

# Zwischen Partizipation und wissenschaftlicher Normativität

## Zur Umsetzung einer Qualifizierungsreihe im Bereich Eingliederungshilfe

MARLEN LOBER

SUSANNE ACKERS

RITA HANSJÜRGENS

### Kurz zusammengefasst ...

Die Durchführung der „Qualifizierungsreihe im Bereich Eingliederungshilfe (SGB IX) für die Teilhabefachdienste Soziales und das Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin“ durch die Alice Salomon Hochschule Berlin (ASH) bildet eine Ebene zur Implementierung des Bundesteilhabegesetzes in der Berliner Verwaltung. Sie bewegt sich im Spannungsfeld gesetzlicher Vorgaben, des Anspruchs der partizipativen und praxisnahen Gestaltung von Weiterbildungen sowie eines normativen Verständnisses von Hochschule als wissenschaftliche Institution mit dem Anliegen, eine hohe Qualität von Lehre zu gewährleisten. Die Autorinnen erläutern ausgehend von den im Laufe der Projektdurchführung erlangten Erfahrungen exemplarisch und multiperspektivisch, welche partizipativen Ansätze, Handlungsstrategien und Aushandlungsprozesse auf dem Weg zu einer inklusiven Weiterbildungsreihe entwickelt wurden. Eingegangen wird auf das Instrument des Dozierenden-Tisches als Austauschgremium, die Lehre und die gemeinsame Konzeption der Weiterbildungen im Co-Team, bestehend aus Dozierenden mit und ohne Behinderungen sowie teilhabeorientierte administrative Strukturen mit dem übergeordneten Ziel, einen sicheren Handlungsrahmen für alle beteiligten Akteur:innen zu schaffen.

## 1 Einleitung

Mit der Einführung des Bundesteilhabegesetzes, kurz BTHG, in Deutschland gehen große Veränderungen in der Entwicklung, Steuerung und Umsetzung von Leistungen für Menschen mit Behinderungen einher. Das am 29. Dezember 2016

veröffentlichte Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen trat in der Folge bis zum 01. Januar 2023 schrittweise in Kraft. Damit verfolgt der Bundesgesetzgeber einen umfassenden ‚Systemwechsel‘ in zweierlei Hinsicht. Finanziell gesehen wurde die sogenannte Eingliederungshilfe aus der Sozialhilfe (SGB XII) herausgelöst und in ein eigenständiges Leistungsrecht im Neunten Buch des Sozialgesetzbuches (SGB IX) überführt. Dieses Leistungsrecht, als neuer Teil 2 des SGB IX, zeichnet sich zusätzlich auf inhaltlicher Ebene durch seine personenzentrierte Ausrichtung und die ganzheitliche Bedarfsermittlung im Eingliederungshilfeverfahren aus. Im Fokus des BTHG stehen die Selbstbestimmung und die Teilhabe von Menschen mit Behinderung.

Eine der größten Herausforderungen für die Umsetzung in der Praxis besteht darin, die geforderte Beteiligung der Menschen in Räumen umzusetzen, die vorher administrativ gestaltet wurden. „Nichts über uns, ohne uns“ war und ist dementsprechend seitdem die normative Leitschnur, mit der sich alle Ebenen, die im Kontext des SGB IX agieren, auseinandersetzen müssen. Unterstützungsarrangements und Zuarbeiten müssen neu gedacht und in das laufende System implementiert werden, um langfristig Partizipation inklusiv zu leben.

Eine dieser Ebenen ist die Entwicklung und Umsetzung eines wissenschaftlich fundierten Weiterbildungscurriculums, das zum Ziel hat, die Mitarbeitenden der Teilhabefachdienste in den zwölf Bezirksverwaltungen des Landes Berlin als zentrale administrative Ebene der Leistungsbewilligung für Menschen mit Behinderungen auf ihre Aufgabe vorzubereiten. Das in diesem Artikel vorgestellte Projekt hat insofern Modellcharakter, als es keinerlei vergleichbare Fortbildung gab, an der sich die Entwickelnden hätten orientieren können. Im Sinne der Inklusion entstand auch dieser erstmalige Projektbericht partizipativ.

Eine besondere Rolle und Herausforderung in der Umsetzung kommt dabei dem Bundesland Berlin zu, da das neue Gesetz und der daraus resultierende Systemwechsel, analog zur föderalen Struktur des Bundesgebiets, in den zwölf Bezirken der Stadt Berlin jeweils in den bezirklich selbständigen Verwaltungsstrukturen umgesetzt wird. Der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (SenASGIVA)<sup>1</sup> der Berliner Landesregierung obliegt dabei die Aus- und Weiterbildung der Fachkräfte in den zwölf Bezirken gemäß § 97 SGB IX, um die gewünschte Qualität der Umsetzung von Teilhabe in allen Bezirken sicherzustellen.

