

Teilhabe und Inklusion in der Arbeitswelt: personenzentriert

3. Jahrestreffen „Personzentriertes Arbeiten dauerhaft im Alltag verankern“
19.9.2013 Bludenz

Teilhabe und Inklusion in der Arbeitswelt: personenzentriert



Heinz Becker
Arbeiter-Samariter-Bund Bremen
Tagesförderstätte

1. Einleitung

Nach Vorarlberg zu fahren und dort über das Thema „arbeitsweltbezogene Teilhabe“ zu sprechen, ist ein bisschen wie Eulen nach Athen zu tragen. Wenn man in Deutschland mit Kollegen über innovative Konzepte zur Teilhabe am Arbeitsleben spricht, kommt das Gespräch nach kurzer Zeit zwangsläufig auf Vorarlberg. Das betrifft die Caritas, die Lebenshilfe und natürlich das IfS Spagat.

Es geht mir heute „Teilhabe am Arbeitsleben, die sich im Sinne von Inklusion nicht durch eine große Werkstatt für behinderte Menschen bestimmen lässt. Stattdessen geht es um soziale Systeme, in denen behinderte und nichtbehinderte Menschen zusammen arbeiten, gemeinsam Arbeiten verrichten oder arbeitsteilig tätig sind und miteinander kooperieren.“ (Theunissen, Schwalb 2009, 21) Das ist ein schönes Ziel. Aber ist das nicht unrealistisch?

In einem Bericht des Medizinal-Direktors Dr. K. über eine unserer Kundinnen, die seit ihrem dritten Lebensjahr 1931 in Anstalten lebte, ist zu lesen: „Dementsprechend kann die nervenärztliche Beurteilung unverändert nur dahingehend lauten, dass Frau X. auch

weiterhin auf einer psychiatrischen Klinik-Wachstation untergebracht bleiben muss. Nur dies dient dem Wohle des Mündels. Eine Verlegung in ein offenes Pflegeheim kommt ebenso wenig in Frage wie etwa eine Entlassung in freie Verhältnisse. Frau X. würde sich selbst durch ihr Verhalten gefährden; sie würde alsbald gesundheitlich und sozial verwahrlosen. Mit der Umwelt würde es Konflikte geben. So bleibt nur die Betreuung in dem beschützenden Milieu einer Klinik. Aller Wahrscheinlichkeit muss sie dort auch dauerhaft untergebracht bleiben.“

Dieser Medizinal-Direktor dachte 1978 im Rahmen des seinerzeit Möglichen und Denkbaren. Der Gedanke, Frau X. würde zehn Jahre später im Alter von über 60 Jahren in eine ambulant begleitete Wohngemeinschaft umziehen, wo sie bis heute mit über 80 Jahren immer noch gut lebt, wäre ihm 1978 völlig utopisch erschienen.

Jetzt erscheint es vielen unvorstellbar, dass Menschen mit Behinderungen, gar mit schweren und mehrfachen Behinderungen, außerhalb unseres beschützenden Milieus von Tagesstätten und Werkstätten am Arbeitsleben teilhaben.

„Jeder ist in seiner Zeit in einem gewissen Gefängnis von Vorstellungen und angeblichen Selbstverständlichkeiten gefangen, aus dem er sehr schwer ausbrechen kann. Es ist ihm nicht möglich, gewisse Dinge zu denken, die völlig anders sind.“
Robert Jungk



Aber das Unvorstellbare entsteht nicht in der Wirklichkeit, sondern in unserem Kopf. Es fällt uns sehr schwer, gewisse Ideen unserer Zeit zu überwinden. Robert Jungk nannte das „Zeitgefängnisse“.

Wenn wir uns Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderung an der Arbeitswelt vorstellen wollen, kommen wir an die Mauern unserer Zeitgefängnisse. Diese Mauern können wir nicht gleich einreißen, aber wir müssen hier und da ein Loch hineinbekommen um das Andere zu

sehen.

Für die Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen gibt es in Deutschland und Österreich einige Instrumente: Das Budget für Arbeit, die Arbeitsassistenz, die Unterstützte Beschäftigung, die „Abgeltung einer Minderleistung“ und einige andere. Sie alle eint, dass sie, mehr oder weniger, auf ein reguläres sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis bzw. einen Arbeitsplatz mit Dienstverhältnis hinzielen.

Das ist für einen bestimmten angesprochenen Personenkreis auch gut so. Für die anderen Menschen mit Behinderung bleibt, je nach dem Schweregrad ihrer Beeinträchtigung, nach Land, Bundesland und nach Einrichtung vor Ort der Sonderarbeitsmarkt in der Werkstatt oder eine Tagesstätte, die oft gar keine Teilhabe am Arbeitsleben anbietet.

2. Was ist Arbeit?

Was wir heute unter Arbeit verstehen, war nicht immer so. Der Begriff Arbeit hat sich historisch entwickelt, ist nicht unveränderbar.

In der Antike war Arbeit Sklavenbeschäftigung. Die Bürger im antiken Griechenland, die polites, arbeiteten nicht, dafür waren die Sklaven und die Frauen da. Die Bürger diskutierten über Demokratie. Wer arbeitete, war von der Teilnahme an den öffentlichen Angelegenheiten ausgeschlossen. (Gorz 1989, 28)

Im Mittelalter war das, was wir heute Arbeit nennen zwar notwendig, aber nicht erstrebenswert oder ehrenhaft. Die Handwerker arbeiteten nicht, die „werkten“ (Gorz 1989, 31). Dadurch, dass man sich plagen und mühen muss, gibt man zur Kenntnis, dass man nicht zu den Herrschaftsständen gehört. „Arbeit ist unwürdige Mühsal, Strafe, die Folge des Sündenfalls.“ (Negt 1987, 42)

Erst in mittelalterlich-frühneuzeitlichen Städten entstand die Verbindung von Arbeit und Bürgertum, dadurch kam es zu einer Aufwertung von Arbeit. Ausdruck für diese Aufwertung der „Arbeit“ war die Reformation. In der Bibelübersetzung von Martin Luther wurde aus der Berufung Gott zu dienen der Beruf, die Verpflichtung des Menschen, hier auf Erden fleißig zu sein um Gott zu gefallen. Arbeit wandelte sich von der göttlichen Strafe nach der Vertreibung aus dem arbeitsfreien Paradies zu einer Pflicht für Jedermann, beruflicher Erfolg zu einem Indikator für göttliches Wohlgefallen. Das waren ganz neue Gedanken. Es entstand die protestantische Arbeitsethik mit den „Arbeitstugenden“ wie Disziplin und Fleiß. Sie haben sich in bestimmten Kulturzusammenhängen gebildet und sind weder ewig noch natürlich (Grampp et al 2010, 28, Weber 2006).

Bis ins 19. Jhdt. war Arbeit aber immer noch keine allgemeine Bezeichnung für die verschiedensten beruflichen Tätigkeiten und Ämter. Erst mit dem Entstehen des Kapitalismus, als sich Arbeit vom feudalen Handwerk löste, entstand abstrakter Begriff von Arbeit, der mit unserem heutigen Begriff übereinstimmt (Senghaas-Knobloch 2005, 55ff).

Was Arbeit ist und was nicht ist nicht naturgegeben, sondern abhängig von geschichtlichen Entwicklungen und von gesellschaftlichen Faktoren,

Wir haben eine „Alltagsvorstellung“ davon, was Arbeit ist. Diese Vorstellung ist von der kapitalistischen Produktion geprägt und meint im Kern, dass Arbeit ist, was wirtschaftlich verwertbar, d.h. profitabel und ausbeutbar ist.



Aber ist das wirtschaftlich verwertbare Arbeit?

Wenn es uns betrifft, nehmen wir es auch nicht so genau mit der direkten wirtschaftlichen Verwertbarkeit unserer Arbeit.

Sicher werden Sie Wert darauf legen, dass das, was Sie jetzt grade hier machen, Arbeit ist und nicht „entwicklungsförderliches Beisammensein“, „Tagesstruktur im aktivierenden Umfeld mit Mittagessen“ oder „Dialog und Erleben von sinnlichen Eindrücken“.

Aber um zu erklären, ob und warum das jetzt wirtschaftlich verwertbare Arbeit ist, müssen wir schon um einige Ecken argumentieren.

