

28. Februar 2017

## Fachtag „Inklusion braucht Wissen“

Vortrag Götz Hendricks (Projektleiter):

### **Worauf kommt es an? - Lehren aus Inklusionsprojekten und wertvolle Erfahrungen aus langjähriger Erfahrung zusammenbringen**

Der Weg zur Inklusion ist lang. Wenn ich mir all die Details, die zu bewältigen sind, die Herausforderungen, denen wir gegenüberstehen, vergegenwärtige, erinnert mich das an die großen Entdecker, die mutig über die Meere in unbekannte Welten aufgebrochen sind.

Inzwischen sind viele aufgebrochen, haben ein Stück des Weges erforscht; manche sind schon weit voraus, andere liegen noch im Hafen und überlegen, wieviel Proviant sie wohl brauchen werden und worauf sie sich einstellen sollten.

Als wir unser Projekt geplant haben, war uns klar, dass schon viele unterwegs sind. Es gibt auch eine ganze Menge von allgemeinen Erwägungen und praktischen Tipps, quasi erste Seekarten, nach denen man navigieren kann oder soll. Uns fiel dabei auf, dass von dem Praxiswissen, das dabei entsteht, weniger die Rede ist. Und noch weniger ist die Rede davon, wie dieses Wissen transportiert werden kann. Wir stehen vor einem Generationswechsel und müssen uns Gedanken machen, wie wir die nachfolgende Generation von Fachkräften auf die Zukunft vorbereiten. Deshalb ist unser Ansatz, vom praktischen Wissen auszugehen, dass Menschen in neuen Arbeitsbeziehungen erworben haben. Wir nennen das Lernbedarfe. Und wir wollten - und sind - das nicht theoretisch angegangen, sondern konkret.

Deshalb haben wir gefragt: Was haben Menschen, die den traditionellen Kurs in bekannten Gewässern bereits verlassen und sich auf weite Meer begeben haben, dabei erfahren? Wo mussten sie mit bisher ungekannten Situationen umgehen? Was haben sie dabei gelernt, und was möchten sie noch dazulernen?

Wir haben dazu gemischte Gruppen aus den Bereichen Wohnen, Werkstatt und Kinder/Jugendliche eingeladen, darüber zu berichten. Wir hatten in diesen Gruppen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Bewohnerinnen und Bewohner, Beschäftigte auf Außenarbeitsplätzen, eine Vertreterin des Arbeitgebers, eine Elternvertreterin und Führungskräfte. Sie alle haben mit der Methode „lessons learned“, das ist eine Methode aus dem Wissensmanagement, ihre Erfahrungen formuliert.

In diesen Gesprächen kamen ganz konkrete Probleme zur Sprache: Wie gehe ich als Fachkraft damit um, Bewohner, die ich jahrelang in einem traditionellen Wohnangebot betreut habe, nun allein in ihrer Wohnung zurückzulassen? Darf ich noch - und wann muss ich - eingreifen?

**Inklusion braucht Wissen** | Akademie für Rehaberufe, Nordring 8G, 30163 Hannover, Tel.: 0511/90925727 | [ibw@lebenshilfe-nds.de](mailto:ibw@lebenshilfe-nds.de)

Das Projekt „Inklusion braucht Wissen“ wird im Rahmen des *rückenwind<sup>+</sup>* Programms durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Ein anderes Beispiel: Assistenzkräfte in der Regelschule stoßen auf Lehrkräfte, die ein ganz anderes Verständnis von ihrer Tätigkeit haben und die „Neuen“ nicht als Kollegen, sondern als Konkurrenten betrachten. Wie gehen wir mit den Konflikten um, die daraus unweigerlich entstehen?

Aber wir haben nicht nur nach Neuem Ausschau gehalten. Da sind ja auch noch die Vielen, die seit langem im Beruf stehen und einen Erfahrungsschatz besitzen, den wir entdecken und bergen wollten. Denn eines war von Anfang an klar: Nicht alles, was wir getan haben, kann und soll über Bord geworfen werden.

Ohne eine gute Karte ist es allerdings unmöglich, diese Schätze zu bergen. Deshalb haben wir Alte und Junge - bezogen auf die Länge der Tätigkeit! - zusammengebracht. Die Jungen haben gefragt: Was gibt Ihr uns mit auf unserem Weg? Was sind die Schätze, die wir heben können? Auch hier haben wir die genannten Bereiche jeweils zusammengebracht.

Hier haben wir zum Beispiel erfahren, wie wichtig es ist, für sich selbst zu sorgen, Gelassenheit und Geduld zu entwickeln, aber auch die Neugier der jungen Berufsjahre zu erhalten. Ebenso wichtig ist es, offen für Neues zu bleiben und nicht etwa zu glauben, dass das, was jetzt aktuell entwickelt wird, der Weisheit letzter Schluss für den Rest meines Berufslebens sei.

Wir haben also bei diesen Treffen - es waren insgesamt sechs, drei von jeder Sorte - so viel erfahren, dass es eine ganz schöne Arbeit war, daraus die wichtigsten Lernerfahrungen herauszufiltern.

Herausgekommen ist eine Art Seekarte, in der Klippen, Eisberge und Untiefen verzeichnet sind, aber auch bewährte Routen, um diese zu umschiffen und heil weiterzukommen.

