

Inklusive Beratung – systemisch gedacht

Umsetzung von Inklusion in einer ambulanten Beratungsstelle für
Menschen mit einer Behinderung

Masterarbeit

im Rahmen des Master of Advanced Studies (MAS)

in

Systemischer Beratung

eingereicht am

Departement Soziale Arbeit
der Berner Fachhochschule

von

Claudia Huber-Krimmel

Erstgutachterin

Prof. Gerlinde Tafel

Zweitgutachterin

Dr. Petra Maria Schwarz

Abgabedatum: 18. Oktober 2020

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis.....	4
Abstract.....	5
1. Einleitung.....	6
1.1 Ziel und Anliegen der Arbeit.....	6
1.2 Persönlicher Bezug zur Arbeit.....	6
1.3 Aufbau der Arbeit.....	7
1.4 Fragestellung und Hypothesen.....	7
1.5 Methodisches Vorgehen.....	8
1.6 Begriffsverwendung.....	8
1.7 Sprachliche Gleichstellung.....	9
2. Einführung in den Begriff „Inklusion“.....	9
2.1 Hintergrund.....	10
2.2 Von der Exklusion zur Inklusion in der Arbeit mit Menschen mit einer Behinderung.....	11
2.3 Inklusion: ein Menschenrecht.....	12
2.4 Aktuelle Situation in der Schweiz.....	13
3. Inklusion im Alltag von Menschen mit einer Behinderung und ihre Grenzen.....	14
3.1 Schule und Bildung.....	15
3.2 Arbeit.....	16
3.3 Wohnen.....	17
3.4 Freizeit.....	18
3.5 Finanzen und Sozialversicherungen.....	19
3.6 Fazit.....	20
4. Grenzen und Möglichkeiten zur Inklusion.....	20
4.1 Makro-Ebene.....	20
4.1.1 Inklusierende Exklusion.....	21
4.2 Meso-Ebene.....	21
4.3 Mikro-Ebene.....	22
5. Unsere Gesellschaft als „inklusives Haus“ = eine Vision.....	22
6. Inklusion und Beratung.....	23
6.1 Beratung als Kernelement der Sozialen Arbeit.....	23
6.2 Beratung von Personen mit einer Behinderung: Von der Expertenberatung hin zur Prozessberatung.....	25
6.3 Inklusive Beratung nach <i>mensch-zuerst</i> oder wie es nicht sein sollte.....	26

6.4	Haltungen der Systemischen Beratung für eine gelebte Inklusion.....	28
6.5	Fazit.....	34
7.	Persönliche Zukunftsplanung: Inklusiv und systemisch.....	35
7.1	Umsetzung.....	35
7.2	Hintergrund und Entstehung.....	36
7.1	Inklusive und systemische Haltung.....	36
7.2	Wirkung von PZP auf individueller Ebene.....	39
7.3	Wirkung von PZP auf organisatorischer und kontextueller Ebene.....	40
7.4	Fazit.....	41
8.	Umsetzung von Inklusion in einer Beratungsstelle für Menschen mit einer Behinderung.....	41
8.1	Pro Infirmis als Organisation.....	41
8.2	Weg hin zu einer inklusiven Organisation.....	43
9.	Zukunftsvision von Inklusion bei der Pro Infirmis.....	44
9.1	Organisation Pro Infirmis: Inklusiv und systemisch.....	44
9.2	Sozialberatung Pro Infirmis: Inklusiv und systemisch.....	46
10.	Schlusswort.....	48
	Literaturverzeichnis.....	52
	Anhang.....	54
	Eigenständigkeitserklärung.....	59

Abkürzungsverzeichnis

AWO:	Arbeiterwohlfahrt
BFS:	Bundesamt für Statistik
BSV:	Bundesamt für Sozialversicherungen
IV:	Invalidenversicherung
IVG:	Invalidengesetz
UNO BRK:	UNO Behindertenrechtskonvention

Abstract

Inklusion erntet in vielen Diskussionen und Unterhaltungen ein zwar wohlwollendes, jedoch auch ablehnendes Kopfschütteln: „Interessant, aber...“, „... bleibt eine Illusion“, „Es ist nicht umsetzbar“, „Da muss die Politik zuerst Rahmenbedingungen schaffen.“ und „Wir können ja nicht die ganze Gesellschaft umkrempeln!“ bis hin zu „Wir sollen uns den Behinderten anpassen?“.

Über Inklusion wurde schon sehr viel geschrieben und geforscht; im Alltag bleibt die Umsetzung jedoch wenig greifbar. Dies ist auch nachvollziehbar, denn unsere Gesellschaft ist nach wie vor nicht inklusiv und Menschen mit einer Behinderung werden erst allmählich als „Mitmenschen“ sichtbar. Im Moment fordert Inklusion deshalb vor allem Organisationen, die sich für die Anliegen von Menschen mit einer Behinderung einsetzen. Leitbilder werden angepasst, Kurse durchgeführt, erste Schritte auf dem inklusiven Parkett getan. Der Wille ist da und trotzdem bleibt eine gewisse Unsicherheit: Was bedeutet ein inklusives Leitbild für Sozialarbeitende im Alltag? Welchen Einfluss hat Inklusion auf die Organisation an sich? Ist Inklusion nicht für alle Beteiligten eine Überforderung?

Diese Arbeit möchte Mut machen, Inklusion im Beratungsalltag weiter zu verfolgen, auch wenn die gesellschaftlichen Bedingungen noch nicht auf Inklusion stehen. Sie möchte aufzeigen, dass durch entsprechende Gestaltung der Beratung und durch Haltungen, die sich aus der Systemischen Beratung ableiten, Klientinnen „inklusiv“ beraten werden können.

Der zweite Teil der Arbeit widmet sich den Folgen, die sich für eine Organisation ergeben, wenn sie sich der Inklusion verschreibt. Inklusion ist somit umfassend zu verstehen, sie betrifft nicht nur den Alltag von Menschen mit einer Behinderung, sondern auch Organisationen mit ihren Strukturen und ihrer Kultur.

Die *Pro Infirmis* als „Kompetenzzentrum für Fragen rund um das Thema Behinderung“ ist deshalb besonders gefordert, sich auf den inklusiven Weg zu begeben, damit Inklusion für Menschen mit einer Behinderung keine Illusion bleibt.

Als Sozialarbeiterin und Mitarbeiterin der *Pro Infirmis* möchte ich mit dieser Arbeit einen kleinen Teil dazu beitragen.

1. Einleitung

1.1 Ziel und Anliegen der Arbeit

Am 15. April 2014 hat die Schweiz die UNO-Behindertenrechtskonvention (UNO BRK) ratifiziert. Sie soll dazu beitragen, Menschen mit einer Behinderung vor Diskriminierungen zu schützen, bestehende Hindernisse zu beseitigen und die Inklusion in die Gesellschaft zu fördern.

Der Begriff Inklusion findet sich in der Zwischenzeit in diversen Leitbildern im Behinderten- und Bildungsbereich. Vor allem Schulen verfügen häufig über detaillierte Konzepte zur Umsetzung von Inklusion und bemühen sich, diesen im Alltag gerecht zu werden. Jedoch scheint laut *Inclusion Handicap*, der Interessenvertretung von Menschen mit einem Handicap, die Regelschule für Kinder mit Behinderung nach wie vor nicht die Regel zu sein (*Inclusion Handicap*, News Oktober 2019).

Laut Schattenbericht von *Inclusion Handicap* (2017) richten sich auch diverse Institutionen für Menschen mit Behinderung nicht nach den Vorgaben der UNO BRK. So werden Menschen mit Behinderung kaum bis gar nicht in die Planung ihres Alltags mit einbezogen und Teilhabemöglichkeiten an ausserinstitutionellen Aktivitäten sind nur beschränkt möglich (S.84-85).

Und so droht Inklusion trotz viel gutem Willen zu einer theoretischen Worthülse zu werden, weil der Transfer in die Praxis nur teilweise gelingt.

Diese Arbeit möchte deshalb Möglichkeiten aufzeigen, wie eine ambulante Beratungsstelle für Menschen mit einer Behinderung Inklusion im Beratungsalltag umsetzen kann.

1.2 Persönlicher Bezug zur Arbeit

Seit 2012 arbeite ich als Sozialarbeiterin bei der *Pro Infirmis* im Kanton Bern. Wir beraten und begleiten Personen mit einer körperlichen, psychischen oder geistigen Behinderung, sowie ihre Angehörigen in Fragen rund um die Themen Wohnen, Arbeit, Finanzen, Familie und Sozialversicherungsrecht.

2014 hat die *Pro Infirmis* ihr neues Leitbild verabschiedet. Sie formuliert darin ihre Vision einer inklusiven Gesellschaft, welche die Vielfalt der Menschen als Stärke anerkennt und bekräftigt ihr gesellschaftliches Engagement zur Umsetzung der UNO BRK. Menschen mit einer Behinderung sollen selbstbestimmt und ohne

gesellschaftliche Barrieren an allen Lebensbereichen teilhaben können (Pro Infirmis, 2014, S. 5). Auf die Umsetzung innerhalb der Dienstleistung Sozialberatung kommt das Leitbild ebenfalls zu sprechen (S. 7-8). So heisst es konkret: „Wir bestärken Menschen mit Behinderung und ihre Angehörigen darin, ihre persönlichen Ressourcen zu entfalten und einzusetzen.“

Nun sind meine Beratungen geprägt von praktischen Alltagsfragen, die sich meinen Klienten stellen: Wie kann ich mit dem mir zur Verfügung stehenden Geld auskommen? Wie komme ich bei den Sozialversicherungen zu meinem Recht? Wo und wie finde ich eine Arbeit, die ich mit meiner gesundheitlichen Einschränkung ausüben kann? Wie und wo soll ich wohnen? Abgesehen von den immer noch vorhandenen gesellschaftlichen Barrieren, die politisch angegangen werden müssen, möchte ich meine Klienten so beraten, dass die Beratung das Etikett „Inklusiv“ verdient und dem Leitbild der Pro Infirmis gerecht wird. Doch was macht eine inklusive Beratung überhaupt aus, gibt es dafür Kriterien und wie kann der Praxistransfer gelingen?

1.3 Aufbau der Arbeit

In den ersten Kapiteln gebe ich zuerst eine Einführung in den Begriff Inklusion und verknüpfe diesen mit der praktischen Umsetzung im Beratungsalltag. Daraus werden inklusive Haltungsmaxime entwickelt und mit der Systemischen Beratung verbunden. Als methodisches Beispiel wird anschliessend die Persönliche Zukunftsplanung eingeführt. Zum Schluss folgt ein Versuch des Transfers auf eine ambulante Beratungsstelle wie die *Pro Infirmis* und der Entwicklung einer Zukunftsvision für eine inklusive Organisation.

1.4 Fragestellung und Hypothesen

Wie kann Inklusion von Menschen mit einer Behinderung in einer ambulanten Beratungsstelle praktisch gelebt werden?

- Was ist Inklusion und welche Bedeutung hat sie für Menschen mit einer Behinderung?
- Gibt es eine inklusive Beratung und was macht sie aus?
- Welche Haltungen innerhalb der Systemischen Beratung unterstützen Inklusion?

- Was macht die Methode der Persönlichen Zukunftsplanung zu einer systemischen inklusiven Methode?
- Wie kann Inklusion in einer Organisation konzeptionell verankert werden?
- Welches sind diesbezüglich die Empfehlungen an die *Pro Infirmis*?

Abgrenzung des Themas:

Die konzeptionelle Verankerung von Inklusion in einer Organisation wie der *Pro Infirmis* kann in dieser Arbeit nur am Rande diskutiert werden. Eine ausführliche Analyse gehört in den Bereich der Unternehmensentwicklung und würde den Rahmen sprengen. Es können diesbezüglich nur Anregungen und mögliche Ansätze gegeben werden.

1.5 Methodisches Vorgehen

Es handelt sich um eine Theorie-Arbeit, die zusätzlich mit eigenen Erfahrungen und Erzählungen von Gründungsmitgliedern von *mensch-zuerst*, einem unabhängigen Verein für Menschen mit einer Lernschwäche untermauert wird.

1.6 Begriffsverwendung

In meiner Arbeit verwende ich den Begriff „Menschen mit Behinderung“ und stütze mich dabei auf die Definition nach Artikel 1, Satz 2 der UN-Behindertenrechtskonvention:

„Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“

Wichtig an dieser Definition ist die Verbindung mit der Wechselwirkung zwischen Menschen mit einer Behinderung und Gesellschaft. Somit ist der Begriff „Behinderung“ nicht statisch, sondern abhängig von den jeweiligen gesellschaftlichen Entwicklungen. Während beispielsweise psychische Erkrankungen früher nur als Gefährdung der individuellen Gesundheit angesehen wurden, galten sie nach 1900 als Bedrohung der allgemeinen Gesundheit und Wohlfahrt der Bevölkerung. Laut Ritter (2006) war dies auch ein Ausdruck der damaligen Krisenstimmung, hervorgerufen durch diverse

negative Auswirkungen der Industrialisierung wie Verstädterung und Verarmung der Unterschicht. Es bestand also ein direkter Zusammenhang zwischen dem damaligen Zustand der Gesellschaft und der Sichtweise auf Menschen mit einer psychischen Erkrankung (S. 9-10).

Nun ist der Begriff „Behinderung“ nicht unumstritten. Palmowski & Heuwinkel (2014) weisen darauf hin, dass „Behinderung“ durchweg verstanden wird als personenbezogene Kategorie mit einem allgemein negativen Wert.

Aus sozial-konstruktionistischer Sicht ist der Begriff „Behinderung“ zuerst jedoch nichts anderes als eine Unterscheidung zwischen „Behinderten“ und „Nicht-Behinderten“. Die Kriterien dafür sind weniger objektiv sondern abhängig von der jeweiligen Sichtweise, die wiederum gesellschaftlich geprägt ist. Der Begriff „Behinderung“ ist somit durch die Sichtweise des Beobachters geprägt und dauernd im Fluss.

Im allgemeinen Sprachgebrauch wird ab und zu der Begriff „Beeinträchtigung“ (disability) genannt, was den „Mangel an einer Kompetenz, Fähigkeit oder Fertigkeit, der sich aus der Schädigung ergibt bezeichnet. Er beschreibt demnach mehr die Folgen einer Behinderung, hat aber weiterhin einen negativen Hintergrund (S. 26-27).

Mangels anderer befriedigender Alternativen halte ich mich deshalb an die offizielle Version der UNO BRK, in der Hoffnung, dass eines Tages der Begriff „Behinderung“ obsolet ist und nur noch von bestimmten Fähigkeiten die Rede sein wird.