Und unser Alltagsbegriff wandelt sich weiter: Es arbeiten der Politiker der Menschen beherrscht, der Künstler der sich selbst verwirklicht, der Philosoph der mit seinen Interpretationen die Welt interpretiert, wer zu Hause kocht und putzt macht Hausarbeit, wer mit seinem Partner diskutiert macht Beziehungsarbeit, Eltern machen Erziehungsarbeit, wer Großmutter zuhause behält macht Betreuungsarbeit, wer sich erholt macht Regenerationsarbeit, wenn ein lieber Mensch stirbt, machen wir Trauerarbeit, wer zur Therapie geht arbeitet an sich selbst, im Fitnessstudio machen wir Körperarbeit und im Urlaub Erholungsarbeit usw. usf. (Liesemann 2000, Krafeld 2000)

Marie Jahoda hat bereits in den 1920er Jahren sehr genau und nach wie vor gültig beschrieben, welchen Sinn und Nutzen Arbeit für uns hat.

Für die war Arbeit „nicht nur ein unveräußerliches Recht (...), sondern das innerste Wesen des Lebendigseins.“ (Jahoda 1983, 24)

Arbeit, so Marie Jahoda, macht Erlebnisse innerhalb von fünf Kategorien unumgänglich: **Erstens** erzwingt sie ein charakteristisches Zeiterlebnis. Sie teilt den Tag, die Woche, das Jahr und das ganze Leben in regelmäßige Perioden von Arbeit und Freizeit.

Zweitens erweitert die Arbeit den sozialen Horizont der Menschen über die Familie und die Nachbarn und selbstgewählten Freunden hinaus. Weil man sich die Arbeitskollegen nicht selbst aussuchen kann und weil Kontakt mit ihnen weniger emotionell ist als in der Familie, bereichert er das Wissen um die Welt.

Drittens demonstriert die Erwerbstätigkeit täglich, dass unsere Bedürfnisse Zusammenarbeit von vielen benötigen.

Viertens bestimmt die Eingliederung der Menschen in den kollektiven Arbeitsprozess ihren Platz in der weiteren Gesellschaft.

Fünftens erzwingt die Erwerbstätigkeit regelmäßige, systematische Tätigkeit, deren Zweck über persönliche Zwecke hinausgeht und den Arbeitenden an die soziale Realität bindet. (Jahoda 1984, 12f)

3. Warum müssen behinderte Menschen arbeiten?

Der Schweizer Heilpädagoge Kobi vertrat die Auffassung, für Menschen mit schwerer Behinderung könne es ausreichen, wenn jemand für ihr Wohlergehen Sorge. Ein gutes Hotel etwa biete neben der Sorge für das körperliche Wohl auch „Aktivitäten, die der Anregung und Unterhaltung, der erlebnismäßigen Bereicherung und Freude dienen, die als solche jedoch nicht produkt- und zweckgerichtet sein müssen“ (Kobi 1999, 28).

Es gibt Menschen, bei denen reichte es, so die Aussage, wenn man sie erstens gut pflegt und zweitens bei Laune hält. Mehr brauchten sie nicht. Es reichte, wenn Sie gutes Pflegepersonal einstellen, dazu ein paar ehrenamtliche Kräfte, die Engagement und Einfühlungsvermögen mitbringen.

Den Menschen sei damit gut geholfen und die Sozialkassen werden geschont, der Staat, die Gesellschaft, wir alle seien unserer Verantwortung gerecht geworden.

Also: warum sollten behinderte Menschen arbeiten? Sie haben es doch so schon schwer genug.

Nochmal ein Blick in die Geschichte: Die Idee, dass Arbeit als Mittel zur Erziehung, Therapie oder Bildung dienen kann, ist alt. Viele Pädagogen haben sich damit befasst:

Luther, Zwingli, Comenius, Rousseau, Kant, Herder, Goethe, Pestalozzi, Wichern, Diesterweg, Fröbel, Georgens u. Deinhard, Herbart, Kerschensteiner (Burger 1923).

Um zu verstehen, warum Arbeit so bedeutsam für Menschen ist, müssen wir uns lösen von unserem alltäglichen Verständnis von Arbeit. Arbeit ist eine grundlegende menschliche Tätigkeit unabhängig von den aktuellen Zusammenhängen, in denen der Mensch steht.

Der erste, der einen solchen Begriff von Arbeit beschrieben hat, ist Karl Marx, der im ersten Band des Kapitals eine anthropologische Definition von Arbeit gegeben hat, die nach wie vor Gültigkeit besitzt und die in Grundzügen in vielen heutigen Definitionen immer wieder erscheint.

Marx beschreibt drei wesentliche Momente der Arbeit: Es gibt einen *Gegenstand*, der mit *Werkzeugen* durch eine menschliche kooperative *Tätigkeit* auf ein vorher antizipiertes Ziel hin bearbeitet wird.

Nun ist leicht erkennbar, dass diese Fähigkeit zur Arbeit dem Menschen nicht von Geburt an gegeben ist. Offensichtlich erwerben Menschen im Laufe unserer Entwicklung die Fähigkeit zu arbeiten.

Diese Fähigkeit entwickelt sich in der frühen Kindheit.

Arbeit: menschliche Tätigkeit



In unserer frühkindlichen Entwicklung erwerben wir nacheinander die Bedeutungen der drei einfachen Momente des Arbeitsprozesses. Zuerst die Gegenstände, dann die Verwendung als Werkzeuge, als Mittel und schließlich die Lösung der Tätigkeit vom Gegenstand im ersten „so tun als ob“, dem späteren Rollenspiel.

Spätestens ab diesem Zeitpunkt hat jede menschliche Tätigkeit die Struktur von Arbeit,

auch wenn sie gesellschaftlich noch nicht als Arbeit in Erscheinung tritt.

Aber wann und wo ist der Arbeitsbegriff sinnvoll zu gebrauchen? Sicher nicht nur bei Arbeiten, die wirtschaftlich verwertbar sind, die sich am Warenmarkt realisieren lassen. Den Menschen, die einen Vortrag über Personenzentrierte Arbeitsplätze anhören, gestehen wir hier und heute zu, dass sie arbeiten. Bei der gleichen Situation im tiefen Amazonas-Regenwald würde die Einschätzung vielleicht anders lauten. Das Blumenpflücken eines Kindes ist in Deutschland keine Arbeit, auf den afrikanischen Rosenplantagen, wo wir unsere schönen Blumen herkriegern, schon. Wenn Herr Schulz mit der schweren spastischen Cerebralparese versucht, das Glas vom Rollstuhltisch zu schieben und sich über das Ergebnis freut, hat diese Tätigkeit die Struktur von Arbeit, wir würden es aber kaum als Arbeit bezeichnen. Wenn er das gleiche mit einem Tonklumpen in unserer Tonwerkstatt tut, ist er in einen Arbeitsprozess einbezogen. Versorgungsarbeit wie die Pflege von Kindern, freiwillige Arbeit im Ehrenamt oder Eigenarbeit des Heimwerkers und Hausarbeit werden heute immer mehr als Arbeit

anerkannt, vor ein paar Jahrzehnten hätte jeder Mann seine Frau ausgelacht, wenn sie gesagt hätte, ihre Hausarbeit sei auch Arbeit.

Was gesellschaftlich als Arbeit bezeichnet wird und was nicht ist nicht so sehr von der konkreten Tätigkeit und auch nicht von persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten des einzelnen Menschen abhängig, sondern von gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Faktoren.

Es macht nun aber wenig Sinn, jede menschliche Tätigkeit als Arbeit zu bezeichnen.

Darum geht es mir auch nicht. Es geht um einen erweiterten Begriff von Arbeit, ohne den die Teilhabe an Arbeit für Menschen mit Behinderungen nicht möglich ist. (ebenso wie bei Bildung)

Nun kann sich jeder von uns Arbeitssituationen vorstellen, die für die Entwicklung von Menschen nicht förderlich sind. Damit Arbeit zu Bildung und Weiterentwicklung werden kann, müssen die Arbeitssituationen entsprechend gestaltet und organisiert werden. Das ist unsere Aufgabe.

Das ist eine kurze Skizzierung eines anthropologischen Verständnisses von Arbeit.

Ein weiterer starker Grund für die Ermöglichung der Teilhabe am Arbeitsleben ist die derzeitige Rechtslage, die eigentlich gar keine Alternative zulässt.

4. BRK, Inklusion

Eine Arbeitsgruppe der UN-Generalversammlung hat die Behindertenrechtskonvention erarbeitet, sie wurde im März 2007 verabschiedet. Inzwischen ist sie in fast allen Ländern ratifiziert.

Ein Kernbegriff der BRK ist Inklusion geworden. Er hat in den letzten Jahren eine erstaunliche Entwicklung genommen. Im Handlexikon der Behindertenpädagogik von Georg Antor und Ulrich Bleidick von 2001 kommt der Begriff „Inklusion“ nicht vor, nicht mal im Schlagwortverzeichnis. Wenige Jahre später ist es der scheinbare Leitbegriff und fast die ganze Sonderpädagogik scheint in inklusiver Mission unterwegs.

