

“EK - Workshops für geistig behinderte Menschen. Erste Überlegungen zur Vermittlung von EK in Werkstätten für Menschen mit Behinderung.” (EmLit for Mentally Challenged People)

Vortrag von Anne-Fatma Porst, DGEK - Konferenz 2011 in Bad Grönenbach.

Abstract: Für Menschen, die den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes nicht gewachsen sind, ist in Deutschland ein geschützter Arbeitsplatz gesetzlich garantiert. Körperlich-, seelisch- und/oder geistig- und mehrfachbehinderte Menschen können in so genannten Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) eine ihren Fähigkeiten entsprechende Tätigkeit aufnehmen. Eine WfbM hat u.a. zu ermöglichen: „[die] Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit [der Teilnehmer (TN)] zu erhalten, zu entwickeln, zu erhöhen oder wiederzugewinnen und dabei ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln“ (vgl. SGB IX, §136). Als Honorarkraft hatte ich im Jahr 2010 Einblick in den Arbeitsalltag der Abteilung Schauspiel bei VIA Werkstätten Berlin. Im täglichen Schauspieltraining mit den TN überraschte mich immer wieder wie direkt meine Haltung von ihnen gespiegelt wurde. Hatte ich mein Herz geöffnet, öffneten sie das ihre, war ich unsicher oder schlecht gelaunt, reagierten sie ebenfalls verunsichert oder missmutig. Diese persönliche Erfahrung im Umgang mit geistig behinderten Menschen gab den Anstoß über eine mögliche Vermittlung der Emotionalen Kompetenz für Menschen mit Behinderungen nachzudenken.¹ Die wertvolle EK-Arbeit von Petra Reeg-Herget im Kindergarten-Bereich² bildet die Basis für meine Überlegungen. Ich beziehe mich zudem auf das transaktionsanalytische Persönlichkeits- und Kommunikationsmodell von Eric Berne³ und auf das Konzept der positiven Verhaltensunterstützung bei Menschen mit geistiger Behinderung von Georg Theunissen⁴, außerdem danke ich Claude Steiner, Hartmut Oberdieck⁵ und Michael Epple für das, was ich in ihren Workshops lernen durfte.

1. Geistige Behinderung, was ist das?

Als Dramaturgin habe ich mich im Rahmen meiner Tätigkeit bei VIA Werkstätten erstmals mit der klinischen Klassifikation von geistiger Behinderung auseinandergesetzt. In einer virtuellen Ausgabe des ICD-10-GM (Version 2011) wird „Intelligenzstörung“ folgendermaßen definiert:

„Ein Zustand von verzögerter oder unvollständiger Entwicklung der geistigen Fähigkeiten; besonders beeinträchtigt sind Fertigkeiten, die sich in der Entwicklungsperiode manifestieren und die zum Intelligenzniveau beitragen, wie Kognition, Sprache, motorische und soziale Fähigkeiten. Eine Intelligenzstörung kann allein oder zusammen mit jeder anderen psychischen oder körperlichen Störung auftreten.

Der Schweregrad einer Intelligenzstörung wird übereinstimmungsgemäß anhand standardisierter Intelligenztests festgestellt. Diese können durch Skalen zur Einschätzung der sozialen Anpassung in der jeweiligen Umgebung erweitert werden. Diese Messmethoden erlauben eine ziemlich genaue Beurteilung der Intelligenzstörung.

Die Diagnose hängt aber auch von der Beurteilung der allgemeinen intellektuellen Funktionsfähigkeit durch einen erfahrenen Diagnostiker ab. Intellektuelle Fähigkeiten und soziale Anpassung können sich verändern. Sie können sich, wenn auch nur in geringem Maße, durch Übung und Rehabilitation verbessern. Die Diagnose sollte sich immer auf das gegenwärtige Funktionsniveau beziehen.“⁶

¹ Claude Steiner: Emotionale Kompetenz, Hanser Verlag, 1997.

² Petra Reeg-Herget: Was die Kinderseele stark macht. Rosamontis Verlag, 2008.

³ Eric Berne: Games People Play: The Psychology of Human Relationships, Grove Press, 1964.

⁴ Georg Theunissen: Positive Verhaltensunterstützung. Lebenshilfe-Verlag, 2008.

⁵ http://www.dgek.de/Medien/Oberdieck_EmoLit_als_Schlussel.pdf, (vom 7.7.2011).

⁶ Quelle: www.icd-code.de (F70-79), (vom 12.5.2011).

