

## Teilhabe und Mitbestimmung im geschützten Arbeitsbereich

Vortrag zur Tagung der Tagesstätten am 15.09.16 in Zürich  
von Udo Pfeil

Seit den späten 1970er Jahren wissen wir, dass Unternehmenskultur einen hohen Stellenwert und einen direkten Zusammenhang mit dem Unternehmenserfolg hat. Spätestens seit den 1980er Jahren, nach dem sog. Japanschock, wird diesem Aspekt auch in der Schweiz Aufmerksamkeit geschenkt.

Wir haben es hier mit der noch jungen Wissenschaft der Managementlehre zu tun, die in den letzten 20 Jahren ihren Fokus stark auf kulturelle Aspekte gelenkt hat und mittlerweile auf ein gut erforschtes Gebiet der Kulturtheorie blicken kann. Zahlreiche Studien zeigen den Zusammenhang von Erfolg und Unternehmenskultur, und dabei spielt es keine Rolle auf welchem Markt, in welcher Branche sich das Unternehmen befindet. Unternehmenskultur ist ein weites und tiefes Feld, auf das ich hier jetzt nicht näher eingehen möchte. Erwähnenswert ist aber m. E. die Tatsache, dass dabei eine zentrale Rolle der Beteiligungskultur zukommt. Insbesondere in den letzten 10 Jahren sind einige vielbeachtete Publikationen erschienen, die alle ein ähnliches Plädoyer anstimmen: **Je höher die Beteiligung der Mitarbeitenden an entscheidenden Fragestellungen in ihrem Unternehmen, desto höher die Identifikation und Verbundenheit damit.**



Was hat das mit unserem Thema zu tun? Inwieweit tangiert das meine Arbeit als Mitarbeitenden einer beschützenden Werkstatt oder Tagesstätte?

Ende der 1980er Jahre ist der Begriff des Empowerment (Selbstermächtigung) in der sozialen Arbeit angekommen. Was ursprünglich als Befreiungsakt der Afroamerikaner unter Malcolm X und der Black Panther Party gedacht war, wurde weiterdekliniert zu ressourcenorientierten Ansätzen und findet sich heute z.B. in den Forderungen der UNBRK nach Autonomie, Selbstbestimmung, Teilhabe und Inklusion wieder.

Wie aber ist es um Teilhabe oder anders gefragt um die Beteiligung der betreuten Mitarbeitenden an entscheidenden Fragen in unseren Institutionen oder gar an Gesellschaftsthemen bestellt?

Als wir vor etwa 12 Jahren die Methode von Willem Kleine Schaars (WKS), die für mich exemplarisch für eine konsequente Umsetzung des Empowerment steht, einführen wollten, äusserten unsere Bäcker als erste die berechtigte Sorge: Sollen die betreuten Mitarbeitenden in Zukunft bestimmen, wie wir unser Brot zu backen haben?



Das kann natürlich so nicht gemeint sein. Wer sich einmal mit der Thematik des Brotbackens auseinandergesetzt hat, der wird wissen, dass wir es dabei mit hochkomplexen Zusammenhängen zu tun haben, die über das organisch lebendige, über chemische Prozesse hinaus, bis ins Feinstoffliche gehen können. Um diese Zusammenhänge durchschauen, steuern und verantworten zu können, braucht es ein hohes Mass an fachspezifischer Kompetenz. Die Verantwortung für ein qualitativ hochwertiges Produkt muss also immer durch die entsprechende Kompetenz gedeckt sein.



Bedeutet das aber, dass Menschen die über weniger Kompetenz verfügen und vielleicht kognitive Einschränkungen haben, nichts zu komplexen Prozessen beitragen können?

Jeder Mensch hat die Fähigkeit zu Empfinden wie z.B. eine sinnliche Erfahrung auf ihn wirkt. Unsere Sinne geben uns Signale die uns befähigen können an Themen zu partizipieren die unsere Kognition übersteigen. In dem meisten unserer Werk- oder Tagesstätten haben die betreuten Mitarbeitenden einen entscheidenden Anteil an der Wahl und der Gestaltung der Produkte. Das macht sie oft auch so farbenfroh und attraktiv. Hier sind Beteiligung gerade bei der Produktentwicklung längst an der Tagesordnung und gehören selbstverständlich zu unserer Kultur.



Wie aber ist es bei Themen der Organisationsgestaltung und weiterführenden Gesellschaftsfragen?

Ein Beispiel das mehr in den Bereich der Lebensgestaltung als in den des Arbeitslebens gehört, soll verdeutlichen was gemeint ist.

Menschen mit einer Behinderung haben nicht selten das Gefühl, sie könnten dem Stigma ihrer Beeinträchtigung entkommen, wenn sie auf möglichst wenig Hilfe angewiesen sind. Besonders deutlich wird dieses Stigma, wenn sie nicht ohne fremde Hilfe leben können. So scheint es ein hehres Ziel zu sein diesen Hilfebedarf durch entsprechende Kompetenzen auszugleichen. Bis dahin ist diese Strategie folgerichtig und nachvollziehbar. Verehrend aber wird es, wenn Menschen mit einer Behinderung meinen, sie seien dann nicht mehr Behindert, wenn sie allein leben würden. Das „allein Leben“ zu können scheint Ausdruck grösstmöglicher Selbstständigkeit zu sein und dadurch ein erstrebenswertes Ziel.

Das Argument, dass im Grunde niemand wirklich allein leben möchte, erreicht die Adressaten meist nicht, weil das Vorurteil der Selbstständigkeit sich oft als hartnäckiger erweist. Immer wieder erleben wir, dass diese Menschen Gefahr laufen zu vereinsamen oder zu verwahrlosen. Ein Zustand der durch 4 Stunden ambulante Betreuung pro Woche oder intensive Zuwendung tagsüber im Beschäftigungsbereich kaum auszugleichen ist.