Über öffentliche Ausschreibungsverfahren wurde die Alice Salomon Hochschule Berlin mit der Entwicklung und Umsetzung eines wissenschaftlichen Konzepts für eine Qualifizierungsreihe zur Schulung von Fachkräften der bezirklichen Berliner Teilhabefachdienste analog der oben genannten normativen Forderung beauftragt.<sup>2</sup> Seit Umsetzungsbeginn im August 2021 führte die ASH insgesamt rund 220 Fortbildungstage durch. Mehr als 400 der in diesem Zeitraum in den Berliner Teilhabefachdiensten – in der Teilhabeplanung und Leistungskoordination – Beschäftigten, besuchten ein oder mehrere Seminare des Curriculums. Die aus bis zu neun Basis- und 14 Zusatzmodulen bestehende Qualifizierungsreihe wird ständig fortgeschrieben. Neben der Lehre von Rechtsvorschriften und Wissen steht vor allem die Vermittlung einer teilhabeorientierten Haltung im Fokus. Darunter finden sich in ausgewählten Modulen auch Kolleg:innen der Leistungserbringerseite. Die Fachkräfte haben die Möglichkeit die Qualifizierungsreihe mit einem Zertifikat abzuschließen.

Die drei Autorinnen erörtern im Folgenden, welche partizipativen Ansätze und Handlungsstrategien im Rahmen der Qualifizierungsreihe entwickelt wurden. Der Beitrag folgt einer partizipativen Logik und vereint die individuellen Perspektiven, Erfahrungen und Erkenntnisse der Autorinnen aus dreieinhalb Jahren praktischer Umsetzung. Die Koordinatorin des Projekts, Marlen Lober, stellt zunächst aus administrativer Perspektive das Potenzial wissenschaftlicher Weiterbildung als Schnittstelle zweier unterschiedlicher Verwaltungsstrukturen, einerseits der Institution Hochschule und andererseits der Senatsverwaltung, vor. Anschließend thematisiert Dr. Susanne Ackers, Dozentin der Qualifizierungsreihe, die Herausforderung durch die heterogenen Teilnehmendengruppen und die sich aus der Begegnung von Fachkräften und leistungsberechtigten Personen ergebenden Chancen im Kontext wissenschaftlicher Weiterbildungen. Zuletzt bindet Prof. Dr.

Rita Hansjürgens als wissenschaftliche Projektleiterin die administrative und methodische Expertise in den Rahmen der Forschung und Wissenschaft ein. Sie beschreibt den Aushandlungsprozess normativ gesetzter „wissenschaftlicher Basierung“ in der Umsetzung, Steuerung und Weiterentwicklung des Curriculums als exemplarisches Produkt einer inklusiven Zusammenarbeit verschiedener Mitarbeitenden-Gruppen – Hochschulvertretungen Expert:innen mit eigener Behinderungserfahrung und Angestellte in Landes- und Bezirksverwaltungen.

Zielsetzung dieses Artikels ist der Wunsch, Kolleg:innen aus allen drei Bereichen, Wissenschaft/Hochschule, Verwaltung und Weiterbildung zu ermutigen, ähnliche inklusive und partizipative Zusammenarbeiten auch in anderen Disziplinen/Bereichen zu entwickeln.

## 2 Partizipative und administrative Anforderungen der kooperativen Umsetzung inklusiver Weiterbildungsangebote

Die pädagogisch-organisatorischen Mitarbeitenden des Zentrums für Weiterbildung der ASH sehen sich seit Projektbeginn in einer zwischen den verschiedenen Ebenen und all ihren Akteuren vermittelnden Rolle. Diese beinhaltet Kommunikations- und Übersetzungsleistungen, die Beratung und Unterstützung aller Beteiligten sowie die Moderation und Mediation bei divergierenden Interessen zwischen der Alice Salomon Hochschule Berlin als Institution, der politischen Landesebene in Form der Berliner Senatsverwaltung, den Selbstvertretungen, den Dozierenden der Qualifizierungsreihe sowie den Teilnehmenden.

Von Anfang an bestand zwischen der Vertretung der Landesebene – mit ihrem politischen sowie gesetzlich verankerten Fortbildungsauftrag – und der Hochschule Einigkeit darüber, dass direkte Beteiligung und Selbstvertretung eine zentrale Rolle in der Umsetzung des Projekts spielen sollen. Um dieses Ziel der Einbindung aller beteiligten Akteure umzusetzen, ist eine Kernaufgabe, teilhabeorientierte Strukturen zu etablieren und Transferräume zu schaffen, in denen Kommunikations- und Vernetzungsprozesse gesteuert und ermöglicht werden. Dazu zählt zum Beispiel die Organisation von Dozierentischen unter der Prämisse der Partizipation aller Beteiligten. Im Zuge dessen kann Wissenschaftlichkeit als die Herstellung

<sup>1</sup> Seit den Berliner Landtagswahlen am 12. Februar 2023 wurde die ehemalige Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales umbenannt.

