal sehr genau geguckt werden, worin besteht dann eigentlich die Fürsorge. Wenn zum Beispiel die Eltern erwachsener Personen sagen, meine Tochter, mein Sohn soll nur anderthalb Scheiben Brot essen, oder die Ärzte sagen, die betreute Person soll nur so und so viele Kalorien zu sich nehmen. Dann sind die Mitarbeitenden im Konflikt, weil sie denken, sie müssten jetzt für die Eltern oder für die Ärzte, die ja auch lauter oder anders reden können als die Bewohnenden, einen Auftrag erfüllen. Gleichzeitig dürfen sie das aber eigentlich nicht. Denn wenn die Bewohnenden sagen, ich möchte das essen, dann hat der Mitarbeiter eigentlich keine Möglichkeit, ihnen das zu verweigern.

Muss man dann einfach hinnehmen, dass dann im Ernstfall der Bewohnende sich mehr oder weniger wissend gegen ärztlichen Rat verhält?

FK: Wenn ein Bewohnender kognitiv klar ist und sagt: Und ich esse jetzt mehr, als meinem BMI gut tut, dann verhält diese Person sich genau so, wie sich Hunderttausende von anderen Leuten benehmen. Schwieriger ist es, wenn es darum geht, dass die Bewohnenden selber es nicht wirklich einschätzen können. Aber da heißt Gesundheitsvorsorge der Mitarbeitenden nicht zu sagen: Sie dürfen das jetzt nicht essen. Sondern es geht eigentlich darum, dass in der Maßnahmenplanung so etwas auftaucht wie „verstehen, warum drei Scheiben Brot dicker machen als eine Scheibe Brot“. Wenn die Bewohnenden den Unterschied nicht wirklich verstehen, ist also die Frage: Wie kann man eine gute Gesundheitsschulung anbieten, statt einfach nur zu sagen, so darfst du es nicht machen. Das ist eine deutliche Herausforderung.

Der Bereich der Teilhabe ist ja noch nicht wirklich sicher rechtlich geregelt – vieles fällt unter das sogenannte Richterrecht, da müssen also neue gesetzliche Regelungen noch gefunden werden. Was kann man tun, um Mitarbeitende dabei zu unterstützen, sich dieser Unsicherheit auszusetzen und mögliche Freiräume mit den Bewohnenden auszuschöpfen?

BK: Zum einen müssen wir das, was rechtlich abzusichern ist, absichern. Da gibt es auch immer noch Möglichkeiten, das zu verbessern und klarer zu machen. Meine Möglichkeiten als Leitung bestehen darin, deutlicher zu kommunizieren, dass ich die Kolleginnen und

Kollegen schütze, so sie denn klar sind in ihrer Entscheidung und die Entscheidungen für mich nachvollziehbar sind, ohne dass sie Grenzen von Bewohnenden verletzen. Ich hoffe sehr, dass das sicherer macht, zu wissen, die Leitung steht hinter mir.

Wenn die einzelnen Bewohnerinnen und Bewohner im Mittelpunkt der Arbeit stehen und weniger die Erfüllung der eigenen Erwartungen an gute Arbeit: Wie bekommen die Mitarbeitenden dann Erfolgserlebnisse?

BK: Wichtig ist, dass der Kollege oder die Kollegin in Sachen Personenzentrierung und Teilhabe ein offenes Herz und einen auch offenen Geist hat. Dass er oder sie sieht: Ja, da habe ich Teilhabe ermöglicht – nicht nach meiner Definition, sondern nach Definition des Bewohnenden. Wenn es nach Definition des Bewohnenden Teilhabe ist, den Samstag mal im Bett zu verbringen, dann ist das genauso wertvoll wie etwas von mir Gestaltetes oder Angeleitetes. Wenn ich das kann, dann mache ich gute Arbeit.

FK: Und: Personenzentrierung geht nicht ohne die Mitarbeitenden. Die Mitarbeitenden müssen genauso auch bei sich sein, sie müssen mitkriegen, was möchte ich zum Beispiel nicht? Dann ist wichtig, dass die Mitarbeitenden klar haben, warum sie das nicht möchten, und dass sie auch darüber verhandeln können. Personenzentrierung hat immer auch mit Verhandlung zu tun.



Artikel 28:

Angemessener Lebensstandard und sozialer Schutz.

(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf einen angemessenen Lebensstandard für sich selbst und ihre Familien, einschließlich angemessener Ernährung, Bekleidung und Wohnung, sowie auf eine stetige Verbesserung der Lebensbedingungen und unternehmen geeignete Schritte zum Schutz und zur Förderung der Verwirklichung dieses Rechts ohne Diskriminierung aufgrund von Behinderung. (...)



Konzeptionelle Folgen – wie bilden sich Personzentrierung und Teilhabeorientierung in der Konzeption des Quellenhofs ab?

In der Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH werden die Konzeptionen der Einrichtungen und Dienste immer wieder überarbeitet, die Paradigmenwechsel bilden sich dort ab. So findet sich auch der personzentrierte und teilhabeorientierte Prozess in den Konzeptionen der Häuser wieder, auch im 2016 neu geschriebenen Konzept des Quellenhofes.

Im Quellenhof leben Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene mit körperlicher und/oder mehrfacher Behinderung. Die gemeinsame Entwicklung von Perspektiven für ein selbstbestimmtes Leben ist ein wichtiges Ziel der Arbeit; zudem der Aufbau von sozialen Netzen, aktive Freizeitgestaltung und Teilnahme am gesellschaftlichen und kulturellen Leben.

Von besonderer Bedeutung ist im Quellenhof eine Fragestellung, die von den Mitarbeitenden oft als ein Spannungsfeld erlebt wird: In welchem Verhältnis stehen der personzentrierte und teilhabeorientierte Ansatz und der Erziehungsauftrag zueinander?

Auszüge aus dem Quellenhofkonzept 2016:

Erziehungsverständnis

Im Quellenhof wird Erziehung verstanden als eine bedarfs-, bedürfnis- und entwicklungsphasengerechte Begleitung und Beziehungsgestaltung, die jeweils den individuellen Gesamtzusammenhang berücksichtigt, bewohnerorientiert deren ureigene Biographie sowie sozialen Rahmen beachtet und bestrebt ist, das persönliche Gesamtsystem möglichst weitreichend und kooperativ mit einzubeziehen. Fachlich und methodisch eine maßgebliche Bedeutung misst der Quellenhof hier, bewohnerzentriert, insbesondere dem Stand der sozio-emotionalen und kognitiven Entwicklung bei.

Dieses Erziehungsverständnis der Wohnstätte geht aus:

- Von der Fähigkeit und dem Bedürfnis lebenslangen Lernens zur Erweiterung von Erfahrungen und Handlungsmöglichkeiten;
- Davon, dass in der Kindheit und Jugend Entwicklungsfenster besonders weit offen sind;
- Davon, dass Kindern, Heranwachsenden und deren Familien mit einer Haltung begegnet wird, die sich nicht an Defiziten, sondern an ihren Potentialen orientiert;

Davon, dass zum genaueren Erkennen von Potentialen und deren Nutzung die hohe Bereitschaft der Mitarbeitenden erforderlich ist, das eigene Handeln, die eigenen Bilder und Beweggründe immer wieder zu hinterfragen und auch ggf. anzupassen;

- Davon, dass empathisches und authentisches Handeln sich erheblich positiv auf die Wirksamkeit und Ergebnisse von Unterstützungsleistungen auswirkt;
- davon, dass Verhaltensweisen und Wertmaßstäbe aus den eigenen Erfahrungen heraus entstehen;

Was innerhalb des „Erziehungsalltags“ auch bedeutet – gut bedacht –, einen Rahmen zur Verfügung zu stellen, der in allererster Linie Erfolgserlebnisse ermöglicht, aber es als Lernerfahrungen auch zulässt, zuweilen – verantwortbare – Misserfolge „erleben zu dürfen“:

- Davon, dass zwischen allen Akteuren/innen gut abgestimmte, realistische Ziele wichtig sind;
- Davon, dass für ein Gelingen letztendlich ganz besonders entscheidend ist, welche Bedeutung ein Kind oder Heranwachsende(r) einer Zielsetzung selbst beimisst.

Welche Bedeutung haben individuelle Entwicklungsbeeinträchtigungen für die Erziehung und Teilhabeausrichtung im Quellenhof?

Ausgangspunkt aller Überlegungen und Handelns des Quellenhofes ist es, dass die Bewohner/-innen der Wohnstätte genau die gleichen Bedürfnisse und Anspruch auf/Ansprüche an Lebensqualität haben wie alle anderen Kinder und Jugendlichen auch.

Entwicklungsbeeinträchtigungen und Teilhabebenachteiligungen treten im Quellenhof in individuell sehr unterschiedlicher Ausprägung und Ausmaß auf. Obwohl deren personbezogene Berücksichtigung zweifelsohne immer von sehr großer persönlicher wie fachlicher Bedeutung ist, stellt nach konzeptionellem Verständnis des Quellenhofes, diese angemessen zu berücksichtigen, (immer erst) Folgeüberlegungen und Folgeschritte dar.

Kinder und Heranwachsende sind, auch im Falle wesentlicher Beeinträchtigungen (und daraus abzuleitender besonderer Unterstützungserfordernisse), nach pädagogischer Überzeugung und Ausrichtung der Wohnstätte in jedem Fall an erster Stelle immer als Kinder und Heranwachsende zu sehen.

Der personenzentriert/teilhabeorientierte Ansatz im Quellenhof

Was leitet sich nach Verständnis der Wohnstätte aus (den) Entwicklungsbeeinträchtigungen allgemein und im Einzelfall ab?

Der Quellenhof richtet hier fachlich-inhaltlich seine Arbeit insbesondere an den Fragen aus:

- Welche Beeinträchtigung(en) liegt/liegen individuell vor?
- Welche Auswirkung hat/haben sie im konkreten Einzelfall?
- Was bedeutet das für die Entwicklungs- und Handlungsoptionen?

Die Anerkennung der subjektiven Wahrnehmungswelt des einzelnen Kindes/Heranwachsenden sowie die Berücksichtigung von deren personenzentrierter Bedeutung ist die Grundlage des Handelns im Quellenhof.

„Dahinter steht die Erkenntnis, dass jeder Mensch auf der Grundlage dessen handelt, was er gerade subjektiv erlebt, wie er die Umwelt und die Personen darin – für sich ganz persönlich – wahrnimmt.“

(Zitat aus Skript TOK-Seminar der Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH, S. Schnee/F. Kolster)

Die sich daraus ergebende Handlungslogik zu beachten, ist für die personenzentrierte Arbeit der Wohnstätte Voraussetzung und Methode zugleich.

Um Verständniszugang zu gewinnen und das subjektive Erleben nachvollziehend beachten zu können, ist sich entsprechend einzufühlen Voraussetzung.

- Wichtig ist es dabei auch zu realisieren, dass das sozio-emotionale Bedürfnisniveau – insbesondere nochmals bei kognitiven Beeinträchtigungen – oft vielen der anderen beobachtbaren Entwicklungsniveaus nicht entspricht (z. B. häufig dem in der Handlungspraxis erreichten Stand nicht gleichentwickelt ist);
- Dass das sozio-emotionale Bedürfnisniveau auf viele der weiteren Entwicklungsaspekte zugleich sehr erheblichen Einfluss hat.

Auch von daher ist es im Sinne seiner personenzentriert ausgerichteten Arbeit dem Quellenhof wichtig, mit Umsicht reflektiert zu vermeiden, ein beobachtetes Verhalten vorschnell als Verhaltensauffälligkeit/Verhaltensstörung einzuordnen – immer berücksichtigend, dass auch bei Kindern oder Jugendlichen ohne eine Beeinträchtigung in/auf bestimmten Phasen/Niveaus der Entwicklung sich solche „Verhaltensbesonderheiten“ ähnlich zeigen (können).

Was heißt für Sie Teilhabe?

*Dass man mitentscheiden kann,
dass man auch dem Sozialamt sagen kann,
so geht das aber nicht.* Ines Göbel

Teilhabe ist Dabei-Sein.

Bernhard Wrobel

*Dass Betreuer in der WG und hier nicht
über uns entscheiden dürfen, ...*

Bianca Haack

... sondern nur noch mit uns.

Martin Klätte



*Dass man entscheiden kann,
wo ich arbeiten will.* Ines Göbel

Die Journalistin Kirsten Dietrich im Gespräch mit Wanda Fabis, Einrichtungsleitung Nebo, Frank Scheunemann, Teamkordinator einer Wohngruppe bei Nebo, und Sangha Schnee, Dozentin und Konzeptentwicklerin, zum Thema Angehörige in der Teilhabeorientierten Konzeption

„Mit Eltern, die Vertrauen haben, lässt es sich viel besser zusammenarbeiten“

Die Arbeit mit den Angehörigen ist zentral in allen Wohngruppen von Nebo. Warum eigentlich? Liegt das nur daran, dass ca. 80 % der Menschen, für die Sie arbeiten, ihre Angehörigen auch als Erwachsene als gesetzliche Betreuer haben?

WF: Die Stellung der Angehörigen von Menschen mit Behinderung ist im Kindergarten, in der Frühförderung und in der Schule ziemlich hoch. Dann wechseln die Menschen in eine Wohneinrichtung, und plötzlich verändert sich die Stellung der Angehörigen. Im Empfinden der meisten ist die Stellung niedriger als davor.

Ist das nicht ganz normal, wenn man als erwachsen gewordenen Kind zuhause auszieht?

WF: Etwas vereinfacht gesagt: Die Angehörigen von Menschen mit Behinderung fühlen sich total verantwortlich. Dann kommen diese Menschen in eine Einrichtung, und plötzlich steht da ein junger Mitarbeiter, der sagt: So machen wir das nicht. Um ein Beispiel zu nennen: Eine Angehörige sagt: „Ich bitte darum, dass meine Tochter die Haare nicht offen trägt, bitte flechten Sie ihr immer einen Zopf.“ Und der Kollege oder die Kollegin sagt: „Das machen wir nicht, weil sie es nicht wünscht.“ Sie, die Person, möchte die Haare offen tragen können. Aus so einer lapidaren Situation kann ein Konflikt entstehen, weil die Erwartungen nicht geklärt sind. Die Angehörige

versteht nicht, warum wir das nicht tun, die Tochter hatte schließlich, als sie noch zuhause gelebt hat, immer einen Zopf getragen. Es sieht gepflegter aus, wenn sie die Haare zusammengeflochten trägt, in den Augen der Angehörigen.

D. h. die Personzentrierung führt dazu, dass Eltern die Einrichtung auf Seiten ihrer Kinder erleben, gegen sie selbst gerichtet?

WF: So empfinden einige das. Das liegt sicher auch an der Kommunikation: Gespräche über diese Themen geschehen oft zwischen Tür und Angel. An einem Mentorensystem, bei dem für jeden Bewohner und jede Bewohnerin bestimmte Mitarbeitende Ansprechpartner sind, arbeiten wir noch.

FS: In Nebo gab es in der Vergangenheit eine Art Zukunftskonferenz, wo Eltern und Angehörige mit ihren Kindern, aber auch mit Leuten aus der Werkstatt zusammengesessen haben und sich alle ein bis zwei Jahre ausgetauscht haben. Das ist weggefallen. Dafür gibt es einen neuen Prozess, der klientenorientierter ist, wo die Eltern nicht mehr mit am Tisch sitzen, sondern gesondert befragt werden. Also getrennt erfragt wird: Was will das Kind, das in der Einrichtung lebt, was sind seine Wünsche und seine Bedürfnisse, und was wünschen sich die Eltern? Dann muss man in einem Analysegespräch schauen, ob das dann irgendwie zusammenpasst und welche Ziele man dann formuliert.