1.7 Sprachliche Gleichstellung

Um dem Leitfaden der Berner Fachhochschule über sprachliche Gleichstellung gerecht zu werden, verwende ich für die Bezeichnung der Klientschaft mehrheitlich die weibliche Form, sofern eine neutrale Form nicht möglich ist. Selbstverständlich sind Männer jeweils mit eingeschlossen.

Die weibliche Form für Sozialarbeitende bietet sich in dem hier bearbeiteten Kontext jeweils an, weil hauptsächlich Frauen in der Sozialberatung tätig sind.

2. Einführung in den Begriff „Inklusion“

Der Begriff „Inklusion“ wird heute hauptsächlich im Zusammenhang mit Schule und Ausbildung genannt. Aber auch in der Politik und Arbeitswelt wird von Inklusion gesprochen. Jedoch ist nicht immer klar, was darunter verstanden wird, weshalb ich in

diesem Abschnitt kurz auf die Entstehung und den Hintergrund des Begriffs „Inklusion“ eingehen möchte.



Abbildung 1: Hubbe Cartoons: Behinderte Cartoons

2.1 Hintergrund

„Inklusion“ stammt vom lateinischen Verb „includere“ ab, was soviel heisst wie „einschliessen“. Aus soziologischer Sicht beschreibt der Duden Inklusion mit der gleichberechtigten Teilhabe an etwas, das Miteinbezogenheit in ein Ganzes.

Seinen Ursprung hat der Begriff Inklusion in der Systemtheorie von Niklas Luhmann. Seine Universaltheorie versucht zu erklären, welche Eigenschaften soziale Systeme haben und wie sie funktionieren (Miller, 2001, S. 36). Eine Gesellschaft besteht aus verschiedenen Teilsystemen (Recht, Wirtschaft, Kunst, Religion, Erziehung, Massenmedien, Wissenschaft) mit jeweils eigener Funktion und Sprache. Inklusion bedeutet in diesem Zusammenhang das Dazugehören zu diesen Teilsystemen unter Einbezug des Faktors Umwelt. Luhmann hat zu einem späteren Zeitpunkt das Autopoiesis-Konzept von Humberto R. Maturana und Francisco Varela auf die sozialen Systeme übertragen. Autopoietische soziale Systeme erstellen und erhalten sich selber; sie reproduzieren die Komponenten aus denen sie bestehen, wodurch interne Prozesse diejenigen Komponenten erzeugen, die zur Erhaltung des Systems

notwendig sind (S. 60). Auf die Autopoiesis in der Systemischen Beratung wird im Kapitel 6 genauer eingegangen.

Die Übersetzung der UNO BRK von 2006 spricht in diesem Sinne nicht von „Inklusion“ sondern von einer „Teilhabe am bürgerlichen, politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben“ (Präambel, Abs. Y).

Diese Arbeit widmet sich ausschliesslich den Aspekten der Inklusion von Menschen mit einer Behinderung, jedoch sollte nicht vergessen gehen, dass Inklusion sich auch auf Personen und Menschengruppen bezieht, welche auf Grund ihrer Vulnerabilität ausgegrenzt werden, wie Asylsuchende, ältere Personen, Alleinerziehende, kinderreiche Familien, etc. In einer inklusiven Gesellschaft gibt es keine aussondernde Praxis mehr. Jedes Mitglied soll demnach die gleichen Möglichkeiten zur politischen, kulturellen und sozialen Teilhabe haben. Ziel ist, dass es keine ausgrenzenden Unterschiede mehr gibt und dass sich die Frage der Integration einzelner Gruppen gar nicht mehr stellt.

2.2 Von der Exklusion zur Inklusion in der Arbeit mit Menschen mit einer Behinderung

Seit dem 19. Jahrhundert bis heute hat sich die Begrifflichkeit und deren Bedeutung in der Arbeit mit Menschen mit einer Behinderung stark gewandelt. Alois Bürli (zit. nach Theunissen & Schwalb, 2018, S. 11-12) nennt diesbezüglich folgende Phasen:

Erste Phase „**Exklusion**“: Menschen mit einer Behinderung sind von der Teilhabe an gesellschaftlichen Regelsystemen ausgeschlossen. Sie werden zuhause oder in Anstalten „weggeschlossen“.

Zweite Phase „**Segregation**“: Menschen mit einer Behinderung werden weiterhin als als krank, behandlungs- und versorgungswürdig angesehen und in eigene, abgetrennte Institutionen untergebracht. Die Beweggründe dafür sind einerseits christliche Weltanschauungen wie Barmherzigkeit aber auch die Aspekte „Heilung“ und Umerziehung, damit Menschen mit einer Behinderung den Anforderungen des jeweiligen Systems genügen können.

Dritte Phase „**Integration**“: Menschen mit einer Behinderung werden zwar weiterhin als defizitär beschrieben, sie sollen jedoch durch besondere Förderung an ein „normales“ Leben als Teil der Gesellschaft angepasst werden.

Vierte Phase „**Inklusion**“: Der Leitgedanke Inklusion beinhaltet einen Paradigma-Wechsel. Nicht die Person mit einer Behinderung benötigt spezielle Förderung, um in ein System eingeführt zu werden, sondern die verschiedenen Teilsysteme unserer Gesellschaft haben die Teilhabebedingungen den zu inkludierenden Menschen anzupassen. Voraussetzung dafür ist ein veränderter Blickwinkel auf Menschen mit einer Behinderung. Es wird davon ausgegangen, dass sie sehr wohl spezifische Fähigkeiten besitzen, um unter normalen Umständen an einem gesellschaftlichen Regelsystem teilnehmen zu können. In dem Sinn wird die Gesellschaft nicht mehr in „Behindert - Nicht behindert“ unterteilt, sondern sie besteht nur noch aus Menschen mit unterschiedlichen Eigenschaften und Fähigkeiten.

Dieser Paradigmawechsel müsste eine fundamentale Änderung der Behindertenhilfe zur Folge haben, denn er stellt die Existenz von spezifischen Wohnheimen, Sonderschulen und von geschützten Arbeits- und Therapieplätzen in Frage. Aber auch die Existenz von ambulanten Beratungsstellen für Menschen mit einer Behinderung steht zur Diskussion. Denn wenn die Konsequenzen von Inklusion zu Ende gedacht werden, müsste sich eine solche Beratungsstelle für alle Menschen gleichermaßen öffnen.

2.3 Inklusion: ein Menschenrecht

Die UNO BRK formuliert keine speziellen oder anderen Rechte für Behinderte, sondern fordert die allgemeinen Menschenrechte für Menschen mit Behinderung ein. Anders als bei der Integration, welche an den guten Willen und Freiwilligkeit appelliert, ist Inklusion nun ein Menschenrecht und steht nicht zur Diskussion. Wocken (2009, S. 13) bezeichnet Inklusion deshalb als „menschenrechtsbasierte Integration“. Da in der Schweiz jedoch das Zusatzprotokoll zur UNO BRK, in welchem ein individuelles Beschwerderecht vorgesehen ist, nach wie vor nicht ratifiziert wurde, sind diese Rechte hierzulande noch nicht einklagbar.

In einer inklusiven Gesellschaft müssen Menschen mit einer Behinderung somit keine Vorbedingungen mehr erfüllen und sich nicht mehr beweisen. Jede und jeder gilt von

vornherein als „integrationsfähig“, nur das Umfeld muss „integrationsfähig“ ausgestaltet werden.

Inklusion als Menschenrecht hat einen langen Weg durch die Geschichte zurückgelegt. Wocken erwähnt richtigerweise (S. 15), dass jede „Qualitätsstufe“, also Exklusion, Separation und Integration eine gewisse Wertschätzung verdient. Jede Etappe basierte für die damalige Zeit ihrerseits auf „revolutionären“ Werten, die in der nächsten Stufe weiterentwickelt wurden. Somit hätte Inklusion ohne die Werte der Integration nicht entstehen können.

2.4 Aktuelle Situation in der Schweiz

Im Juni 2016 hat die Schweiz mit einem Initialstaatenbericht der UNO Rechenschaft über die Umsetzung der BRK abgelegt. *Inclusion Handicap* hat anschliessend 2017 in Zusammenarbeit mit anderen Behindertenorganisationen einen Schattenbericht verfasst, in dem die Umsetzung von Inklusion, rechtliche Lücken und der konkrete Handlungsbedarf dargelegt werden. Schon im Vorwort des Berichts wird erwähnt, dass die Schweiz „die tiefgreifenden und umfassenden Verpflichtungen der BRK sowie die daraus folgenden Herausforderungen... weitgehend unterschätzt“ und dass die „Behindertenpolitik“ in der Schweiz– trotz Entwicklungen der letzten Jahre – nach wie vor vorwiegend auf einem defizitären, medizinischen Verständnis von Behinderung beruhe. Entsprechend werde das Thema Behinderung inhaltlich und institutionell – auch in den Behinderteninstitutionen - vor allem sozialpolitisch und fürsorgerisch, insbesondere mit dem Instrument der Sozialversicherungen, behandelt. (S. 8-9).

Diese Rückmeldungen zeigen, dass die Umsetzung von Inklusion auf institutioneller Ebene erst begonnen hat und dass nach wie vor das Modell der Integration vorzuherrschen scheint. Im Gegensatz zu Wohnheimen, in denen Inklusion beispielsweise an Hand von Teilhabemöglichkeiten im Alltag messbar wird, ist meines Wissens noch nicht untersucht worden, ob und wie sich die Umsetzung von Inklusion auf den Beratungsalltag in ambulanten Beratungsstellen auswirken könnte. So oder so bedeutet ein solcher Paradigmawechsel für alle Beteiligten, das heisst für Fachpersonen sowie auch für Betroffene eine grosse Herausforderung, verlangt er doch ein komplettes Überdenken der bisherigen Vorgehens- und Denkweise. Es dreht sich darum, einen virtuellen „Schalter“ umzustellen um nicht mehr vertikal, also nicht mehr von Fachperson hinunter zum Betroffenen sondern horizontal vom Betroffenen

hin zur Fachperson und zurück zu denken. Für Sozialarbeitende, die mit Betroffenen Alltagsbewältigungsfragen besprechen, bedeutet dies ein permanentes Hinterfragen der eigenen Haltung, ob der virtuelle „Schalter“ auf Inklusion steht oder nicht.

Im nächsten Kapitel werden konkrete Alltagssituationen in der Beratung beschrieben, sowie Grenzen, an die eine Beraterin bei der Erfüllung ihres Inklusionsauftrag stösst.

3. Inklusion im Alltag von Menschen mit einer Behinderung und ihre Grenzen

Im normalen Beratungsalltag ist das Thema Inklusion nur am Rande präsent. Wie das folgende Beispiel jedoch zeigen wird, durchdringt Inklusion mehr oder weniger jede Lebenssituation.

Das Fallbeispiel ist typisch für die Situation von Menschen mit einer Behinderung und deren Beratung. Gleichzeitig zeigt es auf, welche Schwierigkeiten bei der praktischen Umsetzung von Inklusion als gesellschaftlicher Anspruch auf einer Beratungsstelle bestehen.

Herr S. ist Mitte 20 und ledig. Er hat eine Lernbehinderung sowie ADHS und erhält deshalb eine IV-Rente und Ergänzungsleistungen. Herr S. hat eine von der IV gestützte Lehre absolviert und arbeitet seitdem in einer Werkstatt für Behinderte. Er lebt alleine und hat eine nicht-behinderte Freundin.

Der Vater von Herrn S. kümmert sich um seine Finanzen und seine Mutter ist zuständig für die Kontakte mit den Behörden.

Herr S. möchte nun unbedingt eine Stelle auf dem ersten Arbeitsmarkt, damit er mehr Geld verdienen und eine Familie gründen kann.

Am Beispiel von Herrn S. werden die einzelnen Teilsysteme, wie sie schon Luhmann (vgl. 2.1) dargelegt hat sichtbar. Die Beraterin muss sich nun überlegen, wie sie Herrn S. entsprechend beraten kann, um einem Inklusionsauftrag gerecht zu werden.

3.1 Schule und Bildung

UNO BRK Art. 24: Bildung

„Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung. Um dieses Recht ohne Diskriminierung und auf der Grundlage der Chancengleichheit zu verwirklichen, gewährleisten die Vertragsstaaten ein integratives Bildungssystem auf allen Ebenen und lebenslanges Lernen.“

Der Schattenbericht attestiert der Schweiz ein fehlendes inklusives Bildungssystem auf allen Bildungsstufen (S. 101). Je nach Kanton werden Kinder und Jugendliche mit einer Behinderung nach wie vor mehrheitlich in heilpädagogischen Schulen unterrichtet. Die Gründe dafür sind vielfältig und sind oft auf struktureller Ebene zu finden (fehlende Finanzen für Lehrpersonal, Föderalismus etc.).

Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass schon in der Schule ein Grundstein zur späteren Inklusion im (Arbeits-) Leben von Menschen mit Behinderung gelegt wird. Denn je inklusiver ein Schulbesuch gestaltet wird, desto eher können Kinder mit einer Behinderung Fähigkeiten erlangen, die es ihnen später erlauben, für ihre Interessen und Rechte einzustehen. Gleichzeitig können Kinder ohne Behinderung ungezwungenen Kontakt mit Spielkameraden mit Behinderung aufbauen, um sie dadurch nicht als „Behinderte“ sondern als Freunde mit anderen Fähigkeiten kennen zu lernen.

Praxisbeispiel durch die Inklusionsbrille

Herr S. hat eine heilpädagogische Schule besucht, sowie eine durch die IV unterstützte Ausbildung absolviert. Seinen Aussagen nach hat er sich dort nicht wohlfühlt und wäre lieber in eine Regelschule gegangen. Eine Beraterin mit einem klaren Inklusionsauftrag hätte die Familie so unterstützen müssen, dass Herr S. die Möglichkeit hat, sofern er dies möchte, in eine normale Schule zu gehen. Hier zeigen sich schon die Schwierigkeiten in der Umsetzung und die gesellschaftlichen Grenzen der Inklusion. Wenn die Rahmenbedingungen auf struktureller Ebene nicht gegeben sind, kann auch eine inklusive Beratung nur wenig unmittelbar verändern. Allerdings sollte nicht ausser Acht gelassen werden, dass Beratung alleine schon eine Intervention darstellt und Veränderungen auch im Hinblick auf Inklusion bewirken kann. Indem die Beraterin mit der Familie das Recht auf einen inklusiven Schulbesuch thematisiert, stärkt sie deren

Bewusstsein für die Teilhabemöglichkeiten ihres Kindes. Sie bietet dadurch auch eine neue Sichtweise auf Behinderung an und kann vielleicht dadurch eine Verhaltensänderung der Eltern gegenüber ihrem Sohn bewirken.