<sup>2</sup> Parallel dazu fanden in den Berliner Bezirken bereits vom Land Berlin umgesetzte Schulungen und Bedarfsabfragen im Kontext der Pilotierung des „Teilhabeinstrument Berlin“ (TIB) statt, von deren Ergebnissen die geplanten Fortbildungen inhaltlich profitierten. Auf Grundlage des TIB als Bedarfsermittlungsinstrument soll der „tatsächliche[n] Unterstützungs- und Teilhabebedarf[s] eines Menschen mit Behinderung“ ermittelt werden (Komorek, 2019, S. 4).

eines geschützten Rahmens verstanden werden, der gleichberechtigte Aushandlungsprozesse und Perspektivenvielfalt ermöglicht (Christmann, 2006, S. 119–123). In ihrer intermediären Rolle unterscheiden sich Weiterbildungsorganisator:innen möglicherweise insofern vom hegemonialen Verständnis der Institution Hochschule, als Teilnehmenden und Lehrenden der Zugang zum hochschulischen Raum ermöglicht wird, ohne über einen ersten qualifizierenden (akademischen) Abschluss zu verfügen. Ein Öffnungsprozess findet statt, indem „nicht-traditionelle“ Teilnehmende und „nicht-traditionelle“ Lehrende die Weiterbildungsreihe im hochschulischen Kontext aktiv mitgestalten (Dörner, 2020, S. 9 ff.). Somit ist es ein Stück weit gelungen, das Ziel der Weiterbildungsreihe, eine inklusive Öffnung und die damit einhergehende Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen zu bewirken, auch für die Institution Hochschule umzusetzen. Daraus ergaben sich spezifische Anforderungen an die organisatorisch-pädagogischen Mitarbeitenden des Zentrums für Weiterbildung.

Als Format für einen offenen Austausch von Erfahrungen und Ideen zur Weiterentwicklung der Qualifizierungsreihe wurde der bereits erwähnte Dozierenden-Tisch etabliert, zu dem die ASH zweimal jährlich einlädt. Dozierende, leistungsberechtigte Personen, Vertretungen der Senatsverwaltung und auch Teilnehmende haben im Rahmen der Treffen die Möglichkeit, ihre Wünsche an die Qualifizierung zu teilen und die inhaltliche Gestaltung der Qualifizierung mitzubestimmen sowie kritisch zu reflektieren. Dabei wird jeweils einer Perspektive im Rahmen der Treffen besondere Beachtung geschenkt und es werden Fragestellungen verhandelt, welche die gleichberechtigte Zusammenarbeit im Co-Team, sprachliche Benennungen und die damit verbundene etwaige Reproduktion von Dominanzverhältnissen sowie die Ergebnisse der Projektevaluationen und deren Auswirkungen auf die Entwicklung der Qualifizierung betreffen.

Wie stark organisatorische Prozesse mit Barrieren behaftet sind, zeigt sich häufig erst durch Erfahrung und die Reflexion jener in der konkreten Umsetzung. Als eine bewährte Strategie auf organisatorischer Ebene stellte sich die Flexibilisierung zeitlicher Strukturen heraus. So wurden die SenASGIVA als Auftraggeberin und die ASH als Auftragnehmerin zu Beginn der Qualifizierung von den Selbstvertretungen darauf aufmerksam gemacht, dass die gemeinsame Konzepterarbeitung durch Dozierende mit und ohne Behinderungen im Co-Team, die sich nur teilweise kannten, mehr Zeit als ursprünglich geplant in Anspruch nehmen würde. Eine Tatsache, die trotz festgelegter Projektziele unbedingt berücksichtigt werden musste und sowohl von Auftraggeber- als auch Auftragnehmerseite anerkannt wurde. Nach der gemeinsamen Konzeption der Module im Co-Team erfolgte die Umsetzung entlang senatsseitig vorgegebener Seminarzeiten von 9:00 bis 16:30 Uhr. Es war zwar von Beginn an vorgesehen, dass Co-Dozierende die Lehre von Modulen wahlweise stunden- oder tagesweise über-

nehmen können, doch es bedurfte eines Lernprozesses seitens der Weiterbildungsorganisator:innen, um die Vorteile beider Modelle optimal auf die Bedarfe der beteiligten Dozierenden und Teilnehmenden abzustimmen. Dazu zählt die Erfahrung, dass in der Zusammenarbeit mit vulnerablen Personengruppen andere Verbindlichkeiten zum Tragen kommen. Die Besetzung der Module mit Dozierenden-Teams erwies sich als partizipative Methode und Backup gleichermaßen, um sehr kurzfristige Seminarabsagen zu vermeiden. Inwiefern dieser Kompromiss inhaltlich und didaktisch vertretbar war, wurde immer wieder aufs Neue situativ mit der wissenschaftlichen Projektleitung, der Auftraggeberin und den Dozierenden abgestimmt. Auf diese Weise konnte sowohl die Planungssicherheit erhöht als auch den Erwartungen der Teilnehmenden und der Auftraggeberin an eine kontinuierliche und verlässliche Durchführung der Lehre entsprochen werden. Ein teilhabeorientierter Verwaltungsprozess bedeutet auch, Honorarverträge barrierefrei zur Verfügung zu stellen und die im Vorfeld der Lehre abgesprochene Stundenzahl nachträglich auf Wunsch individuell anzupassen. Unterstützung erfuhren die pädagogisch-organisatorischen Mitarbeiterinnen dabei immer auch von Kolleg:innen anderer Bereiche der Hochschule.