Warum erzeugt dieses neue Vorgehen Widerstände?

FS: Der Prozess ist den Eltern bis jetzt nicht so richtig transparent gemacht worden. Und natürlich kommen viele Impulse nicht aus der Einrichtung selber, sondern das sind gesamtgesellschaftliche Entwicklungen, die sich da abzeichnen. Auf die muss eine Einrichtung reagieren. Das muss jetzt irgendwie zusammengebracht werden, und da muss man in Kommunikation gehen. Aber ich finde, Elternarbeit als solche ist ein wichtiger Punkt. Denn mit Eltern, die Vertrauen haben, lässt es sich viel besser zusammenarbeiten. Von denen kann man ganz viel erwarten, die können wirklich auch ein Unterstützersystem sein.

War das eine bewusste Entscheidung, Eltern und Kinder zu trennen für das Gespräch darüber, was sinnvolle Entwicklungsziele sein können?

FS: Ja. Oft wollen die Eltern Dinge für ihr Kind, die das Kind vielleicht nicht will – dann ist es ein sinnvoller Schritt, das zu trennen.

WF: Ich fand die Zukunftskonferenzen gut, das war ein Schritt in die richtige Richtung, wo Menschen das erste Mal zusammen am Tisch gesessen haben und sich Gedanken gemacht haben, welche Perspektiven und Teilhabeziele wir überhaupt umsetzen können. Aber in dieser großen Runde sind oft die Menschen mit Behinderung nicht gehört worden. Oder sie haben sich nicht getraut, Sachen zu sagen, weil die Mama ja dabei war. Und vielleicht gefällt der Mama nicht, was ich will oder nicht will. Deswegen ist diese Trennung ein weiterer Entwicklungsschritt und in unseren Augen absolut positiv für die Menschen.

Diese neue Rolle der Angehörigen und die Konflikte, die es darum gibt – ist das vor allem ein Kommunikationsproblem und eine Frage der Vermittlung? Oder sind diese Konflikte unvermeidlich, wenn man konsequent eine personenzentrierte Perspektive einnimmt?

SaS: Das eine ist: Natürlich ist Kommunikation wichtig, vor allem auch bei der Suche nach einer Lösung. Das andere ist: Ich glaube, hier verändert sich grundlegend das Rollenverständnis. Und deswegen zeigen sich jetzt Konflikte, die immer schon da waren, die aber nie auf den Tisch kamen. Um beim Beispiel mit den offenen oder eben nicht offenen Haaren zu bleiben: Der Konflikt ist ja die ganze Zeit schon da, er ist eben nur nicht auf den Tisch gekommen. Jetzt passiert das, und es stellt sich die Frage, was ist die Rolle der Mitarbeitenden dabei? Sollen sie den Menschen dabei unterstützen, den Entwicklungsschritt zu gehen, auch den eigenen Eltern sagen zu können: Ich möchte das aber anders? Im Umkehrschluss bedeutet das: Auch die Eltern müssen eine neue Rolle finden, die über das reine Kontrollieren hinaus geht.

Das klingt jetzt sehr negativ, wenn die elterliche Fürsorge eigentlich als Kontrolle zu verstehen ist.

SaS: Nein, gar nicht, sondern diese Umdeutung entsteht aus der gemeinsamen Geschichte. Eltern geben – ich sag mal platt den Begriff, den man nicht mehr benutzt – ihr Kind ins Heim. Warum? Unter anderem, weil sie es selber nicht mehr schaffen. Das ist eine Erfahrung von Scheitern. Stellt sich die Frage, was dann meine Rolle ist, wenn ich weiterhin in gutem Kontakt zu meinem Kind sein möchte. Und das kann dann oft sein: Gut, dann

kontrolliere ich halt, dass die in der Einrichtung ihren Job richtig machen. Und dass sie den auch in meinem Sinne richtig machen. Eltern wissen immer, was das Beste für ihr Kind ist. Sie sind da auch sehr trainiert drin, wenn sie ein Kind mit Behinderung ins Erwachsenenleben begleitet haben, denn sie mussten viele Kämpfe kämpfen, die andere Eltern nicht kämpfen müssen. Und dann plötzlich zu erfahren, dass sie keinen Einfluss mehr haben – das ist eine harte Landung und muss gut begleitet werden. Denn letztlich wollen alle ja auch das Beste für diesen Menschen. Und rauszufinden, was ist denn das Beste, darum geht es jetzt.

Teilhabeorientierung und Personzentrierung heißt also nicht, das Expertenwissen der Eltern und Angehörigen kommentarlos über Bord zu werfen?

FS: Sie sind an vielen Punkten sehr hilfreich, weil sie ihr Kind noch am besten kennen und man da auch viele nützliche Informationen erhalten kann in der Zusammenarbeit. Und wenn man dann versucht, einen gemeinsamen Weg zu gehen, ist das oft eine gute Lösung.

WF: Das kann ich nur auch so unterschreiben. Kommunikation, Gespräch, das ist total wichtig, ein respektvoller Umgang miteinander. Das, was da ist, nutzen, aber auch dafür zu werben, dass die Einrichtung ja auch Kompetenzen besitzt. Beide – ich möchte nicht von Seiten sprechen – alle wollen, dass es dem Menschen gut geht, dass seine Bedürfnisse befriedigt werden, abgedeckt werden. Wichtig ist deshalb auch, dass man klar benennt, was machen wir und warum machen wir bestimmte Sachen nicht. Zum Beispiel habe ich jetzt ein Treffen mit Angehörigen einer Wohngemeinschaft

gehabt. Das Treffen ist aus einer Konfliktsituation entstanden: Wir legen den Fokus auf die Person, die Angehörigen ganz stark auf die Gemeinschaft. Also: Die Gruppe als Ersatzfamilie, alles machen wir zusammen – dass verschiedene Menschen verschiedene Bedürfnisse haben, ist dann nicht mehr präsent. Beim Abendbrot beispielweise, da sollen alle an einem Tisch sitzen und zusammen essen – egal, ob das für alle gut ist oder nicht, es geht um die Gemeinschaft. Dabei gibt es vielleicht einen Bewohner, für den das ein absoluter Stress ist, und er kann dabei nicht essen. Solche Zusammenhänge muss man erst einmal verstehen. Und dann ist die Frage, wie gehen wir damit um, wo können wir uns im Gespräch mit den Angehörigen irgendwo treffen? Aber immer mit dem Fokus: Der Mensch, der bei uns wohnt, steht im Zentrum, nicht die Gruppe. Das ist ein Prozess, der Schritt für Schritt abläuft. Des Weiteren kommt dazu: Einige von diesen Menschen sind zu Nebo eingezogen, da hat man über Personzentrierung noch gar nicht gesprochen. Bei den Neuen, die jetzt kommen, ist es ein fester Teil in Vorgesprächen, dass man darüber spricht, wie wir arbeiten. Da gibt es sehr unterschiedliche Informationsstände.

Steht hinter der Unsicherheit von Eltern, von der Sie jetzt erzählt haben, die Angst, dass das Kind, wenn es aus ihrem Bereich herausgeht zu Ihnen in die Einrichtung, dann nicht mehr genug gefördert wird, dass es dann nicht mehr vorangeht? Dass das Kind einfach nicht mehr an sich arbeiten mag – und jetzt auch noch dabei unterstützt wird?

WF: Genau das ist absolut ein Thema. Es wird erwartet, dass die Menschen den Normen entsprechen, also zum

Beispiel ordentlich gekleidet sein sollen. Und sie sollen sich weiterentwickeln, ständig, und lückenlos beschäftigt werden. So für sich selbst sein zu können, so wie alle anderen Menschen manchmal gar nichts tun, auch am Wochenende nichts tun – das machen wir alle – nein, das wird nicht als gut angesehen, die Menschen sollten ständig beschäftigt werden.

FS: Ich erlebe in meinem Arbeitsalltag auch, dass Eltern da überzogene Erwartungen haben und ein Freizeit- und Ruhebedürfnis ihrer Kinder nicht sehen. Oft verbinden sie das auch mit ihren Erwartungen an die Einrichtung: Ihr seid jetzt die Profis, und jetzt möchte ich, dass ihr macht, dass die sich jetzt super entwickeln, sprechen können zum Beispiel, obwohl sie nie gesprochen haben.

Werden da an Menschen mit Behinderung andere Erwartungen gestellt als an nichtbehinderte Menschen?

SaS: Auf jeden Fall. Lange Zeit haben die Einrichtungen den Gedanken von Förderung und Fürsorge bedient, aus gutem Grund. Das war historisch ein wichtiger erster Schritt. Die UN-Behindertenrechtskonvention von 2009 zeichnet jetzt ein anderes Bild: Menschen mit Behinderung sind Menschen wie andere auch, sie haben dieselben Rechte und Pflichten. Sie können in manchen Bereichen vielleicht nicht dieselbe Verantwortung tragen wie andere Menschen, wenn man aber genauer hinguckt: Welche Menschen können das denn? Wenn ich das jetzt auf Eltern übertrage – die kommen aus der Tradition: Ich tue alles für mein Kind und ich habe es auch schwer, wenn ich ein behindertes Kind habe, muss mich anfeinden lassen. Dass dann Eltern versuchen, sich zu rechtfertigen und dafür zu sorgen dass ihr Kind so

normal und unauffällig ist, das kann man ihnen nicht verdenken. Wenn sie dann auf einmal hören: Übrigens, wir machen das jetzt ganz anders – dann stellt das auch sie in Frage und ihren Weg. Das ist letztlich ein gesamtgesellschaftliches Problem, das sich auch in der Arbeit entlädt. Deshalb ist es auch wichtig, die Wertschätzung immer wieder hochzuhalten für das, was diese Eltern geleistet haben und was sie auch bereit sind zu leisten.

Wie geht man personenzentriert an Konflikte zwischen den Wünschen der Klientinnen und der Angehörigen heran, bei denen es nicht nur um Äußerlichkeiten wie die Frisur geht, sondern um Gesundheitsgefährdung oder um Entwicklungen, die man eigentlich eher nicht fördern möchte?

SaS: In den Schulungen haben wir von vielen dieser Konflikte gehört, die immer wieder auftauchen. Da geht es um die Einnahme von Medikamenten, um Gesundheitsvorsorge, das Thema Essen und Trinken spielt eine große Rolle. Da ist die spannende Frage, wie kann man da im Kontakt bleiben, auch mit dem Menschen selber. Eine Frage, die ich in der Situation gerne stelle: Wer von uns anderen, die nicht in einer Institution leben, kann von sich behaupten, 100 % kein selbstschädigendes Verhalten an den Tag zu legen? Also: Essen wir immer die richtigen Sachen? Machen wir immer im ausreichenden Maß den Sport, den unsere Ärzte gerne sehen würden?

Aber haben Angehörige nicht trotzdem eine Wächterfunktion? Müssen sie nicht sagen: Das ist jetzt der Punkt, wo die Selbstverwirklichung über den Rahmen hinausgeht?

SaS: Mit welchem Recht – bei einem erwachsenen Menschen? Natürlich brauchen Menschen, die in einzelnen Bereichen auf Assistenz angewiesen sind, möglicherweise andere Informationen, Begleitung und Unterstützung auf diesem Weg. Aber letztlich: Wie viel Einfluss habe ich auf ein anderes Leben? Klar, Eltern versuchen das immer.

FS: Ein Beispiel aus meiner Praxis: Da gibt es einen jungen Mann, der lebt in unserer Wohngruppe, er hat Trisomie 21, da kam die Mutter irgendwann und sagte, jetzt passt ja gar keine Hose mehr. Das war der unterschwellige Vorwurf, dass er zu viel isst. Dann habe ich zu ihr gesagt, er macht das einfach gerne, er fährt beispielsweise in die Stadt und geht essen, das genießt er einfach, das ist für ihn ein Highlight.

Wie können Sie auf diese Konfliktsituation reagieren?

FS: Ich versuche, das im Positiven anzusprechen. Ich sage, Sie kennen Ihren Sohn ja am besten, er genießt das ja, solche Situationen, und in der Vergangenheit haben wir ja oft schon gesehen, dass er nicht überproportional zugenommen hat, sondern mal dünner wird und mal dicker, also dass das keine bedrohliche Situation ist. Also ich versuche, die Angst zu nehmen. Aber das sind solche Situationen, wo Eltern anfangen, die Bedürfnisse ihrer Kinder zu beschneiden.

WF: Die einzige Möglichkeit, die wir dann haben, ist, Alternativen anzubieten. Aber die Wahl liegt bei den Menschen. Das geht gar nicht anders. Die Angehörigen sagen dann manchmal diesen Satz: Der kann das doch gar nicht einschätzen. Dass er sich selbst schädigt, er kann doch das nicht selbst entscheiden, und das ist,

was ich sehr in Frage stelle, und sage: Doch. Haben wir denn probiert, dass er seine eigenen Entscheidungen treffen, eigene Erfahrungen machen kann? Vielleicht, wenn er dann sehr übergewichtig wird, vielleicht wird ihm dann irgendwas im Leben begegnen, wo er sagt: Stopp, jetzt möchte ich es aber anders.

Das heißt, die Personzentrierung bedeutet eigentlich, die Angehörigen dabei zu unterstützen, die Kinder erwachsen werden zu lassen.

FS: Genau. Ihre Kinder anders zu sehen. Vielleicht auch loszulassen. Oder ihnen mehr selbstentscheidende Momente in die Hand zu geben. Ich glaube, die meisten Menschen wissen schon, was gut für sie ist oder was nicht.

Fällt es den Bewohnerinnen und Bewohnern eigentlich leicht, unabhängig von den Wünschen ihrer Eltern und Angehörigen überhaupt eigene Bedürfnisse zu erkennen?

WF: Das ist natürlich auch personenabhängig, die einen wissen, was sie wollen, die anderen sind da unsicher, weil immer oder oft andere für sie entschieden haben – das ist auch ein wichtiges Thema, dass die Menschen auch lernen, soweit es möglich ist, Verantwortung zu übernehmen. Wenn ich entscheide, dann übernehme ich auch über das, was ich entschieden habe, Verantwortung. Man traut ihnen oft nicht zu, dass sie auch über bestimmte Sachen Verantwortung übernehmen können. Wenn jemand entscheidet, ich trage die Haare offen, dann vermute ich, dass diese Person auch wusste, es bedeutet Konflikt mit der Mutter. Aber sie hat sich

entschieden, diesen Konflikt mit der Unterstützung der Mitarbeitenden anzugehen. Was sie früher nicht gemacht hat. Also sie lernt, Sachen, die ihr wichtig sind, auch zu versuchen.

Wir haben jetzt ganz viel über die Unsicherheiten gesprochen, die die Situation für die Angehörigen bedeutet. Welche Chancen eröffnet die Personzentrierung auch für die Angehörigen?

WF: Erst einmal eröffnen sich Chancen für die Klienten, für unsere Bewohnerinnen und Bewohner. Dass wir viel stärker auf das, was sie wollen, auf ihre Bedürfnisse fokussieren, und nicht auf die der Eltern oder des Umfelds. Dann besteht auch die Chance, dass wir bei der Umsetzung einen Erfolg haben.