3.2 Arbeit

UNO BRK Art. 27: „Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschliesslich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschliesslich des Erlasses von Rechtsvorschriften.“

Nach wie vor sind Menschen mit einer Behinderung jedoch mehrheitlich auf dem 2. Arbeitsmarkt, also in Behindertenwerkstätten tätig und laut Schattenbericht (Seite 118) ist der Zugang zum 1. Arbeitsmarkt immer noch erschwert. Die Gründe dafür sind vielfältig: Eine nach wie vor defizitäre Sichtweise trägt dazu bei, einen Mensch mit Behinderung als nicht in der Lage anzusehen, sich die notwendigen Kompetenzen, Fähigkeiten und Verhalten für den ersten Arbeitsmarkt anzueignen.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang die Durchlässigkeit zwischen Behindertenwerkstätten und dem ersten Arbeitsmarkt um erstens die gesellschaftliche Akzeptanz von Menschen mit einer Behinderung in der Arbeitswelt zu erhöhen und zweitens, Menschen mit einer Behinderung die Möglichkeit zu geben, Eigenverantwortung zu übernehmen und sich zu behaupten.

Praxisbeispiel durch die Inklusionsbrille

Herr S. arbeitet in einer Werkstatt für Personen mit einer Behinderung. Es ist davon auszugehen, dass die Arbeit seinen aktuellen Fähigkeiten entspricht. Er ist jedoch unzufrieden mit der Situation und sieht keine Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Selbstverständlich kann Herr S. die Stelle kündigen, um in einer anderen Behindertenwerkstätte zu arbeiten. Jedoch bleibt ihm der erste Arbeitsmarkt verschlossen, da dieser nach wie vor nicht inklusiv, sondern bestenfalls integrativ ist. Die Beraterin kann ihren Inklusionsauftrag deshalb nur

bedingt wahrnehmen. Sie kann Herrn S. jedoch dabei unterstützen, sich seiner bestehenden Fähigkeiten bewusst zu werden, um so ein besseres Selbstbewusstsein aufzubauen.

3.3 Wohnen

UNO BRK Art. 19:

„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 erleichtern.“

Die aus diesem Artikel zu ziehenden Schlüsse sind eindeutig: Menschen mit einer Behinderung sind Experten in eigener Sache und wählen ihre Wohnform nach ihren Wünschen und Möglichkeiten selbständig.

Nun spricht jedoch der Schattenbericht von *Inclusion Handicap* von einer hohen und kontinuierlich zunehmenden Anzahl von Menschen mit Behinderungen, welche in Institutionen leben (S. 84). Zudem scheinen viele dieser Institutionen ihre Bewohner und Bewohnerinnen nicht mit in die Alltagsplanung einzubeziehen und eine Teilhabe an einem sozialen Leben ausserhalb der Institution ist oft nur beschränkt möglich (S. 85).

Praxisbeispiel durch die Inklusionsbrille

Da Herr S. nur eine leichte Lernbehinderung hat, war ein Heimeintritt nie Thema.

Als problematisch hat sich der Umgang mit der Administration und den Finanzen erwiesen, da Herr S. keinen Überblick über seine finanzielle Situation hat. Zudem fühlt er sich zur Zeit nicht in der Lage, Termine bei Behörden selbständig abzumachen und wahr zu nehmen.

Eine inklusive Beratung müsste Herrn S. ermutigen, sich auch mit für ihn schwierigen und vielleicht auch langweiligen Themen zu beschäftigen. Die Beraterin hat es hier auch mit dem Ablösungsprozess eines jungen behinderten Erwachsenen von seinem Elternhaus zu tun.

3.4 Freizeit

UNO BRK Artikel 30: Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen, gleichberechtigt mit anderen am kulturellen Leben teilzunehmen, und treffen alle geeigneten Massnahmen, um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen:

- a) Zugang zu kulturellem Material in zugänglichen Formaten haben.
- b) Zugang zu Fernsehprogrammen, Filmen, Theatervorstellungen und anderen kulturellen Aktivitäten in zugänglichen Formaten haben.
- c) Zugang zu Orten kultureller Darbietungen oder Dienstleistungen, wie Theatern, Museen, Kinos, Bibliotheken und Tourismusdiensten, sowie, so weit wie möglich, zu Denkmälern und Stätten von nationaler kultureller Bedeutung haben.

Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass das Freizeitbedürfnis und Freizeitverhalten von Menschen mit und ohne Behinderung mehr oder weniger identisch ist (Markowetz in Schwalb/Theunissen. 2018. S. 173).

Abgesehen von einigen Ausnahmen ist jedoch nach wie vor zu beobachten, dass Menschen mit einer Behinderung auch in der Freizeit unter sich bleiben. Dies ist oft nicht verwunderlich, da sie seit Kindheit, die sie meistens in einer heilpädagogischen Schule verbracht haben, nichts anderes kennen und sich deshalb auch wenig mit dem Gedanken auseinandersetzen, ihre Freizeit mit Menschen ohne Behinderung verbringen zu können.

Praxisbeispiel durch die Inklusionsbrille

Herr S. scheint am Freizeitleben mit Personen ohne Behinderung teilnehmen zu können und Kontakte zu haben. Dies geschieht wohl hauptsächlich durch die Beziehung zu seiner Freundin, also einer Person ohne Behinderung. Dies zeigt, wie wichtig solche Kontakte sind, denn sie dienen als Türöffner zwischen den verschiedenen Lebenswelten.

Ein weiterer inklusiver Auftrag könnte die Vernetzung von Herrn S. im Quartier oder Dorf darstellen.

3.5 Finanzen und Sozialversicherungen

UNO BRK Art. 28: Angemessener Lebensstandard und sozialer Schutz

„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.“

Der Schattenbericht attestiert der Schweiz (S. 127) ein „alles in allem zufriedenstellenden sozialen Schutz für Menschen mit Behinderungen.“

Die Erfahrung im Beratungsalltag zeigt jedoch auch, dass es Menschen mit einer Behinderung häufig schwer fällt, sich für ihre Rechte einzusetzen. Dies mag an einer gewissen sprachlichen Barriere liegen, denn die wenigsten sozialversicherungsrechtlichen Unterlagen sind in einfacher Sprache verfasst. So wissen manche Betroffene nicht, worauf sie Anrecht haben und was ihnen zusteht. Daraus entstehen oft finanzielle Notlagen, die vermieden werden könnten.

Praxisbeispiel durch die Inklusionsbrille

Die Grundbedürfnisse von Herrn S. sind durch eine Rente der Invalidenversicherung sowie Ergänzungsleistungen prinzipiell abgedeckt. Herr S. ist sich jedoch bewusst, dass er keine finanzielle Entwicklung durchlaufen können. Dies ist unter anderem dem wenig flexiblen Sozialversicherungsrecht geschuldet. Sobald er mehr verdient, werden die staatlichen Leistungen dementsprechend gekürzt. Auch die Möglichkeit, seine Fähigkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt auszutesten ist mit erheblichen Aufwand und Unsicherheiten bezüglich Sozialversicherungen verbunden. Dies hat zur Folge, dass ein solcher Schritt oft erst gar nicht unternommen wird.

Die Beraterin einer Institution mit einem inklusiven Auftrag sollte sich also bewusst sein, dass Inklusion hier an rechtliche Grenzen stossen kann. Sie muss deshalb in der Beratung einen Weg finden, Herrn S. zu ermutigen, sich auf seine Fähigkeiten abzustützen, ohne ihm falsche Hoffnungen zu machen.

3.6 Fazit

Aus den oben genannten Beispielen wird ersichtlich, wie die Folgen von Inklusion oder eben Nicht-Inklusion sämtliche Lebensbereiche durchdringen. Es zeigt auch, auf welche Schwierigkeiten und Hürden die Beraterin auf gesellschaftlicher Ebene stößt. Hier besteht die Gefahr, dass sie sich auf den reinen Problemlösungsprozess beschränkt und sich nur noch am Rande mit ihrem Inklusionsauftrag befasst.

Es bestehen jedoch nicht nur Grenzen, sondern auch Möglichkeiten, Inklusion im Beratungsalltag zu leben und es wäre meiner Ansicht nach der falsche Weg, Inklusion nur der Politik und der Gesellschaft zu überlassen.

4. Grenzen und Möglichkeiten zur Inklusion

Inklusion kann in Anlehnung an die Systematik der Systemebenen von Bronfenbrenner (1981) auf drei Ebenen geschehen (Kuhlmann et al., 2018, S. 141):

1. Die gesellschaftliche Ebene (Makro-Ebene), beispielsweise Sozialversicherungsgesetzgebungen, Bedingungen der Arbeitswelt, oder auch die Gesellschaft als Gemeinschaft von Menschen
2. Die Ebene der Institutionen und Betriebe (Meso-Ebene), beispielsweise Behindertenorganisationen und wie sie sich gegenüber Inklusion positionieren
3. Die Ebene des konkreten Handelns (Mikro-Ebene), beispielsweise der Beratungsalltag wie im obigen Kapitel erläutert

4.1 Makro-Ebene

Die gesellschaftlichen Grenzen und Hürden bezüglich Inklusion sind vielfältig, wie schon an Hand des Fallbeispiels erläutert. Dies betrifft nicht nur Gesetzesgebungen, sondern auch wie welche Art von Behinderung in der Gesellschaft aufgenommen wird. Behinderungen sind vielseitig und komplex. Im allgemeinen Sprachgebrauch werden sie jedoch stark vereinfacht in körperliche, psychische oder geistige Behinderungen unterteilt, was kaum der tatsächlichen Realität entspricht. Besonders problematisch sind nicht-sichtbare Behinderungen, wie beispielsweise psychische Diagnosen. Dies wird jeweils besonders deutlich in Gesprächen mit Angehörigen. Für sie ist es manchmal kaum nachvollziehbar, warum der Partner, Sohn oder Tochter mit schweren Depressionen tagsüber das Bett kaum verlassen kann. Im Gegenzug können wir uns etwas besser in die Lebenssituation einer gehbehinderten Person mit Multipler Sklerose einfühlen, weil diese Behinderung sichtbar ist. Inklusion wird somit auch für

die einzelnen Kategorien in einem anderen Tempo vorangetrieben und vereinfacht könnte die These aufgestellt werden: „Je sichtbarer eine Behinderung, desto grösser die Chance zur Inklusion.“

4.1.1 Inkludierende Exklusion

Die Frage, ob tatsächlich alle Menschen mit einer Behinderung inkludiert werden wollen, wird kontrovers diskutiert. Sierck schreibt deshalb, der Inklusionsgedanke müsse akzeptieren „dass Menschen das Gegenteil dieser Idee anstreben: die Freiheit zum selbst gewählten Ausschluss, zur Exklusion.“ (zitiert nach Kuhlmann et al., 2018, S. 182). Nicht jeder geschützte Raum ist unbedingt schlecht, sondern er kann ein solidarischer und sozialer Ort sein, der vor übermässigen Ansprüchen schützt, welche nicht erfüllt werden können. Nach Uwe Becker können solche „Schonräume“ im besonderen Masse selbst bestimmt sein:

„Räume, die sich als nischenhafte Exklusionssphären jenseits der breiten Korridore der Inklusionspaläste platzieren, könnte man auch als innergesellschaftliche „Schonräume“ verstehen, die sich der zentralen Logik einer auf Leistung und Konkurrenz gegründeten Gesellschaft entziehen.“ (ebd. S. 182).

Becker stellt sogar die Frage, ob Menschen mit einer Behinderung, welche Werkstätten und Heime verlassen und in einem „normalen“ Sozialraum leben und einer „normalen“ Arbeit nachgehen, nicht genauso Ausgrenzungserfahrungen machen und ob sich diese dann nicht noch zusätzlich verstärken.

Diese Aussage deckt sich teilweise mit meiner eigenen Berufserfahrung. Allein der Gedanke, ausserhalb einer Werkstätte zu arbeiten, kann für manche Menschen mit einer Behinderung zu einem grossen Stresserleben und einer massiven Überforderung führen. Ähnliches trifft auch auf den inklusiven Schulunterricht zu: Junge Menschen mit einer kognitiven Behinderung stellen auf einmal fest, dass sie trotz viel gutem Willen des Umfelds nicht das selbe Niveau wie ihre Mitschüler und -schülerinnen erreichen. Sie fühlen sich ausgeschlossen, was in einem Alter, in dem das Dazugehören zu Peergruppen einen besonderen Stellenwert hat, frustrierend ist.

4.2 Meso-Ebene

Wie schon in den vorderen Kapiteln erwähnt, wird Inklusion auf der Ebene der Institutionen und Organisationen zwar diskutiert, die Umsetzung jedoch unterschiedlich gehandhabt. Werkstätten für Behinderte haben meistens selber keine „inkluisiven“

Strukturen, da sämtliche Angestellte ausser den Team- und Gruppenleitenden, Menschen mit einer Behinderung sind. Die Sichtweise: Leitung = Nicht Behindert = Experte, Angestellter = Mensch mit Behinderung = Klient wird so noch zementiert. Zudem bestehen für die Angestellten kaum Möglichkeiten, ausserhalb der Werkstatt, d.h. in einem „gemischten“ Umfeld zu arbeiten, um ihre Fähigkeiten auf dem ersten Arbeitsmarkt zu erproben.

Wie sich Institutionen auf einen inklusiven Weg machen könnten, wird in Kapitel 9 näher besprochen.

4.3 Mikro-Ebene

Da die Beraterin weder auf der Makro- noch auf der Meso-Ebene kaum konkret Einfluss nehmen kann, muss sie ihre Beratungen mit entsprechendem Wissen, mit ihrer Haltung, mit Methoden und Techniken so ausgestalten, dass sie ihrem Inklusionsauftrag einigermaßen gerecht werden kann.

Da die Beraterin selber Teil einer nicht inklusiven Gesellschaft ist, wird es ihr vermutlich nicht immer leicht fallen, in inklusiven Dimensionen zu denken. Die Bedingungen der Makro-Ebene sind diejenigen mit denen die Beraterin aufgewachsen ist und die sie selber beeinflussen. Dies hat selbstverständlich Einfluss auf die Art und Weise, wie sie ihre Beratung gestaltet.

Um eine inklusive Haltung zu erleichtern, kann eine bildliche Vorstellung unserer zukünftigen inklusiven Gesellschaft hilfreich sein; diese wird im nächsten Kapitel eingeführt.