Der Irrtum liegt meines Erachtens darin, dass Menschen mit einer Behinderung immer noch suggeriert wird, sie seien dann Selbstständig und Selbstbestimmt, wenn sie alleine leben könnten, während seit einigen Jahren in der Gesellschaft längst eine ganz andere Bewegung zu beobachten ist. Sie drückt sich dadurch aus, dass immer stärkere Sehnsüchte nach neuen Formen der Gemeinschaftsbildung entwickelt werden. Damit meine ich nicht, auf eine verklärte Art, zurück zu unserer Dorfgemeinschaftsromantik, sondern die zahllosen Beispiele von Mehrgenerationenprojekten und anderen Interessengemeinschaften die gerade entwickelt und gesucht werden.





Ein weiteres Beispiel kommt mehr aus unserem Tätigkeitsfeld, der Beschäftigung: In der inklusiven Tagung im Mai 2016 im Sonnenhof durfte ich eine Arbeitsgruppe leiten, die versucht hat durch die intuitive Methode des Presencing Bilder entstehen zu lassen, die Auskunft geben können über Zukunftsaspekte für unsere Beschäftigungswerkstätten. Dort äusserte ein Mann, er würde sich in Zukunft wünschen, auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig sein zu können. Der Wunsch ist ehrenwert und absolut nachvollziehbar.

Wir wissen aber auch, dass der sog. 1. Arbeitsmarkt, durch seine radikale Ausrichtung auf das Leistungsprinzip, unzählige Menschen aussondert, die seinen Anforderungen nicht mehr gewachsen sind. Menschen die temporär oder dauerhaft Erkrankten und oft nur mit unsäglichen Anstrengungen ins Leben zurückfinden. Der Soziologe Richard Sennet nennt sie in seinem Buch „Der flexible Mensch“ gnadenlos, die Überflüssigen.

Dieser Ort (1. Arbeitsmarkt) übt eine unglaublich hohe Anziehungskraft auf uns alle aus und das ist auch verständlich, wenn wir über den Wert der Arbeit an sich, das sich als tätiger Mensch in die Welt stellen und uns dort selbstwirksam erleben zu können, nachdenken.

Die eigentlichen Fragen, die im Zusammenhang mit gelingender Inklusion gestellt werden müssten sind m. E.:

- Was haben Menschen mit einer Behinderung dem Arbeitsmarkt wirklich zu geben?
- Was sind die eigentlichen Werte die in unseren Lebens- und Arbeitsgemeinschaften geschaffen werden?
- Ist es sinnvoll auf dem 1. Arbeitsmarkt irgendwelche Mitleidstätigkeiten überantwortet zu bekommen? (Beispiel Filmsequenz aus „Simons Weg“ SF1. Simon beim Kellnern in Kulturbeiz Baden.)
- Oder gibt es nicht Qualitäten wie unbändige Lebensfreude, entwaffnende Unmittelbarkeit, wir haben betreute Mitarbeitenden mit ausserordentlich guten Manieren oder einem ausgeprägtem Intuitionsvermögen, die auf dem Arbeitsmarkt dringend gebraucht werden? Gerade in der jüngeren Organisationsentwicklung wird der Intuition ein immer höherer Stellenwert beigemessen.
- Könnten unsere Betreuten Mitarbeitenden hier einen Beitrag leisten?
- Worin könnte der Mehrwert der Inklusion für die Gesellschaft liegen?

Wäre es nicht spannend über diese und ähnliche Fragen einmal ein Jahr lang mit Menschen mit einer Behinderung zu forschen?

Wir haben es heute mit einer neuen Generation von Menschen mit einer Behinderung zu tun, die sehr viel selbstbewusster und reflektierter im Leben stehen als das bei ihren Altersgenossen vor 20 Jahren der Fall war. Das sind Früchte der Entwicklung, die z.B. mit dem Empowermentgedanken vor über 30 Jahren begonnen hat.

Nun wird es Zeit, Menschen mit einer Behinderung auch an den komplexeren Fragen unseres Gesellschafts-, Gemeinschafts- und Arbeitslebens teilhaben zu lassen. Ihnen nicht länger mit profanen Entscheidungsfragen (Möchtest Du lieber dieses oder jenes?) eine Wahlfreiheit zu suggerieren insbesondere dort, wo es gar keine Freiheit gibt, oder sie mit zu kurz gedachten Mainstreamthemen auf Nebengleise zu setzen, obwohl die Weichen der gesellschaftsrelevanten Themenstellungen längst schon in eine andere Richtung zeigen.

Das Fazit meiner kurzen Darstellung von heute lautet: Lasst es uns zukünftig zur Aufgabe werden, Menschen mit einer Behinderung an den gesellschaftsrelevanten Fragestellungen teilhaben zu lassen. Fragestellungen der internen Organisationsentwicklung, der Gestaltung ihres direkten Lebensumfeldes, wie auch darüberhinaus führende Zeitfragen.

Habt keine Angst vor der Komplexität der Themenstellungen. Sollte unser Gegenüber damit überfordert sein, haben wir als Sozialpädagogen oder Arbeitsagogen die wunderbare Aufgabe, wirkungs- und gehaltvoll zu „entkomplexisieren“. Dabei wird der „einfachen Sprache“, der unterstützten Kommunikation und der spezifischen Erlebnisvermittlung auch in Zukunft eine entscheidende Rolle zukommen.

### **Was haben Menschen mit einer Behinderung der Gesellschaft durch Inklusion wirklich zu geben?**



**Wie wird aus Teilhabe, Teilgabe?**