FS: Auch dazu ein Beispiel aus der Praxis: Es ging um eine Renovierung des Zimmers einer Bewohnerin. Die Mutter war darüber informiert, dass das Zimmer gestrichen werden soll, und dann ging es um die Farbauswahl. Und ich war dann wirklich erstaunt: Die Mutter hat sich da komplett rausgehalten und hat gesagt, das überlass ich meiner Tochter. Das fand ich richtig toll.

Das hätten Sie vorher nicht erwartet?

WF: Die Haltung der Mitarbeitenden hat sich auch verändert. Früher hätte man vielleicht nicht den Mensch gefragt, sondern den Angehörigen: Das Zimmer wird gestrichen, welche Farbe sollen wir nehmen? Noch vor fünf Jahren hätte es passieren können. Das wandelt sich, und das finde ich eine total richtige Entwicklung.

SaS: Ich kann es ja nur aus der Theorie sagen, aber meine Vorstellung ist, dass es auch eine große Entlastung für die Eltern sein kann. Wenn sie erleben, dass Teilhabeorientierung den Leuten mehr Lebenszufriedenheit ermöglicht. Selbstbestimmung ist ein großer Faktor für Lebenszufriedenheit. Die Hoffnung ist, dass, wenn Eltern das mitbekommen können, es auch zu einer Entlastung führen kann. Wenn sie merken, oh, mein erwachsenes Kind ist durchaus in der Lage, Verantwortung für sich zu übernehmen. Vielleicht nicht in dem Maß, in dem ich es gewünscht hätte, aber mehr, als ich es gedacht habe. Dann werden wieder Zeiten frei, wo Eltern und Kinder sich anders begegnen können, weil sie auch aus der Verantwortung mehr herausgehen können und nicht immer den Kontrolleur machen müssen, sondern möglicherweise einfach was zusammen machen können, ohne sich Gedanken machen zu müssen, sind die Haare offen oder nicht.

Nachdem dieses Gespräch aufgezeichnet wurde, hat bei Nebo die erste Informationsveranstaltung über die Teilhabeorientierte Konzeption für die Angehörigen stattgefunden. Die Mitarbeitenden bei Nebo werden seit zwei Jahren geschult (Nebo ist die letzte Einrichtung der Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH, bei der das geschieht). Von vorneherein war beabsichtigt, erst die Mitarbeitenden zu schulen und sprach- und handlungsfähig für die Herausforderungen und Neuerungen der TOK zu machen, und dann erst die Klientinnen und Klienten und die Angehörigen mit in die Kommunikation hineinzunehmen. Dieser Prozess hat bei Nebo jetzt begonnen, leider erst nach Redaktionsschluss dieses Auswertungsbandes.

Welche Herausforderungen und Hindernisse gibt es bei der Umsetzung der TOK?

Die Möglichkeiten zur Verwirklichung eigener Bedürfnisse und Wünsche enden schnell, wenn man, wie in der Schule, mit 8 bis 10 Menschen nur einen Raum zur Verfügung hat. Das Bedürfnis, zu reden, zu schreien oder mit Gegenständen zu werfen, auch wenn es als Wunsch nach Aufmerksamkeit erkannt wurde, kann nur sehr begrenzt erfüllt werden.

Die Schule hat einen klar formulierten Bildungs- und Erziehungsauftrag. Ein großer Teil der Unterrichtsangebote sind verpflichtend bei den Möglichkeiten inhaltlicher Differenzierung. Ob am Unterricht teilgenommen wird, ist nicht obligatorisch, sondern verpflichtend.

Damit hängt die Frage „Wer ist eigentlich Kunde bei uns?“ immer in der Luft. Ist eine Bildungseinrichtung der Ort, an dem man bei bestehender Schulpflicht und einem gesetzlich klar definierten Bildungs- und Erziehungsauftrag von Kundinnen und Kunden spricht?

Die Möglichkeit, persönliche Bedürfnisse nach Isolierung und Rückzug ins Private durchzusetzen, haben Grenzen, die in den räumlichen, personellen und zeitlichen Ressourcen und gelegentlich in den diversen Paragraphen des StGB begründet sind.

Ulrike Müller, Schulleitung August-Hermann-Franke-Schule, Susanne Schulz, Schulsozialarbeiterin, Elke Wedmann, Pädagogische Unterrichtshilfe

Ökonomisierungstendenzen und strukturelle Rahmenbedingungen. Gute Arbeit braucht gute Arbeitsbedingungen.

Es deutet sich zuweilen die Gefahr an, Selbstbestimmung als Legitimation für den Abbau von Leistungen im Rahmen wirtschaftlicher Erwägungen zu nutzen (von gesellschaftlicher Verantwortung in die eigene Verantwortung).

Holger Hedemann, Betreuungsfachkraft/
Teamkoordinator, Nebo

Gibt es Konflikte bei der Umsetzung?

Typische Konflikte, mit denen man sich im Alltag auseinandersetzt, sind die Erwartungen eines Kostenträgers an (Reha-)Zielen gegenüber den Zielen, die ein Klient für sich hat.

Gerade in der Arbeit in einer Reha sollen es oft Ziele wie z. B. Wäsche waschen, Laufen, Kochen uvm. sein, die aber ein Klient vielleicht gar nicht hat, weil es für ihn bedeutender ist, dass er bspw. für sich lernt, mit Ängsten umzugehen, oder seinen Tag für sich besser erleben kann.

Für uns MitarbeiterInnen gilt es dann zu vermitteln, schlussendlich die Wertigkeit der vom Klienten benannten Ziele darzulegen, sie ggf. zu erläutern und den Klienten mit und in seinen Zielen zu (be-)stärken.

Ein Beispiel für eine Erleichterung im Alltag ist eben gerade die Zielfindung (Rehaziele) mit und für eine Klientin. Dadurch, dass man individuell mit dem Menschen ins Gespräch geht, ihn als Zentrum seiner Bedürfnisse und Nöte wahrnimmt und wertschätzt, werden alle Ziele viel authentischer und weniger übergestülpt. Es wird kleiner gedacht, nicht mehr so großschrittig.

Silvica Gläser, Betreuungsfachkraft/
Teamkoordinatorin, NAVIS



„Wir sind Brückenbauer ...“

Die Mitwirkung von Bewohner/-innen in Einrichtungen der Behindertenhilfe erfolgt durch von diesen gewählte Vertreter/-innen, dem so genannten Heimbeirat oder auch Bewohnerschaftsrat. Ziel ist es hierbei, Bewohner/-innen umfassend Gelegenheit zu geben, an der Gestaltung ihrer persönlichen Lebensverhältnisse mitzuwirken. Als „Brückenbauer“ beschreiben sich dabei die Beiräte in ihrer Informationsbroschüre für Bewohner/-innen des SchwanterWeg. Dieser Titel ist ein Ergebnis von „coaching on the job“ – ein bedarfsorientiertes Bildungs- und Unterstützungsangebot für Beiräte im Wohnverbund Annagarten, im SchwanterWeg, bei NEBO und im Havelland, welches von 2012 bis 2014 durch die Autorin realisiert wurde. Die Gestaltung der Beratungsimpulse orientierte sich dabei an den rechtlich vorgesehenen Aufgaben und der Rolle des Beirats. Mittels Ressourcenanalyse wurden weiter individuelle Interessen und Handlungsmöglichkeiten der Beiratsmitglieder fokussiert.

In diesem Beitrag soll eine Rückschau versucht werden. Dabei wird eingangs die theoretische Klammer vorgestellt. Dabei gehe ich auf rechtliche Grundlagen und die Zielgruppe ein. Nachdem ich die Zielstellungen benannt habe, möchte ich die methodischen Möglichkeiten auffächern, die ich im Rahmen dieses Beratungsangebotes anwendete. Daran schließt sich eine exemplarische Rückschau auf einzelne Praxisbereiche der Behindertenhilfe an. Hierbei möchte ich einen kurzen IST-Stand darlegen sowie die gegebenen Herausforderungen schildern. Daraus stellten sich während

meines Beratungszeitraumes verschiedene Ziele, an die ich konkrete Beratungsimpulse knüpfte. Diese werden aus unterschiedlichen Blickwinkeln kritisch eingeschätzt. Dabei wirkten sowohl die Beiratsmitglieder als auch Assistent/-innen mit. Enden möchte ich mit einer persönlichen Stellungnahme und einem Ausblick in die Zukunft.

1. Rechtliche Verankerung

Das Unterstützungsangebot ist rechtlich eingerahmt: Grundlegende Prinzipien finden sich bekanntermaßen in der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung. Insbesondere im Artikel 3 das Recht, über das eigene Leben zu bestimmen, aber auch im SGB IX § 1 zur Selbstbestimmung und gleichberechtigten Teilhabe. Darin wird gefordert, die „Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden oder ihnen entgegen zu wirken“. Schließlich bietet auch das Wohn- und Teilhabegesetz (WTG) § 1 Anknüpfungspunkte, wenn es heißt, „die Informations-, Beratungs-, Beschwerde- und Mitwirkungsrechte der Bewohnerinnen und Bewohner sowie der Nutzerinnen und Nutzer (sind) zu sichern und auszubauen“. Diese rechtlichen Vorgaben begründen daher auch die Unterstützung durch Dritte, beratend und unterstützend zur Seite zu stehen, damit Menschen mit Behinderung in der Lage sind, ihre Rechte auch tatsächlich und vollumfänglich wahrzunehmen.

2. Zielgruppe und Zielsetzungen

Zur Zielgruppe gehören Nutzer/innen aus den stationären, teilstationären und ambulanten Betreuungseinrichtungen der Behindertenhilfe im Evangelischen Johannesstift. Das Angebot richtet sich konkret an Menschen, die in ihrer besonderen Mandatsfunktion als Bewohnerbeiräte die Interessen und Bedürfnisse der (Mit-)Bewohner/innen gegenüber dem Einrichtungs- und Kostenträger vertreten. Die Anzahl der Beiratsmitglieder richtet sich dabei nach der Anzahl der Bewohner/innen im jeweiligen Bereich.

Unmittelbares Ziel ist die Unterstützung der Bewohnerbeiratsmitglieder in der Bewältigung lebenspraktischer Problemlagen. Dazu gehören z. B., die Aufgaben des Bewohnerbeirates zu kennen, die Wahrnehmung der innehabenden Vermittlerrolle sowie die Förderung der Kommunikations- und Konfliktfähigkeit.

Mittelfristiges Ziel ist die Verbesserung der Bewohnerbeiräte als Institution für die bessere Wahrnehmung der übertragenen Aufgaben. Dazu zählen unter anderem die Anregung und der Umgang mit Beschwerden, die Qualitätssicherung der Einrichtung, die Verbesserung der konkreten Lebensbedingungen der (Mit-)Bewohner/innen sowie die Ausübung der Vermittlerrolle zwischen Bewohnern/Bewohnerinnen, Heimleitung, Betreuungspersonal und Angehörigen.

Langfristiges Ziel ist es, dass (Mit-)Bewohner/-innen der jeweiligen Wohneinrichtungen gegenüber den Bewohnerbeiräten ihre Interessen gemäß der o. g. Konventionen artikulieren und ausdrücken können und Unterstützung erhalten.

Durch zusätzliche Angebote im Rahmen der „Lernerei“ (gemeinsam mit der Volkshochschule Spandau) können exklusive und inklusive Kurse ein Parallelangebot darstellen, in dem die Themen „Interessensvertretung/Mitbestimmung“ sowie „Co-Moderation“ auch für Interessierte außerhalb des Johannesstifts zugänglich wären.

3. Methodenkoffer

Für diese Aufgabe bietet sich ein Methodenrepertoire an, welches im Folgenden kurz skizziert werden soll. Hierbei geht es der Beraterin darum, in einem Dreischritt „Interessen erkennen“, „Interessen ausdrücken“ und „Interessen durchsetzen“ zu können. Die Beraterin unterscheidet dabei zwischen Methoden, die für sie selbst handlungsweisend sind, als auch solchen, die den Beiräten konkret angeboten werden.

Die Subjektorientierung nach Wolfgang Jantzen bietet der Beraterin eine schlüssige Haltung als erste Herangehensweise: „Es geht darum, das Besondere des Menschen in seiner Möglichkeit des Menschseins unter den ihm gewährten Entwicklungsbedingungen zu verstehen.“ (Jantzen) Konkret bedeutet das für die Beratungstätigkeit, eine Problemsituation zu erschließen. Daraus werden prekäre Themen entwickelt, die Beratungsgegenstand werden. Hierzu werden wohnweltbezogene Inhalte und Methoden vermittelt. Der Erfolg soll später evaluiert werden.

Das Vorgehen ist in den einzelnen Bereichen jeweils ähnlich gestrickt (vgl. Ludwig): Die Beiräte schildern und zeigen ihre Arbeit, die Beraterin beobachtet und fragt nach, Gefühle und Wertungen werden gelebt. Die Beraterin versucht, die Beiräte, deren soziales Bezie-

hungsgefüge in der Wohn-Lebenswelt, das mikropolitische Handeln und institutionelle Bedeutungsstrukturen zu verstehen. Aus diesem Verstehensprozess können Kernthemen entwickelt und bearbeitet werden. Es geht darum, realistisch einzuschätzen, welche Notwendigkeiten aus Sicht der Beiräte im Vordergrund stehen und welchen Chancen konkrete Unterstützungs- und Beratungsbereiche an die Seite gestellt werden können. Mittels Ressourcenanalyse sollen realistische Beratungsmomente entdeckt werden; Ziel ist es, durch methodische Impulse neue Handlungsweisen zu eröffnen.

In die regelmäßigen Sitzungen bringe ich Elemente ein, die die Beiräte befähigen, eigene Interessen zu erkennen, auszudrücken und durchzusetzen, damit sie ihrer Mittlerrolle, stellvertretend für die Bewohnerschaft zu agieren, gerecht werden können. Unterstützend wirkt dabei das Handwerksbuch des Bundesverband Evangelische Behindertenhilfe (BEB), eine Grundlage für Seminare für Menschen mit Behinderungen. Darüber hinaus ist es ebenso relevant, die Beiräte zur mediativen Beratung zu befähigen. Es geht in sogenannten Konflikten darum, Strategien anzuwenden (vgl. Konzept von Stift Tilbeck GmbH), damit ein Dialog möglich ist und Lösungen entstehen können. Hierbei helfen folgende Regeln: 1. „Von mir reden“, 2. „anderen zuhören“, 3. „mitfühlen“, 4. „nach gemeinsamen Lösungen suchen“ und 5. „anderen helfen“.

4. Rückschau auf die Beratungsarbeit

4.1 Wohnverbund Annagarten

Ist-Stand: 2012 lerne ich den Beirat kennen. Einige Beiräte haben ihr Amt bereits mehrere Amtsperioden inne.

Einmal im Monat treffen sich fünf Beiräte für eine einstündige Sitzung, teilweise sind auch die Nachrücker anwesend. Die Beiräte sind im Erwachsenen- und Rentenalter. Die Sitzung wird durch einen langjährigen Assistenten moderiert, der handschriftliche Protokolle verfasst. Eine zweite externe Ombudsperson wird seit Längerem gesucht, konnte bisher aber nicht gefunden werden.