Eigentlich ist Inklusion ein feiner und nützlicher Begriff der soziologischen Systemtheorie, (Niklas Luhmann) der zusammen mit der Kategorie „Exklusion“ hilft, die moderne Gesellschaft und ihre Funktionssysteme zu beschreiben. Er ist mindestens 20 Jahre älter als die BRK. Mit der „Friede-Freude-Eierkuchen-Inklusion“, die seit der Ratifizierung der Behindertenrechtskonvention durch die Sondereinrichtungswelt geistert, hat er kaum etwas zu tun.

„Alle gehören von Beginn an dazu, niemand wird ausgeschlossen.“ Das ist, vorsichtig ausgedrückt, Unfug. Niemand gehört überall dazu und zu Beginn gehören wir alle nirgends dazu. Alle Menschen müssen nach ihrer Geburt immer wieder in gesellschaftliche Systeme integriert werden (Familie, Bildungssystem...). Wenn diese Integration nicht geschieht, gehören wir nicht dazu, wo sie gelingt, erleben wir Inklusion. Wo sie nicht gelingt, oder wo sie nicht gelingen soll, erleben wir Exklusion.

Ich halte den Begriff Inklusion eigentlich für nicht geeignet, um unser Anliegen zu beschreiben, wesentlich besser erscheint mir der Begriff „Teilhabe“ oder „Partizipation“.

Was heißt nun Teilhabe am Arbeitsleben?

Die BRK trifft dazu eine klare Aussage: „...das gleiche **Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit**“, einen „offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt“ (Artikel 27 Abs. 1 BRK)

In Sondereinrichtungen wie Tagesförderstätten oder Werkstätten Arbeitstätigkeiten verrichten, deren Produkte dann der Gesellschaft draußen zur Verfügung stehen, ist schon mal besser als „entwicklungsförderliches Beisammensein“ als Kern der Tafö-Konzeption. Aber es genügt noch nicht den Anforderungen der BRK (und auch nicht der SGB).

Teilhaben heißt nach ICF „Einbezogenheit in eine Lebenssituation“. Teilhabe heißt nicht „Zugang zu allen Prozessen haben“, sondern „Teil des sozialen Geflechts sein“ (Erhardt, Grüber 2011, 56) „Inclusion means with, not just within“ (Boban 2003, 287)

Nicht in einem Sonderbereich das gleiche machen wie die nicht-behinderten Menschen draußen, nicht die Teilhabe an einem Sonderarbeitsmarkt, nicht die Teilhabe am Leben der Gemeinschaft der anderen behinderten Menschen. Sondern Teilhabe am ganz normalen Arbeitsmarkt, am regulären Funktionssystem, dort arbeiten, wo alle arbeiten, gemeinsam mit den Menschen ohne Behinderung.

Arbeit zu haben ermöglicht die Übernahme der sozialen Rolle „berufstätig sein“, hat positive Wirkung auf Selbstbewusstsein, hat auch Rückwirkung auf Sozialraum, aber nur, wenn die „Arbeitsstätte nicht isoliert liegt, sondern entweder da, wo auch andere Arbeitsstätten sind, oder umgeben von städtischen/dörflichem Leben.“ (Erhardt, Grüber 2011, 51)

Dabei ist es wichtig zu betonen, dass es in der BRK nicht um die dogmatische Verordnung einer Arbeit geht, wohl aber ... um das Recht jeder behinderten Person, ungehindert am allgemeinen Arbeitsmarkt teilhaben zu können. (Theunissen 2013, 15)

5. In welche Gesellschaft wollen wir inkludieren

Leider gibt es mächtige Gruppen in unseren Ländern, die großes Interesse daran haben, dass das hier keine inklusive Gesellschaft wird, dass die Ausgeschlossenen draußen bleiben.

Friedhelm Hengsbach spricht in seiner Studie „Deutsche Zustände“ von einer „verwundeten Gesellschaft“, in der „die Mehrheitsbevölkerung das untere Viertel und einen erheblichen Teil der nachwachsenden Generation tendenziell vom gesellschaftlichen Leben ausschließt“ (Hengsbach 2009, 16).

Unsere Gesellschaft wächst nicht zusammen, sie spaltet sich zunehmend. Politische Entscheidungen der vergangenen Jahrzehnte haben bewirkt, dass nicht nur die Kluft zwischen arm und reich wächst. (vgl. das Sozialbarometer der Caritas Vorarlberg)

Wir alle sind vom „Gespenst des Überflüssigseins“ (Baumann 2005, 126) bedroht in einer Gesellschaft, die kein Interesse mehr daran hat, allen Menschen Teilhabechancen einzuräumen.

Wir müssen fragen, warum so viele exkludiert sind. Wir haben eine Wirtschaftsordnung, die verlangt, dass auch Demokratie marktkonform sein müsse. Der Chef der mächtigsten Bank feiert seinen Geburtstag im Kanzleramt, und die Kanzlerin darf am Katzentisch dabei sein,

Konzerne diktieren durch Kanzleien und Lobbyisten den Ministerien Gesetzentwürfe in die Feder. Immer mehr Menschen haben keine Arbeit oder können von ihrem Lohn nicht mehr leben.

Das ist der Rahmen, in dem wir über Inklusion reden.

Und da kommen wir mit unseren Menschen mit Behinderungen und wollen am Arbeitsleben teilhaben.

Möglicherweise jedoch liegt gerade darin die Attraktivität dieser neu formulierten Idee „Inklusion“. Während unsere Gesellschaft auseinander triftet, sich spaltet, ungerechter und unsolidarischer wird, artikuliert diese Idee das Bedürfnis vieler Menschen, solchen Tendenzen entgegenzuwirken. Inklusion entspricht dem Wunsch der Menschen nach Gemeinsamkeit und nach Gerechtigkeit.

Ich denke, wir sollten uns hüten vor Inklusionsträumen. Das, was mit Inklusion gemeint ist, verlangt harte Auseinandersetzungen und hohe Fachlichkeit. Die Folge solcher Träume, die das nicht berücksichtigen, wäre eine schnelle Resignation und Ernüchterung. Oder eine „marktkonforme Inklusion“, wie sie die Bundesvereinigung deutscher Arbeitgeber fordert.

Teilhabe (oder auch Inklusion) im Sinne der BRK wird flächendeckend in diesem Wirtschaftssystem nicht umzusetzen sein. Das darf aber nicht heißen, darauf zu verzichten. Im Kleinen lassen sich beachtliche Erfolge erzielen, wenn man Menschen mit Behinderungen Teilhabe am Arbeitsleben ermöglichen will.

6. Personenzentriertes

Wichtige Instrumente dafür werden unter dem Begriff „persönliche Zukunftsplanung“ zusammengefasst.

„Persönliche Zukunftsplanung (engl. Person centred planning) umfasst eine Vielzahl methodischer Planungsansätze, um mit Menschen mit und ohne Behinderung über ihre Zukunft nachzudenken, eine Vorstellung von einer erstrebenswerten Zukunft zu entwickeln, Ziele zu setzen und diese mit Hilfe eines Unterstützerkreises Schritt für Schritt umzusetzen.“ (Doose 2012, 56f) Diese Methodensammlung bietet viel Material und Hilfsmittel, um den Willen der Menschen herauszufinden.

Es geht um Planung „kleiner und großer Zukünfte“ im Kreis von Menschen: Der Circle of Support, Unterstützerkreis (Boban 2003, 288) ist eine „Denk- und Planungsrunde“ (Boban 2003, 292), „eine möglichst heterogene Gruppe von Menschen, die eine Vielfalt von Beziehungen und Wahrnehmungen in Bezug auf die betreffende Person vertreten.“ (Boban 2003, 291)

Die Methoden des Personenzentrierten Arbeitens bieten viel Material und Hilfsmittel, um Willen von Menschen herauszufinden. Die „Persönliche Zukunftsplanung verschiebt den Ort der Veränderung weg von der Person mit Behinderung hin zu einem Fokus auf veränderte soziale Rollen, Antworten und existierende Organisationsstrukturen.“ (Mount, Beth 1992, 55) (hier Doose 2012, 57)

Aber auch Netzwerke und Unterstützerkreise können bevormunden, unterdrücken, übertüfteln und die Menschenwürde missachten. Netzwerke haben auch nicht per se gute Ziele, denken Sie an das Netzwerk Al Kaida. Und ich glaube auch nicht, dass die Verantwortlichen im Netzwerk Al Kaida sehr personenzentriert mit ihren Mitgliedern umgehen.