Als unter Umständen barrierebehaftete Interaktion im Laufe der Projektumsetzung erlebten beteiligte Akteur:innen auch die Umstellung vom Präsenz- auf das Online-Format während der Corona-Pandemie. Online-Formate können zweifelsohne einen Beitrag zur inklusiven Gestaltung von Weiterbildungen leisten, markieren aber auch inhaltliche und didaktische Grenzen, beispielsweise wenn es um die Vermittlung personenzentrierter Methoden und Methoden unterstützter Kommunikation im Dozierenden-Team geht. Von Dozierenden mit Behinderungen wurde die Online-Lehre aufgrund fehlender Rückmeldungen und teilweise technikbedingter Deaktivierung von Kameras der Teilnehmenden mitunter als unzumutbare Belastung empfunden. Die folgerichtige Konsequenz Seminare zu Gunsten des Präsenzformats zeitlich zu verschieben und auf Online-Formate zu verzichten, wurde auch von der senatsseitigen Koordinatorin befürwortet.

Auf Beteiligungsebene sieht sich die Alice Salomon Hochschule Berlin in einer besonderen Verantwortung gegenüber Dozierenden, denn es muss nicht nur die Qualität der Lehre, sondern auch die Wahrung individueller Grenzen gewährleistet sein. Dozierende mit Behinderungen, die im Rahmen der Schulungen auf durchschnittlich 20 Teilnehmende treffen, begeben sich als Lehrpersonen in eine angreifbare Position. Sie selbst haben im Rahmen von Gesprächen mit Verwaltungsmitarbeitenden, die oftmals durch asymmetrische Machtverhältnisse geprägt sind, negative Erfahrungen gesammelt und sind im Rahmen der Qualifizierungsreihe damit betraut worden, diese in der Interaktion mit den Teilnehmenden erneut zu reflektieren. Von ihren Erfahrungen aus der Lehre im Co-Team berichtet nachfolgend Dr. Susanne Ackers.

### 3 Herausforderungen und Chancen wissenschaftlicher Weiterbildungen aus einer erfahrungswissenden Perspektive

Alle Menschen in Berlin, die mit dem psychiatrischen Versorgungssystem des Landes Berlin und damit der Stadt Berlin, die wiederum in zwölf Bezirke gegliedert ist, zu tun haben, sind seit der Einführung des Bundesteilhabegesetzes aus unterschiedlichen Perspektiven und in verschiedenen Arten und Weisen aufgefordert, sich mit den tiefgreifenden Veränderungen auseinanderzusetzen.

Die verwaltungstechnisch erforderliche Umstrukturierung der zwölf Berliner Bezirkssozialämter im Zuständigkeitsbereich „Eingliederungshilfe“ und deren Zusammenarbeit mit den zwölf Berliner Standorten des im Land Berlin städtisch finanzierten Sozialpsychiatrischen Dienstes (SPD) fand aufgrund der Souveränität der jeweiligen Bezirke nicht nur in unterschiedlichen Zeitfenstern statt, sondern führte auch zu zwölf unterschiedlichen Umsetzungsmodellen. Zwischen den Extremen eines Minimums an Veränderung und einer in vielerlei Hinsicht neu geordneten Struktur wurden weitere Lösungen bezirklich mit den politisch von der Bevölkerung gewählten Aufträgen sehr unterschiedlich umgesetzt.

Die für sämtliche Mitarbeitenden der Teilhabefachämter konzipierten Module der ASH werden bezirksübergreifend angeboten, sodass hier städtische Angestellte aufeinandertreffen, die mit dieser Situation teilweise erstmalig konfrontiert werden. Ich beschreibe diese Tatsache so ausführlich, um meine Überraschung als Dozentin aus der Erfahrungsexpertise heraus verständlich zu machen, dass die Mitarbeitenden oft nicht oder gar nicht ausreichend mit dem komplexen Berliner Versorgungssystem vertraut sind. Aus meiner jahrelangen Tätigkeit im Berliner Selbsthilfesystem weiß ich, dass dieses Wissen sowohl in der Gruppe der Angehörigen wie auch in der Gruppe der Betroffenen in weitaus höherem Maße vorhanden ist. Letztlich führt das ganz normale Leben zur Notwendigkeit, sich hier auszukennen, beispielsweise, wenn Eltern im Bezirk A wohnen und der betroffene Angehörige im Bezirk B, der zuständige Leistungserbringer dann aber im Bezirk C oder gar in Brandenburg. Umzüge – geplante oder ungeplante – bedeuten für alle Beteiligten dann sehr viel Aufwand und auch Geduld und ständiges Lernen der Verschiedenheiten. In den Modulen der ASH habe ich die Erfahrung gemacht, dass zahlreiche Mitarbeitende von dieser ‚anderen‘ Welt sehr wenig wissen. Es ergibt sich also zu Beginn jedes Moduls ein zuvor nicht zeitlich planbarer Zeitraum, um innerhalb der bis zu 20 Teilnehmenden umfassenden Gruppen eine für die Bearbeitung des jeweiligen Themas nötige Grundlage zu schaffen.