Herausforderungen: Die Gruppe ist heterogen. Die Möglichkeiten im sprachlichen und kognitiven Bereich sind vielfältig. In den Sitzungen überwiegt die Leichte Sprache, es wird verbal kommuniziert. Einige Teilnehmer/-innen erscheinen zurückhaltend, sie beteiligen sich nicht. Es zeigt sich, dass nicht alle Beiräte den inhaltlichen Themen folgen (können). Die Protokolle kann eine Beirätin lesen, allerdings unter Schwierigkeiten. Ich erfahre von der Leitungsebene, dass der Wunsch bestehe, die Beiräte in Bewerbungsprozesse einzubinden und mitwirken zu lassen. Ich erfahre weiterhin, dass in einzelnen Wohngruppen keine oder nur unregelmäßige Bewohnerrunden stattfinden. Im Gespräch mit dem Beirat wird deutlich, dass Unklarheit darüber herrscht, was es bedeutet, Mitglied des Bewohnerberates zu sein, und welche Aufgaben dies impliziert. Selbst das Wort „Bewohnerbeirat“ stellt für einige eine unüberwindbare Kommunikationsbarriere dar.

Zielkonkretisierung:

- Die Beiratsmitglieder kennen den Begriff „Bewohnerbeirat“ und die Bedeutung dieses Amtes.
- Der Beirat verbessert den Kontakt zur Bewohnerschaft.

- Die Mitglieder fühlen sich als Teil des Beirates.
- Die Kommunikationsmöglichkeiten werden ausgebaut und tragen zu einem besseren Verständnis der Inhalte während der Sitzungen bei.

Konkrete Beratungsimpulse/Handlungsmethoden durch „coaching on the job“:

- Während der Sitzung (auch im Gruppenalltag möglich) kann die „Rote Karte“ genutzt werden, um darauf hinzuweisen, dass der Sprechende „Bitte Leichte Sprache“ verwenden möge.
- Einführung von Gesprächsregeln während der Sitzungen (ausreden lassen, zuhören).
- Aufklärung über Aufgaben des Beirats (gemäß WTG/UN-BRK): jährliche Versammlung für alle Bewohner/-innen, Wünsche und Kritik entgegennehmen, Maßnahmen beantragen, Mitbestimmungs- und Mitwirkungsbereiche kennen und nutzen.
- Rollenspiele zur Auseinandersetzung und Identifikation mit dem Amt des Bewohnerbeirats („Guten Tag, ich bin ...“, „Ich bin Bewohner-Beirat“, „Ich bin für ... da“, „Man darf entscheiden/sagen, ...“) und der Durchführung der Sprechstunde.
- Einführung einer monatlichen Sprechstunde mit wechselnden Assistent/-innen zur Unterstützung der schriftlichen Kommunikation, Anlaufstelle für Bewohnerschaft (hierfür wurde eine schriftliche Vorlage angefertigt, inklusive Einschätzskalen durch Zahlenskala oder Smilies für die Bereiche physisches, soziales, materielles und emotionales Wohlbefinden, und

die Bereiche Entwicklung und Aktivität).

- Konsequente Ausführung des Protokolls in Leichter Sprache, Überarbeitung der Protokollvorlage als digitale Version.
- Wandtafel mit aktuellen Informationen des Beirats an Bewohnerschaft.
- Aktivierung des „Kummerkastens“ (Schloss, Farbe, Ort).

Subjektive Einschätzung: Die Zusammenarbeit hat das Wirken des Beirates in eine positive Richtung gelenkt. Leider hat die langjährige Assistenz die Einrichtung verlassen. Der Autorin bleibt unklar, ob die Beiräte weiterhin tagen und eine Begleitung gewährleistet ist. Unklar bleibt auch, ob die Impulse übergeben werden und im Wohnverbund Annagarten weiterhin Gestalt haben. Für die Zukunft ist es erforderlich, eine stete Begleitung durch Betreuungspersonal zu gewährleisten. Eine monatliche Sitzung allein reicht nicht aus, um die dort behandelten Themen präsent zu halten. Die Akzeptanz des Beirats ist Grundvoraussetzung, um konstruktive Änderungen in Richtung Selbstbemächtigung der Beiratsmitglieder und Mitbestimmung des Beirates bei relevanten Themen zu erzielen. Die Autorin hält an dem Gesuch einer Ombuds-person von außen fest.

Sollten weitere Coachings entstehen, sehe ich eine Notwendigkeit darin, Routinen durch Rollenspiele zu entwickeln, wenn es um den praktischen Umgang mit beiratsspezifischen Handlungssituationen geht (bspw. die Sprechstunde). Weiter kann eine positive Resonanz erreicht werden, wenn die Beiratsmitglieder regelmäßig bestärkt werden, ihre Interessen zu erkennen, auszudrücken und durchzusetzen. Erst dann kann es möglich sein, stellvertretend für andere Bewohner/-innen

einzustehen. Dazu gehört auch ein sprachliches Training, damit Begrifflichkeiten verinnerlicht werden können.

Von Vorteil wäre auch eine zusätzliche Unterstützung der Teams, um diese für die Inhalte und Aufgaben der Beiratsarbeit zu sensibilisieren und damit den Paradigmenwandel aktiv zu leben. Themen wie Mitbestimmung und Mitwirkung werden transparent und Bestandteil der täglichen Arbeit der Assistent/-innen.

4.2 SchwanterWeg

Ist-Stand: Die Beiräte im SchwanterWeg arbeiten teilweise seit Jahren eigenständig zusammen. Alle Beiräte wohnen ambulant an verschiedenen Standorten. Einmal im Monat treffen sich die Beiräte zwischen 18 und 19 Uhr im „Laden“. Die Gruppe erscheint homogen. Die Geschlechter sind gemischt, die Altersspanne liegt zwischen 30 und 50 Jahren. Es wird ausschließlich verbal kommuniziert. Die Protokolle werden sowohl von einem Beiratsmitglied als auch von einem der beiden Assistenten geschrieben.

Herausforderungen: SchwanterWeg ist das ambulante Wohnangebot innerhalb der Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH. Die Wohnungen der einzelnen Bewohner/-innen liegen teilweise recht weit auseinander. Das Kontaktniveau zwischen Bewohnervertretung und Bewohnerschaft ist eher gering bzw. punktuell. Die Unterscheidung der Aufgabenbereiche zum stationären Beirat ist nicht präsent. Die Begleitung durch Assistent/-innen wechselt, die Bewohnervertretung ist geprägt von Ein- und Austritten. Die Vorlage von Protokollen zur Verabschiedung bei den Sitzungen fehlte wiederkehrend, die Zusammenarbeit mit der Leitung erscheint sporadisch.

Zielkonkretisierung:

- Unter den Beiratsmitgliedern werden Ansprechpartner benannt und den jeweiligen Standorten zugeordnet.
- Die Beiräte bauen ihre Kontakte zur Bewohnerschaft aus.
- Bei Neueinzügen sind die Beiräte informiert und nehmen Kontakt zu den neuen Personen auf.
- Erweiterung des Wissens zum Thema rechtliche Grundlagen (UN-Behindertenrechtskonvention, Wohn- und Teilhabegesetz).
- Der Kontakt und Austausch mit der Leitung erfolgt regelmäßig.

Konkrete Beratungsimpulse und Handlungsmethoden durch „coaching on the job“:

- Die Beiräte erfahren mittels Impulsreferat sowie schriftlichem Material in Leichter Sprache und anschließender Diskussion mehr über ihre Rechte und die gesetzlichen Grundlagen (UN-BRK, WtG).
- Aufgrund der Standortvielfalt wird der Versuch gestartet, die Beiratsmitglieder zu Standorten zuzuordnen.
- Es wird gemeinsam beschlossen, eine Informationsbroschüre/einen Handzettel zu erstellen (inklusive einer Vision „Wir sind Brückenbauer ...“), damit die Bewohnerschaft schnell erfährt, wer der Beirat ist, was seine Aufgabenbereiche sind und wie ein Kontakt entstehen kann. Die Beiräte beteiligen sich an Entwurf, Gestaltung, Druck sowie Verteilung und achten auf Aktualität.

- Ein vierteljährlich erscheinender Info-Aushang soll die Bewohnerschaft über die Arbeit und Themen des Beirates informieren.
- Die Protokollvorlage wird diskutiert und zugunsten der alten Vorlage entschieden.

Herr K. erinnert sich: „Wir haben eine Menge gelernt und es hat Spaß gemacht. Ich erinnere mich noch an die Behindertenrechtskonvention. Wir haben sehr sehr lange an dem Flyer gearbeitet, auch weil sich das Personal-Karussell immer wieder gedreht hat und jetzt neue Assistent/-innen und viele neue Beiräte dabei sind. Leider haben wir festgestellt, dass wir viel ‚Innenarbeit‘ gemacht haben. Wir wurden kritisiert, dass wir den Kontakt zu der Bewohnerschaft nicht gut gehalten haben. Der Kontakt zur Leitung ist gut. Wir wollen noch mehr lernen, wie wir als Streitschlichter arbeiten. Es kommen immer wieder Konflikte vor.“



4.3 Havelland

Die Rückschau auf die Arbeit im Havelland konzentriert sich aus Platzgründen auf die finale Einschätzung durch den Beirat selbst: Auch wenn es inzwischen einen personellen Wechsel gab, blicke man zufrieden auf das Beratungsangebot zurück. Hervorzuheben sei: Die Kommunikation untereinander klappe besser, nicht zuletzt, weil sich die regelmäßige „Freitagsrunde“ etabliert habe. Hier werde das Wichtigste besprochen und Befindlichkeiten ausgetauscht.

Man habe sehr lange an dem Handbuch gearbeitet. Der Beirat bemängelt, dass es Gruppen gebe, in denen keine oder nur sehr unregelmäßig Bewohnerrunden stattfinden, „obwohl es im WTG vorgeschrieben ist“. Der Besuch in anderen Wohngruppen geschehe immer zu zweit, da „vier Ohren mehr als zwei hören“. Frau B. betont: „Mit Menschen zu tun haben, ist sehr wichtig. Es ist sinnvoll und man ist nicht mehr so abgeschnitten.“ Die Begegnung auf Augenhöhe sei eine wichtige Erkenntnis. Frau F. erklärt es damit, dass die Menschen im Havelland Experten ihrer selbst seien: „Wir als Beirat haben eine soziale Kompetenz – was Zwischenmenschliches – jeder auf seine Weise. [...] weder Leitung noch Betreuer wissen, was gut ist für ‚uns‘“

Selbstkritisch bemerken die Beiratsmitglieder: Die Verteilung der Infopost laufe spärlich, man habe sehr viel Arbeit in die Entwicklung des Handbuches gesteckt. Man sei sich jedoch einig: Weiterer Beratungsbedarf ist vorhanden. Das Thema „Umgang mit Sexualität im Havelland“ sei bisher zu kurz gekommen, es gebe generelle Unsicherheiten, aber auch klare Positionen zu den Möglichkeiten und Grenzen werden vermisst.

4.4 NEBO

Auch hier wird die Rückschau des NEBO-Beirats auf das Fazit der Assistent/-innen, die den Beirat bei NEBO intensiv begleiten, komprimiert: Die Assistent/-innen berichten über die gelungene Umsetzung konkreter Beratungsimpulse. Darunter fällt zum Beispiel die erfolgreiche Jahressitzung für alle Bewohner/-innen bei NEBO. Weiter konnte ein Plakat des aktuellen Beirats (inklusive Portraits und Erklärung des Begriffes „Bewohnerbeirat“) in allen NEBO-Gruppen aufgehängt werden. Der Meckerkasten wird derzeit modernisiert (neues Schloss, Farbe und Vergabe der Schlüsselverantwortlichkeit an ein Beiratsmitglied).

Langfristige Ziele sind weiter, dass relevante Informationen die Bewohnerschaft bei NEBO erreichen. Idee hierfür ist, perspektivisch eine Videoprotokollform auszuprobieren. Mehr Zeit für die Beiratsarbeit sowohl für Assistent/-innen als auch Beiratsmitglieder zu schaffen, wäre optimal, hilfreich könne ein gemeinsamer Tag im Monat sein. Damit wird neben der Möglichkeit, intensiver und konzentrierter gemeinsam zu arbeiten, auch die Relevanz der Beiratsarbeit fokussiert und unterstützt. Hierbei ist eine Zusammenarbeit mit der Leitung und womöglich den Arbeitsstätten der Beiratsmitglieder notwendig.

5. Persönliche Schlussbetrachtung

Über eine implementierte Evaluation der Beiratsarbeit wäre auch eine kritische Einschätzung der Beratungstätigkeit möglich. Dies kann dieser Artikel nicht leisten. Auch wäre der alleinige Blickwinkel der Autorin subjektiv und nicht ausreichend. Dennoch möchte ich versuchen, Stellung zu beziehen, um die geleistete „coaching on the job“-Arbeit zu beurteilen.

Positiv ist anzumerken, dass es in allen Bereichen einen mehr oder weniger aktiv tätigen Beirat gibt, wie er rechtlich vorgesehen ist. Die Aufgaben und Wirkungsbereiche versuchen alle Beiräte im Rahmen ihrer Möglichkeiten anzugehen. In fast allen Bereichen wird der Beirat durch Assistent/-innen oder Ehrenamtliche unterstützt. Die Akzeptanz und Relevanz der Beiratsarbeit in den verschiedenen Ebenen schätze ich allerdings unterschiedlich ein. Dies hat vor allem personale und institutionelle Ursachen, die im Rahmen eines konkreten Beratungsangebotes für Beiräte nicht behoben werden konnten.

Festzustellen ist, dass die Zielsetzungen, die sich im Beratungszeitraum ergaben, konsequent an die Zielgruppe und deren Handlungsmöglichkeiten angepasst wurden. Leider konnten nicht alle Ziele im Präsenzzeitraum der Beraterin erfüllt werden. Die Gründe dafür sind beispielsweise Personal- und Assistenzwechsel, institutionelle Rahmenbedingungen und persönliche Gründe bei den Beiratsmitgliedern und dem Unterstützungsnetzwerk. Es zeigte sich allerdings in Vorbereitung auf diesen Beitrag, dass die Ziele teilweise auch jetzt noch weiter bearbeitet werden und somit wesentlich mehr Zeit notwendig erscheint, um sich diesen zu nähern. Parallelangebote im Rahmen der Lernerei (gemeinsam mit der Volkshochschule Spandau) wurden bis dato nicht fokussiert.



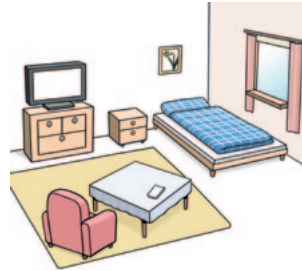
Wir laden dich einmal im Jahr ein und erzählen dir, was wir gemacht haben.

	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag
mit Fleisch					
ohne Fleisch					
Nach-tisch					

... mit dem Essen



Wir informieren dich über Neuigkeiten.



... mit der Wohnung



Wir helfen dir, wenn du neu bist.



... mit Freizeitangeboten

Wir sind da, wenn du Probleme hast ...



... mit Mitarbeitern



... mit dem Zusammenleben

Auszug aus den Arbeitsmaterialien für Beiräte: Aufgaben des Bewohner-Beirates (Leichte Sprache)

Bildquelle: © Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Bremen e.V., Illustrator Stefan Albers, Atelier Fleetinsel, 2013.