Die Methoden der Persönlichen Zukunftsplanung können unterschiedlich genutzt werden, sie sind nicht einfach gut oder schlecht, es kommt darauf an, in wessen Interesse sie eingesetzt werden.

Ein Beispiel: Ich durfte vor einiger Zeit einen Vortrag einer Kollegin hören, die die Persönliche Zukunftsplanung vorgestellt hat. Sie tat das am Beispiel ihrer eigenen Mutter. Mit und für die sehr alte Frau, die im fortgeschrittenen Stadium schwer dement sei, wurde eine Persönliche Zukunftsplanung durchgeführt. Eine Gruppe von Menschen, die mit der Mutter von Frau B. zu tun haben oder hatten, wurde zusammengestellt und über die Zukunft von Frau B. beraten. Dabei kamen sehr wichtige Informationen zutage, z.B. dass Frau B. sehr gern Kaffee getrunken habe und nicht Tee, wie er ihr bis dahin im Altenheim verabreicht wurde. Oder dass sie sich nicht für die im Altersheim üblicherweise gespielte Musik von Florian S. und Hansi H. interessiere, sondern dass sie die Musik von Johann Sebastian Bach liebte. (Diese Informationen hätte eine Einrichtung, die ihre „Kunden“ ernst nimmt, allerdings vielleicht auch ohne eine Persönliche Zukunftsplanung einholen können, bevor die Frau lange Zeit mit Kamillentee und Florian Silbereisen traktiert wurde). Aber gut, sie haben es wenigstens jetzt herausgefunden. Es wurde nun aber auch besprochen, dass Frau B. im zweiten Weltkrieg fünfmal vergewaltigt wurde, und hier hört der Spaß auf.

Derartige Ereignisse, die ein Leben prägen, gehören nicht in einem wie auch immer zusammengesetzten Kreis erörtert, ohne dass die Person ihre Zustimmung gegeben hat. Und wenn die Person die Zustimmung nicht mehr geben kann, gehören sie gar nicht erörtert. Und schon gar nicht in einem Vortrag über Persönliche Zukunftsplanung vor 300 Zuhörern.

Jede Person hat Stärken und Fähigkeiten, jede Person hat Wünsche und Träume (Vorlieben). Persönliche Zukunftsplanung ist nicht nur für Menschen, die selbstständig sind und sich verbal ausdrücken können. Auch schwer behinderte Menschen, die nicht sprechen, können eine Persönliche Zukunftsplanung für sich machen lassen (Göbel, Ströbl 2006). Aber gerade in solchen Fällen zeigt sich, dass es auch für die Anwendung von Methoden wie die Persönliche Lagebesprechung oder Zukunftsplanung einer Grundlage bedarf, eines Menschenbildes, eines professionellen Habitus, der hilft, die „feine Linie“ die zwischen Fürsorge und Unterdrückung gezogen ist, zu erkennen (Bauman 1995, 141). Diese Grundlage bietet das Personzentrierte Konzept.

7. Arbeit personzentriert

Marlis Pörtner weist darauf hin, dass immer vier Einflussfaktoren eine Situation bestimmen:

- die Gegebenheiten der Institution,
- die spezifischen Bedingungen der jeweiligen Situation (hier also der Arbeitssituation)
- die Fähigkeiten und Grenzen der Mitarbeiterinnen,
- die Fähigkeiten und Grenzen der Klientinnen. (Pörtner 2008, 329)

Wir denken meistens an den letzten Punkt, an die Fähigkeiten und Grenzen der Klienten und versuchen, diese Fähigkeiten zu verbessern. Aber das entspricht überhaupt nicht mehr unserem Auftrag. Wir sollten viel mehr Aufmerksamkeit auf die anderen drei Faktoren legen.

Handlungsgrundlagen

Gleichgewicht zwischen Rahmen und Spielraum

Der Rahmen muss auch gleichzeitig Spielraum für Entscheidungen und Initiativen abstecken (vgl. Pörtner 2008, 33)

Was heißt das für Arbeitssituation? Der Rahmen ist nicht durch uns beliebig veränderbar. Er ist auch für uns gegeben. Arbeit lässt weniger Spielraum zu als Wohnen, wo wir mehr selber gestalten können.

Das heißt für die Mitarbeitenden, dass sie Spielräume anders entdecken müssen als gewohnt.

Außerdem gibt es Rahmen auf unterschiedlichen Ebenen, auch in unseren Köpfen.

Beispiel für eine verändernde Denkweise:

Frau Metz hat in ihrer Kindheit und Jugend viel Isolation, Gewalt und Missbrauch erfahren. Sie ist jetzt 24 Jahre alt und erscheint als geistig behindert oder autistisch. Schnell verliert sie den Boden unter den Füßen. Sie schreit dann sehr laut, schlägt gegen Türen und Wände und befreit sich durch selbstverletzende Verhaltensweisen von ihrem emotionalen Schmerz. Kurze Zeit war sie in einer Werkstatt, aber beide Parteien waren mit dieser Situation völlig überfordert. Es kam zu extremen Krisen bei Frau Metz und handgreiflichen Auseinandersetzungen mit den Mitarbeitern. Seit über zwei Jahren besucht sie unsere Tagesförderstätte, bemalt dort Seidentücher und hilft bei der Pflege unserer Meerschweinchen. Bei den Einkäufen von Futter und Zubehör muss sie zwar manchmal ein bisschen weinen und die Hand vor die Augen halten, größere Zwischenfälle hat es aber nicht gegeben. Sie verhält sich in der Öffentlichkeit deutlich anders als in der Tagesförderstätte. In einem Gespräch über ihre Wünsche sagte sie, dass sie gern in einem Restaurant arbeiten würde. Vor zwei Jahren hätten die Mitarbeiter überlegt, dass Frau Metz den Tisch im Gruppenraum decken oder das Geschirr abwaschen könnte. Vielleicht hätte man auch die Kolleginnen unserer Verteilküche gefragt, ob Frau Metz dort mittags bei der Essenausgabe helfen kann. Jetzt haben wir überlegt, dass wir Kontakt zum benachbarten Altenpflegeheim aufnehmen um mit ihr dort zu arbeiten. Sicher nicht jeden Tag, aber wir könnten vielleicht zunächst einmal in der Woche für eine Stunde mit Frau Metz dorthin gehen und im Tagesraum den Tisch mit eindecken helfen.

Unser eigener Rahmen, den wir uns setzen, steht uns manchmal im Weg. Wir sitzen auch in Zeitgefängnissen. Auch wenn wir unseren Rahmen verändern, entstehen neue Spielräume.

Klarheit

Wir müssen Grenzen und Unmöglichkeiten klar machen, auch bei Berufs- oder Arbeitswünschen. Wenn ein Mensch mit einer schweren Spastik Friseur werden möchte, müssen wir vielleicht mit ihm reden, dass das so nicht geht.

Nicht was fehlt, ist entscheidend, sondern was da ist

In Arbeitsprozessen konzentriert man sich zwangsläufig auf die Fähigkeiten.

Die kleinen Schritte

In welche Richtung weisen die kleinen Schritte? Wir haben Ideen, die in der Regel am Leben in Sondereinrichtungen und an unseren Fördervorstellungen orientiert sind. Aber in integrativen Zusammenhängen gibt es oft andere Richtung. Da sind unsere alten Förderziele

aus dem Wohnheim- oder Werkstattalltag vielleicht irrelevant.

Der Weg ist ebenso wichtig wie das Ziel

Der Weg zur Inklusion ist das Ziel.

Vertrauen auf Entwicklungsmöglichkeiten

Wir machen immer wieder die Erfahrung: wenn wir unsere Einrichtungen und gewohnten Wege verlassen, wenn wir die Menschen in neue Zusammenhänge stellen, verändert sich oftmals das Verhalten. Es entwickeln und zeigen sich Fähigkeiten und Eigenschaften, die wir in unserem gewohnten Rahmen nicht für möglich gehalten haben.

Selbstverantwortung

Auch das ist im Arbeitsleben anders als im Wohnheim oder in der Sonderfabrik der Werkstatt. Die Möglichkeiten selbst zu entscheiden liegen auf ganz anderen Gebieten als im Wohnheim. Selbstverantwortung ist auch nicht Selbstbestimmung. Selbstbestimmung ist auch nicht das Hauptmerkmal vom Personenzentrierten Konzept. Und in der Arbeitswelt ist Selbstbestimmung auch noch etwas anderen als zu Hause.