Menschen mit geistiger Behinderung sind also individuell verschieden stark eingeschränkt. Kognition, Sprache, motorische und soziale Fertigkeiten sind nicht ausreichend entwickelt. Sie fallen durch das „gewöhnliche“ gesellschaftliche Raster hindurch, was ihre Fähigkeiten zur selbständigen Lebensgestaltung und ihre berufliche Leistungsfähigkeit betrifft. Sie sind auf Hilfe im täglichen Leben angewiesen. Sie sind viel stärker abhängig von ihrer Umgebung als gesunde erwachsene Menschen ohne intellektuelle Einschränkungen. Auf diese Hilfsbedürftigkeit wurde in der noch jungen Bundesrepublik mit der Einrichtung entsprechender Stellen reagiert. Die Lebenshilfe e.V. war der erste, von betroffenen Eltern gegründete, gemeinnützige Träger, der Familien mit behinderten Kindern umfassend unterstützte.⁷ Das Angebot reichte bald schon von der medizinischen-, über die soziale-, bis zur „Wohnform-Versorgung“. Der Umgang mit Menschen mit geistiger Behinderung musste in Deutschland nach der Euthanasie-Praxis im NS-Staat völlig neu definiert werden.⁸ Der Schutz und die Förderung des behinderten Kindes, und die Garantie eines „passenden“ Arbeitsplatzes für den Erwachsenen mit Behinderung wurde in der BRD im Laufe der letzten 60 Jahren mehrmals umgeschrieben und ist heute in folgenden Wortlaut gefasst:

„§ 1 SGB IX Selbstbestimmung und Teilhabe am Leben in der Gesellschaft

Behinderte oder von Behinderung bedrohte Menschen erhalten Leistungen nach diesem Buch und den für die Rehabilitationsträger geltenden Leistungsgesetzen, um ihre Selbstbestimmung und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken. Dabei wird den besonderen Bedürfnissen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen und Kinder Rechnung getragen.“⁹

2. Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). Heute wird immer häufiger der Begriff Werkstätten für Menschen mit Behinderung verwendet. Damit findet aktuell die vierte Begriffsumwandlung für diese Einrichtung statt. Der erste gebräuchliche Begriff für Arbeitsplätze in einem geschützten Rahmen lautete: Beschützende Werkstätten (diese Einrichtungen waren noch nicht marktorientiert aufgestellt¹⁰), dann einigte man sich in den 1970er Jahren auf den Begriff „Behindertenwerkstatt“, was Mitte der 1990er Jahre als diskriminierend wahrgenommen wurde. Diese aufwändigen Umbenennungen (Adressen, Briefpapier, Literatur) spiegeln, m.E., den sich wandelnden wirtschaftlichen Auftrag dieser Einrichtungen wider, die auf der einen Seite einen schützenden Rahmen bieten, und auf der anderen Seite, ab Mitte der 1990er Jahre, auch gewinnbringend wirtschaften sollten, d.h. die Produktionsprozesse mussten stetig „optimiert“ werden. Dieser wachsende ökonomische Druck ist sicher durch die allgemeinen Einsparungen der „öffentlichen Hand“ erklärbar. Auf diese wirtschaftliche Dimension der WfbM möchte ich hier aber nicht näher eingehen.

⁷ „Die Lebenshilfe wurde 1958 in Deutschland auf Bundesebene von betroffenen Eltern und Fachleuten als Bundesvereinigung Lebenshilfe gegründet.“ Quelle: www.lebenshilfe.de, (vom 25.5.2011).

⁸ Auf die Praxis im Umgang mit „Behinderten“ in der ehemaligen DDR möchte ich hier nicht eingehen.

⁹ Quelle: <http://www.sozialgesetzbuch-sgb.de/sgbix/1.html>, (vom 25.5.2011).

¹⁰ Fornefeld, Barbara: Grundwissen Geistigbehindertenpädagogik, 2009 (4. überarb. u. erw. Aufl.), S. 159.



In diesem Schaubild der Agentur für Arbeit¹¹ sind die Gliederung und der Auftrag der Werkstatt für Menschen mit Behinderung dargestellt. Die Spalte rechts zeigt die begleitenden Dienste, den ärztlichen- und psychologischen Dienst sowie den Sozialdienst¹². Auf der Homepage des Bundesverbands der WfbM in Deutschland wird deren Auftrag wie folgt formuliert:

„Jedem Menschen mit Anspruch auf Werkstattförderung wird nach dem Eingangsverfahren eine zweijährige berufliche Förderung im "Berufsbildungsbereich" und danach bei Bedarf ein angemessener Beschäftigungsplatz angeboten. Es ist die vorrangige Aufgabe der Werkstätten, jedem behinderten Beschäftigten durch individuelle Hilfe die volle Teilnahme am Arbeitsleben und am Leben in der Gemeinschaft zu ermöglichen, unabhängig von seiner Leistungsfähigkeit, sofern nur ein Minimum wirtschaftlich verwertbarer Arbeit bewältigt werden kann.“¹³