Unabhängig davon fiel mir auf, dass in allen Bereichen Erwartungen und Wünsche an den Beirat gestellt werden, die teilweise nicht den S.M.A.R.T.-Kriterien entsprechen. Ob es um Mitwirkung bei Bewerbungsgesprächen oder um kontinuierliche Mitbestimmung in mikropolitischen Handlungsfeldern geht – es erscheint häufig eine heterogene Gruppenstruktur, die in erster Linie zusammenfinden und -arbeiten muss. Dazu gehört, dass die einzelnen Beiratsmitglieder individuelle und teilweise differierende verbale und kognitive Handlungsvoraussetzungen mitbringen. Die eigentliche Herausforderung für mich sah ich darin, vielmehr diese Vielschichtigkeit zu erkennen und Synergien innerhalb einer Beiratsgruppe anzuregen.

Für die Zukunft sehe ich – im Sinne Jantzens – eine fortlaufende Beratung der Beiräte als sinnvoll an, denn die Handlungsmöglichkeiten der Menschen mit einer derart komplexen Mandatsfunktion in einem Institutionsgefüge wie der Behindertenhilfe können nur in kleinen Schritten voranschreiten.

Literatur:

Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) (2012): Reha-Info. u.a. 10 Gebote der Barrierefreiheit. Stuttgart

Bundesverband evangelische Behindertenhilfe (BeB) (Hrsg.) (2011): Interessen vertreten: erkennen – ausdrücken – durchsetzen. Materialien zur Konzeption von Seminaren für Menschen mit Behinderungen, Angehörige, Assistentinnen und Assistenten. Berlin

Faulstich, Peter/ Ludwig, Joachim (2004): Expansives Lernen. Grundlagen der Berufs- und Erwachsenenbildung. Hohengehren

Glasl, Friedrich (2002): Konfliktmanagement – Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater. Bern, 8. Auflage

Holzkamp, Klaus (1995): Lernen. Subjektwissenschaftliche Grundlegung. Frankfurt/Main, New York.

Holzkamp, Klaus (1991): Was heißt „Psychologie vom Subjektstandpunkt“? In: Forum Kritische Psychologie, 28, S. 5-19.

Jantzen, Wolfgang/ Lanwer-Koppelin, Willehad (Hrsg.) (1996): Diagnostik als Rehistorisierung. Methodologie und Praxis einer verstehenden Diagnostik am Beispiel schwer behinderter Menschen. Berlin

Schlummer, Werner/ Schütte, Ute (2006): Mitwirkung von Menschen mit geistiger Behinderung – Schule, Arbeit, Wohnen. München

Stift Tilbeck GmbH (Hrsg.) (o. J.): Bunt-Stift – Sonderausgabe: Streit- und Konfliktkultur im Stift Tilbeck. Sendenhorst



Artikel 5:

Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung.

(1) Die Vertragsstaaten anerkennen, dass alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind, vom Gesetz gleich zu behandeln sind und ohne Diskriminierung Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz und gleiche Vorteile durch das Gesetz haben. (...)

(3) Zur Förderung der Gleichberechtigung und zur Beseitigung von Diskriminierung unternehmen die Vertragsstaaten alle geeigneten Schritte, um die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen zu gewährleisten.



„Für eine Gesellschaft, die nicht behindert“

2009 wurde die unter Beteiligung von Bürger/-innen mit Beeinträchtigungen erarbeitete UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-BRK) von der Bundesrepublik Deutschland unterzeichnet. Damit ist sie unmittelbar anzuwendendes Bundesrecht und auch für die Bundesländer und Kommunen verbindlich. In der UN-BRK sind die Allgemeinen Menschenrechte unter der spezifischen Perspektive ihrer Verwirklichung auch für Bürger/-innen mit Beeinträchtigungen formuliert. Die die Konvention unterzeichnenden Länder verpflichten sich, diese allgemeinen Menschenrechte, d. h. Persönlichkeits-, Freiheits- und Beteiligungsrechte, auch für Bürger/-innen mit Beeinträchtigung zu verwirklichen.

Ein zentraler Begriff der UN-BRK ist Teilhabe. Gleiche Teilhabechancen für alle und damit auch für Bürger/-innen mit Beeinträchtigungen ist eines ihrer vorrangigen Ziele. Um diese zu erreichen, haben sich die unterzeichnenden Staaten verpflichtet, mentale, bauliche und kommunikative (Teilhabe-)Barrieren abzubauen und keine neuen zu bauen. Denn Behinderung entsteht gemäß dem in der UN-BRK übernommenen Modell der International Classification of Functioning and Health (ICF) der Weltgesundheitsorganisation (WHO) erst, wenn körperliche Funktionsstörungen und Beeinträchtigungen auf Barrieren treffen.

Mit ihrem Leitsatz „Für eine Gesellschaft, die nicht behindert“ verpflichtet sich die Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH der UN-BRK und der Real-

sierung gleichberechtigter Teilhabechancen mit und für Nutzer/-innen ihrer Angebote und Mitarbeiter/-innen mit Beeinträchtigung. Konsequenterweise, so die Entscheidung der Geschäftsführung, sollen ihre Angebote auf Teilhabe ausgerichtet werden. Im Folgenden wird einer Auswahl ihrer diesbezüglichen Projekte vorgestellt.

Die UN-BRK im Kontext der TOK-Schulungen

Ein bedeutsames Mittel der Bewusstseinsbildung und der Ausrichtung der Angebote auf die Zielperspektive der gleichberechtigten Teilhabe sind die TOK-Schulungen für Mitarbeiter/-innen aller Funktionen.

Die verschiedenen fachlichen Zugänge aus der humanistischen Psychologie, Neuropsychologie und Ergotherapie werden in den Schulungen mit der menschenrechtlichen Perspektive der UN-BRK verbunden. Entwickelt, gestärkt und gefordert wird damit eine Fachlichkeit in der konkreten Begegnung und Assistenz sowie der Gestaltung von Strukturen, die sich von paternalistischen Fürsorgemodellen verabschiedet, auf Selbstbestimmung und Selbstverantwortung setzt, Teilhabemöglichkeiten eröffnet, auf lebenslange Bildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten vertraut und sich dauerhaft reflektiert und bedarfsorientiert weiterentwickelt. Durch die Verbindung mit der UN-BRK ist diese Fachlichkeit nicht nur Goodwill, sondern wird zur Selbstverpflichtung der Institution und ihrer Mitarbeiter/-innen und zu einem einklagbaren Recht der Nutzer/-innen ihrer Angebote.

Der Aktionsplan der Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH

Um die Relevanz der UN-BRK zu verdeutlichen und zu stärken, wurde von der partizipativ zusammengestellten und extern moderierten AG UN-BRK, der neben der Geschäftsführung, Mitarbeiter/-innen und Nutzer/-innen der Angebote der Behindertenhilfe auch ein Vertreter des Gemeinwesensbeirats des Geländes Schönwalder Allee 26 angehört, 2013 im Rahmen eines Projekts des Bundesverband Evangelische Behindertenarbeit (BEB) ein eigener Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK erarbeitet. Es wurden vier Handlungsfelder identifiziert:

- Information und Bewusstseinsbildung
- Partizipation und Teilhabe
- Arbeit, Beschäftigung und Bildung
- Teilhabe am Leben in der Gesellschaft

Insgesamt wurden 30 Aktionen formuliert und im Modell der angepassten Balanced Scorecard mit Verantwortlichkeiten und Zielgrößen für 2013/14, 2015 und 2016 versehen. Aktuell evaluiert die AG UN-BRK den Aktionsplan und trifft Vorbereitungen, ihn für die kommenden Jahre fortzuschreiben.

Der Aktionsplan umfasst

- Aktionen, die einzelne Einrichtungen der Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH und ihre konzeptionelle Weiterentwicklung betreffen, z. B. die Konzipierung und Realisierung der „Schule ohne Grenzen“, das Skiprojekt Havelland, das Coaching der Beiräte der Wohnangebote
- angebots- und einrichtungensübergreifende Aktio-

nen wie den Kund/-innentag und die Kund/-innenbefragungen

- Kulturelle, sportliche und politische Aktionen und Projekte im erweiterten Sozialraum wie das barrierefreie Familienfest und den Run of Spirit im Evangelischen Johannesstift, die inklusiven Angebote der Erwachsenenbildung der Lernerei, die Beteiligung an politischen Aktionen in Oranienburg, Konzerte, Lesungen, Ausstellungen und Theateraufführungen.

Schulungen zur UN-BRK

Interessierte Nutzer/-innen der Angebote der Behindertenhilfe haben sich in einem mehrtägigen Kurs zu UN-BRK-Trainer/-innen qualifiziert. Eine zwischenzeitlich fest etablierte Gruppe von vier Dozent/-innen kann gebucht werden und vermittelt, unterstützt von einem Co-Trainer, in unterschiedlichen Formaten die Inhalte der UN-BRK. Veranstaltungen sind bislang in verschiedenen Einrichtungen für Mitarbeiter/-innen und/oder Nutzer/-innen der Angebote erfolgt, wie auch für Mitarbeiter/-innen der mittleren Führungsebene und ehrenamtliche Unterstützer/-innen der Behindertenhilfe. Gemäß des Schneeballprinzips des Projekts beteiligen sich die Dozent/-innen bei der Qualifizierung neuer Trainer/-innen.

Engagement der Behindertenhilfe zur Umsetzung der UN-BRK auf bezirklicher Ebene

In Oranienburg ist die Behindertenhilfe unter anderem im Lenkungsausschuss vertreten, der die städtische Verwaltung bei der Umsetzung der UN-BRK unterstützt.

An ihrem zweiten Standort Spandau unterstützt die Behindertenhilfe mit ihrer Expertise in dem in dieser Form bundesweit einmaligen Projekt spandau inklusiv die Bezirksverwaltung bei der administrativen Umsetzung der UN-BRK. Über 30 Mitarbeiter/-innen der verschiedenen Abteilungen wurden zu Multiplikator/-innen qualifiziert. Diese erarbeiten mit Unterstützung der Projektleitung der Behindertenhilfe jährlich in Abstimmung mit den zuständigen Stadträten und dem bezirklichen Beirat für Menschen mit Behinderung abteilungsbezogene Aktionspläne, unterstützen bei deren Realisierung und evaluieren den Erfolg auf dem Weg zu einem inklusiven Spandau. 2013/2014 und 2015 wurden vom Bezirksamt 92 Aktionen vollständig und 46 in Teilbereichen realisiert, der aktuelle Aktionsplan beschreibt 94 Aktionen. Die vielfältigen Ergebnisse der Aktionen wie barrierefreie (Informations-)Veranstaltungen, Kurse, Broschüren, Anträge, bauliche Maßnahmen und bezirksübergreifende Initiativen, nachzulesen in den jährlich erscheinenden Projektberichten, schaffen ein Bewusstsein für die Belange von Bürger/-innen mit Beeinträchtigungen, bauen Barrieren ab, verhindern das Entstehen neuer Barrieren und eröffnen dadurch neue Teilhabemöglichkeiten in Spandau. Sie sind darin ein Baustein auf dem Weg zur gleichberechtigten Realisierung der Menschenrechte auch für Bürger/-innen mit Beeinträchtigung in der Bundesrepublik.

Literatur:

Adolf-Wright, Kerstin/ Ebeling, Gesa/ Jörg Markowski (2016): „spandau inklusiv“ – Organisationsentwicklung und Administration kommunaler Bildungslandschaften. In: *Teilhabe. Zeitschrift der Lebenshilfe*, Heft 2, S. 83-88

Bezirksamt Spandau von Berlin (2016): *Aktionsplan spandau inklusiv 2016*. http://www.berlin.de/ba-spandau/politik-und-verwaltung/beauftragte/menschen-mit-behinderung/160317_aktionsplan-2016-spandau-inklusive_final_1-5.pdf

Bezirksamt Spandau von Berlin (2016): *Projektbericht spandau inklusiv 2015*. http://www.berlin.de/ba-spandau/politik-und-verwaltung/beauftragte/menschen-mit-behinderung/160209_projektbericht-2015-spandau-inklusive_final_1.pdf

Bezirksamt Spandau von Berlin (2015): *Aktionsplan spandau inklusiv 2015*. http://www.berlin.de/ba-spandau/politik-und-verwaltung/beauftragte/menschen-mit-behinderung/ex150102_aktionsplan_spandau_inklusive_d-2.pdf

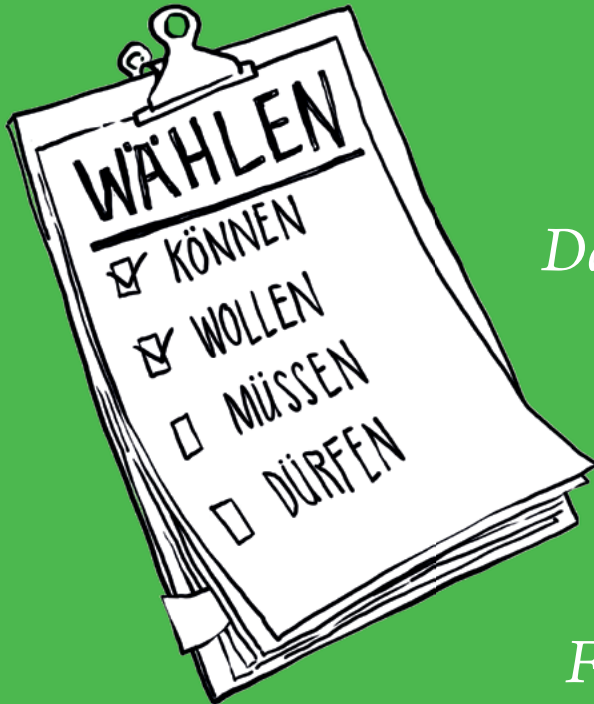
Bezirksamt Spandau von Berlin: (2014b): *Projektbericht spandau inklusiv 2013/14*. http://www.berlin.de/ba-spandau/politik-und-verwaltung/beauftragte/menschen-mit-behinderung/ex150102_1projektbericht_spandau_inklusive_d-2.pdf

Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH (2013): *Aktionsplan*. http://www.evangelisches-johannesstift.de/sites/default/files/behindertenhilfe/BH_Aktionsplan.pdf

Was ist Ihnen beim Thema Teilhabe wichtig?

*Dass ich gut informiert bin
und die Information verstehe.*

Bianca Haack



Dass ich weiss, was ihr im Team besprecht.

Bianca Haack

Freude.

Danila Thieme

Tobias Kley, Leiter Referat Kommunikation, stellt den Begriff der Teilhabe im Zukunftsbild des Evangelischen Johannesstifts dar

Teilhabe – Teilgeben – Teilsein

Das Zukunftsbild des Evangelischen Johannesstiftes beinhaltet 5 Leitsätze, die für die Entwicklung des Evangelischen Johannesstifts in den kommenden Jahren prägend sein sollen. Einer dieser 5 Leitsätze lautet:

Das Evangelische Johannesstift unterstützt die selbstbestimmte und gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe aller Menschen.

Der Begriff Teilhabe ist im Evangelischen Johannesstift ein fester Bestandteil in der Alltagssprache. Zugleich ist er ein sperriger Begriff und wird in den verschiedenen Sparten in unterschiedlicher Art und Weise genutzt und verstanden. Nicht zuletzt ist der Begriff rechtlich besetzt, insbesondere durch das Sozialgesetzbuch, die UN-Behindertenrechtskonvention und durch das für 2017 geplante Bundesteilhabegesetz. Am häufigsten wird der Begriff mit Angeboten und Möglichkeiten für Menschen mit Behinderung assoziiert.