In der Arbeitswelt müssen wir personenzentriert Arbeitsabläufe und Situationen gestalten, so dass es dem Menschen mit Behinderung möglich wird, dort gern zu sein.

Richtlinien für den Alltag

Die Richtlinien „formulieren die Grundsätze, um die es geht und die je nach Umfeld und Rahmenbedingungen immer wieder anders umgesetzt werden müssen. Hier ist Differenzierung erforderlich, ohne die personenzentriertes Arbeiten nicht denkbar ist.“ (Pörtner 2008, 217)

Ernstnehmen

Mitarbeiter sind Vorbilder für andere: „Niemals über anwesende behinderte oder verwirrte Personen sprechen, sondern mit ihnen.“ (Pörtner 2008, 54)

Beispiel: Berufswünsche wie Pilot oder Friseurin. Ernstnehmen kann auch „Klarheit“ in dem Sinne bedeuten, zu vermitteln, dass diese Tätigkeit nicht infrage kommt und gemeinsam eine Alternative suchen.

Von der Normalsituation ausgehen

Kollegin Gabi schiebt Herrn Schmidt im Rollstuhl über den Flur. Da ruft Kollege Klaus aus der Toilette: „Ich brauch mal schnell Windeln, Rudi hat sich eingekotet.“ Gabi antwortet „Ich hol sie dir schnell“ und lässt Herrn Schmidt ohne sich ihm irgendwie zuzuwenden einfach stehen. Dann holt sie Windeln, gibt sie Klaus und schiebt dann, von hinten kommend den Rollstuhl wieder weiter, wiederum ohne Kontakt zu Herrn Schmidt aufzunehmen.

Stellen Sie sich mal vor: Sie fahren Taxi, der Taxifahrer kriegt eine Durchsage, die sie nicht verstehen, er springt aus dem Wagen ohne ein Wort mit Ihnen zu wechseln. Irgendwann fährt der Wagen plötzlich dann wieder los.

Oder: Kollege Peter arbeitet mit Herrn Schmidt, sie malen mit Handführung. Plötzlich fällt Peter ein, dass er noch eine Brotdose in die Tasche von Frau Meier zurücktun muss. Die Mutter wird immer sehr böse, wenn etwas vergessen wird. Er springt auf ohne ein Wort oder eine Geste an Herrn Schmidt zu richten und verschwindet.

Das sind nahezu alltägliche kleine Situationen. In „Normalsituationen“ ist so etwas mindestens grob unhöflich.

Nicht ständig auf das „Symptom“ starren

Wenn wir aus unserer Tagesförderstätte berichten, hören wir oft: „Das ist ja ganz schön, wenn wir solche fitten Leute hätten, aber mit den Leuten die wir hier haben geht das nicht.“ Dabei ist der Arbeitsbereich sehr geeignet für eine ressourcenorientierte Betrachtung. Eine Arbeit stellt aus sich heraus die Anforderung, bewältigt zu werden. Wir müssen nach Stärken suchen. Beispiel aus einem Buch über die italienische Psychiatriereform: eine junge Frau hat eine schwere Cerebralparese, nutzt einen Rollstuhl, kann die Hände nicht einsetzen, beobachtet aber sehr genau. Allein um das herauszufinden, muss man sie unsererseits sehr genau beobachten und eben nicht auf das Symptom starren. Sie arbeitet in einer Autowerkstatt, ihr Rollstuhl steht mitten darin etwas erhöht. Irgendetwas ist immer weg in einer Autowerkstatt. Wenn einer der Arbeiter den Schraubendreher, seine Kaffeetasse oder den Auftragszettel sucht, fragt er die Frau. Sie weiß, wo es liegt.

Die Sprache des Gegenübers finden

„anschaulich machen, sichtbar machen, Dinge so darstellen, daß sie für den anderen Menschen begreiflich und nachvollziehbar werden.“ (Pörtner 2008, 80)

8. Ein kleiner Blick in die Praxis

Die Tagesförderstätte der ASB-Gesellschaft für soziale Hilfen mbH in Bremen ist 1989 aus der in Deutschland erst- und bisher einmaligen vollständigen Auflösung einer psychiatrischen Langzeitklinik, dem Kloster Blankenburg entstanden. Im konzeptionellen Mittelpunkt unserer Einrichtung stand von Beginn an das Selbstverständnis als Arbeitsplatz für unsere Kunden.



Obwohl sich seitdem die Klientel stark verändert hat, ist dieser Schwerpunkt geblieben.

Wir bieten verschiedenste Tätigkeitsmöglichkeiten in kleinen Arbeitsgruppen und Werkstätten und versuchen, für jeden Beschäftigten unserer Einrichtungen ein passendes Arbeitsangebot zu finden. Das machen wir, wie gesagt seit über 25 Jahren, und ich glaube, mit gutem Erfolg.

Aber eigentlich ist das ja noch nicht die wirkliche Teilhabe am Arbeitsleben. Was

machen wir? Wir inszenieren Arbeit und versuchen, diese Inszenierung so zu gestalten, dass unsere Klienten tätig werden können. Warum gehen wir nicht dahin, wo die Arbeit stattfindet und versuchen uns dort einzubringen?

Unsere ersten Schritte in Richtung sozialraumorientierter Teilhabe am Arbeitsleben waren nicht ermutigend. Bei Gesprächen mit Behördenvertretern, Mitarbeitern der Arbeitsvermittlung oder des Versorgungsamtes stießen wir durchweg auf Unverständnis und Kopfschütteln. „Nicht-Werkstattfähige“ auf dem Arbeitsmarkt?

Die Menschen denken in Maßnahmen. Und die vorhandenen Maßnahmen und Instrumente der Teilhabe am Arbeitsleben sind für Menschen mit schweren Behinderungen nicht nutzbar.

Inzwischen hat sich da etwas geändert, Es gab einen Ressortwechsel, die Sozialbehörde ist jetzt von den Grünen geführt. Das muss ja noch nicht unbedingt positiv sein, aber der zuständige Staatsrat ist jetzt Horst Frehe, ein Mann, der unseren Ideen sehr aufgeschlossen gegenübersteht (was nicht heißt, dass wir mehr Geld bekommen, aber immerhin sagen die nicht mehr „Ihr spinnt ja“).

Der alte Gedanke der Sozialhilfe, die Nutzer von Tagesstätten so lange zu fördern, bis sie in die Werkstatt eingegliedert werden können, die wiederum dann weiterfördert bis zur Eingliederungsfähigkeit in den allgemeinen Arbeitsmarkt hat erstens nicht funktioniert und widerspricht zweitens den Grundgedanken der Teilhabe. Das primäre Ziel unserer Arbeit ist die Organisation arbeitsweltbezogener Teilhabe.

Die Ende 2012 bestehenden externen Arbeitsangebote

Die Gärtnerei

Mit einer Friedhofsgärtnerei besteht schon seit langer Zeit Kontakt. Wir kauften dort regelmäßig Blumen, einige Mitarbeiterinnen waren privat dort Kunden und die Gärtnerei hat in unserer Papierwerkstatt hergestellte Karten angeboten. Im Juni 2012 hat eine Mitarbeiterin der Tagesförderstätte dort angefragt. Eine Kollegin der Gärtnerei war sehr interessiert und hat vorgeschlagen, es einmal zu versuchen. Schon nach kurzer Zeit wurde vereinbart, bis zum Beginn der kalten Jahreszeit im Herbst 2012 dort zu arbeiten, inzwischen arbeiten wir durchgehend dort.

Frau Metz haben Sie bereits kennen gelernt. Ihr Wunsch, in einem Restaurant zu arbeiten, hatte sich inzwischen zerschlagen. Wir haben ihr vorgeschlagen, es in der Gärtnerei zu versuchen, sie war einverstanden.

Am 19.6.2012 hatte Frau Metz ihren ersten Arbeitstag in der Gärtnerei, den sie gemeinsam mit einer Mitarbeiterin der Tagesförderstätte um 10 Uhr antrat. Die Mitarbeiterin der Gärtnerei hat die ersten Aufträge vorbereitet: Blumen in Hochbeete stellen, Aufräumarbeiten, z.B. mit der Schubkarre, Paletten sortieren.

Aus dem Arbeitstagebuch: „26.6.2012: Heute sollte Frau Metz Fuchsien aus den Hochbeeten entfernen. Die Plastiktöpfe und Schilder sollte sie in den Gelben Sack werfen und die Blumen in die Schubkarre. Das hat Frau Metz recht zügig erledigt und die Schubkarre in den Hinterhof gefahren. Anschließend hat Frau Metz Paletten für Blumen sortiert. Wenn Kunden sie etwas fragen, ist sie verunsichert und antwortet nicht.“

Frau Metz arbeitet seitdem jeden Dienstag mindestens Stunde in der Gärtnerei. Die Arbeit ist ihr wichtig und erfüllt sie mit Stolz. Sie fragt schon am Dienstagmorgen, ob es wieder los geht und hat auf ihren Wunsch ein Namensschild bekommen wie die Verkäuferinnen. Es gibt immer häufiger Kundenkontakte, sie hat sogar schon Trinkgeld bekommen.