5. Unsere Gesellschaft als „inklusives Haus“ = eine Vision

Um den Unterschied zwischen unserer jetzigen integrativen Gesellschaft und einer inklusiven als Vision zu vergegenwärtigen, stelle ich mir jeweils ein Haus mit diversen Räumen für Freizeit, Soziales, Arbeit, etc vor. Wir als „normal begabte“, nicht behinderte Menschen leben in diesen Räumen, nutzen sie ohne uns darüber Gedanken zu machen. Aktuell befinden wir uns in einer mehr oder weniger integrativen Welt. Darin würden wir einen gehbehinderten Bekannten im Rollstuhl zu uns einladen, um dann festzustellen, dass er sich nur im ebenerdigen Stockwerk aufhalten kann, aber zu den anderen Räumen in den oberen Geschossen, wie zum Beispiel den Arbeitsräumen keinen Zugang hat. Diese Behinderung ist sichtbar, wir können darauf

reagieren, indem wir einen Treppenlift einbauen, um ihm den Zugang zu ermöglichen. Doch was geschieht mit nicht-sichtbaren Behinderungen wie einer Lernschwäche oder einer psychischen Beeinträchtigung? Was benötigen sie, um die anderen Räume gleichberechtigt nutzen zu können? Was braucht eine Person mit einer psychischen Erkrankung, um sich im Raum „Soziales“ wohl zu fühlen, welche Art von Computer benötigt ein Mensch mit einer Lernschwäche, um ihn nutzen zu können?

Das Ziel in den nächsten Jahren wird demnach sein, erstens keine Einladung mehr auszusprechen, das Haus zu betreten, da es allen gehört und alle darin leben und zweitens, alle Räume für alle Menschen gleichberechtigt zugänglich zu machen. Dazu müssen wir eine gewisse Betriebsblindheit ablegen und uns einen neuen, offeneren Blick für diese Räume und die nötigen Veränderungen aneignen.

Und obwohl die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen nach wie vor keine vollständige Nutzung dieses „Hauses“ erlauben, so besteht doch die Möglichkeit, im Rahmen einer Alltagsberatung auf Inklusion hin zu arbeiten, damit Menschen mit einer Behinderung sich zumindest bewusst werden, dass ihnen dieses „Haus“ mit allen dazugehörenden Räumen ebenfalls gehört.

Das Hauptinstrument für die Beraterin ist demnach ihre eigene Haltung ihren Klienten und Klientinnen gegenüber. Die nächsten Kapitel gehen deshalb der Frage nach, welche Haltung Inklusion begünstigt und welche Methoden und Beratungsansätze dabei unterstützen können.

6. Inklusion und Beratung

6.1 Beratung als Kernelement der Sozialen Arbeit

Nestmann (2019) identifiziert vier Eckpfeiler in der Beratung: Information und Entscheidungshilfe, Prävention, Hilfe zur Problembewältigung, sowie Entwicklungs- und Entfaltungsförderung. Diese sollen im folgenden kurz zusammengefasst werden:

1. Informationsabgabe und Hilfe bei Entscheidungen

Nach Nestmann ist eine reine Informationsabgabe in der heutigen Welt, in der vieles im Internet zugänglich ist, kaum mehr nötig. Er versteht Informationsabgabe eher als Strukturieren und Ordnen, damit Klientinnen sich in der Fülle der Informationen zurecht finden und nach Möglichkeit selbständig

als mündige Menschen entscheiden können. Dazu gilt es, aktives Vertrauen herzustellen, damit die Bereitschaft besteht, Informationen überhaupt anzunehmen.

2. Prävention

Beratung soll unterstützen, zukünftige Aufgaben und Anforderungen bewältigen zu können, bevor sie zu Problemen werden, sowie eingetretene Belastungen möglichst früh in den Griff zu bekommen. Sie hilft auch dabei, chronifizierte Erkrankungen und Behinderungen in den Alltag zu integrieren, damit ein besserer Umgang damit erreicht werden kann.

3. Bewältigungshilfe

Beratung ist ein wichtiges Angebot zur Unterstützung beim Wiedererlangen der Handlungsfähigkeit nach Krisen und kritischen Lebensereignissen, aber auch beim Akzeptieren von Unveränderlichem. Nestmann beschreibt dies als „Brücke zurück“ zur gesellschaftlichen Teilhabe (2019, S. 18). Die Beraterin unterstützt dabei Menschen, die den Anschluss verloren haben, wieder dazuzugehören, sowie neue oder andere Zugänge zu finden.

4. Entwicklungsförderung

Beratung soll zur Weiterentwicklung und Entfaltung von neuen oder anderen Kräften anregen. Sie ist Anstoss zum Lernen, zur Hilfe zur Selbsthilfe, um gemeinsam oder allein zu einem späteren Zeitpunkt sich selber zu seinem Recht verhelfen zu können.

Nestmann beschreibt Beratung im Gegensatz zur Psychotherapie als ein Angebot, welches einem grösseren Personenkreis und unterschiedlichen Nutzergruppen zugänglich ist. Die Beraterin ist konfrontiert mit den verschiedensten Ratsuchenden und Anfragen, die nicht zwingend einer gängigen Norm entsprechen. Beratung versucht, Ausgrenzungen entgegenzuwirken und Grenzen abzubauen.

Beratung ist somit auch ein wesentliches Instrument zur Inklusion, denn sie unterstützt bei der Anschlussfindung an einen gesellschaftlichen Alltag. Allerdings erfordert dies auch eine gewisse Reflexion der eigenen Normalitätsmassstäbe. Die Beraterin muss sich deshalb bewusst sein, dass sie aus einem bestimmten kulturellen und gesellschaftlichen Blickwinkel denkt und handelt.

6.2 Beratung von Personen mit einer Behinderung: Von der Expertenberatung hin zur Prozessberatung

Grundsätzlich spielt es keine Rolle, ob die Person, die der Beraterin gegenüber sitzt eine Behinderung hat oder nicht. Es dreht sich darum, den jeweiligen Bedürfnissen und Möglichkeiten Raum zu geben und die Beratung dementsprechend anzupassen. Eine Person mit einer psychischen Erkrankung benötigt vielleicht einen anderen Kommunikationsstil als eine alleinerziehende Mutter, oder eine Person mit einer Lernschwäche.

Trotzdem scheint es wichtig, sich des Menschenbilds bewusst zu sein, welches die Beratung von Menschen mit einer Behinderung in den letzten Jahren geprägt hat. Traditionellerweise bestand diese Haltung aus einem defizitorientierten Denken und Bevormundung, welches Abhängigkeiten zusätzlich förderte.

Kuhlmann et al. (2018) sind der Meinung, dass im Sinne der Inklusion die Funktion der helfenden Beziehung neu überdacht und definiert werden muss. Da die Basisziele der UNO BRK Partizipation und Stärkung der Eigenverantwortung sind, sind nun andere Rollen und Haltungen gefragt.

Nach Edgar Schein waren bisher die Rollen von Helferinnen und Hilfeempfängerinnen gekennzeichnet durch die Experten-Laien-Differenz (zitiert nach Kuhlmann et al., 2018, S. 144). Die professionellen Helferinnen verfügten demnach über das nötige Fach- und Methodenwissen, um den Hilfeprozess zu organisieren, durchzuführen und allenfalls Finanzierungsmöglichkeiten zu eröffnen. Eine solche Expertenberatung ist besonders gefragt in Fällen, in denen beispielsweise spezifisch rechtliche Fragen im Vordergrund stehen. Die Beraterin hat in solchen Situationen die Rolle der Problemlöserin inne. In diesem Verständnis hat der Problemlöseprozess „Vorrang vor der Beziehungsgestaltung und Rationalität steht vor der Emotionalität.“ (S. 145).

Für die Klientin schafft dies natürlich Sicherheit, da der Lösungsweg klar vorgegeben ist. Jedoch ist ihre Autonomie und die Entscheidungsfreiheit eingeschränkt und sie wird in ihrer Bewältigungskompetenz nicht gefördert.

Schein stellt nun dieser Experten- oder auch Problemlöseberatung die Prozessberatung gegenüber. Diese sieht die Klientin als eigenverantwortlich und kompetent, um ihr Leben selber zu gestalten. Die Prozessberatung will deshalb das Experten-Laien-Verhältnis auflösen, zu Gunsten einer partnerschaftlichen Beziehung. Die wichtigsten Grundannahmen der Prozessberatung sind nach Kuhlmann et al. folgende: (S. 145)

- Es gibt nicht die richtige Lösung, sondern nur eine individuelle Suche nach dem Weg.
- Menschen wollen als Personen wahrgenommen werden, was schlussendlich auch die Änderungsbereitschaft fördert.
- Emotionen sind wichtiger als Rationalität.

Selbstverständlich heisst dies nicht, dass nun keine Expertinnen in beispielsweise rechtlichen Fragen mehr nötig sein werden. Es dreht sich darum, eine Balance zwischen Expertentum und Prozessbegleitung zu finden, zwischen der rationalen Beratung bezüglich Finanzen und der Begleitung einer Klientin auf ihrem Weg zu mehr Autonomie und Verwirklichung ihrer Ziele.

6.3 Inklusive Beratung nach *mensch-zuerst* oder wie es nicht sein sollte

Im Rahmen dieser Arbeit habe ich ein Gespräch mit drei Gründungsmitgliedern der Sektion Rorschach von *mensch-zuerst* (unabhängiger Verein für Menschen mit Lernschwierigkeiten) durchgeführt. Sie haben mir exemplarisch berichtet, mit welchen Schwierigkeiten Menschen mit einer Behinderung, hier stellvertretend Menschen mit einer Lernschwäche in Beratungen nach wie vor konfrontiert sind:

- Menschen mit einer Lernschwäche trauen sich oft nicht in Beisein von „normalen“ Menschen, für ihre Bedürfnisse einzustehen. Sie haben nicht gelernt, frei zu reden.
- Sie haben den Eindruck, dass ihnen schon im voraus nichts zugetraut wird und dürfen neues nicht ausprobieren.
- Sie werden nicht richtig verstanden, es wird ihnen nicht richtig zugehört und sie fühlen sich nicht ernst genommen.
- Es wird über sie hinweg gesprochen und entschieden.



Abbildung 2: Hubbe in Sozialverband Deutschland: „Da ist viel Sensibilität und Aufklärung nötig“

Obwohl es sich hierbei um nicht-empirisch belegte Einzelmeldungen handelt, kann davon ausgegangen werden, dass diese Art von Haltung in Beratungen keine Ausnahme darstellt. Dies deckt sich teilweise auch mit meinen eigenen Erfahrungen. Grundsätzlich hat wohl jede Beraterin den Anspruch an sich, ressourcenorientiert zu arbeiten; jedoch ist die defizitäre Brille gerade im Behindertenbereich sehr häufig eher die Regel als die Ausnahme. Und wie oft ertappt man sich dabei, beispielsweise mit der Beiständin oder den Eltern zu sprechen anstelle mit der betroffenen Person selber. Oder wie oft werden Wünsche von Menschen mit einer Behinderung als von vornherein nicht realisierbar eingestuft, ohne sich über deren Hintergründe Gedanken zu machen. Solches Verhalten führt zwangsweise dazu, dass sich Menschen mit einer Behinderung in der Beratung nicht ernst genommen fühlen.

In der Diskussion mit den Mitgliedern von *mensch-zuerst* wurde deshalb auch über mögliche Kriterien für eine inklusive Beratung gesprochen. Sie führen selber Peer-Gespräche durch und kennen als Betroffene die Seite des Beratenden, sowie des Klienten.

Ihrer Erfahrung nach möchten Menschen mit einer Behinderung:

- Ganzheitlich als Person wahrgenommen werden, mit all ihren Stärken und Fähigkeiten und nicht nur mit den Defiziten.
- Auf Augenhöhe beraten werden
- Im Zentrum stehen, d.h. keine Beratung über sie, sondern mit ihnen
- Unterstützt werden in ihrem Bestreben nach Selbstbefähigung und Selbständigkeit.
- Ermutigt werden, Ziele und Wünsche zu verwirklichen
- Die Möglichkeit haben, Neues auszuprobieren, wenn auch mit Sicherheitsnetz.
- Keinen Behindertenbonus!
- Beratung im Tandem, zusammen mit einer betroffenen Person.

Im Gespräch wurden keine alltagspraktischen Techniken oder Handlungsanweisungen genannt; es ist also davon auszugehen, dass Inklusion hauptsächlich als Haltung in der Beratung spürbar ist. Dies deckt sich mit der Aussage von Hermes (2017, S. 30), wonach die Grundhaltung, im speziellen die ressourcenorientierte Grundhaltung, mehr als die entsprechende Methode eine gute Beratung ausmacht.

6.4 Haltungen der Systemischen Beratung für eine gelebte Inklusion

Die Aussagen von Betroffenen, sowie meine eigenen Erfahrungen und diverse Weiterbildungen haben mich zum Schluss geführt, dass sich die systemische Sicht- und Arbeitsweise speziell für eine haltungsbasierte inklusive Beratung anbietet, da sie die Beraterbeziehung und die damit verbundenen Grundhaltungen in den Mittelpunkt rückt.

Kurzer Einblick in die Systemische Beratung:

Der Systemische Ansatz sieht, analog zu Luhmann, den Menschen als Teil verschiedener Systeme, die sich alle wechselseitig beeinflussen. Von Luhmann, resp. Maturana wurde auch das Konzept der Autopoiese übernommen, welches davon

ausgeht, dass Systeme eigenständig sind, sich selbst erhalten und verändern (Selbststeuerung).

Eine weitere Grundhaltung ist der Konstruktivismus: Es gibt keine objektive Realität, sondern nur eine eigene Wahrnehmung, die geprägt ist von eigenem Erleben und Fühlen. Demnach ist es kaum möglich zu wissen, wie das Gegenüber die Welt sieht und wahrnimmt.

Im folgenden Kapitel wird sich die Relevanz dieser beiden Prämissen, Autopoiese und Konstruktivismus, auf eine inklusive Beratung genauer zeigen.