Aber was bedeutet dieser Begriff in der Vielfalt unserer diakonischen Dienstleistungen? Darüber hat im April 2016 die Stiftungskonferenz beraten. Dabei wurde Teilhabe als gemeinsames Fundament für den Unternehmensverbund beschrieben. Dieses Grundverständnis ist wie das Fundament eines Hauses. Ohne eine gemeinsame Basis fällt ein Gebäude zusammen. Und: Die Zimmer in diesem „Teilhabe-Haus“ können ganz individuell gestaltet werden. In jedem Bereich hat die Ausgestaltung der Teilhabe andere Schwerpunkte, sind andere Schritte zur Umsetzung nötig.

III. Perspektiven

Weil es nicht mehr nur um die Wurst geht

Es ist ein ungemütlicher Novembertag im Jahr 2015, und da sind diese grillbegeisterten Männer mit der Idee, einen Imbisswagen für das Gemeinwesen im Evangelischen Johannesstift anzuschaffen. Viele Menschen hier vor Ort auf dem Gelände in Berlin-Spandau genießen und pflegen die Gemeinschaft und kommen regelmäßig zu den verschiedensten Gelegenheiten zusammen, um sich auszutauschen, zu feiern und zu genießen. Das gemeinsame Essen ist dabei immer gerne ein verbindendes Element. Begeistert von ihrer Idee, lassen sie eine Kollegin an ihren Gedanken teilhaben, die dann eine entscheidende Nachfrage stellen wird.

Der durch diesen Austausch im Moment der Teilhabe aufgenommene Impuls wird allerdings das bisherige Denken völlig verändern, jede Menge Arbeit machen, Kreativität zu Tage fördern, begeistern und Energien freisetzen. Fügt doch die Kollegin mit ihrer Nachfrage dem tradierten Einheitsbrei der Imbisskultur eine gehörige Prise Schärfe, ein besonderes Gewürz hinzu. Sie erkundigt sich nämlich nach den Teilhabechancen für Menschen mit Beeinträchtigungen und nach Aspekten der Barrierefreiheit für den angedachten Imbisswagen.

Eine in diesem Moment überraschende, kurz leicht irritierende, zugleich absolut berechtigte, die Sichtweise verändernde Nachfrage, die neben dem Schönen vor allem auch das Herausfordernde an Teilhabe verdeutlicht. Teilhabe und Teilhabechancen kommen nicht von ungefähr. Sie müssen zunächst bedacht, gewollt und gefördert werden. Dann brauchen sie Unterstüt-

zerinnen und Unterstützer und haben zumeist auch ihren Preis. Neuem Denken und innovativem Handeln müssen Spielräume gegeben werden, um wachsen zu können, und manch Altbewährtes und Vertrautes muss sich dafür verändern. Dementsprechend gibt es auf der Suche nach Orten von Teilhabe und gleichberechtigter Begegnung in einer Stadt wie Berlin, wo Menschen mit unterschiedlichsten Lebensentwürfen aufeinandertreffen, viele gute Ideen und engagierte Menschen kennenzulernen, aber immer noch auch ausreichend Verbesserungs- und Innovationsbedarf zu entdecken.

Initiiert durch die Nachfrage der Kollegin wurde also neu angesetzt, die Perspektive gewechselt und die Idee vom Imbisswagen unter Teilhabeaspekten weiterentwickelt. Mobile Imbissangebote zeichnen sich häufig sowohl im Außenauftritt als auch in der Innengestaltung durch barriereelastige Ausstattung aus. Besonders auffällig wird dies an der Produktions- und Ausgabenhöhe für Speisen und Getränke, einer Ebene, die zugleich auch Kommunikationsbereich ist und Menschen bestenfalls Begegnung und Austausch auf Augenhöhe ermöglichen sollte. Häufig ist diese aber für bestimmte Personengruppen, bspw. für Rollstuhlnutzer/-innen, Kinder und andere kleine Menschen quer durch die Lebensalter nur begrenzt, nicht ohne Hilfe oder schlichtweg gar nicht erreichbar.

Klar, das ist nicht optimal, aber funktioniert schon irgendwie? Das ist halt so und geht nicht anders? Doch, es geht anders! Schließlich hat sich die Idee

vom Imbisswagen inzwischen zum teilhabeorientierten „Food Truck – barrierefrei“ gemausert. Dieser wird sowohl außen als auch innen barrierefrei gestaltet sein und so perspektivisch auch einen Arbeits- bzw. Beteiligungsplatz für Menschen mit Beeinträchtigungen vorhalten. Schließlich geht es um mehr als die sprichwörtliche Wurst. Es geht auch darum, wer sie braten und verkaufen kann und möchte. Unterstützt durch Beratungen, Austausch und Weiterentwicklung im Innovationsprojekt des Evangelischen Johannesstifts und getragen von der Begeisterung der Menschen, denen diese Idee schon vorgestellt werden konnte, hat er die Chance, zu einer spannenden und innovativen Teilhabeunternehmung im Evangelischen Johannesstift zu werden.

Wie misst man gelingende Teilhabe?

Die Entwicklung der Teilhabeorientierten Konzeptionen (TOK) in den Einrichtungen der Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH ist ein ambitioniertes Projekt. Ein zentraler Baustein sind die TOK-Schulungen für alle Mitarbeitenden. Schnell stellte sich die Frage nach dem Erfolg des Projekts. Kommen die Inhalte der Schulungen bei den Mitarbeiter/-innen an? Verändern sich dort, wo nötig, Denk- und Handlungsstrukturen? Und die wichtigste Frage: Verbessert sich die Lebenssituation der Nutzer/-innen der Angebote der Behindertenhilfe? Erweitern sich Teilhabemöglichkeiten und verbessert sich Teilhabe qualitativ?

Für die direkte Evaluation der Bildungsmaßnahmen gibt es bewährte Methoden, die auch im Kontext der TOK-Schulungen verwendet werden. Um sicherzustellen, dass die Schulungen und weitere Maßnahmen auf die Bedarfe der einzelnen Einrichtungen und Dienste zugeschnitten sind, fanden im Vorfeld einrichtungsbezogene Bedarfs- und Ressourcenanalysen durch die jeweilige Einrichtungsleitung, ausgewählte Mitarbeiter/-innen und die Dozentinnen statt. Über das Ergebnis dieser Analysen wurde zu Beginn der Schulungen gemeinsam von Einrichtungsleitungen und Dozentinnen informiert. Die einzelnen Schulungstage wurden mit Feedbackrunden abgeschlossen, die gesamte Schulung von einer gemeinsamen Runde unter Beteiligung der zuständigen Einrichtungsleitung.

Da begleitende Forschung in der TOK von Anfang an wichtig war, wurden begleitende Forschungsarbeiten an

der Alice Salomon Hochschule initiiert; hier entstanden Seminararbeiten zu den Themen Teilhabeorientierte Therapiekonzepte in Einrichtungen der Eingliederungshilfe, Teilhabezufriedenheit von Bewohner/-innen sowie eine Bachelorarbeit (s. u.).

Wer arbeitet im partizipativen Forschungsbeirat?

Um die Nachhaltigkeit der Wirkung der Schulungen auf die Haltung der Mitarbeiter/-innen und die Lebenssituation der Nutzer/-innen der Angebote der Behindertenhilfe zu messen, wurde 2010 zudem der Forschungsbeirat gegründet. Seine Aufgabe ist es, die projektbegleitende Evaluationsforschung zu initiieren und zu koordinieren. Damit der Bezug zur Lebenswirklichkeit der Nutzer/-innen der Angebote sichergestellt ist, ist seine Besetzung partizipativ.

Mit einer barrierefreien Informationsveranstaltung konnten 2011 vier ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen gewonnen werden. Eine der Beirätinnen ist zwischenzeitlich ausgezogen, die anderen drei – Elkan Siller, Nutzer des ambulanten Wohnangebots SchwanterWeg, sowie Sigrid Pioch und Thomas Mentzel aus der Wohneinrichtung Havelland – arbeiten seither kontinuierlich mit. Als besonders hilfreich erweist es sich, dass mit Thomas Mentzel und Elkan Siller zwei Beiräte zugleich Trainer für die UN-Behindertenrechtskonvention und Bewohner/-innenbeiräte sind, sodass sowohl eine Expertise bezogen auf die Rechte als auch kurze Kommunikationswege

zumindest zu den Beiräten von zwei großen Wohnrichtungen sichergestellt sind.

Eine große Kontinuität ist ebenfalls auf der Seite der Mitarbeiter/-innen gegeben – die Initiatoren des Forschungsbeirats André Morawski (Leitung Wohnverbund Annagarten) und Jörg Markowski (Leitung Macherei) sind von Beginn an dabei, nach dem Ausscheiden einer Projektmitarbeiterin arbeitet nunmehr ebenfalls seit mehreren Jahren Sabine Platzek-Laube (Reha-Fachkraft) und ganz neu Regina Zeiner (Stabstelle Qualitätsmanagement) mit. Über diese Mitarbeiter/-innen sind kurze Kommunikationswege zu den Einrichtungen Wohnverbund Annagarten, Macherei und Havelland sowie weiteren relevanten Gremien der Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH garantiert: dem Leitungsbeirat, dem TOK-Leitungsgremium, dem Sozialdienst der stationären Wohnrichtungen und dem Zirkel der Reha-Fachkräfte.

Was sind die Aufgaben des Forschungsbeirats?

Der Forschungsbeirat trifft sich in der Regel im Sechs-Wochen-Rhythmus für eine Stunde. Seine Aufgaben sind

- die Formulierung von Forschungsfragen in Abstimmung mit der Geschäftsführung
- die Suche nach Forscher/-innen
- die Begleitung von Forschungsarbeiten
- die Rückmeldung der Forschungsergebnisse an relevante Gremien.

Über die Ergebnisse seiner Arbeit informiert das Protokoll, das neben den Mitgliedern die Geschäftsführung,

der Leitungsbeirat und die Dozentinnen der TOK-Schulungen erhalten.

Ergebnisse der bisherigen Arbeit des Forschungsbeirats

Die Forschungsfragen

In Abstimmung mit der Geschäftsführung der Behindertenhilfe wurden folgende übergreifende Forschungsfragen formuliert:

1) *Haben die TOK-Mitarbeiter/-innenschulungen einen Effekt auf die Lebenswelten und Lebenskonstruktionen der Nutzer/-innen der Angebote der Behindertenhilfe?*

Bezogen auf die Lebenswelten interessieren Antworten auf folgende Fragen: Gibt es Veränderungen von Strukturen für Mitbestimmung (Mitbestimmungsgremien, Beschwerdemanagement etc.), Selbstbestimmung (Effekt in Bezug auf Assistenz, persönliche Hilfeplanung etc.) und Teilhabemöglichkeiten (Effekte in Bezug auf erlebte Teilhabe, Umsetzung persönlicher Teilhabeziele)?

Bezogen auf die Lebenskonstruktionen interessieren Antworten auf folgende Fragen: Verändert sich die Selbstwahrnehmung von Nutzer/-innen? Werden neue Teilhabeaspekte gesehen? Verändert sich die Einschätzung der Selbstwirksamkeit?

2) *Welche Effekte haben die TOK-Schulungen auf die Arbeitswelt und Haltung der Mitarbeiter/-innen?*

Hier interessieren Antworten auf folgende Fragen: Gibt es konkrete Veränderungen im Arbeitsfeld (z. B. Dienstplan, Gremienstruktur)? Verändert sich die Konfliktkultur? Verändert sich die Kommunikationskultur? Verändert sich die Auseinandersetzung mit der eigenen Arbeit?

Forschungsarbeiten

Bei der Suche nach Forscher/-innen wurde zurückgegriffen auf bestehende Kontakte zur Alice Salomon Hochschule und zum Institut für Erziehungswissenschaft, Fachbereich Bildungsmanagement, an der TU Berlin. Im Kontext des von Dr. Kerstin Adolf-Wright und Prof. Dr. Griese geleiteten Seminars „Managementfunktionen im Bildungssektor“ sind insgesamt drei Semesterarbeiten entstanden:

- Transfercontrollingkonzept zu strukturellen Veränderungen in der Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH als Folge der TOK-Schulungen (2012)
- Veränderungen der Lebenswelten und Lebenskonstruktionen der Kunden/ Kundinnen der Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH durch die Fortbildung der Mitarbeiter (2012)
- Bildungscontrolling für das Evangelische Johannesstift, Berlin-Spandau, zur Wirksamkeit einer Schulung zur gesteigerten Teilhabeorientierung (2015)

Aktuell wird von zwei Studierendengruppen überprüft, inwieweit das seit 2014 durch den Forschungsbeirat weiterentwickelte Befragungsinstrument zur Messung der Zufriedenheit der Nutzer/-innen der Wohnangebote geeignet ist, um Lebensqualität zu messen und, längerfristig angewendet, Qualitätsentwicklung im Rahmen von eQuass zu überprüfen.

Aus dem Umfeld der Behindertenhilfe kamen auch Forscherinnen direkt auf den Beirat zu:

- Nadine Berger hat in ihrer Bachelorarbeit an der Alice Salomon Hochschule die im Rahmen der ersten Schulungen verteilten Fragebögen aus den Schulungen ausgewertet und die Ergebnisse dargestellt in ihrer Arbeit „Wie wird klientenzentrierte Arbeit mit Menschen mit Behinderung beurteilt? Eine Sekundäranalyse der Befragung von geschulten Mitarbeitern“ (ASH 2012)
- Aktuell erarbeiten Marie Schlupp und Jessica Ebert im Rahmen ihrer Masterarbeit an der ASH mit der Photovoice-Methode mit einer Gruppe von interessierten Bewohner/-innen relevante Kriterien für Teilhabe im Bereich Wohnen aus der Perspektive der Nutzer/-innen.

In folgenden weiteren Bereichen war der Forschungsbeirat tätig:

- Auf Initiative des Forschungsbeirats wurden TOK-relevante Fragen in den Fragebogen der Mitarbeiter/-innenbefragung eingearbeitet, die im Drei-Jahres-Rhythmus in der Behindertenhilfe des Evangelischen Johannesstifts durchgeführt wird. Das Instrument bietet den Vorteil, dass es vergleichbare Daten über einen längeren Zeitraum bietet und eine Vielzahl von Mitarbeiter/-innen erfasst wird. Zwischen den Befragungen 2013 und 2015 gab es bezogen auf die TOK-relevanten Fragen keine nennenswerten Veränderungen.
- Der Forschungsbeirat hat Kriterien für den Erfolg der TOK erarbeitet: Woran würde ich als Kundin/Kunde merken, dass die TOK erfolgreich ist (s. u.)?