Aus dem Arbeitstagebuch: „10.7.2012: Frau Metz hat sich ein Schild mit Namen und Blumen darauf anfertigen lassen, das sie in der Gärtnerei tragen will. In der Gärtnerei hat sie heute beim Bedienen von Kunden geholfen. Sie hat Frau Blume (Mitarbeiterin der Gärtnerei) Einwickelpapier abgerissen und angereicht, mit Hilfe einer

Mitarbeiterin Blumen eingewickelt und sie den Kunden übergeben. Von einer Kundin hat Frau Metz 0,50 € Trinkgeld bekommen. Sie hat sich sehr darüber gefreut und konnte es erst gar nicht fassen.“

Mit den Mitarbeiterinnen der Gärtnerei entwickeln sich nette Gespräche, Frau Metz hat im Juli ein kleines Geburtstagsgeschenk bekommen.

Aus dem Arbeitstagebuch: „31.7.2012: ... Später saß Frau Blume eine ganze Weile bei Frau Metz und sie haben sich unterhalten. Frau Blume hat jetzt drei Wochen Urlaub. Sie hat Frau Metz eine kleine Pflanze mit Übertopf für ihre Fensterbank geschenkt.“

Im Herbst gab es neue Arbeitsaufträge: Unkraut zupfen, arbeiten im Kühlhaus, Laub fegen, Grabgestecke auf den Auslagen nach Größe sortieren, Tannenzapfen für Adventsgestecke drahten.

Beim Fertigen der Adventsgestecke bemerkte Frau Metz stolz, dass sie etwas Neues gelernt hat und war sehr stolz, als „ihre“ Tannenzapfen später im Schaufenster zu sehen waren.

Aus dem Arbeitstagebuch: „13.11.2012: Heute haben wir fertige Grabgestecke auf die Auslagen sortiert und dann Tannenzapfen für Adventsgestecke gedrahtet. Wir haben dabei mit mehreren anderen Angestellten der Gärtnerei zusammen gearbeitet. Frau Metz wiederholte mehrmals den Satz: ‚Ich habe etwas gelernt!‘ Sie ging gut gelaunt zurück in die Tagesförderstätte.“

Frau Lorenz ist 27 Jahre alt. Sie hat das Down-Syndrom. Immer wieder stößt sie unvermittelt laute Schreie aus und schlägt sich dabei an den Kopf. Sie spricht in der Tagesförderstätte nur sehr selten in leisen Ein-Wort-Sätzen.

Frau Lorenz arbeitet jeden Donnerstagvormittag in der Gärtnerei. Zunächst war die Mitarbeiterin der Gärtnerei unsicher, welche Arbeit für Frau Lorenz möglich sei. Nachdem das Fegen sich als nicht geeignet herausgestellt hat, haben sich viele andere Tätigkeiten aufgetan. Frau Lorenz entsorgt Restblumen und Papier, sortiert Plastikpaletten, bringt Dinge von hier nach da. Durch das viele Umhergehen gewinnt sie an Sicherheit auf den Wegen und in den Räumlichkeiten. Mit den Mitarbeiterinnen der Gärtnerei wechselt sie inzwischen schon mal ein Wort.

Aus dem Arbeitstagebuch: „27.1.2012: Frau Lorenz arbeitete nach einer herzlichen Begrüßung im Gewächshaus. Sie stand lange am Arbeitstisch und befühlte die Erde. Sie holte mit Assistenz Blumentöpfe aus der Erde, säuberte den Topfboden von Wurzeln und zog die Blume aus dem Topf. Danach warf sie die Pflanze in eine Schubkarre. Während des Arbeitens entstand ein längeres Gespräch zwischen mir und der Mitarbeiterin der Gärtnerei. Sie habe viel Spaß an der Zusammenarbeit mit uns. Ihre Kolleginnen hätten Berührungsängste. Während des Urlaubs der Mitarbeiterin setzen wir deswegen die Arbeit nicht fort.“

Gelegentlich wird Frau Lorenz am Donnerstag durch Frau Brinkmann begleitet oder vertreten.

Frau Brinkmann (59 Jahre alt) ist hier in der Tagesförderstätte oft sehr unruhig, lautiert und gestikuliert heftig. In der Gärtnerei sind diese Verhaltensweisen bislang noch nicht aufgetreten.

Aus dem Arbeitstagebuch: „22.11.2012: Frau Brinkmann wollte heute Morgen nicht aufstehen. Eine Mitarbeiterin des Wohnhauses konnte sie jedoch mit dem Hinweis auf

die Gärtnerei motivieren. Als sie hier ankam, war Frau Brinkmann sehr angespannt, das verlor sich jedoch auf dem Weg zur Gärtnerei. Frau Brinkmann sortierte dort über 100 Weihnachtskugeln nach Farben. Dabei musste sie sich sehr konzentrieren. Mehrere Mitarbeiterinnen der Gärtnerei fragten nach Frau Lorenz, die in Urlaub ist.“

Auch Frau Wille (26 Jahre alt) ist schon mitgekommen.

Frau Wille ist sehr schwer körperlich und geistig behindert. Sie sitzt im Rollstuhl, ist wahrscheinlich blind, Epileptikerin, spricht nicht, lautiert aber viel und beißt sich oft in die Hand.

Aus dem Arbeitstagebuch: „2.8.12: Auch Frau Wille wurde herzlich begrüßt. Sie übernahm Transportarbeiten mit Hilfe ihres Rollstuhltisches und ihrer Assistentin. Sie entsorgte Plastikbehälter in die gelbe Tonne. Durch das Fahren und die Plastikbehälter auf ihrem Tisch konnte Frau Wille viele neue Eindrücke wahrnehmen.“

Die Entwicklung in der Gärtnerei ist sehr positiv. Zunächst gab es dort nur eine Mitarbeiterin, die mit uns zusammen gearbeitet hat. Ihre Kolleginnen standen uns eher misstrauisch oder sehr zurückhaltend gegenüber. Dies ändert sich zurzeit langsam. Wenn Frau Lorenz oder Frau Metz einmal krank sind, fragen sie nach ihnen. Es entwickelt sich langsam ein ungezwungenerer und freundlicher Umgang.

Die Mitarbeiterinnen der Gärtnerei planen inzwischen bereits im Voraus, was für uns zu tun ist. Sie haben jetzt schon Pläne und Aufgaben für die nächste Weihnachtszeit.

Der Gemeindebrief

Zurzeit verteilen wir etwa 100 Gemeindebriefe der örtlichen Kirchengemeinde in der näheren Umgebung. Es ist gut, dass sie nicht an einem bestimmten Tag verteilt werden müssen, sondern innerhalb eines Zeitraums von etwa einer Woche. Bei schlechtem Wetter oder bei knapper Besetzung sind wir dadurch flexibler.

Frau Reichmann nimmt die Gemeindebriefe in ihrem Rollstuhl auf den Rollstuhltisch und hält sie fest, Frau Degenhardt steckt sie nach und nach in die Briefkästen. Begleitet werden sie von zwei Mitarbeitern/innen.

Frau Degenhardt hat zunehmend verstanden, was mit den Heften geschehen sollte, hatte aber Schwierigkeiten, sie selbstständig in die Briefkästen zu schieben. Beim Aufhalten der Verschlüsse und beim Treffen der Schlitze benötigt sie Unterstützung, auch hin und wieder beim vollständigen Hineinschieben. Sie freut sich jedoch über die Tätigkeiten. Vereinzelt ergeben sich Kontakte zu Anwohnern, die uns freundlich bis interessiert begegnen. Es gibt aber auch skeptische Blicke durchs Fenster.

Den Auftrag, Kuchen für das Gemeindefest zu backen, konnten wir nicht übernehmen. Wir bleiben aber mit der Pastorin in Kontakt. Sie will überlegen, ob sich nicht weitere kleine Arbeiten finden lassen, die wir übernehmen können.