Wie bereits erwähnt ist die Gruppenzusammensetzung jeweils höchst heterogen: Unterschiedliche berufliche und akademi-

sche Ausbildungen treffen auf unterschiedliche Erfahrungshorizonte in den eigenen Lebenswelten, Mitarbeitende ohne jegliche Vorerfahrung in der Arbeit mit Menschen mit aktuellen psychischen Beeinträchtigungen treffen auf Mitarbeitende mit jahrzehntelanger Praxiserfahrung in Verwaltungsstrukturen im Umgang mit dem zu unterstützenden Personenkreis, die vor den Änderungen oft sehr gut funktioniert haben. Es gilt hier zunächst einmal, einen Raum zu schaffen, in dem alle Anwesenden gehört werden – von allen.

Dieses Aufeinandertreffen von Vielfältigkeit bei gleichzeitig angestrebter qualitativ und quantitativ messbarer Einheit im Anspruch, Steuergelder effektiv und sparsam einzusetzen, erfordert die Zusammenarbeit des Dozierenden-Teams auf Augenhöhe und in unbedingtem Vertrauen auf die jeweils andere Expertise. Hier wird in der Moderation ‚vorgelebt‘, wie sich die unterschiedlichen Perspektiven der subjektiven Erfahrungsexpertise (die in der eigenen Lebenspraxis erfahren wird) und der objektiven Methodenexpertise (die durch Ausbildung und/oder Studium auf theoretischer Basis erlernt wird) miteinander zum Wohle des Unterstützungsbedürftigen eingesetzt werden kann.

Eva Cendon (2020) entwickelte im Hochschulkontext das paradigmatische Modell „An-Erfahrungen-Anknüpfen“, welches sich auf die Zusammenarbeit der Strukturen der drei Stake-Holder-Gruppen übertragen lässt: 1) die Mitarbeitenden der ASH mit auf die Realität der Semester zugeschnittenen variierenden Ressourcen, 2) die Mitarbeitenden in den zwölf Bezirken Berlins mit einem sehr strukturierten und zuverlässig regelmäßigen Angebot für die Bürger:innen und 3) die Leistungsberechtigten, die in der Zeit ihrer Bedürftigkeit aus vielerlei Gründen Schwierigkeiten haben, sich solchen getakteten Strukturen anzugleichen.

Dabei sind die Mitarbeitenden der Bezirke in der Rolle der Studierenden „mit ihren Praxiserfahrungen ernst zu nehmen und ihre Erfahrungen als Ansatz- und Ausgangspunkte für die Lehre zu nutzen“ (Cendon, 2020, S. 59). Weiter knüpfen „die Lehrenden [...] an ihre eigenen Erfahrungen in der Praxis an und bringen diese in ihre Lehre ein, um etwa auf Basis eigener Erfahrungen auf die Erfahrungen der Studierenden einzugehen oder um eigene Praxisbeispiele einzubringen und damit gleichzeitig Bezugspunkte für die Studierenden zu schaffen“ (Cendon, 2020, S. 59).

Die Funktion des Team-Teachings ist es in diesem Modellprojekt nicht etwa, die leistungsberechtigten Perspektiven abzubilden, denn es wäre einerseits rein statistisch gesehen gar nicht möglich, alle Behinderungsarten zu berücksichtigen und andererseits die Unverhältnismäßigkeit zwischen Beeinträchtigungen, die aufgrund sichtbarer beziehungsweise unsichtbarer Barrieren zustande kommen, abzubilden, sondern vielmehr Teilhabe im Rahmen der Lehre vorzuleben.

Das Team-Teaching bestätigt Erfahrungen, die sich bereits im Rahmen des Qualifizierungsangebots des bundesweiten Vereins „EX-IN Deutschland“ bewährt haben. „Tandem-Arbeit wird während der EX-IN-Qualifizierung vorgelebt: Ein moderierendes Tandem besteht aus zwei Expert:innen, eine:r aus Erfahrung und eine:r durch Ausbildung und Beruf. Die unterschiedlichen Perspektiven werden z. B. mittels der Methode des Reflektierenden Teams aus dem Offenen Dialog transparent gemacht. Dabei gilt keine der Perspektiven als die ‚richtige‘ oder die ‚falsche‘, sondern die Vielfalt der Stimmen und Möglichkeiten bereichert die gemeinsame Arbeit beim Moderieren von EX-IN-Kursen oder im Unterstützungsprozess von Nutzer:innen“ (Ackers, 2023, S. 611).

Eine Untersuchung mit dem Titel „Lived Experience Leadership – Mapping the Lived Experience Landscape in Mental Health“ in Großbritannien stellte sich der Frage, inwieweit die Implementierung von erlebtem Erfahrungswissen systemische Wirkung im gesamten Gesundheitssystem zeigen kann (vgl. Waddingham, 2021).<sup>3</sup>

Das Beste aus zwei Welten oder zwei Perspektiven, nämlich derjenigen der auf empirischen Daten basierenden Naturwissenschaft und des jedem Lebewesen eigenen Erfahrungsschatzes, zu einer neuen Weltordnung oder einer sogenannten ‚Dritten Kultur‘ zusammenzubringen, das ist eines der Hauptanliegen der EX-IN Qualifizierung: durch den Ausgleich zwischen Objektivität und Subjektivität entsteht eine „erfahrungs-basierte Psychiatrie“ mit den erweiterten Möglichkeiten:

- ▶ Quantitative *und* qualitative Forschung
- ▶ Nach Wissen *und* Sinn suchen
- ▶ Ordnungen schaffen *mit* dem Bewusstsein, zu konstruieren
- ▶ Das reale *Chaos* akzeptieren
- ▶ Einführung *individueller* Strategien (Ackers, Holtmann & Utschakowski, 2023).