- 2014 wurde der Forschungsbeirat von der Geschäftsführung beauftragt, zur Kund/-innenbefragung in den Wohneinrichtungen und Diensten der Behindertenhilfe zu arbeiten:
- Mit Unterstützung von Heilerziehungspflugeschüler/-innen der Sozialen Fachschulen wurde das vorhandene Instrument unter Einbeziehung der erarbeiteten Kriterien für den Erfolg der TOK (s. o.) weiterentwickelt.
- 2014 wurden in den stationären und 2015 in den ambulanten Wohneinrichtungen und -diensten Befragungen mit Unterstützung der Sozialen Fachschulen durchgeführt, koordiniert durch den Forschungsbeirat.
- Für die Auswertung der Befragungen 2014/2015 wurden vom Forschungsbeirat Kriterien bestimmt; die Auswertung der Befragungen wurde vom Beirat koordiniert und an die Einrichtungsleitungen vermittelt.
- Vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit dem Befragungsinstrument wurde der Fragebogen weiterentwickelt. Einbezogen wurden hierzu Erfahrungen bei Befragung und Auswertung wie auch die Ergebnisse der Seminararbeit der TUB (2015, s. o.). Im neuen Fragebogen findet sich ein dezidiertes Rückbezug auf die relevanten Artikel der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung. Die Ergebnisse seiner Überprüfung in den aktuellen Seminararbeiten der TU wird abgewartet, bis er dann Ende 2016 zum Einsatz kommt. Bei der Durchführung der Befragung erhält der Forschungsbeirat wieder Unterstützung von Schüler/-innen der Sozialen Fachschulen.

Und was hat sich inhaltlich tatsächlich mit den TOK-Schulungen verändert?

Der Forschungsbeirat hatte zu Beginn seiner Arbeit erwartet, dass es relativ zügig gelingen wird, eine wissenschaftlich fundierte Antwort, zumindest Teilantworten, auf die von ihm formulierten Forschungsfragen (s. o.) zu erhalten. Deutlich wurde, dass dies so einfach nicht ist – es ist nur in Ansätzen gelungen. Folgende Herausforderungen bestehen beim Messen nachhaltiger Veränderungen durch die Schulungen:

- Um die Veränderungen durch Bildungsmaßnahmen messbar zu machen, haben wir aus den Arbeiten der Studierenden der TU gelernt, ist es unerlässlich, zuvor klare Ziele und Zielgrößen und Kennzahlen zu benennen. Im Konzept der TOK-Schulungen war eben dies nicht vorgesehen: Unter Einbeziehung relevanter Theorien und Ansätze – Personzentrierung nach M. Pörtner, Gewaltfreie Kommunikation nach M. Rosenberg, Handlungsorientierte Diagnostik und Therapie nach F. Kolster und S. Schnee, International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF), UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung – sollte in den Schulungen eine Reflexion angestoßen werden, eine Überprüfung und Weiterentwicklung eigener Handlungsmuster und Strukturen. Die Vorabdefinition von Bildungszielen (i. e. Ziele, zu denen hin gebildet werden sollte, hinterlegt mit Kennzahlen) wurde vermieden, sie sollten sich im Prozess individuell und einrichtungsbezogen ergeben und zu selbstgewählten und selbstbestimmten Zielen werden.

Methodisch notwendig wäre auch eine Status quo-Abfrage vor Beginn der Schulungen gewesen – das ist zwar mit den Analysen und auch mit Befragungen zu Beginn der Schulungen erfolgt, jedoch mit nur begrenzt validen Messinstrumenten.

- Eine weitere Herausforderung besteht darin, dass sich die TOK nicht im luftleeren Raum verwirklicht, sondern unter sich verändernden Rahmenbedingungen. Von besonderer Bedeutung war hier die, unabhängig vom Beginn der TOK, vom Berliner Senat zur gleichen Zeit durchgeführte „Umstellungsbegutachtung“ für Bewohner/-innen der stationären Wohnangebote, mit der sich die Hilfebedarfserhebung weiter bürokratisiert und zeitlich ausgedehnt hat. Fortgeschrieben wurde hier zugleich die defizit- und förderorientierte Perspektive auf Bürger/-innen mit Beeinträchtigung, die mit Einschränkungen bedient werden muss, um Leistungen refinanziert zu bekommen. Mehr Kontrollanforderungen, die mehr Bürokratie erfordern und Zeit in der direkten Assistenz reduzieren, sind in den vergangenen Jahren ebenfalls im ambulanten Wohnbereich sehr deutlich wahrnehmbar. Immer mehr hygienische Standards mit ihrem Versprechen von immer mehr Sicherheit und immer mehr Auflagen der Aufsichtsbehörden binden Ressourcen und bringen zumindest zeitweise Verunsicherung, ebenso wie interne Organisationsentwicklungsprozesse innerhalb der Organisation der Behindertenhilfe und des Johannesstifts. Ein sich seit Jahren zuspitzender Fachkräftemangel ist ein weiteres Stichwort für durchaus belastende Rahmenbedingungen, die eine konsequente Realisierung der TOK nicht unterstützen.

Der Kern der TOK-Haltung ist eine gewaltfreie Begegnung auf Augenhöhe im Kontext einer personenzentrierten Dienstleistung. Wenn dieser Kern das Ergebnis einer individuellen Entscheidung ist, unabhängig von Rahmenbedingungen, ist perspektivisch zugleich die Forschungsfrage interessant, an welchen Stellen, in welchem Umfang und unter welchen Voraussetzungen diese Rahmenbedingungen als subjektive Begründung dienen, Teilhabeorientierung nicht umzusetzen, und wo sie Anlass sind, ihnen solidarisch in realisierter Teilhabeorientierung auch konfrontativ zu begegnen.

- Die Schwierigkeiten, die Wirkung der TOK zu messen, hängen auch damit zusammen, dass Teilhabeforschung insgesamt in den Kinderschuhen steckt. Zufriedenstellende Antworten auf die Frage nach dem, was subjektiv bedeutsame Teilhabe ist und wie sie sich messen lässt, stehen noch aus. Entsprechend repräsentativ sind die Herausforderungen des Forschungsbeirats und der forschenden Studierenden. Überzeugend erscheint uns dabei der eingeschlagene Weg, diesen Herausforderungen zu begegnen: Auch im Bereich der Forschung gilt die deutliche Positionierung des „Nicht ohne uns über uns!“, verbunden mit der Aufforderung zu einer subjekt- und lebensweltorientierten Forschung. Ein nicht unbedeutender Nebeneffekt des gewählten Settings ist die Eröffnung erweiterter Begegnungs- und Teilhabemöglichkeiten für Studierende und die Mitglieder des Forschungsbeirats: abgebaute Barrieren, die Einblicke ermöglichen in die institutionell vielfältige Lebenswelt von Mitbürger/-innen mit Beeinträchtigungen und das Forschungslabor Universität bei der gemeinsamen Arbeit an gemeinsamen Projekten.

- Ein Ergebnis der TOK ist, dass es diesen Forschungsbeirat überhaupt gibt und damit einen Raum, in dem sich Interessierte gemeinsam mit gemeinsam entwickelten Fragestellungen auseinandersetzen. Dieser Raum ist bedeutsam, weil er immer auch Raum zur Aufdeckung von Missständen und zur Entwicklung neuer Fragen, Antworten und Visionen bietet. Diese sind Anregung zur Fortsetzung des eingeschlagenen Wegs und zugleich, wo nötig, für die in dieser Institution mit Verantwortung betrauten Mitarbeiter/-innen und Entscheidungsträger/-innen Aufforderung zu Entscheidungen nach Maßgabe der TOK.

Woran würde ich als Kund/-in merken, dass die TOK erfolgreich ist?

Text des Protokolls:

... In den nächsten Treffen soll folgender Frage nachgegangen werden:

Woran würde ich als Kund/-in merken, dass die TOK erfolgreich ist?

Abhängig von den Häusern, Gruppen und Mitarbeiter/-innen sind die benannten Kriterien bereits zum Teil erfüllt.

1. Alle Mitarbeiter/-innen können unterscheiden, wer was benötigt. Unterstützung wird in der jeweils angemessenen Form gewährt.
2. Alle Bewohner/-innen sind in den Alltag einbezogen. Auch Menschen mit geistiger Behinderung sind am Entscheidungsprozess beteiligt. Zum Beispiel werden Ziele für Gruppenreisen mit allen besprochen.
3. Die Kund/-innen sind informiert über wichtige personelle Veränderungen, zum Beispiel über Mitarbeiter/-innenwechsel in der Gruppe und Veränderungen in der Leitung und Geschäftsführung
4. Die Kund/-innen sind, soweit dies der Datenschutz zulässt, darüber informiert, aus welchen Gründen Mitarbeiter/-innen wechseln.
5. Kund/-innen sind darüber informiert, wenn es zu Veränderungen in der Bewohner/-innengruppe kommt.
6. Kund/-innen sind beteiligt an der Auswahl neuer Mitbewohner/-innen.
7. Kund/-innen werden nicht unter Druck gesetzt.
8. Die Wünsche der Kund/-innen in der Pflege werden erfüllt. Wenn etwas zwickt oder das Kleidungsstück stört, wird dies auf Wunsch verändert. (Dies ist schon zum großen Teil erfüllt)
9. Kein/e Mitarbeiter/-in wird knatschig, wenn mehrmals Veränderungswünsche benannt werden.
10. Wenn es zu situationsbedingten Verzögerung in der Assistenzleistung kommt, wird dies von allen Mitarbeiter/-innen in angemessenem Ton begründet. Lösungen zur Überbrückung von Wartezeit werden angeboten. (Z. B. etwas ist ausgekippt; als Zwischenschritt wird ein Handtuch dazwischengelegt bevor das Umziehen erfolgt)
11. Wenn alle Kund/-innen an der Erstellung des Essensplans beteiligt sind und der Plan gemeinsam und verbindlich erstellt wird.
12. Dass Vereinbarungen von allen Mitarbeiter/-innen flexibel gehandhabt werden. Zum Beispiel: Wenn ich gute Gründe benannt habe, weshalb ich am entsprechenden Tag nicht kochen kann, muss ich nicht.
13. Kurzfristige Veränderungen im Gruppenalltag werden begründet und mitgeteilt.

14. Alle Mitarbeiter/-innen richten sich nach den Wünschen der Kund/-innen, z. B. beim Einkaufen, z. B. gewünschte Tortellini gekauft werden, obwohl sie von Mitarbeiter/-innen als ungesund eingestuft werden. Bestenfalls wird auf Ungesundes hingewiesen.
15. Wenn das Beschwerdemanagement immer wirksam ist und gemeinsam eine Lösung gefunden wird und die Veränderung spürbar wird.
16. Wenn man nicht mehr überfahren wird.
17. Wenn Verzögerungen immer begründet werden, z. B. bei der Morgenpflege.
18. Wenn bei allen Mitarbeiter/-innen Wünsche bezogen auf die Assistenz bei der Pflege geäußert werden können.
19. Wenn neue Mitarbeiter/-innen und Hospitationen angekündigt werden.

Wenn Sie sich Ihre Welt schönträumen: Wie ist Ihre Vision vom Leben für Menschen mit Behinderungen? Was bräuchte es, um diese Vision wahr werden zu lassen?

In einer schöngeträumten Welt gäbe es keine „Behinderung“. Die Gesellschaft bräuchte keine SozialpädagogInnen und SozialarbeiterInnen. Ich würde stattdessen in einem großen Garten leben und mit vielen lieben Menschen gemeinsam Gemüse und Obst anbauen. Jeder hätte seinen Platz und seine Aufgabe und würde wertgeschätzt, so wie er ist – nämlich „vollkommen“.

Ralf Salomon, Betreuungsfachkraft/Standortkoordinator
Schwanterweg, Johanna WG 4

Meine Vision ist, dass man sich die Welt nicht mehr schönträumen muss, wenn man über das Leben von Menschen mit Behinderungen spricht. Alle Menschen werden gleich behandelt.

Ich denke, dass die UN–Behindertenrechtskonvention hierfür eine sehr gute Grundlage bietet. Die Gesellschaft muss sich mehr mit dem Thema Behinderung auseinandersetzen, um Berührungspunkte im Alltag abzubauen. Der Begriff „behindert“ ist zu grob gefasst und steckt alle Menschen in eine Schublade, egal ob man Lernschwierigkeiten hat, körperlich eingeschränkt ist usw. Was Menschen nicht kennen, beschert ihnen oft Unbehagen – entsprechend muss eine Aufklärung der Gesellschaft stattfinden, um Vorurteile und Barrieren abzubauen. (...)

Lars Pahling, Rehafachkraft, NAVIS

(...) Die Welt schönträumen, mmhhh ...
In meiner Lieblingsbar steht der Bartender
zunächst sehr tief, als ich über den Tresen
schaue. Er wirft die Zutaten in den Shaker,
fährt sich in seinem E-Rollstuhl auf Augenhö-
he, reißt einen netten Spruch und mixt meinen
Cocktail. Warum nicht auch hinter einem
DJ-Pult beim Open Air Festival, im Restau-
rant, im SPA als Masseur, wo auch immer. Ich
würde mir eine größere Präsenz wünschen, ein
Miteinander, eine Selbstverständlichkeit der
Begegnung, egal auf welcher „Augenhöhe“.

Aleksandra M., Betreuungsfachkraft, Havelland

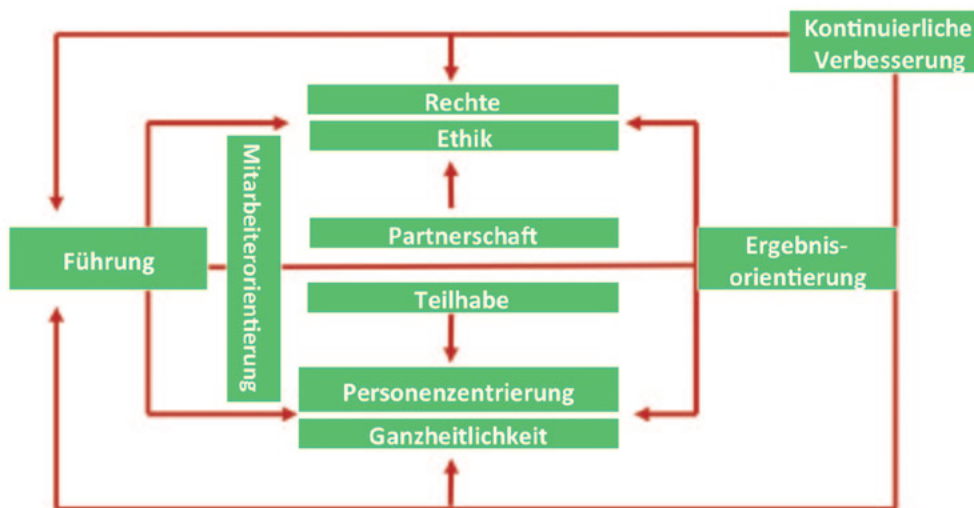


Teilhabeorientierung in eQuass

Die Evangelische Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH hat sich auf den Weg gemacht, ein Qualitätsmanagementsystem einzuführen, das sich an der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-BRK) orientiert, den personzentrierten Ansatz beinhaltet und speziell für soziale Unternehmen konzipiert wurde.

In eQuass hat die Evangelische Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH ein solches Instrument zur Unternehmensentwicklung gefunden. eQuass steht für europäische Qualität im Sozialsektor (European Quality in Social Services) und ist eine Initiative der europäischen Plattform für Rehabilitation.

Das Werkzeug eQuass stellt einen Qualitätsrahmen dar, der sich an europäischen Standards und an der UN-BRK ausrichtet. Er ermöglicht der Evangelische Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH, ihre Identität mit ihren individuellen Einrichtungen zu bewahren, zu würdigen und zu entwickeln. Dieser Qualitätsrahmen besteht aus zehn Prinzipien, die sich einander bedingen und die Prinzipien des Sozialen Sektors und qualitätsrelevante Themen in Verbindung bringen. Die Anforderungen der Prinzipien, die sich in Kriterien ausdrücken, wie z. B. im Vorweisen von Strategien, Verfahren, Prozessen oder Richtlinien, können dabei auf unterschiedliche Weise erfüllt werden.