Das Wohnheim

Herr Özdemir ist Autist (frühkindlicher Autismus). Er war zunächst nach Ausscheiden aus der Schule für einige Monate in der Tagesförderstätte. Es hat sich aber gezeigt, dass er nicht in

die bestehenden Gruppen integriert werden konnte. Er hat hier sehr gut in der Fahrzeugpflege mitgearbeitet, war aber mit dem allgemeinen Gruppengeschehen in der Einrichtung überfordert. Es kam regelmäßig zu schweren Krisen und Ausbrüchen, die für alle Beteiligten immer gefährlicher wurden, wenn Angebote verändert wurden oder ausfallen mussten. Herr Özdemir ist ein kräftiger junger Mann, der es gelernt hat, seine Interessen massiv durchzusetzen.

In Zusammenarbeit mit dem Sozialdienst des Amtes für Soziale Dienste haben wir für Herrn Özdemir ein spezielles Arrangement geschaffen. Er wird von einem Mitarbeiter der Tagesförderstätte in seinem Wohnheim abgeholt und fährt direkt in ein Wohnhaus des ASB. Dort stehen verschiedene Arbeiten für Herrn Özdemir im hauswirtschaftlichen Bereich bereit. Im Herbst hat er häufig Laub gefegt.

Aus dem Arbeitstagebuch: „19.11.-23.11.: Viel Laub gekehrt. Herr Özdemir zeigt immer mehr Motivation, Verständnis und entsprechende Fertigkeiten.“

Die Zahnarztpraxis

Seit vielen Jahren haben wir eine Arbeitsgruppe, die einmal wöchentlich in der gesamten Tagesförderstätte und der Verwaltung das Altpapier einsammelt und zum Recyclinghof bringt. Eine Anfrage einer Kollegin bei der Zahnarztpraxis stieß dort auf Interesse. Seit Sommer 2012 holen wir dort einmal wöchentlich das Altpapier ab.

Die Mitarbeiter/innen

Die Mitarbeiter/innen der Tagesförderstätte wurden durch Gespräche, Besprechungen und einen Vortrag auf das Thema eingestimmt. Die Resonanz war überwiegend sehr positiv und zeigte sich zunächst in der zahlreichen Teilnahme an der Arbeitsgruppe.

Die Mitarbeiter/innen, die die Beschäftigten begleiten, berichten, dass sie das Gefühl haben, in der Öffentlichkeit anders wahrgenommen zu werden. Es ist nicht mehr die kleine Gruppe von Menschen mit Behinderung, die mit ihren Betreuern spazieren gehen, sondern es sind die beiden Damen, die uns den Gemeindebrief bringen, die Frau, die mit ihrer Assistentin die Blumen sortiert...

Auch berichten Mitarbeiter/innen, dass sich ihr Blick auf ihre Arbeit langsam ändert:

„Man läuft anders durch die Gegend, beobachtet anders, hat andere Gedanken: ‚Wo können wir hier mitarbeiten?‘ denke ich oft.“

Natürlich gibt es auch noch Mitarbeiter/innen der Tagesförderstätte, die diesem Vorhaben eher zögerlich gegenüberstehen, aber die Erfolge und Erlebnisse der anderen Kollegen/innen und der Beschäftigten werden zunehmend interessiert wahrgenommen.

Begleitende Maßnahmen

Eltern informieren

Mit einem Artikel in dem regelmäßig erscheinenden Infoblatt wurden die Eltern der Beschäftigten über die Vorhaben informiert. Es gab darüber nur wenige Rückmeldungen, die waren aber positiv.

Kontaktpflege

Es hat sich gezeigt, dass die Kontaktpflege nicht beendet ist, wenn wir eine Arbeitsmöglichkeit bekommen haben. Es ist wichtig, sich auch Zeit für Gespräche für die Mitarbeiter/innen der Betriebe zu nehmen. Auch sind die Mitarbeiter/innen dort den Kontakt mit dem Personenkreis der Tagesförderstätte nicht gewohnt, wir müssen ihnen die Sicherheit im Umgang vermitteln.

In der Gärtnerei müssen sich die Mitarbeiterinnen der Tagesförderstätte immer wieder Zeit für Gespräche mit den Gärtnereimitarbeiterinnen nehmen, um zu erklären, Fragen zu beantworten, über Zweifel zu sprechen. Diese Aufgabe muss neben der Begleitung der Beschäftigten der Tagesförderstätte wahrgenommen werden.

Austausch

Durch Vorträge auf Tagungen, die Mitarbeit im Aktionskreis „Bildung ist Teilhabe“ und einen Artikel in der Zeitschrift „Teilhabe“ haben sich diverse Kontakte zu anderen Personen und Einrichtungen ergeben, die den gleichen Weg beschreiten wollen oder an einer Neuorientierung in unserem Sinne interessiert sind.

Öffentlichkeit

Aufträge an Handwerker und Dienstleister werden soweit möglich und finanziell vertretbar nur noch an Betriebe aus unserem Sozialraum vergeben. Dadurch erhoffen wir uns mittelfristig weitere Kontakte.

Außerdem sind wir einem Verein der örtlichen Geschäftsleute beigetreten. Der Verein versteht sich als Interessenvertretung der Gewerbetreibenden, Handwerker, Kaufleute, Unternehmen und Vereine im Stadtteil. Hierdurch erhoffen wir uns mittelfristig mehr Kontakte zu Unternehmen und Einrichtungen der Region.



Persönliche Zukunftsplanung Ausbildung

Von Januar bis September 2013 führt die ASB-Gesellschaft für soziale Hilfen mbH eine Weiterbildung „Das Heute und Morgen planen - Eine praktische Weiterbildung in personenzentriertem Denken und Persönlicher Zukunftsplanung“ durch.

Inzwischen haben wir erste sehr positive Erfahrungen mit Persönlichen Lagebesprechungen und Zukunftsplanungen bezüglich der arbeitsweltbezogenen Teilhabe gemacht.

Probleme

personelle Absicherung und Ausstattung

Ein großes Problem ist die personelle Absicherung der Begleitung. Die Angebote im Haus müssen weitergehen und der Aufwand für die Aufrechterhaltung der Angebote und die Grundversorgung der anderen Beschäftigten wird durch die „Außenarbeit“ einiger Beschäftigter nicht geringer.

Mit unserem Standardschlüssel ist eine derartige Begleitung nur in Einzelfällen möglich. Auch haben wir bislang darauf verzichtet, Hilfskräfte für die Begleitung einzusetzen. Die Begleitung der Beschäftigten verlangt einerseits hohe fachliche Kenntnisse und Qualifikation, um Krisen zu vermeiden und die individuell sehr verschiedene Gestaltung der Arbeitsabläufe zu gewährleisten. Wenn es trotzdem zu schwierigen Situationen kommt, müssen die Begleiter/innen ein fachlich richtiges, aber auch sicheres und souveränes Auftreten in der Öffentlichkeit zeigen. Die Menschen, denen wir begegnen, haben meist keine Erfahrung im Umgang mit den Verhaltensweisen, die die Beschäftigten der Tagesförderstätte zeigen. Unser Verhalten wirkt als Vorbild für den Umgang mit den Menschen.

Daneben müssen die begleitenden Mitarbeiter/innen in der Lage sein, freundliche Kontakte zu den aktuellen und potentiellen „Arbeit-Gebern“ zu knüpfen und zu halten und ggf. zu vermitteln und zu erklären. Sie müssen mit vielen Gesprächspartnern angemessen umgehen können.

Bei weiteren Arbeitsmöglichkeiten müssen wir Schritt für Schritt Lösungen finden, die kurzfristig in Veränderungen unserer Angebots- und Personalstruktur liegen können. Langfristig jedoch müssen wir gemeinsam mit dem Leistungsträger über die Finanzierung nachdenken.

Neue Anforderungen an Mitarbeiter/innen

Wir brauchen Mitarbeitende, die sich im Sozialraum auskennen, die viele Leute kennen, Kontakte haben, den „Gelegenheitsblick“ entwickeln.

Der Anfang dessen ist es, sich überhaupt im Sozialraum zu bewegen. Mit dem Auto bekommt man nur relativ wenig Einblicke, sehr viel mehr, detaillierter und anders erschließt sich das bei Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel, vom Fahrrad oder zu Fuß.

Auch das Selbstverständnis von Mitarbeitern muss sich wandeln. Wenn wir die Gelegenheit bekommen, in der Gärtnerei oder im Wohnhaus zu fegen, müssen das die Fachkräfte machen („Ich mach doch nicht den Schmutz weg, ich bin doch nicht Heilerziehungspflegerin geworden, um zu fegen oder Zettel in Briefkästen zu verteilen“ – doch!)