Ich will Sie nicht damit langweilen zu erzählen, wie wir zu fünf wesentlichen Punkten gekommen sind, sondern sie lieber kurz skizzieren:

1. Damit Inklusion zu einer alltäglichen Grundhaltung werden kann, müssen wir uns stets fragen: Was hat das, was wir konkret und praktisch machen, mit Inklusion zu tun? Lassen wir Inklusion wirklich zu? Es geht um stetes Hinterfragen unserer Praxis. Dies zu ermöglichen und zu fördern, ist eine Aufgabe der Führungskräfte.
2. Auf der Reise wird es immer wieder zu Widersprüchen und Konflikten kommen. Wir haben dabei nicht, wie die Altvorderen, einen Kapitän an Bord, der die alleinige Befehlsgewalt besitzt. Wir wollen Konversion inklusiv angehen, das betrifft alle Beteiligten. Deshalb müssen auch alle beteiligt werden, um eine Chance zum Ausgleich zu haben!  
Voraussetzung dafür ist, dass Widersprüche und Konflikte aufgedeckt und nicht verdeckt werden, dass sie ins Gespräch gebracht werden. Die strategische Zielsetzung muss sein, gemeinsam einen Konsens zu finden, um sich auf den Weg zu machen.
3. Kleine Schritte sind auch Schritte. Dies gilt im Alltag genauso wie bei herausgehobenen Projekten. Pläne schmieden ist dabei die eine Seite. Wenn es hinaus auf den Ozean gehen soll, ist die Möglichkeit, große Pläne zu machen, allerdings begrenzt.

**Inklusion braucht Wissen** | Akademie für Rehaberufe, Nordring 8G, 30163 Hannover, Tel.: 0511/90925727 | [ibw@lebenshilfe-nds.de](mailto:ibw@lebenshilfe-nds.de)

Das Projekt „Inklusion braucht Wissen“ wird im Rahmen des *rückenwind<sup>+</sup>* Programms durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Pläne sind wichtig, aber wir müssen auch ins Tun kommen, auch dann, wenn die Pläne nicht perfekt bzw. fertig sind. Wir müssen uns fragen: Wieviel Planung ist notwendig, wieviel Flexibilität ist möglich?

Letztlich gilt hier die alte Weisheit, dass der Weg mit dem Gehen entsteht - pardon: Die Reiseroute durchs Befahren des Meeres. Dass Wind und Wellen, Stürme und andere Widrigkeiten dazu zwingen, den einmal gefassten Plan ständig zu korrigieren, darf uns nicht davon abhalten, den schützenden Hafen zu verlassen.

4. Ganz wichtig ist Selbstbewusstsein, also das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten. Wir haben hierfür das Bild von der „Augenhöhe“ verwendet. „Augenhöhe“ meint, dass wir unserer Umwelt nicht als Bittsteller gegenüber treten dürfen, seien es Arbeitsgeber oder Akteure im Sozialraum. Wir haben einiges zu bieten: Unerwartete Talente, belebende Vielfalt, neue Perspektiven.

Das gelingt nicht von selbst. Es braucht einerseits die innere Überzeugung und andererseits Professionalität, etwa genaue Kenntnis des Sozialraums, den Blick für Chancen und Entwicklungen.

5. Schließlich - und, obwohl zuletzt genannt, von außerordentlicher Bedeutung - brauchen Mitarbeitende eine positive Perspektive und Sicherheit, um mitgehen zu können. Dazu gehört auf der fachlichen Ebene Handlungssicherheit, Klarheit über Spielräume und auch über Grenzen. Sicher im Handeln zu sein ist hier das Ziel.

Auf der persönlichen Ebene spielen andere Aspekte eine Rolle. Ein so tiefgreifender Wandel, wie ihn Inklusion mit sich bringt, stellt das Bisherige in Frage. Wir haben aus unseren Interviews gelernt, dass „Altes“ nicht immer gleich schlecht ist! Es kommt darauf an, für ein Gleichgewicht von Bewahren und Experimenten zu sorgen und Befürchtungen ernst zu nehmen.

Um den Weg vom Helfer zum Assistenten positiv zu besetzen, müssen wir Perspektivwechsel ermöglichen und nutzen.

Wir haben aus diesen Erkenntnissen Konsequenzen gezogen und diese in unser Qualifizierungsprogramm eingebracht. Das Programm ist offen und flexible gestaltet. Jetzt reicht es, Sie neugierig zu machen, am Schluss unseres Fachtages werden wir Sie ausführlich informieren.<sup>1</sup>

Hier soll nur der Hinweis genügen, dass für die teilnehmenden Betriebe die Möglichkeit besteht, innerbetriebliche Vorhaben praktisch zu unterstützen, auch mit Elementen unseres Qualifizierungsprogramms.

Zum Schluss möchte ich mich ganz herzlich bei allem Kolleginnen und Kollegen bedanken, die an den Interviews mitgewirkt haben und mit offenen Worten Ihre Erfahrungen mitgeteilt haben. Und ich bedanke mich ganz besonders auch bei den Aktiven im Steuerkreis unseres Projekts.

Dieses Engagement überzeugt mich davon, dass wir gemeinsam vorankommen werden!

---

<sup>1</sup> Siehe die Datei „Vorstellung des Programms“!