Die Systemische Beratung verfügt über einen umfangreichen Methodenkoffer, auf den hier nur kurz eingegangen werden kann. Schlippe, von & Schweitzer haben diese wie folgt unterteilt (2013, S. 8f):

- **Contracting** : Wie können Aufträge geklärt und ausgehandelt werden.
- **Systemisches Fragen**: Zirkuläres Fragen, Fragen, um Unterschiede zu verdeutlichen etc.
- **Symbolisch-handlungsorientierte Interventionen**: Familienskulpturen, Strukturaufstellungen.
- **Über Gefühle sprechen**: Bindungen thematisieren, Hypothesen aufstellen, etc.
- **Kommentare im und nach dem Gespräch**: Umdeutung, Reframing, Wertschätzung etc.
- **Reflektierendes Team und reflektierende Positionen**: Unterstützung von Menschen, sich selbst dabei zu beobachten, wie sie die Welt sehen.

Kuhlmann et al. betrachten den systemischen Ansatz sowie seine Methoden und Grundhaltungen für die Inklusionsarbeit für besonders hilfreich und wertvoll, weil sie zum einen den Blick auf das gesamte Sozialsystem und zum anderen grossen Wert auf die Beziehungsorientierung legen (S. 134). Systemische Arbeit versucht, ein vertieftes Selbstverstehen im Klientinnensystem zu erzielen und bietet erweiterte Perspektiven auf „das Problem“ und die „Index-Patientin/Klientin“ an. So können Handlungsmöglichkeiten erweitert und neue Erfahrungen gemacht werden.

Welche Grundhaltungen der Systemischen Beratung Inklusion unterstützen können, soll nun genauer untersucht werden:

Haltung des „Nicht Wissens“

Systemisch gesehen gibt es keine Wirklichkeit, sondern diese ist abhängig vom jeweiligen Betrachter. Gerade der Konstruktivismus, als Kernelemente der Systemischen Beratung macht deutlich, dass die Wirklichkeit der Klientin für die Beraterin weitestgehend unbekannt ist.

Laut Mitgliedern von *mensch-zuerst* entspricht eine Beratung, welche nur durch eine Person ohne Behinderung geführt wird, nicht dem Gedanken der Inklusion, da es auch aus konstruktivistischer Sichtweise für Nichtbetroffene kaum möglich ist, sich vollständig in die Situation des Gegenübers einzufühlen. Dies betrifft die Beraterin, aber auch Angehörige und Beistände. Nun ist es rein praktisch unmöglich, für jede Behinderung eine entsprechende Peer-Beraterin hinzuzuziehen. Folglich muss sich die Beraterin eine Haltung des „Nicht Wissens“ zu eigen machen. Dies heisst mit den betroffenen Personen sprechen und nicht über Beistände oder Eltern. Zudem hilft die konstruktivistische Grundhaltung laut Hermes (2017, S. 25), eigene Hemmschwellen gegenüber der Klientel mit einer Behinderung abzubauen. Da wir das Gegenüber sowieso nur subjektiv erfassen können und dies unabhängig davon, ob die Person eine Behinderung hat oder nicht, kann sich die Beraterin auf das Beratungssetting konzentrieren. Die Behinderung an sich tritt somit in den Hintergrund.

Der Konstruktivismus hilft, eine für die Inklusion förderliche Haltung des Nicht-Wissens einzunehmen, um offen und neugierig auf die Anliegen des Gegenübers einzugehen. Es heisst auch zu akzeptieren, dass es keinen „finalen Zustand von Verstehen geben kann, da hinter dem Verstehen immer das neue Rätsel beginnt.“ (Erpenbeck, 2020, S. 129).

Von der Neutralität zur Neugier

Laut Green u. Herget (zitiert nach Schlippe, von & Schweitzer, 2013, S. 206) ist der Aufbau einer warmen, empathischen Beziehung eine wichtige Grundlage für den Beratungsverlauf. Die Beraterin nimmt Anteil am Leben der Klientin und versucht zu verstehen, was in deren Leben passiert. Neutralität, obwohl sinnvoll gegenüber Lösungsansätzen der Klientel, ist für eine inklusive Haltung nicht nur anregend oder unterstützend, denn sie nimmt hin und hat einen eher passiven Charakter. Neutralität begünstigt allerdings eine „Haltung respektvoller Neugier“ (S. 207), die dazu führt, nicht einfach eine mögliche Beschreibung zu akzeptieren, sondern weiter zu (hinter) fragen. Eine inklusive Beratung kann sich diese Neugier zu eigen machen, indem sie die eigene Unwissenheit der Lebenswelt der Klienten mit Behinderung gegenüber

akzeptiert und unvoreingenommen immer wieder bereit ist, neue Wege und Möglichkeiten zu entdecken. Die systemische konstruktivistische Haltung „Es könnte aber auch alles ganz anders sein“ hilft dabei, sich nicht in vorschnellen Urteilen zu verrennen, sondern sich immer wieder zu hinterfragen.

Autonomie, Expertentum und Sinnhaftigkeit

Da sich soziale Systeme selber organisieren, neu ordnen und somit autonom sind, gibt es laut Schlippe, von & Schweitzer (S. 113) auch keine Möglichkeit, zielgerichtet auf Prozesse innerhalb dieser Systeme zuzugreifen oder diese zu verändern. Die Beraterin kann sich deshalb getrost vom Gedanken verabschieden, auf ein System einwirken zu können, da dieses sowieso tut, was für es Sinn macht. Sie ist somit nicht mehr Expertin für das Leben ihrer Klientel, sondern nur noch für den Beratungsprozess indem sie Ideen und Hypothesen einbringt, die betrachtet, verworfen oder auch eben akzeptiert werden können. Schlussendlich entscheidet immer die Klientin, ob die Intervention in Form einer Hypothese für sie Sinn macht.

Eine inklusiv arbeitende Beraterin akzeptiert demnach, dass Autonomie nicht das Ziel, sondern der Ausgangspunkt jeglicher Beratung darstellt. Sie befindet sich somit nicht mehr in einer Haltung des „Besserwissen-müssens“ und der Bevormundung, sondern sie traut ihrer Klientel zu, selbständig Entscheidungen zu treffen, die für sie in diesem Moment Sinn macht. Menschen mit einer (angeborenen) Behinderung haben oft die Erfahrung gemacht, dass über sie hinweg entschieden wird; wirkliche Autonomie war unter Umständen für sie bis jetzt gar kein Thema oder schien unerreichbar. Sie befinden sich deshalb auf einem unbekanntem Terrain, welches erst erkundet werden muss. Schulz von Thun (2001, S. 187) spricht in diesem Zusammenhang vom „Selbstkonzept“, also der Erfahrungswelt, welche sich eine Person aus den zig Botschaften über sich selber zusammengestellt hat. Wenn ein Mensch mit einer Behinderung vielleicht jahrelang gehört hat, dass ihm dies oder jenes nicht möglich sein soll, so wird er Zeit brauchen um festzustellen, dass dem unter Umständen gar nicht so ist, und um sein Selbstkonzept dementsprechend anzupassen.

Gleichberechtigung und Augenhöhe

Für Menschen mit einer Behinderung spielen beide Begriffe eine grosse Rolle. Da jedoch jede Beraterin von sich den Anspruch hat, „auf Augenhöhe“ zu beraten, sind einige zusätzliche Gedanken dazu wertvoll.

Augenhöhe und Gleichberechtigung kann auch in Gleichwürdigkeit zusammengefasst werden. Jesper Juul (zitiert nach Erpenbeck, 2020, S. 28) definiert Gleichwürdigkeit

wie folgt: „... bedeutet nach meinem Verständnis sowohl „von gleichem Wert“ (als Mensch) als auch „mit demselben Respekt gegenüber der persönlichen Würde und Integrität des Partners“. In einer gleichwürdigen Beziehung werden Wünsche, Anschauungen und Bedürfnisse beider Partner gleich ernst genommen(...). Gleichwürdigkeit wird damit dem fundamentalen Bedürfnis aller Menschen gerecht, gesehen, gehört und als Individuum ernst genommen zu werden.“

Nun stellt sich die Frage, wie wir als Beratende eine solche Haltung der Gleichwürdigkeit einnehmen können. Erpenbeck schlägt dafür das Modell der Okay-Positionen (Modell von Harris, 1973) vor. Dieses Modell kann hier nicht in seiner ganzen Komplexität vorgestellt werden, ich möchte deshalb nur einige hilfreiche Aspekte davon herausstreichen. In der konstruktivistischen Sichtweise existiert keine absolute Realität sondern nur diejenige, die wir uns selber konstruieren. Dies betrifft auch Menschen, die wir treffen und beraten. Schon bevor die Beratung angefangen hat, mache ich mir ein Bild über die Person, die uns demnächst gegenüber sitzen wird. Dieses Bild setze ich automatisch in Verhältnis zu meinem eigenen inneren Bild (S. 28). Wenn ich mir und meinen Eigenheiten selber nicht positiv gegenüberstehe, kann ich meinem Gegenüber auch keine positive Haltung einnehmen. Für die inklusiv arbeitende Beraterin bedeutet dies, sich immer wieder auch während des Gesprächs zu hinterfragen, ob sie nun auf der positiven Ressourcenseite oder auf der Seite der Defizite steht. Erpenbeck bezeichnet dies als ein gutes Beispiel für die „systemische Grundannahme, dass das Interaktionshandeln eines Systemelements nach dem Prinzip der Zirkularität auf dieses Element zurückwirkt.“ (S. 31). Wenn ich mich selber respektiere, bez. mit mir selber auf Augenhöhe verkehre und einigermaßen freundlich und verständnisvoll mit meinen Eigenheiten umgehen kann, umso mehr kann ich meinem Gegenüber eine Haltung auf Augenhöhe einnehmen. Und „echte, wirklich empfundene Achtung ist ansteckend!“ (S. 34)

Zirkuläres Denken

Zirkuläres Denken hilft einerseits zu beschreiben, wie Menschen in Systemen miteinander verbunden sind und andererseits, welche Funktion ihr Verhalten in diesem System haben könnte. Es wird nicht mehr mit „Wenn-dann“ argumentiert, sondern mit „wozu“. Bei Menschen mit einer Behinderung tritt die Behinderung zu Gunsten der Verhaltensweise in den Hintergrund.

Als systemische Haltung bezüglich Inklusion kann das zirkuläre Denken hilfreich sein, um das Zusammenspiel von Gesellschaft und Menschen mit Behinderung zu beschreiben. Als Beispiel kann folgende Annahme gemacht werden: Unsere aktuelle

Gesellschaft bietet Menschen mit einer Behinderung kaum Möglichkeiten an, am normalen Arbeitsleben teil zu haben. Da so wenig Menschen mit einer Behinderung im normalen Arbeitsleben integriert sind, geht die Gesellschaft davon aus, dass sie (die Menschen mit einer Behinderung) dazu nicht in der Lage sind.

Inklusiv und systemisch gedacht legt dies den Fokus weg von den individuellen Verantwortlichkeiten hin zu dem Zusammenspiel Gesellschaft – Mensch.

Zirkulär kann aber auch die Wahrnehmung sein: Zirkularität bedeutet in dem Sinn, dass die eigene Haltung auf das Gegenüber zurückwirkt. Hier verweise ich auf den obigen Abschnitt bezüglich Augenhöhe und Gleichwürdigkeit.

Ganzheitliche Wahrnehmung der Person mit Fähigkeiten und Stärken

Ressourcenorientierung

Die Zusammenarbeit mit Menschen mit einer Behinderung ist traditionellerweise geprägt von einem starken Defizitgedanken. Dies hat der kurze Streifzug durch die Geschichte der Behindertenarbeit in Kapitel 2.2 gezeigt, wobei auch heute noch eher darauf geachtet wird, Defizite auszugleichen, anstelle Fähigkeiten zu fördern. Zudem besteht nur Anspruch auf sozialversicherungsrechtliche Leistungen, wenn eine Diagnose besteht, resp. Defizite besonders ausgeprägt sind.

Der systemische Ansatz geht von einer optimistischen Grundhaltung aus: Jeder Mensch verfügt über die nötigen Ressourcen um seine Probleme selber zu lösen; er nützt sie im Moment nur nicht. Der Fokus geht somit weg von der Diagnose und den Defiziten, hin zu Lösungsmöglichkeiten.

Eine inklusive Beratung unterstützt Menschen mit einer Behinderung darin „selbst wirksam“ zu werden, indem sie feststellen, dass sie genügend Ressourcen haben, um mit schwierigen Situationen selber zurecht zu kommen.

Auch das Ernst nehmen von Wünschen und Träumen, das Suchen nach den Ressourcen zur deren Verwirklichung wie sie in der *Persönlichen Zukunftsplanung* (siehe Kapitel 7) beschrieben werden, sind weitere Instrumente zur Selbstwirksamkeit.

Vernetztes Denken

Systemisches Denken geht nicht ohne die Klientin in ihrem Umfeld zu sehen. Wie mit der Autopoiese beschrieben, beeinflussen sich die verschiedenen sozialen Akteure und Netzwerke gegenseitig. Haben Eltern dem behinderten Sohn gegenüber Schuldgefühle, so werden sie versuchen, ihm möglichst viel abzunehmen und ihn zu schützen, was wiederum seinen Ablösungsprozess beeinflusst. Sobald er auf seine Autonomie pocht, wird er feststellen, dass er nicht gelernt hat, selbständig zu leben, was im

Gegenzug die Schuldgefühle der Eltern wieder verstärken kann, etc. Deshalb ist es für eine inklusive Beratung wichtig, dieses soziale Umfeld miteinzubeziehen, sei dies in Form von Familie, Freunde oder auch Wohnraum. Das Fallbeispiel in Kapitel 3 hat diesbezüglich gezeigt, wie wichtig der Kontakt zu nicht-behinderten Personen ist, um Zugang zu einer anderen Normalität zu erhalten. Gerade Personen mit einer Behinderung sind in gewissen Fällen nur noch von Fachpersonen umgeben, was ihre Abhängigkeit noch zusätzlich erhöht. Deshalb spielen informelle Kontakte eine grosse Rolle für die Inklusion. Auf die Funktion des Netzwerkes wird speziell in Kapitel 7 eingegangen.

6.5 Fazit

Eine inklusive Beratung sollte sich vermehrt als eine Prozessberatung sehen, ohne dabei das Expertenwissen komplett zu vernachlässigen. Die im vorgängigen Kapitel beschriebenen Handlungsansätze und Leitideen aus der Systemischen Beratung können eine solche Prozessberatung wesentlich unterstützen.

Abschliessend möchte ich noch hervorheben, dass eine inklusive Beratung eben auch bedeutet, gewisse Dinge zu lassen, resp. zu akzeptieren, wenn eine Klientin eben nicht inkludiert werden will, sondern mit ihrer aktuellen Situation zufrieden ist. Es gibt diesbezüglich keinen Gradmesser der Inklusion, es zählt einzig und allein das Ziel und Bedürfnis der Person mit einer Behinderung.