Kontinuität

Die Verteilung des Gemeindebriefs kann zwar mal um einen Tag verschoben werden, aber nicht ausfallen, weil es regnet oder der begleitende Kollege krank ist. Wenn wir Kontakte haben und eingehen, müssen wir sie regelmäßig wahrnehmen und uns als zuverlässiger Partner zeigen.

Wir müssen uns bei jeder neuen Möglichkeit überlegen, ob wir eine solche Kontinuität gewährleisten können.

Personenabhängigkeit

Ob eine Arbeitsmöglichkeit entsteht und gelingt, ist auch bei unseren Partnern personenabhängig.

In der Gärtnerei war es eine Mitarbeiterin, die sich für uns eingesetzt und verantwortlich gefühlt hat. Erst nach etwa sechs Monaten hat sich langsam ein Kontakt zu den anderen Mitarbeiterinnen entwickelt, die uns bis dahin eher skeptisch beobachtet haben.

9. Fazit

Jean Paul Sartre im Gespräch mit Franco Basaglia: „Das Andere muß sich aus der Überwindung des Bestehenden ergeben. Kurz, es geht nicht darum, das gegenwärtige System pauschal zu negieren, abzulehnen. Man muß es vielmehr Zug um Zug außer Kraft setzen: in der *Praxis*. Der Angelpunkt ist die *Praxis*. Sie ist die offene Flanke der Ideologie.“ (Basaglia 1980, 40)

„Wer mit behinderten Menschen arbeitet, muss auch mit nicht behinderten Menschen arbeiten.“ (Seifert 2010, 35)

10. Literatur

Aktion Mensch (2013): Wissen Inklusion. Bonn: Aktion Mensch

Antor, Georg; Bleidick, Ulrich (Hrsg.)(2001): Handlexikon der Behindertenpädagogik. Stuttgart: Kohlhammer

Basaglia, Franco; Basaglia-Ongaro, Franca (Hg)(1980): Befriedungsverbrechen. Über die Dienstbarkeit der Intellektuellen. Frankfurt/M.: EVA .

Bauman, Zygmunt (1995), Postmoderne Ethik. Hamburg: Edition Hamburg

Becker, Heinz (2012): Arbeit, Inklusion und der Sozialraum von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. In: Teilhabe 51(2012)3, 127-133, auch in: Bundesvereinigung Lebenshilfe (Hrsg.)(2013): WfbM Handbuch, E 2, 1-9

Boban, Ines: Circles of Support und Person Centered Planning. In: Feuser, Georg (Hrsg.)(2003): Integration heute – Perspektiven ihrer Weiterentwicklung in Theorie und Praxis. Frankfurt/M: Lang. S.287-297

Booth, Tony (2013): „Um Inklusion muss man dauernd kämpfen“. In: Aktion Mensch (Hrsg.): Wissen Inklusion. Bonn: Aktion Mensch S. 44-45

Burger, Eduard (1923): Arbeitspädagogik. Leipzig: Wilhelm Engelmann

Butterwege, Christoph (2009): Armut in einem reichen Land. Wie das Problem verharmlost und verdrängt wird. Frankfurt/M.: Campus

Dederich, Markus (2013): Gibt es Grenzen der Inklusion von Menschen mit geistiger Behinderung? In: ARCHIV für Wissenschaft und Praxis der Sozialen Arbeit 44(2013)3, 58-69

Deppe, Frank (2008): Globalisierung und Ausgrenzung. In: Anhorn, Roland; Bettinger, Frank; Stehr, Johannes (Hg): Sozialer Ausschluss und soziale Arbeit. Wiesbaden: VS. S. 51-62

Doose, Stefan (2012): Zukunft gestalten – Hilfe planen. In: Maier-Michalitsch, Nicola; Grunick, Gerhard (Hrsg.): Leben pur: Wohnen. Erwachsen werden und Zukunft gestalten mit schwerer Behinderung. Düsseldorf: verlag selbstbestimmtes leben. S. 53-71

Erhardt, Klaudia; Grüber, Katrin (2011): Teilhabe von Menschen mit geistiger Behinderung am Leben in der Kommune. Freiburg: Lambertus

Gorz, André (1989): Kritik der ökonomischen Vernunft. Berlin: Rotbuch

Grampp, Gerd; Hirsch, Stephan; Kasper, Clemens M.; Scheibner, Ulrich; Schlummer, Werner (2010): Arbeit. Herausforderung und Verantwortung der Heilpädagogik. Stuttgart : Kohlhammer

Heitmeyer, Wilhelm: Disparate Entwicklungen in Krisenzeiten, Entsolidarisierung und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. In: Heitmeyer, Wilhelm (Hrsg.)(2010): Deutsche Zustände Folge 9. Frankfurt/M.: Suhrkamp. S.13-33

Hengsbach, Friedhelm (2009): Ein Recht auf Arbeit in einer verwundeten Gesellschaft. In: Lernen fördern (Hrsg.): Teilhabe ist Zukunft. Berufliche Integration junger Menschen mit Behinderung. Freiburg: Lambertus, S. 15-20

Jahoda, Marie (1983): Wieviel Arbeit braucht der Mensch. Weinheim, Basel: Beltz

Jahoda, Marie (1984): Braucht der Mensch die Arbeit? In: Niess, Frank (Hrsg.): Leben wir, um zu arbeiten? Köln: Bund-Verlag, S. 11-17

Jahoda, Marie; Lazarsfeld, Paul; Zeisel, Hans (1975): Die Arbeitslosen von Marienthal – Ein soziographischer Versuch. Frankfurt/M: Suhrkamp

Jantzen, Wolfgang (1980): Geistig behinderte Menschen und gesellschaftliche Integration. Bern, Stuttgart, Wien: Huber

Kobi, E.E. (1999): Geistigbehindertenpädagogik: Vom pädagogischen Umgang mit Unveränderbarkeit. In: Geistige Behinderung 1, 1999, 21-29.

Krafeld, Franz-Josef (2000): Die überflüssige Jugend der Arbeitsgesellschaft. Opladen: Leske + Budrich

Lelgemann, Reinhard (2009): Leben ohne Erwerbsarbeit. In: Stein, Roland; Orthmann Bless, Dagmar (Hrsg.): Integration in Arbeit und Beruf bei Behinderungen und Benachteiligungen. Basiswissen Sonderpädagogik Bd. 4. Baltmansweiler: Schneider, S. 214-236

Liessmann, Konrad Paul (2000): Im Schweiß deines Angesichtes. Zum Begriff der Arbeit in den anthropologischen Konzepten der Moderne. In: Beck, Ulrich (Hrsg.): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie. Frankfurt/M: Suhrkamp. S. 85-107

Mutters, Tom (1971): Die beschützende Werkstatt. In: Hils, Karl (Hrsg.): Therapeutische Faktoren im Werken und Formen. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft. S. 189-191

Negt, Oskar (1987): Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Frankfurt: Campus

Pörtner, Marlis (2003): Brücken bauen. Stuttgart: Klett-Cotta

Pörtner, Marlis (2008⁶): Ernstnehmen, Zutrauen, Verstehen. Stuttgart: Klett-Cotta

Seifert, Monika (2010): Das Gemeinwesen mitdenken – Herausforderungen für die Behindertenhilfe. In: Stein, Anne-Dore; Krach, Stefanie; Niediek, Imke (Hrsg.): Integration und Inklusion auf dem Weg ins Gemeinwesen. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, 32-50

Senghaas-Knobloch, Eva (2005): Fürsorgliche Praxis und die Debatte um einen erweiterten Arbeitsbegriff in der Arbeitsforschung. In: Kurz-Scherf, Ingrid; Correll, Lena; Janczyk, Stefanie (Hrsg.)(2005): In Arbeit: Zukunft. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 54-68

Theunissen, Georg; Schwalb, Helmut (2009): Von der Integration zur Inklusion im Sinne von Empowerment. In: Schwalb, Helmut; Theunissen, Georg (Hrsg): Inklusion, Partizipation und Empowerment in der Behindertenarbeit. Stuttgart: Kohlhammer, S.11-36

Theunissen, Georg (2013): Inklusion – Entwicklung und Diskussionsstand eines praxisgestaltenden Paradigmas in Europa. In: Schwalb, Helmut; Theunissen, Georg (Hrsg): Unbehinderte arbeiten, unbehindert Leben. Inklusion von Menschen mit Lernschwierigkeiten im Arbeitsleben. Stuttgart: Kohlhammer, S.9-23

Wansing, Gudrun (2013): Der Inklusionsbegriff zwischen normativer Programmatik und kritischer Perspektive. In: ARCHIV für Wissenschaft und Praxis der Sozialen Arbeit 44(2013)3, 16-27

Weber, Max (1905/2006): Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus. Erftstadt: area.