Qualitätsprinzipien von eQuass (Quelle: eQuass Deutschland)

Teilhabeorientierung über alle zehn Prinzipien hinweg heißt nach eQuass, dass die Behindertenhilfe ihre Prozesse danach ausrichten soll, dass die Lebensqualität der Nutzer/-innen verbessert wird. Das beinhaltet u. a., dass

- die Bedürfnisse sowohl vorhandener als auch zukünftiger Nutzer/-innen im Fokus stehen
- die Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH die Teilhabe von Menschen mit Behinderung nicht nur auf allen Ebenen der eigenen Organisation, sondern auch im regionalen Umfeld fördert
- Nutzer/-innen aktiv in die Erbringung der Dienstleistungen einbezogen werden
- mehr gleichberechtigte Teilhabe und Inklusion über das Unterstützen des Empowerments sowohl der Nutzer/-innen als auch der Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH selbst erreicht werden
- Nutzer/-innen selbstbestimmt Entscheidungen auf Grundlage umfassender Informationen treffen können
- die Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH die Rechte ihrer Nutzer/-innen wie Chancengleichheit, gleiche Behandlung, Wahlfreiheit, Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe, schützen und fördern muss
- die Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH nach ethischen Grundlagen arbeitet, die u. a. die Würde jedes Einzelnen respektieren und die soziale Gerechtigkeit fördern

- Nutzer/-innen Zugang zu ganzheitlichen Dienstleistungen, auch im regionalen Umfeld, gewährleistet wird, die durch multidisziplinäre Teams erbracht werden.

Um personenzentrierte Dienstleistungen im Sinne der Nutzer/-innen kontinuierlich und systematisch weiterzuentwickeln, wird nach eQuass ergebnisorientiert gearbeitet. Die Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH misst die Wirkung ihrer Leistungen, z. B. durch Befragungen, und überprüft diese fortlaufend. Darüber hinaus sind alle Führungskräfte aktiv in den Teilhabeprozess einbezogen, indem sie ihr Personal mit dem Ziel führen, steuern und entwickeln, dass neben dem Erreichen der wirtschaftlichen Ziele das Erbringen teilhabeorientierter Dienstleistungen möglich wird.

Als Bestätigung, dass die Einrichtungen der Eingliederungshilfe personenzentrierte, teilhabeorientierte Dienstleistungen anbieten, besteht bei eQuass die Möglichkeit, sich zertifizieren zu lassen. Dabei prüft ein externer Auditor, ob die von eQuass geforderten Kriterien erfüllt sind. Die Evangelisches Johannesstift Behindertenhilfe gGmbH strebt eine Zertifizierung nach eQuass an.

TOK – Auf Entdeckungsreise in einer Zeit des Paradigmenwandels

„Wir alle können uns vorstellen, dass die Arbeit in einer Einrichtung der Behindertenhilfe schön und leicht wäre, wenn die Ressourcen reichlich vorhanden wären. Wie wäre es, wenn genügend Geld, Zeit, Personal ... da wären?“

Diesen Satz haben wir in fast jeder TOK-Schulung mindestens einmal in dieser oder ähnlicher Form gesagt. Meistens zu einem Zeitpunkt, wo die Auseinandersetzung mit den gesetzlichen Grundlagen, den Ideen der Personzentrierung und die Reflexion der eigenen Arbeitsrealität an viele „aber“ stößt. „Ich würde ja gerne so arbeiten, aber ...“ – keine Zeit, zu wenig Kollegen, zu viele Ansprüche, die von allen möglichen Seiten herangetragen werden ...

Keine Frage, der Rahmen, in dem Assistenz geleistet wird, in dem gepflegt wird, in dem für und mit Menschen mit Behinderung gearbeitet wird, ist nicht von Überfluss getragen. Die Entwicklungen der letzten Jahre (z. B. der Pflegenotstand, veränderte Kostenübernahmodalitäten, mehr Dokumentationspflichten...) machen oft ein grenzwertig hohes Maß an Effizienz notwendig und werden von vielen Mitarbeitenden – so unser Eindruck aus den Schulungen – selten als Verbesserung empfunden. Manche trauern „alten Zeiten“ nach und benennen, dass ja kaum noch Zeit wäre, den Menschen, für die man arbeitet, Teilhabe zu ermöglichen. Dabei wird das Bild von Teilhabe verknüpft mit Vorstellungen wie Urlaubsreisen, Gruppenaktivitäten, besonderen Freizeitveranstaltungen, Zeit für längere Gespräche und begleitete Einzelaktivitäten. Und das ist unserer Mei-

nung nach nur ein Teil dessen, worum es bei Teilhabe gehen kann. Für manche Menschen mit Behinderung mögen diese Aktivitäten genauso bedeutsamer Teil ihrer Vorstellung von gelingender Teilhabe und Bestandteil dessen sein, was ihre Lebensqualität ausmacht – im selben Maß, wie es Menschen ohne zugeschriebene Behinderung benennen würden. Es ist wirklich bedauerlich, wenn diese Formen der Teilhabe erwünscht sind und in den jetzigen Rahmenbedingungen nicht realisierbar sind – doch sie sind aus unserer Sicht nicht die einzige Möglichkeit oder sogar Garantie für ein (vom Menschen selbst als solches empfundenen) zufriedenstellendes Leben. Aus unserer Sicht sind es auch andere Faktoren, an denen sich gelingende Teilhabe zeigt.

Wir glauben, dass es möglich, richtig und gut ist, auch unter den jetzigen Rahmenbedingungen nach mehr Teilhabe für Menschen mit Behinderung zu streben. Dies möchten wir mit ein paar Gedanken darlegen, die auch unser Fazit nach sieben Jahren Beschäftigung mit dem Projekt „TOK“ sind.

Wir verstehen die TOK als einen fortschreitenden Bewusstwerdungsprozess. Am Anfang standen Begriffe, die auf ihre Tauglichkeit geprüft werden wollten: Wo (und für wen) ist die Verbesserung, wenn wir uns „Teilhabe“ auf die Fahne schreiben, und wie passen „Selbstbestimmung“ und Fürsorge zusammen? Wohin führt das Wunsch- und Wahlrecht, das in der UN-Behindertenrechtskonvention versprochen wird? Welchen Beitrag zu alldem leistet der Personzentrierte Ansatz?

Es gibt keine Rezepte, die diese Fragen beantworten – und das ist ein Prinzip, das für die gesamte Entwicklung der TOK steht: Es gibt keine allgemein für jeden gültigen Rezepte mehr, nach denen einfach gehandelt werden kann.

Das Da-Sein für andere, das Beitragen zu Lebensqualität bei Menschen, die Unterstützung benötigen, unterliegt einem fortwährenden Paradigmenwandel – zusammen mit dem Bild und der Rolle der Menschen mit Behinderung einerseits und dem Bild und der Rolle der Unterstützenden andererseits. Ein Prinzip wie „satt und sauber“ war vor 150 Jahren ein Segen für die Menschheit, hat manchen Menschen ein Überleben erst möglich gemacht. Auch heute noch ist es wichtig, dass Menschen in ihren Grundbedürfnissen angenommen werden – das Prinzip wird nicht ungültig dadurch, dass neue Erkenntnisse hinzukommen. Es bleibt nur nicht mehr einzig handlungsleitend. Im Laufe der Jahre sind viele neue Erkenntnisse gewonnen worden, wie Menschen mit Menschen umgehen können und wollen, die sie als „behindert“ wahrnehmen.

Heute stehen wir an einem Wendepunkt in dieser Geschichte: Wir erkennen, dass es „die Behinderten“ gar nicht gibt, es sich nicht um „die Anderen“ handelt, die von „den Normalen“ in ihre Gesellschaft (zurück-)integriert werden sollen – sondern vielmehr ist es so, dass alle Menschen zusammen „die Gesellschaft“ bilden, es darum geht, anzuerkennen, dass erst „alle inklusive“ Gesellschaft wirklich ausmacht.

Und: Unsere Gesellschaft ist noch an vielen Stellen exklusiv. Der gleichwertige Zugang zu Arbeit und Beschäftigung, zu Bildung und Gesundheitsversorgung, zu Wertschätzung und ausreichenden finanziellen Mitteln ist nicht für alle Menschen gewährleistet.

Wir leben aber in einer Zeit, in der es erstmals denkbar ist, Verschiedenheit anzuerkennen und wertzuschätzen, in der es ein erstrebenswertes Ziel ist, eine Gesellschaft zu erschaffen, in der alle und alles seinen/ihren Platz finden kann. Nichts anderes meint auch der Gedanke der Teilhabe – und obwohl wir ihn im Zusammenhang mit Menschen mit Behinderung gebrauchen, ist er doch ein Gedanke, der nicht mehr abgesondert nur für eine bestimmte Teilgruppe der Menschen Gültigkeit hat, sondern etwas ist, was allen Menschen gleichermaßen „zusteht“.

Wenn wir diese Form der Gesellschaft leben wollen, sie wahr werden lassen wollen, dann braucht es dazu eine wohlwollende Grundhaltung und einen Umgang miteinander, bei dem nicht ein Teil der Gruppe auf Kosten der anderen lebt. Erst wenn die Bedürfnisse aller im Blickpunkt sind, kann ein Gleichgewicht entstehen, in dem freiwillig und aus der Fülle beigetragen wird und in dem niemand Sorge haben muss, zu kurz zu kommen.

Wir befinden uns in einer spannenden Zeit des Umbruchs, in der wir viele Möglichkeiten der Veränderung haben. Gleichzeitig ist es manchmal schwer auszuhalten, dass das Alte nicht mehr trägt und das neue noch nicht „sicherer Boden“ ist – eine Zeit, die auch viele Unsicherheiten mit sich bringt.

Sich bewusst zu werden, was noch Realität ist, dass dazu auch gehört, dass ein Normalitätsgedanke ein Hindernis für Menschen ist, die dem nicht entsprechen, ist ein Bewusstwerdungsprozess, der viel abverlangt: Genaues Hinsehen, Reflektieren der eigenen Werte, Rollen, auch der Privilegien, die vielleicht für selbstverständlich genommen werden.

Das kann beängstigend und schmerzhaft sein und die Furcht auslösen, mehr (ab)geben zu müssen, als man kann und möchte – und am Ende, wenn man sich diesen Widerständen gestellt und sie überwunden hat, ist es auch eine Erleichterung für alle. Genau diesem Prozess hat sich „die Behindertenhilfe“ gestellt und wird sich ihm immer wieder neu stellen müssen.

„Meinen Platz im Leben finden und ausfüllen“ – unsere Definition von Teilhabe – ist ein lebenslanger Weg, der für jeden Menschen einzigartig ist.

Menschen, die behindert sind, die behindert werden, deren Teilhabe Beschränkungen entgegenstehen, auf diesem Weg zu begleiten, erfordert ein hohes Maß an eigener Klarheit. Immer wieder gilt es zu unterscheiden, was eigene Vorstellungen sind – und was dieser Mensch möchte. Zuhören, auch wenn sich ein Mensch vielleicht gar nicht selbst äußern kann oder (noch) nicht gelernt hat, einen eigenen Willen sichtbar zu machen, ist ein anstrengender und lohnender Dienst.

Die Lebensqualität eines Menschen hängt in wesentlichem Maß davon ab, ob er sich als selbstbestimmt und selbstwirksam in Bezug auf das eigene Leben erfahren kann. Dazu gehört auch, Erfahrungen zu machen, die von außen als Fehler oder als Scheitern bewertet werden.

Spätestens an diesem Punkt stellt sich die Frage, was Mitarbeitende brauchen, um so arbeiten zu können. Personzentriertes Arbeiten gelingt umso besser, je mehr die Bedürfnisse aller Beteiligten gehört werden. Man könnte auch sagen: je mehr die ganze Institution personzentriert aufgestellt ist.

Dazu gehören das eigene Gehörtwerden, als Person gesehen zu werden und Wertschätzung für die eigene Arbeit zu erleben genauso wie eine klare Haltung der Führungsebene zum personzentrierten Ansatz. Es braucht gerade in den Umbruchzeiten immer wieder die Rückversicherung und Orientierung: Wir arbeiten hier so, das ist gewünscht und gewollt, selbst wenn es erst einmal im scheinbaren Widerspruch zu dem steht, was vom Umfeld gefordert wird (z. B. von Angehörigen oder Kostenträgern). Dazu gehören Strukturen, in denen auch Raum ist für Fragen, zur Klärung von Konflikten, und wo gemeinsames Bedauern möglich ist über Schwierigkeiten, die aus engen Rahmenbedingungen entstehen. Es braucht subjektiv empfundene und immer wieder objektivierbare Sicherheit in den Situationen, in denen personzentriertes Arbeiten im Spannungsfeld zwischen „sorgen um“ und „bestimmen über“ liegt.

Es geht um einen eigenen und einen gemeinsamen Umgang mit den Spannungsfeldern der Person- und Teilhabezentrierung in Institutionen: Bedeutet, Menschen eigene Erfahrungen zuzugestehen, nicht länger fürsorglich zu sein? Bedeutet, Menschen in ihrer Selbstbestimmung ernstzunehmen, auch selbstschädigendes Verhalten zuzulassen?

Aus unserer Sicht gilt es, das Feld zu finden, das zwischen den Extremen liegt. (Im Folgenden verwenden wir ein „du“ als Ausdruck einer Beziehung zwischen zwei Menschen, die sich auf derselben Ebene befinden, auch wenn in der realen Arbeitsbeziehung unterschiedliche Machtverhältnisse eine Rolle spielen können und sich die Menschen möglicherweise siezen.)

Zwischen den Botschaften „Es ist mir egal, was du tust, bzw. du bist mir egal“ und „Du bist mir wichtig, bzw. es ist gut für dich, wenn du das so machst“, zwischen „Du bestimmst alles – mach doch immer, was du willst“ und „Ich bestimme alles für dich – mach immer, was ich gut für dich finde,“ liegt ein Raum, in dem verhandelt werden kann, in dem alle Beteiligten zählen, in dem wirkliche Augenhöhe stattfinden kann.

Augenhöhe bedeutet dann: Ich sehe dich – und: Ich sehe in dir meinesgleichen. Ich erkenne in dir, was gleich ist – und ich schätze an dir, was unterschiedlich ist.

Wir sind aufgefordert und eingeladen, diesen Weg zu suchen, herauszufinden, was wir beitragen können, damit unser Leben und das der anderen gelingt und zufrieden macht. Letztlich ist es eine simple und gleichermaßen herausfordernde Aufgabe, uns dem zu stellen, was Albert Schweitzer folgendermaßen beschrieb:

„Ich bin Leben, das leben will, inmitten von Leben, das leben will.“

*Für mich heißt
individuell bedeutsame Teilhabe:
meinen Platz im Leben finden.*

Sangha Schnee



Das Magazin ist das Resultat eines Rückbesinnungsprozesses, einer Bestands-Analyse und eines vorsichtigen Ausblicks in die Zukunft. „*leben* im Leben“ ist das Sinnbild für den gegenwärtig benutzten Fachbegriff der Teilhabe.



**Wenn Sie mehr
erfahren möchten ...**

**Evangelisches Johannesstift
Behindertenhilfe gGmbH**

Haus 19 a

Schönwalder Allee 26

13587 Berlin

Telefon 030 · 336 09 -438

info.behindertenhilfe@evangelisches-johannesstift.de

www.behindertenhilfe-johannesstift.de