Wie so vieles krankt auch eine inklusive Beratung an einem Denkfehler - Wenn nämlich Inklusion zu Ende gedacht werden soll, bräuchte es gar keine inklusive Beratung mehr, da es in diesem Sinn auch keine Behinderung mehr gibt, sondern nur noch Menschen mit bestimmten Merkmalen und Eigenschaften. Dies macht schlussendlich eine spezielle Beratung für Menschen mit einer Behinderung obsolet.

Da wir uns jedoch erst auf dem Weg zur Inklusion begeben haben und dieser noch weit und steinig sein wird, macht es Sinn, mit Hilfe einer inklusiven Beratung erste Schritte zu gehen.

7. Persönliche Zukunftsplanung: Inklusiv und systemisch

Wenn Inklusion, das heißt die Möglichkeit der Teilhabe am sogenannten normalen gesellschaftlichen Leben ernst genommen werden soll, dann muss Menschen mit einer Behinderung die Möglichkeit gegeben werden, sich vertieft mit ihren Wünschen für ein gutes Leben auseinanderzusetzen. Ein methodisches Beispiel dafür ist die *Persönliche Zukunftsplanung* (PZP).

PZP umfasst mehrere methodische Planungsansätze, die es Menschen mit, aber auch ohne Behinderung erlauben soll, sich eine Vorstellung von einer erstrebenswerten Zukunft zu machen und diese zusammen mit einem von ihnen ausgewählten Unterstützernetz Schritt für Schritt zu realisieren.

Es ist nicht Ziel dieser Arbeit, die erwähnten Planungsansätze im Detail zu beschreiben. In den nächsten Kapiteln soll deshalb kurz auf die Umsetzung und vor allem auf die entsprechende inklusive und systemische Haltung, welche hinter PZP steht, eingegangen werden.

7.1 Umsetzung

PZP bietet sich besonders bei speziellen Übergängen an, wie zum Beispiel: Wechsel von Schule in Ausbildung, Auszug von zu Hause, Auszug aus der Wohngruppe, Arbeitsplatzwechsel, Wahl einer Freizeitaktivität etc. Es dreht sich dabei um die Gestaltung der nahen Lebensräume, indem sich die Person überlegt, was ihr wichtig ist, und wie sie leben und arbeiten möchte.

Dazu lädt die Person mit einer Behinderung wenn nötig mit Hilfe der Moderatorin diejenigen Menschen ein, welche in ihrem Leben eine bestimmte Rolle spielen. Dies können Personen aus dem Privatleben sein, Freunde, Nachbarn und Verwandte, aber auch Fachpersonen. Diese Gruppe Menschen bilden den „Unterstützerkreis“, der zusammen mit der Hauptperson und der Moderatorin anlässlich eines „Zukunftstreffens“ darüber nachdenkt, wie und mit welchen Stärken sie ihr Ziel, ihre Wünsche und Träume erreichen kann, welche Schritte es dafür benötigt, und wer welche Aufgabe dabei übernehmen könnte. Ein vom Unterstützerkreis ernannter Agent kann bei Bedarf deren Umsetzung im Auge behalten.

7.2 Hintergrund und Entstehung

Die Methode der Persönlichen Zukunftsplanung wurde in den 80er Jahren in den USA und in Kanada entwickelt (*person centred planning*) und kam Mitte der 90er Jahre nach Deutschland. In Grossbritannien ist PZP seit 2001 Bestandteil der offiziellen Sozialpolitik.

In der Schweiz ist PZP seit rund 5 Jahren bekannt und wird vor allem von unabhängigen Moderatorinnen angeboten.

Der Grund, weshalb der Ansatz des *person centred planning* vor allem in den USA zu Anfang besonders erfolgreich war, war das mehrheitliche Fehlen staatlicher Hilfeleistungen (Gaube & Felder, 2014, S. 6). Somit wurden Privatpersonen, Eltern und Selbsthilfegruppen als Alternative zu den fehlenden staatlichen Unterstützungsleistungen Ausgangspunkt des personenzentrierten Ansatzes. Den nach wie vor institutionskritischen Charakter hat PZP bis heute beibehalten, unter anderem, weil ein Interessenskonflikt zwischen Institution und Bewohnerin oder Klientin befürchtet wird. Allerdings wird PZP durchaus als Angebot angesehen, welches von einer unabhängigen Beratungsstelle durchgeführt werden könnte. (S. 85-87)

7.1 Inklusive und systemische Haltung

PZP ist nicht nur ein Methode, sondern versteht sich auch als andere Sichtweise auf Menschen mit Behinderung, welche ganz im Sinne der Inklusion steht. Im Gegensatz zur traditionellen Hilfeplanung oder auch eines Standortgespräches orientiert sich PZP nicht an der Behinderung und deren Defizite, sondern an den individuellen Fähigkeiten und Stärken einer Person. Nach Doose (2013) hat ein Standortgespräch oft zum Ziel, unerwünschtes negatives Verhalten zu reduzieren und sieht die Person vor allem im Kontext institutioneller (Finanzierungs-) Möglichkeiten. Da meistens Fachpersonen anwesend und gleichzeitig Entscheidungsträger sind, wird die professionelle Distanz noch zusätzlich betont (S. 19). Dies widerspricht den Grundsätzen der Inklusion, da Menschen mit einer Behinderung weiterhin im Kontext von behinderungsspezifischen Angeboten gesehen werden. Zudem bestimmen die Fachpersonen als Experten über das weitere Vorgehen, und die Wünsche der Hauptperson werden nur insofern in Betracht gezogen, soweit diese hinein passen.

PZP verfolgt diesbezüglich einen ganz anderen ressourcenorientierten und wertfreien Ansatz, welcher durch die in Kapitel 6 formulierten inklusiven und systemischen Handlungsgrundsätze unterstützt werden kann.

So spielen beispielsweise **Träume** und **Wünsche** in PZP eine grosse Rolle. Sie stehen im Zentrum und werden ernst genommen. In einer traditionellen Beratung wird mit Träumen eher ambivalent umgegangen. Die Befürchtung ist jeweils gross, dass Menschen mit einer Behinderung unrealistische Träume formulieren und dementsprechend enttäuscht sind, wenn diese nicht erreicht werden können. Die Beratenden haben somit die Tendenz, relativ schnell von solchen Träumen abzulenken, um auf sehr realistische Möglichkeiten umzuschwenken.

Im Gegensatz dazu versucht PZP nicht, Träume zu umgehen sondern arbeitet mit ihnen, indem nach dem Kern und dem Hintergrund gefragt wird. Anschliessend wird an der Umwandlung des Traums in einzelne gangbare Schritte gearbeitet. Auch wenn schlussendlich der Traum weiterhin ein Traum bleibt, so kann dieser Suchprozess eine gute Möglichkeit darstellen, sich als autonome, selbstwirksame Person zu erleben.

Inklusive und systemische Haltung:

An diesem Punkt sei auf Kapitel 6 hingewiesen, im speziellen auf das Thema Autonomie und Expertentum. Die Beraterin wird von Anfang an die Autonomie ihrer Klientin als Ausgangspunkt akzeptieren. Die Hauptperson mit ihrem Wunsch steht im Mittelpunkt und ist Expertin über ihre eigenen Träume und Vorstellungen.

Die systemische Grundhaltung der offenen Neugier gegenüber den Wünschen und Lebensentwürfen der Klientin unterstützt dabei, diesen Suchprozess offen zu gestalten. Es dreht sich darum, zusammen mit der Klientin auf eine Reise zu gehen, diesen Suchprozess mit Achtung und Respekt zu begleiten, auch wenn die Beraterin vielleicht im Moment noch nicht weiss, wohin sie dies führen wird.

Im weiteren sei nochmals auf die Ressourcenorientierung verwiesen, die sich in der Methode PZP widerspiegelt. Die systemische Haltung ist grundsätzlich eine optimistische, sie orientiert sich weniger daran, ob ein Traum nicht zu verwirklichen ist, sondern daran, was er symbolisiert. Sie geht davon aus, dass die Hauptperson genügend Fähigkeiten mitbringt, um zumindest Teile davon zu realisieren.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die **Sozialraumorientierung**. Da PZP die Hauptperson im Kontext ihres Umfelds und normalen Lebens in Dorf, Stadt und

Quartier sieht, nehmen hauptsächlich Menschen ohne Behinderung aus dem nahen Umfeld an einer Zukunftsplanung teil. Es macht zwar durchaus Sinn, auch Vertreterinnen von Institutionen einzuladen, da sie auf Grund ihres Auftrags über mehr zeitliche Ressourcen verfügen. Sie können auch über Möglichkeiten von Organisationen informieren, so dass weniger Zeit mit der Suche nach institutionellen Lösungen verloren geht. Jedoch sollte die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderung innerhalb eines Unterstützerkreises im Zentrum stehen, da dadurch das gleichberechtigte Zusammenleben zwischen Menschen mit Behinderung und ohne Behinderung gefördert wird, und das Verständnis füreinander wachsen kann.

Inklusive und systemische Haltung:

Das vernetzte Denken, resp. der Einbezug der diversen Systeme ist ein Kernelement der Systemischen Beratung. Zirkularität und Autopoiese als Haltung bedeutet, die Wechselwirkungen zwischen den Systemen und der Hauptperson anzuerkennen und damit zu arbeiten.

Die Systemische Beratung unterscheidet unterschiedliche Systeme wie Familien, Organisationen, Kooperationen und Netzwerke.

Während Familien und Organisationen sich idealtypisch durch klare Grenzen unterscheiden, sind die Grenzen von Netzwerken eher diffus und durchlässig. Als Netzwerke können beispielsweise Freundeskreise von Familienmitgliedern und Nachbarschaften im Quartier oder im Haus sein. Sie haben keinen bestimmten Zweck und sind auch nicht zeitlich befristet. Ein wichtiger Aspekt dieser Netzwerke ist die Potenzialität (Schlippe, von & Schweitzer, 2013). Sie bestehen nicht nur aus aktuellen, sondern auch aus potenziellen, im Bedarfsfall aktualisierbaren Beziehungen, die in schlechten Zeiten eine ideale Reserve an Ressourcen darstellen. (S. 143).

Die Netzwerktheorie unterscheidet zwischen starken und schwachen Beziehungen. Interessant für das Thema Inklusion sind die schwachen Beziehungen. Während starke Beziehungen einerseits Schutz und Geborgenheit aber auch wenig neues bieten, erleichtern schwache Beziehungen das Auffinden von Neuem. Sie sind als eine Brückenfunktion eher eine Chance, jemanden zu finden, der jemanden kennt, der bei einem Problem eventuell weiter helfen kann. Inklusion ist grundsätzlich kein Expertenthema. Und je grösser die Vielfalt an Menschen und Meinungen in einem Unterstützerkreis, desto mehr Ideen können entwickelt werden.

Das „Zukunftstreffen“ bildet das Herzstück einer PZP. Hier werden Geschichten und Episoden zusammengetragen, um die Hauptperson aus ganz unterschiedlichen Perspektiven kennen zu lernen. Daraus entsteht Schritt für Schritt ein Plan zur Umsetzung der Ziele, die sich die Hauptperson gesetzt hat. Die Moderatorin hat hier eine besondere Aufgabe, bei der ihr die systemische Haltung hilfreich sein kann.

Inklusive und systemische Haltung:

Systemisch gesehen ist die Moderatorin verantwortlich für den Prozess und nicht für das Resultat. Dies ist in diesem Zusammenhang besonders wichtig, da gerade während eines Zukunftstreffens sehr viele unterschiedliche Personen zusammenkommen und das Resultat vollkommen offen ist. Ein Treffen bis zu 20 Personen zu moderieren ist eine Herausforderung. Die Moderatorin weiss nicht, wer sich wie einbringt und hat die Aufgabe, ihre Klientin und ihr Anliegen ins Zentrum zu stellen. Unter Umständen hat sie es vielleicht auch mit negativen Rückmeldungen zu tun, die sie aufnehmen, jedoch in eine ressourcenorientierte Form umdeuten sollte. Verwiesen sei diesbezüglich auf das Modell der Okay-Positionen und die Zirkularität des Handelns. Wenn die Beraterin sich innerlich auf die eigene Ressourcenseite stellen kann, wird es ihr eher möglich sein, den Teilnehmenden am Zukunftstreffen mit der nötigen Haltung zu begegnen. Aber auch für die Hauptperson kann ein solches Zukunftstreffen mit Ängsten verbunden sein, denn sie steht jetzt als eigenständiger Mensch im Zentrum. Wie die Rückmeldungen den Mitgliedern von *mensch-zuerst* gezeigt haben, können solche Erfahrungen von Menschen mit einer Behinderung eher selten gemacht werden. Dieses Ernstnehmen einer Person in ihrer Ganzheit ist meines Erachtens ein Schlüsselement zur Inklusion.

7.2 Wirkung von PZP auf individueller Ebene

Eine Studie von 2017 hat gezeigt, dass die planenden Personen das Interesse und Wertschätzung, die ihnen während des PZP entgegengebracht wurde, als emotional stärkend empfunden haben (Adler & Georgi-Tscherry, 2017, S. 25).

Die Autorinnen der Studie sind der Meinung, dass das Gefühl der Selbstwirksamkeit durch die Erfahrung des selbstbestimmten Handelns erlangt werden kann und dass selbst das Prüfen von verschiedenen Möglichkeiten, das Fällen von Entscheidungen die Selbstbestimmung vergrössert. In diesem Sinne half die Stärkung, welche über das Zukunftstreffen hinaus Bestand hatte, einigen planenden Personen, kleinere oder

grössere Veränderungen zu erreichen oder Entwicklungsräume und -möglichkeiten zu entdecken (S. 41).

7.3 Wirkung von PZP auf organisatorischer und kontextueller Ebene

Adler & Georgi-Tscherry haben in ihrer Studie ebenfalls ausgeführt, dass PZP nicht nur bei der planenden Person sondern auch auf organisatorischer und kontextueller Ebene Auswirkungen haben kann und sollte.

Alle in der Studie befragten Personen haben sich nach dem Zukunftstreffen bestärkt gefühlt, neue Ideen und Pläne zu verwirklichen. Dieses neu gewonnene Selbstwertgefühl wirkt sich auch dahingehend aus, dass sich eine Person beispielsweise mutiger einbringt und zu ihren Plänen steht. Dies wird längerfristig auch Konsequenzen auf das Angebot von Institutionen und Organisationen haben.