Durch die Tätigkeit im Berliner ASH Modell lernte ich das Modell der „Multi- dimensionalen Evidenz Basierten Praxis“ von Petr und Walter (2009) kennen.

*Es „erkennt die Weisheit von Adressaten/innen, das Erfahrungswissen von Praktiker/innen sowie qualitative Forschung als gleichwertige Partner zu quantitativer Forschung an und nutzt diese verschiedenen Quellen, wenn es um die Bestimmung von derzeit ‚besten Praktiken‘ geht“ (Petr & Walter, 2009, S. 221).*

Auch weiterhin beschäftigt mich in verschiedener Hinsicht die Reflexion des eigenen Handelns als Subjekt, als Mitglied

einer Gruppe/Gemeinschaft/Organisation sowie als Bürgerin einer nationalstaatlichen Struktur und einem darüber liegenden Zusammenschluss von Ländern wie beispielsweise in der Europäischen Union und letztlich als ein Mitglied der ungefähr acht Milliarden Menschen der Erde umfassenden Menschheit.

#### 4 Wissenschaftliche Fundierung, Aushandlungsprozesse und inklusive Zusammenarbeit in der Curriculum-Entwicklung

Von Anfang an waren und sind bis heute wissenschaftliche Fundierung, ständige Weiterentwicklung auf der Basis des aktiven Einbeziehens der Perspektiven von Menschen mit Behinderungen und ein Austausch- und Steuergremium, bestehend aus den aktiven Dozierenden, der zuständigen Fachperson aus der Senatsverwaltung sowie bei Bedarf Gästen, tragende Säulen des Konzepts.

Ziel dieser Zusammenarbeit ist es, einen Rahmen zu schaffen, der optimal auf die Bedürfnisse von Menschen mit Unterstützungsbedarf abgestimmt ist. Dabei soll besonders darauf geachtet werden, dass das Beratungspersonal sowohl fachlich hochqualifiziert als auch mit einem nötigen empathischen Grundverständnis ausgestattet ist.

Von Anfang an war deutlich, dass das Curriculum eine dreifache Zielebene verfolgt. Erstens erfüllte es den Sicherstellungsauftrag der Senatsverwaltung für die Qualität der Teilhabefachdienste, zweitens waren und sind Mitarbeitende in diesen Teilhabefachdiensten und in Ausnahmefällen Personen aus der Leistungserbringung die direkt Adressierten der Weiterbildung. Drittens sind die indirekte Zielgruppe aber auch Menschen mit Behinderungen, die auf gut ausgebildete Mitarbeitende der Senatsverwaltung treffen, die unter anderem mit Hilfe der Weiterbildung in die Lage versetzt wurden, ihre Tätigkeit gemessen an den Qualitätskriterien der Personen- und Bedarfszentrierung angemessen auszuüben. Die Ansprüche und Bedarfe dieser Zielebenen galt und gilt es in der Umsetzung auszubalancieren. Hinzu kommt, dass die Umsetzung zwar landesweit (in Berlin) gesteuert wird, dass aber die direkten Zielgruppen (also die Mitarbeitenden in den Teilhabefachdiensten) in den verschiedenen Bezirken sehr unterschiedliche Rahmenbedingungen vorfinden. Auch dies erwies sich als ein wichtiger Einflussfaktor für die Umsetzung des Curriculums.

<sup>3</sup> Der Titel der Studie könnte übersetzt werden mit „Krisenerfahre in Führungspositionen – Landkarte der Erfahrungsexpertise im Bereich der seelischen Gesundheit“.

Inhaltlich umfasst das Curriculum derzeit 21 Module, die sich auf objektivierte Themen wie z. B. Rechtsgrundlagen und Verfahrensabläufe beziehen, aber auch Selbsterfahrungselemente zur Auseinandersetzung mit der Situation der Menschen mit Behinderungen und der Bedeutung des BTHG für sie sowie Kommunikationsmodule, welche die besonderen Bedarfe von Menschen mit Behinderungen explizit mit aufgreifen sollen. Von der Senatsverwaltung wurden im ersten Projektabschnitt 50 Fortbildungstage zur Verfügung gestellt, die es mit Leben zu füllen galt. Diese reichten nicht aus, um alle Module anbieten zu können. Dies traf auf die unterschiedlichen von den jeweiligen Bezirken gemeldeten Fortbildungsbedarfe und so galt es eine Auswahl zu treffen. Zunächst standen die rechtlichen Module im Vordergrund der Bedarfsäußerungen. Eine größere Herausforderung stellte dar, die Module mit kommunikativem Inhalt zu füllen. Hier erwies sich der Dozierenden-Tisch als wichtiges Steuergremium, denn hier flossen auch die Stimmen der Selbstvertretungen der Menschen mit Behinderung ein, die sehr klar artikulierten, dass in allen Modulen das Wissen und die Erfahrungen der Menschen mit Behinderungen eingebunden werden müsse. Sie sollten nicht nur als ‚Beispiele‘ oder ‚Anschauungsobjekte‘ fungieren, sondern aktiv an der Konzipierung und Durchführung der Module als gleichberechtigte Dozierende, unabhängig von der Art ihrer Behinderung, mitwirken („Nichts über uns, ohne uns!“). Diese Perspektive wurde und wird von allen Akteur:innen rund um diese Fortbildung geteilt. Diese Haltung stellt die Durchführung vor verschiedene Herausforderungen, von denen einige leichter zu bewältigen waren, andere jedoch bis heute grundlegendere Fragen aufwerfen.