3. Training Emotionale Kompetenz als (eine mögliche) persönlichkeitsfördernde Maßnahme. In der täglichen Arbeit mit den Teilnehmern in der WfbM (Abteilung Schauspiel) hatte ich den Eindruck, dass die gesamte Produktivität und das Wohlbefinden der TN am Arbeitsplatz auch von den sozialen Fähigkeiten und Fertigkeiten des Einzelnen abhängen, wie bei Nicht-Behinderten eben auch. Und in einer kreativen Abteilung, in der eine Ensemble-Leistung erbracht werden soll, sollte zumindest ein minimales Verständnis für die Gruppe, ein Wahrnehmen der Anderen und ein Dialog mit dem Gegenüber „leistbar“ sein. Aber auch in den anderen Abteilungen einer WfbM ist die Persönlichkeitsentwicklung des Einzelnen und ein wohlwollender Umgang miteinander sicherlich der Arbeit zuträglich.

¹¹ Quelle: <http://www.werkstaetten-im-netz.de/aufgaben-und-ziele-der-wfbm.html> (vom 25.5.2011).

¹² Fornefeld, Barbara: Grundwissen Geistigbehindertenpädagogik, 2009 (4. überarb. u. erw. Aufl.), S. 165.

¹³ Quelle: <http://www.bagwfbm.de/page/41> (vom 25.5.2011).

In mehreren Gesprächen mit Verantwortlichen und Anleitern in verschiedenen WfbM habe ich immer wieder zu hören bekommen, es seien keine Mittel und keine Zeit verfügbar, um die Sozialkompetenz der Teilnehmer gezielt zu fördern. Ich hoffe allerdings, dass durch den „Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention“¹⁴ eventuell Extramittel zur Persönlichkeitsförderung am Arbeitsplatz in WfbM zur Verfügung stehen werden. Sollte dem so sein, wäre es sicher möglich zwei Zeitstunden pro Woche für das Training der Emotionalen Kompetenz zu „reservieren“. Das Training müsste in der regulären Arbeitszeit stattfinden, da in etwa die Hälfte aller beschäftigten Teilnehmer auf einen Fahrdienst angewiesen ist.

Ausschlaggebend für meine Beschäftigung mit EK für Menschen mit geistiger Behinderung war der Vortrag von Petra Reeg-Herget auf der EK-Konferenz im Juni 2010¹⁵. Sie hatte dort ihre Arbeit mit Kindergarten-Kindern vorgestellt. Ihr Konzept zur Vermittlung der EK-Elemente (Anerkennung geben - nehmen/ablehnen; Gefühle erkennen und benennen; Verantwortung übernehmen), spricht mich sehr an. Petra Reeg-Herget hat u.a. „Gefühlscheiben“¹⁶ entwickelt. Auf diesen kann ich anzeigen, wie es mir gerade geht - welches Gefühl groß ist (vorherrscht) und welche/s „so mitschwingt“. Gut geeignet für Menschen mit kognitiven Einschränkungen sind, m.E., auch die von ihr entwickelten „Gefühlsstühle“¹⁷. Hier werden fünf Stühle hergestellt, auf die ich mich setzen kann, wenn mich eines der „Basisgefühle“ (Liebe, Freude, Angst, Wut, Trauer) überwältigt oder wenn ich mich auf diesem Gefühl „ausruhen“ möchte oder wenn ich einfach nur anzeigen möchte, dass mich dieses Gefühl gerade beschäftigt. Das Erkennen der Gefühle, die in mir sind, setzt die Fähigkeit zur Selbst-Reflexion voraus, die bei vielen Menschen mit geistiger Behinderung zu wenig „geschult“ wurde. Wenn ich als Kind nie nach meinen Gefühlen gefragt werde, oder wenn meine Eltern immer besser wissen, wie es mir geht - meine Gefühle „korrigieren“, oder wenn nur einige meiner Gefühle erlaubt sind: dann verkümmert die natürliche Fähigkeit, eigenen Gefühle wahrzunehmen und als wahr anzuerkennen.