Bis jetzt scheinen jedoch planende Personen bei der Umsetzung ihrer Wünsche und dem aktiven und selbstbestimmten Anfragen bei Organisationen eher auf Barrieren zu stossen. Sie erleben beispielsweise Sozialversicherungen wie die IV als wenig flexibel. Es scheint sich also (noch) keine Veränderung in Haltung und Struktur in den Organisationen etabliert zu haben. Jedoch bilden sich andere parallele Strukturen und Angebote als Alternative zu den traditionellen Möglichkeiten heraus und eher unkonventionelle Wege von Organisationen oder Vereinen, deren Ziel die Teilhabe von Menschen mit einer Behinderung ist, werden unterstützt (S. 43).

Diese Problematik nimmt auch Koenig (undatiert, S. 3) auf, indem er schreibt, dass die Mehrheit der Organisationen und Dienstleistungen für behinderte Menschen nach wie vor nicht so ausgestaltet sind, dass ihre Nutzer und Nutzerinnen massgeschneiderte Unterstützungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen könnten.

Dies führt dazu, dass nach O'Brien & O'Brien „die Anwendung einer „kontext-freien“ oder genauer gesagt, kulturell nicht ausreichend sensiblen Herangehensweise an personen-zentrierte Methoden in und durch Organisationen ...zwangsläufig zum Scheitern verurteilt“ ist. (zitiert nach Koenig, S. 3)

Es scheint also unabdingbar, dass sich eine Organisation, welche die UNO BRK mit dem Schwerpunktthema Inklusion und der Umsetzungsmethode PZP ernst nimmt, sich mit möglichen Veränderungen ihrer Haltung und dadurch ihres Angebots befasst.

7.4 Fazit

Nach wie vor wird PZP in der Schweiz eher selten angewandt. Adler & Georgi-Tscherry erwähnen, dass nur wenige Personen gefunden wurden, die eine Persönliche Zukunftsplanung gemacht haben und dass leider noch wenige Planungen stattgefunden haben (S. 46). Es ist jedoch zu hoffen, dass sich dies in absehbarer Zeit ändern wird.

PZP sollte jedoch mit der entsprechenden inklusiven Grundhaltung (Autonomie, Gleichwertigkeit, Vernetztheit, offene Neugier, Blick auf die Ressourcen, etc.) durchgeführt werden, sonst besteht die Gefahr, dass aus PZP ein institutionelles Standortgespräch wird, welches mit Inklusion nicht mehr viel gemeinsam hat.

8. Umsetzung von Inklusion in einer Beratungsstelle für Menschen mit einer Behinderung

In diesem Kapitel wird die *Pro Infirmis* als Beispiel einer Behindertenorganisation vorgestellt. Es wird zudem der Frage nachgegangen, wie und ob Inklusion als Auftrag aktuell auf organisatorischer Ebene verankert ist und wie er im Beratungsalltag zur Zeit umgesetzt wird und welches Potential noch besteht.

8.1 Pro Infirmis als Organisation

Die *Pro Infirmis* ist eine Non-Profit Organisation mit dem Auftrag, Menschen mit einer Behinderung, ihre Angehörige und Fachpersonen in allen Bereichen rund um das Thema Behinderung zu beraten. Ein weiterer Auftrag ist die Vertretung der Interessen von Menschen mit Behinderung in der Öffentlichkeit und Politik. Finanziert wird die *Pro Infirmis* zu ca. 60% vom Staat, resp. vom Bundesamt für Sozialversicherungen, sowie zu ca. 40% von privaten Spenden und Legaten.

Wie schon eingangs erwähnt hat *Pro Infirmis* 2014 ein neues Leitbild verabschiedet und sich zur Umsetzung der UNO BRK verpflichtet.

Auch das Rahmenkonzept von 2018 zur Sozialberatung spricht von „einer möglichst grossen sozialen Teilhabe der Klientinnen und Klienten“ (S.3). Für die Umsetzung wird der Ansatz der Funktionalen Gesundheit vorgeschlagen. Dieser sieht Behinderung als

mehrdimensionales Phänomen, „das aus der Interaktion zwischen Menschen und ihrer Umwelt resultiert“. Das Umfeld hat einen entscheidenden Einfluss auf den Grad der sozialen Teilhabe, insbesondere auf die Ausübung der Aktivitäten und die Realisierung der sozialen Rollen. Weiter wird erwähnt, mit welchen möglichen Methoden dies zu erreichen wäre. Konkret sind dies Empowerment, sowie eine „systemisch-ressourcenorientierte“ Betrachtungsweise (S. 5).

Die Sozialberatung als Kerngeschäft der *Pro Infirmis* hat einen sehr offenen Rahmen; die Sozialberatenden sind also relativ frei in der Ausgestaltung und Umsetzung ihres Auftrages. Da die Beratungen freiwillig und kostenlos sind, besteht kein Zwangskontext, was den Kontakt zu den Ratsuchenden erleichtert.

Die Themenbereiche sind vielfältig; es kann sich um Budgetberatung oder punktuelle finanzielle Unterstützung drehen, um sozialversicherungsrechtliche Fragen, Unterstützung im Bereich Wohnen oder Suche nach geschützten Arbeits- und Heimplätzen.

Im Jahr 2017 wurde im Rahmen einer Wirkungsmessung der Dienstleistung Sozialberatung die Zufriedenheit der Klienten und Klientinnen befragt. Darin wurden Wirkungsziele wie Bewältigungskompetenz, Ressourcenförderung, Selbstbestimmung, gesellschaftliche Teilhabe sowie Entlastung erfragt. Die Rückmeldungen waren mehrheitlich sehr positiv, woraus sich schliessen lässt, dass das Angebot grundsätzlich geschätzt wird. Vor allem fühlten sich die befragten Personen in ihrer Problemlösungskompetenz gestärkt und besser darüber informiert, an welche Fachstelle sie sich wenden können. Bezüglich Selbstbestimmung wurde eine hohe Zufriedenheitsquote angegeben. Die meisten befragten Personen gaben an, dass der gegangene Lösungsweg partizipativ erarbeitet wurde. Verbesserungspotential erkannte die Studie im Bereich „Stärkung des persönlichen Netzwerkes“ und in der „Steigerung des Selbstvertrauens“ vor allem bei Personen mit einer psychischen Erkrankung.

Zusammengefasst kann festgestellt werden, dass sich die Organisation *Pro Infirmis* in den letzten Jahren mit dem Konzept der Inklusion auseinandergesetzt und versucht hat, dieses konzeptionell zu verankern. So finden sich Grundsätze der Inklusion auf der Ebene des Leitbildes und des Rahmenkonzepts wieder.

Auf der Ebene der Sozialberatung lassen sich ebenfalls inklusive Handlungs- und Handlungsansätze feststellen. Die Wirkungsmessung und ihre Resultate deuten auf eine fachlich fundierte Problemlöse-Beratung hin. Darauf deutet die Rückmeldung,

dass sich die befragten Personen nun eher befähigt fühlen, ihre Rechte einzufordern, resp. zu wissen, an welche Fachstelle sie sich wenden können. Auch dass das soziale Netzwerk eher weniger miteinbezogen oder gestärkt wird, deutet in Richtung „Expertenberatung“ hin.

Doch macht dies *Pro Infirmis* schon zu einer inklusiven Organisation?

8.2 Weg hin zu einer inklusiven Organisation

Nach den Prinzipien der Zirkularität haben nicht nur Haltungen, sondern auch unser jeweiliges Handeln eine wechselseitige Wirkung. Wenn Inklusion nach aussen, also in der Beratung gelebt werden soll, dann braucht es zwangsweise auch eine nach innen gerichtete inklusive Haltung und Vertretung von inklusiven Werten.

Inklusion, vor allem wenn sie in einem Leitbild erwähnt ist, wird somit zu einer Selbstverpflichtung und bedeutet eine Chance zur Weiterentwicklung eigener Strukturen.

Der Inklusionsbegriff kann deshalb nur mit Leben gefüllt werden werden, wenn er auch als Veränderungsprozess innerhalb einer Organisation verstanden wird. Eine solche inklusive Organisationsentwicklung muss, sowie Inklusion selber, als längerfristigen Prozess und nicht als einmaliges Projekt verstanden werden.

Wenn sich eine Organisation auf einen inklusiven Weg begibt und mit einer entsprechenden Organisationsentwicklung ihre eigenen Werte und ihr Selbstverständnis überprüft und hinterfragt, bedeutet dies Unsicherheit und Veränderung auf allen Ebenen. Systemisch betrachtet hat sie es dabei nicht mit der Organisation als handelndem Subjekt zu tun, sondern mit Menschen, die darin interagieren. Es ist deshalb wichtig, sämtliche Mitarbeitende in den Prozess miteinzubeziehen, auch um Unsicherheiten aufzufangen. Denn Inklusion bedeutet immer Partizipation von allen Beteiligten.

Die *Montag Stiftung* hat in ihrem Trainingshandbuch zur Prozessbegleitung (2015) als Ausgangspunkt und Diskussionsgrundlage für interne Diskussionen einen Index für Inklusion vorgeschlagen. Ein solcher wurde von Booth (2017) für Schulen entwickelt, mittlerweile gibt es solche Indices auch für Kitas und kommunale Organisationen. Ein Index für Inklusion besteht aus einem Fragenkatalog, der helfen soll, das Bestehende kritisch zu überprüfen. Ein Beispiel eines solchen kommunalen Index mit dem

dazugehörigen Fragenkatalog der *Montag-Stiftung* befindet sich auszugsweise im Anhang dieser Arbeit.

Natürlich kann dieser Katalog auf eine beliebige Institution angepasst werden. Die jeweiligen Fragen werden innerhalb von Gruppen bearbeitet und sollen Strukturen, Abläufe und Werte in Bezug auf Inklusion hinterfragen und allenfalls überarbeiten. Die AWO (2016) hat beispielhaft Fragen dazu wie folgt formuliert: „Wie bereit ist eine Organisation, die Vielfalt der Gesellschaft auf allen Ebenen abzubilden? Wie wird die Vielfalt im Unternehmen wertgeschätzt? Wie werden Mitarbeitende gestärkt und wie Zugänglichkeit für unterschiedliche Menschen gewährleistet? Auf welche Art und Weise werden Mitarbeitende an Entwicklungs- und Entscheidungsprozessen beteiligt?“ (S. 9)

Die Umsetzung einer inklusiven Organisationsentwicklung ist nicht Gegenstand dieser Arbeit und ein weiteres weites Feld. Alles deutet jedoch darauf hin, dass eine Organisation, die Inklusion für ihre Zielgruppe erreichen möchte, sich auch mit einer inklusiven Organisationsentwicklung befassen sollte. Nur so bleibt eine Organisation, welche Inklusion im Leitbild erwähnt auch glaubwürdig. Ein solcher Prozess ist langfristig angelegt und geschieht in vielen kleinen und grösseren Teilschritten. Er birgt aber auch enorme Chancen: Eine inklusive Organisation ist näher am Puls der Gesellschaft, sie widerspiegelt deren Vielfalt, kann schneller auf neue Bedürfnisse mit entsprechenden Angeboten reagieren und ist somit auch zukunftsfähiger.

9. Zukunftsvision von Inklusion bei der Pro Infirmis

Wie im 4. Kapitel dargelegt, kann Inklusion auf zwei verschiedenen Ebenen verstanden werden: Auf der Ebene der Organisation selber (Meso-Ebene) und auf der Ebene des Angebotes, also der Sozialberatung (Mikro-Ebene), wobei auch klar wurde, dass das eine ohne das andere nicht möglich ist.

Im folgenden sollen für die jeweiligen Ebenen inklusive Veränderungsmöglichkeiten skizziert werden.

9.1 Organisation Pro Infirmis: Inklusiv und systemisch

Die *Pro Infirmis* hat einen folgerichtigen Schritt hin Richtung Inklusion gemacht, indem sie den Grundgedanken im Leitbild und Rahmenkonzept verankert hat. Weitere

Entwicklungsschritte wären nun wichtig, damit Inklusion auch auf der Ebene der Sozialberatung gelebt werden kann und nicht auf halbem Weg stehen bleibt.

Die folgenden Empfehlungen sind als Gedankenanstöße und Ideen gedacht und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit:

Einbezug von Betroffenen

Inklusion wird nicht von Experten bestimmt, sondern lebt von der Vielfalt der Teilnehmenden und deren Ideen. Deshalb ist der Einbezug von Betroffenen, also Menschen mit einer Behinderung jeder Art notwendig. Mit ihnen zusammen können Angebote über ihre Wirksamkeit und Notwendigkeit überprüft und neue entwickelt werden.

Förderung von Vielfalt

Inklusion bedeutet auch und vor allem eine explizite Öffnung für Menschen mit einer Behinderung als Mitarbeitende auf allen Ebenen, sei dies als Sozialarbeitende, Teamleiterin oder in der Geschäftsleitung. Ich stelle mir als Folge davon ein Auflösen des Gedankens „Mensch mit Behinderung = Klient“ vor, was ein weiterer Schritt Richtung Miteinander bedeutet. Eine Umsetzungsmöglichkeit stellt diesbezüglich auch die Peer-Beratung dar, also die Beratung durch Menschen mit einer Behinderung, oder wie von den Mitgliedern von *mensch-zuerst* vorgeschlagen, eine Tandem-Beratung.

Inklusives Kursangebot

Die *Pro Infirmis* bietet ein interessantes und vielfältiges Kursangebot für Mitarbeitende an. Wenn der Grundgedanke der Inklusion konsequent umgesetzt werden soll, dann müssen Kurse inklusiv gestaltet werden, das heisst ebenfalls zugänglich für Menschen mit einer Behinderung entweder als Kursteilnehmende und als Kursleiterin.

Überprüfung der aktuellen Strukturen

Dienen die aktuellen Organisationsstrukturen der Inklusion und wie sehen die Partizipationsmöglichkeiten der Mitarbeitenden aus? In diesem Bereich würde sich eine inklusive Organisationsentwicklung aufdrängen, unter Zuhilfenahme eines Index für Inklusion.

Inklusive Wirkungsmessung

Die im 2017 durchgeführte Wirkungsmessung wurde nicht im Hinblick auf Inklusion gemacht. Ihr Zweck war, dem BSV als gesetzlichen Auftraggeber darzulegen, dass die Sozialberatung der *Pro Infirmis* einen positiven Effekt hat.

Interessant wäre nun eine Befragung der Klienten mit dem expliziten Fokus auf Inklusion in der Sozialberatung. Die Resultate könnten eine Basis bilden für eine eventuelle Weiterentwicklung des Angebotes und würde der *Pro Infirmis* auch die Absicherung geben, dass sie tatsächlich das Leitbild umsetzt.