Zu den leichter zu bewältigenden praktischen Fragen gehörte, dass natürlich mit der Mitwirkung auch eine Entlohnung verbunden sein musste. Zu den etwas schwierigeren Fragen gehörte, wie hoch diese ausfallen sollte, war sie doch für die Dozierenden ohne Behinderung an den Grad ihrer wissenschaftlichen Ausbildung als Voraussetzung dafür, diese wissenschaftlich basierte Weiterbildung umzusetzen, gekoppelt. Nicht alle Dozierenden mit Behinderung verfügten über eine wissenschaftliche basierte und zertifizierte Ausbildung, manche sind durch Lernschwierigkeiten behindert. Dies konnte auf der Verwaltungsebene aber gut gelöst werden, genauso wie die Bedingung anerkannt wurde, dass durch das Team-Teaching von wissenschaftlich ausgebildeten Personen und Dozierenden mit Behinderung eine gleiche Honorierung auf Basis unterschiedlicher Voraussetzungen erfolgte. Auch auf die Frage, wie die Dozierenden mit Behinderung, die vielfach Leistungen zur Teilhabe erhalten, weil sie nicht im ersten Arbeitsmarkt regelkonform arbeiten, ihre Honorare behalten können und diese nicht gegengerechnet werden, konnten individuelle Antworten gefunden werden. Aus pragmatischer Sicht kann geschlussfolgert werden, dass es durch viele gemeinsame Auseinandersetzungen, Absprachen und Geduld gelungen ist, das Curriculum für die Ausbildung von Mitarbeitenden in Teilha-

befachdiensten gut umzusetzen, sodass es langsam Akzeptanz als Unterstützung einer gelungenen Kommunikation bei allen Akteur:innen (Senatsverwaltung, Menschen mit Behinderungen und den Teilhabeämtern) findet.

Es bleiben jedoch noch grundsätzlichere Fragen, die auf der Ebene der praktischen Umsetzung erst einmal nicht so bedeutsam erscheinen, aber für die Weiterentwicklung des Verhältnisses zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen auf der Ebene des mit- und voneinander Lernens und so auch für die Zukunft von Aus- und Weiterbildung Relevanz entfalten. Diesen Fragen soll nachgegangen werden, weil sie auch die Menschen, die an der Umsetzung des Curriculums beteiligt sind, nachhaltig beschäftigen, da sie das normative Ziel der Weiterbildung, die Gleichstellung von Menschen mit und ohne Behinderung unabhängig von der Art der Behinderung betreffen.

Auf dem ersten Dozierenden-Tisch stellte sich die Frage, wie Dozierende mit Behinderung denn genannt werden sollten. Sie sind einerseits die Personen mit wissenschaftlicher Ausbildung und andererseits nehmen Dozierende mit Behinderungen eine spezifische Perspektive in der Konzeption und Durchführung der Module ein, auch wenn sie wissenschaftlich ausgebildet sind, letztere also in den Hintergrund tritt. Hinzu kommt die Frage, wie denn das Wissen, das Personen mit Behinderungen in diese Weiterbildung einbringen im Verhältnis zu „wissenschaftlichem Wissen“ gesehen wird oder gesehen werden sollte. Pointiert gefragt: Ist wissenschaftliches Wissen eine dem Erfahrungswissen überlegene Wissensform? Dies wird dann relevant – und in der Weiterbildung auch ganz praktisch – wenn beide Perspektiven in einem Spannungsverhältnis stehen oder sich gar widersprüchlich zeigen. Will man diese Fragen nicht normativ, sondern wissenschaftlich lösen, stellt sich eine noch größere Frage: Was bedeutet im Zusammenhang dieser Weiterbildung „wissenschaftlich basiert“? Dieser Frage und den Implikationen möglicher Antworten muss perspektivisch nachgegangen werden. Der Aushandlungsprozess in Bezug auf die Gewichtung von Wissensformen und Seminarinhalten ist von Anfang an im Sinne eines „lernenden Curriculums“ dialogisch und partizipativ erfolgt (vgl. Nowotny, Scott & Gibbons, 2004; Faulstich, 2006). Eine Herausforderung der inhaltlichen Ausrichtung des Curriculums liegt somit in den variierenden Bedarfen, die sich in Abhängigkeit zur eingenommenen Perspektive aus den Ist- und Soll-Zuständen ableiten lassen. Es war von Anfang an der Anspruch der ASH verschiedene Wissensarten selbstwirksam und wissenschaftlich zu reflektieren, ohne dabei eine Hierarchisierung von akademischem Wissen und Erfahrungswissen, von Menschen mit Behinderungen und Expert:innenwissen vorzunehmen, sondern diese in wechselseitiger Beziehung zueinander zu denken.