Aber ist denn auch ein Mensch mit geistiger Behinderung in der Lage, eigenen Gefühle wahrzunehmen? Ich meine, dass jeder Mensch mit kognitiven Einschränkungen, der arbeitsfähig ist, auch intellektuell in der Lage ist, Gefühle zu verstehen und zu kommunizieren, und mit dieser Gruppe von Betroffenen möchte ich arbeiten. Ideal wäre natürlich, wenn auch die anleitenden Fachkräfte in der WfbM an diesen Trainings teilnehmen würden. Das Arbeitsverhältnis, das zwischen den „Nicht-Behinderten“ und den „Behinderten“ besteht, sollte ebenfalls explizit wertschätzend und verantwortungsvoll gestaltet werden. Inwieweit die Bereitschaft besteht, sich auf einen gemeinsamen Prozess einzulassen, weiß ich nicht. Gut wäre sicher, wenn das EK-Training zuerst als „Modellversuch“ angeboten würde, möglichst gleich mit einer wissenschaftlichen Begleitung. Folgende Fragen könnten im Rahmen einer begleitenden Evaluation gestellt werden: Steigt die persönliche Zufriedenheit am Arbeitsplatz, sowohl auf der Anleiter-Seite als auch auf der TN-Seite? Wenn ja, wie verändert sich dadurch das Betriebsklima insgesamt? Hier möchte ich baldmöglichst gemeinsam mit der DGEK e.V. ein Projekt entwickeln.

¹⁴ <http://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/nationaler-aktionsplan.html> (vom 7.7.2011).

¹⁵ <http://www.dgek.de/Medien/2010%20DGEK-Konferenz/Bericht%20zur%20DGEK-Konferenz%202010%20Freund.pdf> (vom 26.5.2011).

¹⁶ Petra Reeg-Herget, Was die Kinderseele stark macht. Rosamontis Verlag, 2008. S. 98.

¹⁷ ebd. S. 105.

4. Geistige Behinderung und Psychotherapie. Eine Anmerkung.

Die Frage nach der Therapie-Fähigkeit von Menschen mit geistiger Behinderung wird immer wieder kontrovers diskutiert¹⁸. Dies ist sicher der Tatsache geschuldet, dass die Verhaltenstherapie und vergleichbare Verfahren über kognitive und verbal-kommunikative Interaktionen operieren. Wo der „klassische“ - oder auch der „sokratische“ Dialog als Mittel der Kommunikation zwischen Therapeut und Klient vorgesehen ist, wird der Klient mit geistiger Behinderung sicherlich überfordert sein. Erwünschte Verhaltensänderungen sind aber auch durch anderen Methoden „erreichbar“. Hier finde ich das Konzept der „positiven Verhaltensunterstützung“ von Georg Theunissen hervorragend geeignet¹⁹. Indem direkt in der betreffenden Situation auf das unerwünschte Verhalten reagiert wird - und indem für das Bedürfnis, das hinter diesem Verhalten steht, eine „Ausdrucks-Alternative“ gefunden wird, die dem Bedürfnis des Klienten adäquat entspricht, nähere ich mich dem Gegenstand der Therapie auf einer Ebene, die auch für den Klienten mit intellektueller Einschränkung zugänglich ist. Nun, genau an der Schnittstelle zwischen einer möglichen positiven Verhaltensunterstützung (direkte Einflussnahme auf das Verhalten des Klienten) und dem sozialen Lernen (en passant) am Arbeitsplatz sehe ich das EK-Training in der WfbM angesiedelt. Das gemeinsame Erlernen einer „Sprache“ im täglichen Umgang mit den Gefühlen, die andere in mir auslösen – und die ich in anderen auslöse, sehe ich als eine tatsächliche Investition in die betriebliche Gesundheit einer WfbM.

5. Fazit.

Es ist mir ein Anliegen, die Aufmerksamkeit der Verantwortlichen in den WfbM gezielt darauf zu lenken, dass die intellektuelle Einschränkung der Teilnehmer auch eine soziale Dimension aufweist, die es zu berücksichtigen gilt. Aber ein Training der Emotionalen Kompetenz am Arbeitsplatz? Natürlich kann behauptet werden, dass der Arbeitsplatz ein Arbeitsplatz und keine „Sozialstation“ ist. Dann wird, m.E., aber außer Acht gelassen, dass die TN einen eingeschränkten Bewegungsradius haben. Sozial- u.a. Trainings sind auf Grund dieser Umstände eben am einfachsten direkt am Arbeitsplatz zu realisieren. Außerdem sind die TN hier Teil einer (Arbeits-)Gemeinschaft, die häufig über Jahre besteht. Das Angebot eines EK-Trainings wäre, aus meiner Sicht, außerdem durch die Aufforderung zur Persönlichkeitsentwicklung am Arbeitsplatz ausreichend legitimiert.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

¹⁸ siehe http://www.medizin.uni-tuebingen.de/ppkj/Download/Geistige_Behinderung.pdf (vom 25.5.2011).

¹⁹ Georg Theunissen: Positive Verhaltensunterstützung. Lebenshilfe-Verlag, 2008.