Kompetenzzentrum für Inklusion

Weiter stellt sich die Frage, wie und ob sich die *Pro Infirmis* gegenüber anderen Institutionen für Menschen mit einer Behinderung bezüglich Inklusion positionieren soll. Wie nutzt sie ihre gute Vernetzung mit anderen Institutionen? Könnte sie allenfalls die Aufgabe übernehmen, in den jeweiligen Kantonen eine Vorbildfunktion zu übernehmen, um zusammen mit Menschen mit einer Behinderung eine Art Kompetenzzentrum für Inklusion aufzubauen?

9.2 Sozialberatung Pro Infirmis: Inklusiv und systemisch

Die vorgängigen Kapitel haben gezeigt, welche Grundhaltungen in der Beratung den Gedanken der Inklusion fördern. Haltungsfragen können durch Intervision, Supervision und durch Selbstreflexion immer wieder in Erinnerung gerufen und trainiert werden. Schön wäre, diesbezüglich einen „Inklusionsschalter“ zu haben, den die Sozialarbeiterin auf „on“ stellen könnte, um so Inklusion in der Beratung immer präsent zu haben. So leicht ist es jedoch nicht.

Deshalb möchte ich auch hier einige Empfehlungen und Gedankenanstösse formulieren:

Trainieren des Inklusionsgedankens

Inklusion kann im Berufsalltag schnell untergehen. Zu viele andere Dinge sind wichtig, Fristen für Einwände müssen eingehalten, Anträge geschrieben und Standortgespräche durchgeführt werden.

Deshalb halte ich Weiterbildungen in Methoden wie die Systemische Beratung, welche einen ausgesprochen haltungsbasierten Hintergrund hat, sowie Intervisionen und Supervisionen mit Schwerpunkt Inklusion für ein gutes Trainingsfeld.

Jedoch sollte prinzipiell das Setting überdacht werden. Ein Workshop oder auch eine Intervision nur unter Fachpersonen widerspricht dem Gedanken der Inklusion. Wie schon erwähnt, ist Inklusion kein Expertenthema, deshalb müssten Personen mit einer Behinderung zwingend miteinbezogen werden.

Fokus auf Prozessberatung

Die *Pro Infirmis* versteht sich als „Kompetenzzentrum für Fragen rund um Behinderung“ (Leitbild, S. 5). Dies verlangt von einer Sozialarbeitenden ein gewisses Expertentum, sonst kann sie dem Anspruch, welcher aus dem Wort „Kompetenzzentrum“ entsteht, nicht genügen. Expertentum ist nicht falsch, im Gegenteil. Es braucht Expertinnen in Sozialversicherungsrecht und im Auffinden verschiedener finanzieller Quellen, um Benachteiligungen entgegenzuwirken. Jedoch sollte der Blick auf die Prozessberatung nicht verloren gehen, damit Klientinnen in ihren Bewältigungsstrategien und ihrer Autonomie gestärkt, ihr Netzwerk aktiviert wird, und sie befähigt werden, ein für sie gutes Leben zu führen. Es gilt also die richtige Balance zwischen dem Expertentum und der Prozessberatung zu finden, um Inklusion zu fördern.

Dazu gehört auch die Methode der *Persönlichen Zukunftsplanung*, die ausschliesslich eine Prozessberatung darstellt. Ob diese Methode jedoch eingeführt werden kann, ohne dass sich die *Pro Infirmis* vorher mit dem Thema Inklusion auf allen Ebenen befasst, bleibt schwierig abzuschätzen.

Fokus auf die Sozialraumorientierung und Aktivierung des Netzwerkes

Inklusion geschieht im nächsten Umfeld, im Quartier und im Dorf. Menschen mit einer Behinderung sollen nicht nur Fachpersonen um sich haben, sondern möglichst Anschluss in ihrer gewohnten Umgebung mit Menschen ohne Behinderung finden. Dies bedingt, in der Beratung vermehrt den Fokus auf das Umfeld zu legen, um es nach Möglichkeit in Lösungsansätze miteinzubeziehen.

Neue Definition der Rolle als Sozialarbeitende

Auf der Ebene der Organisation habe ich eine mögliche Öffnung der *Pro Infirmis* für Menschen mit einer Behinderung auf allen Ebenen skizziert. Dies hätte selbstverständlich Folgen auf die Art und Weise, wie Sozialarbeitende ihre Arbeit definieren. Während im Moment diese als zweipolig angesehen wird, also hier die Sozialarbeitenden und da die Menschen mit Behinderung als Klienten, so wird sich dies bei einer Öffnung durchmischen und Sozialarbeitende werden mit Kolleginnen mit

einer Behinderung welcher Art auch immer zusammenarbeiten. Natürlich wird dies Diskussionen, Unsicherheiten und auch Ängste hervorrufen, die bestenfalls im Rahmen einer Organisationsentwicklung begleitet werden könnten.

Haltungen entstehen durch Diskussionen und Austausch, aber nicht unter Gleichgesinnten, sondern vor allem mit den Betroffenen. Deshalb ist eine heterogene Zusammensetzung, die eine möglichst grosse Vielfalt widerspiegelt, für inklusive Haltungen wichtig.

Diese Gedanken und Vorschläge sind selbstverständlich nicht abschliessend. Es wäre wünschenswert, wenn in Zukunft innerhalb der *Pro Infirmis* Raum und Zeit für Diskussionen und Weiterentwicklung inklusiver Ideen gegeben werden könnte.

10. Schlusswort

Inklusion ist ein sperriger Begriff. Er ist schwierig mit Inhalt zu füllen, er entzieht sich, fordert unser Denken heraus und stellt es teilweise auf den Kopf. Aber er kann ein Tor sein zu einer besseren Gesellschaft, die soziale Gerechtigkeit und Teilhabe für alle Menschen bietet. Wir sind nun auf dem Weg dorthin, und wo wir schlussendlich landen werden, ist unklar.

Auch die *Pro Infirmis* ist auf dem Weg. Die Voraussetzungen sind gut, dass das Vorhaben gelingen kann. Es braucht jedoch noch einiges an Reflexionsarbeit, um den Inklusionsprozess weiterzuführen. Dies kann nicht nur auf der Ebene der Sozialberatung geschehen. Haltungsfragen können wohl innerhalb der Teams diskutiert werden, sie werden damit nicht inklusiver, weil ein wichtiger Teil fehlt: die Präsenz, die Mitarbeit und das Mitdenken der Betroffenen. Hier ist jedoch die Organisationsentwicklung gefragt. Doch soweit sind wir noch nicht.

Wir als Sozialarbeitende handeln zur Zeit auf unserer Ebene, indem wir jeden Tag morgens einen virtuellen Inklusionsschalter umlegen und unser eigenes Handeln mit inklusiven und systemischen Handlungsansätzen abgleichen, uns ein „inklusives Haus“ vorstellen und uns so in die inklusive Welt vortasten. Und obwohl die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen nicht inklusiv sind, so haben wir doch die Möglichkeit, mit unserer Haltung Menschen auf diesem inklusiven Weg zu begleiten.

Abschliessen möchte ich diese Arbeit mit dem „Plädoyer für Unterstützungsleistung“, welches meiner Meinung nach die in dieser Arbeit aufgezeigten inklusiven Grundhaltungen widerspiegelt:

Ein Plädoyer für Unterstützungsleistung

Sieh nicht meine Behinderung als das Problem.
Erkenne, dass meine Behinderung eine Eigenschaft ist.

Sieh nicht meine Behinderung als Defizit.
Du bist es, der mich als abweichend und hilflos sieht.

Versuche nicht mich zu reparieren, da ich nicht kaputt bin.
Unterstütze mich.
Ich kann meinen Beitrag zur Gemeinschaft auf meine Weise leisten.

Sieh mich nicht als dein Klient.
Ich bin dein Mitbürger. Sieh mich als dein Nachbar.
Bedenke, niemand von uns kann ohne andere leben.

Versuche nicht, mein Verhalten zu verändern.
Sei ruhig und höre zu.
Was du als unangemessen definierst,
mag mein Versuch sein, mit dir zu kommunizieren,
in der einzigen mir zur Verfügung stehenden Weise.

Versuche nicht mich zu ändern, du hast kein Recht.
Hilf mir zu lernen, was ich lernen will.

Verstecke nicht deine Unsicherheit
hinter „professioneller“ Distanz.
Sei ein Mensch, der zuhört
und nicht mir meine Kämpfe abnimmt,
im Versuch alles besser zumachen.

Benutze keine Theorien und Strategien an mir.
Sei mit mir. Und wenn wir miteinander ringen,
lasse dies unsere Selbsterkenntnis wachsen.

Versuche mich nicht unter Kontrolle zu halten.
Ich habe ein Recht auf meine Selbstbestimmung
als eine eigenständige Person.
Was du Nichtgehorsam oder Manipulation nennst,
mag der einzige Weg sein,
wie ich etwas Kontrolle über mein Leben gewinnen kann.

Hilf mir nicht, selbst wenn es dir hilft, dich gut zu fühlen.
Frage mich, ob ich deine Hilfe brauche.
Lasse mich dir zeigen, wie du mir am besten assistieren
kannst.

Bewundere mich nicht.
Das Bedürfnis ein ausgefülltes Leben zu leben,
rechtfertigt keine Bewunderung.
Respektiere mich, da Respekt auf Fairness basiert.

Befehle, korrigiere und führe nicht.
Höre zu, unterstütze und folge.

Arbeite nicht an mir.
Arbeite mit mir.

Bringe mir nicht bei, gehorsam, unterwürfig
und höflich zu sein.
Ich muss das Recht haben, nein zu sagen,
wenn ich mich schützen will.

Sei nicht wohlwärtig zu mir.
Sei mein Verbündeter gegen jene,
die mich für ihre eigene Bestätigung ausnutzen.

Versuche nicht mein Freund zu sein.

Ich verdiene mehr als das.

Lerne mich kennen.

Wir könnten Freunde werden.

Aus Doose (2013): Quelle Impulse, Zeitung der BAG UB, 1998, H. 7/8, 56-57,
Verfasser unbekannt.

Literaturverzeichnis

- Adler, Judith / Georgi-Tscherry, Pia. (2017). *Persönliche Zukunftsplanung mit Menschen mit körperlicher und intellektueller Beeinträchtigung und ihr Beitrag zu Veränderung*. Studie der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik Zürich im Auftrag von Vereinigung Cerebral Schweiz.
- AWO. (2016). *Inklusion als Leitidee der Organisationsentwicklung*. Handbuch zur Planung, Gestaltung und Umsetzung inklusiver Veränderungsprozesse. Berlin: AWO Bundesverband e.V.
- Booth, Tony / Ainscow, Mel. (2017). *Index für Inklusion*. Ein Leitfaden für Schulentwicklung. Abgerufen von http://www.ciando.com/img/books/extract/3407290497_lp.pdf
- Doose, Stefan. (2013). *I want my dream*. Persönliche Zukunftsplanung. (10. Aufl.). Neu-Ulm: AG SPAK Bücher.
- Duden. (2020). Abgerufen von <https://www.duden.de/suchen/dudenonline>
- Erpenbeck, Mechthild. (2020). *Wirksam werden im Kontakt*. Die systemische Haltung im Coaching. Heidelberg. Carl-Auer-Systeme Verlag und Verlagsbuchhandlung GmbH.
- Gaube, Silke / Felder Manfred. (2014). *Selbstbestimmung und Inklusion*. Hamburg: Diplomica Verlag GmbH.
- Hermes, Veronika. (2017). *Beratung und Therapie bei Erwachsenen mit geistiger Behinderung*. (1. Aufl.). Bern: Hogrefe.
- Inclusion Handicap. (2017). *Schattenbericht*. Bericht der Zivilgesellschaft anlässlich des ersten Staatenberichtsverfahrens vor dem UN-Ausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderung. Abgerufen von: https://www.inclusion-handicap.ch/de/themen/unobr/schattenbericht_0-257.html
- Koenig, Oliver. (undatiert). *Die Konsequenzen von personenzentrierter Arbeit und Persönlicher Zukunftsplanung: Die Veränderung von Organisationen*. Abgerufen von https://www.academia.edu/1150192/Die_Konsequenzen_von_personenzentrierter_Arbeit_und_Pers%C3%B6nlicher_Zukunftsplanung_Die_Ver%C3%A4nderung_von_Organisationen
- Kuhlmann, Carola, Mogge-Grotjahn, Hildegard, Balz, Hans-Jürgen. (2018). *Soziale Inklusion. Theorien, Methoden Kontroversen*. Stuttgart: Kohlhammer.

- Miller, Tilly. (2001). *Systemtheorie und Soziale Arbeit*. Entwurf einer Handlungstheorie. Stuttgart. Lucius und Lucius.
- Montag Stiftung. (2015). *Inklusion auf dem Weg*. Das Trainingshandbuch zur Prozessbegleitung. Freiburg: Lambertus Verlag.
- Nestmann Frank. (2019). *Die Zukunft der Beratung in der sozialen Arbeit*. Beratung Aktuell 4/2019. Junfermann Verlag.
- Palmowski, Winfried / Heuwinkel Matthias (2014). *Normal bin ich nicht behindert!* Wirklichkeitskonstrukte bei Menschen, die behindert werden. Dortmund. Borgmann publishing.
- Pro Infirmis. (2014). *Leitbild*.
- Pro Infirmis. (2018). *Rahmenkonzept*. (Version 2.2)
- Ritter, Hans Jakob. (2006). *Die Wahrnehmung von psychischen Erkrankungen als Spiegel ihrer Epochen*. Managed Care 1. Rosenfluh Publikationen.
- Schlippe, Arist von / Schweitzer, Jochen. (2012). *Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I*. (2. Aufl.). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Schulz von Thun, Friedemann. (2001). *Miteinander reden*. Störungen und Klärungen. Reinbeck bei Hamburg. Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH
- Schwalb, Helmut / Theunissen, Georg (Hrsg.). (2018). *Inklusion, Partizipation und Empowerment in der Behindertenarbeit*. (3. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- UNO-Behindertenrechtskonvention. (New York 2006). Übereinkommen für die Rechte von Menschen mit Behinderungen.

Abgerufen von:

<https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/ebgb/recht/international0/uebereinkommen-der-uno-ueber-die-rechte-von-menschen-mit-behinde.html>

- Wocken Hans. (2009). *Inklusion & Integration*. Ein Versuch, die Integration vor der Abwertung und die Inklusion vor Träumereien zu bewahren.

Abgerufen von: http://www.inklusion20.de/material/inklusion/Inklusion%20vs%20Integration_Wocken.pdf