Hinzu kommt ein oftmals vorhandenes Verständnis der Teilnehmenden von Lehre als Vermittlung theoretischen Wissens

durch professionell handelnde Dozierende, das anschließend durch Praxisbeispiele veranschaulicht wird. Diese Vorannahme birgt Konflikte im Kontext von Lehr- und Lernprozessen, die durch kritische Reflexion althergebrachter Arbeitsweisen und einen Erfahrungsaustausch bestimmt sein sollen.

Eine inklusive Öffnung erfolgte bisher nur bedingt, da Menschen mit Behinderungen als Dozierende, jedoch bisher nicht als Teilnehmende eingebunden sind. Der Teilnehmendenstatus ist an das Vorhandensein einer Berufstätigkeit der durch die Qualifizierung adressierten Zielgruppe geknüpft und wirkt nicht nur als Öffnungs-, sondern auch als Ausschlussmechanismus. So ist es derzeit Personen mit Behinderungen nicht per se möglich, die Fortbildungen zu besuchen, in deren Rahmen ihre Interessen verhandelt werden. Die Seminare um Angebote für Menschen mit Behinderungen zu erweitern wäre ein nächster folgerichtiger Schritt hin zur inklusiven Öffnung von Hochschulen, um durch die gemeinsame Gestaltung der Fortbildungen eine Beziehungsgestaltung stattfinden zu lassen.

## 5 Fazit

Aus administrativer und wissenschaftlicher Perspektive – die häufig, aber nicht zwingend mit erfahrungsbasiertem Wissen in einer Person vereint sein kann – zeigte sich im bisherigen Projektverlauf, dass Mechanismen, die Teilhabe verhindern, oft erst durch eine gemeinsame kritische Reflexion und den Austausch unterschiedlicher Perspektiven sowie den daraus resultierenden Lernprozessen sichtbar werden. Um eine inklusive Öffnung der hochschulischen Weiterbildung zu ermöglichen, ist es daher essenziell, die Perspektiven von Selbstvertretungen einzubeziehen. Doch was bedeutet wissenschaftliche Fundierung im Kontext inklusiver Weiterbildung, wenn sie nicht auf der Vermittlung allgemein anerkannter, objektiver Wissensbestände beruht, nicht zwingend von Dozierenden mit akademischen Abschlüssen gelehrt wird und sich an Teilnehmende ohne ersten qualifizierenden Hochschulabschluss richtet? Im Rahmen der vorgestellten Qualifizierungsreihe wird Wissenschaftlichkeit als die Herstellung eines geschützten Rahmens für alle Akteur:innen gefasst, der Aushandlungsprozesse und das Hinterfragen von konventionalisiertem Wissen und festgeschriebenen Strukturen ermöglicht sowie transformative Entwicklungen vorantreibt. Die wissenschaftliche Fundierung besteht darin, die Qualifizierungsreihe gezielt darauf auszurichten, die Bedingungen aller Lebensbereiche für Menschen mit Behinderungen zu verbessern, Barrieren abzubauen und somit gleichberechtigte Teilhabe nachhaltig zu fördern.

Nicht zuletzt ist es die im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes neu hinzugekommene Perspektive der Erfahrungsexpert:innen, welche die individuellen Haltungen der beruflich in bürokratische Strukturen eingebundenen Menschen und damit langsam,

aber sicher auch die ‘Systeme’ der Wissenschaft und der Administration ändern wird.

## Literatur

- Ackers, S. (2023). Wer hat Angst vor »Jack-in-the-Box«? oder: Die Verwandlung von »Jack-in-the-Box« in die »Bezaubernde Jeannie«? *Sozialpsychiatrische Informationen*, 53(1), 17–23.
- Ackers, S., Holtmann, W. & Utschakowski, J. (2023). Zur Zusammenarbeit von Genesungsbegleiter:innen und weiteren Expert:innen psychiatrisch-psychosozialer Versorgung und Fortbildung. In A. Behzadi, A. Lenz, O. Neumann, I. Schürmann, & M. Seckinger (Hrsg.), *Handbuch Gemeindepsychologie. Community Psychology in Deutschland* (S. 610–611). Tübingen: dgvt-Verlag.
- Cendon, E. (2020). Rollen von Lehrenden in der wissenschaftlichen Weiterbildung. In O. Dörner (Hrsg.), *Wissenschaftliche Weiterbildung als Problem der Öffnung von Hochschulen für nichttraditionelle Studierende* (S. 55–68). Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Christmann, B. (2006). Dazwischen. Intermediäre Institutionen und ihre Bedeutung für die wissenschaftliche Weiterbildung. In P. Faulstich (Hrsg.), *Theorie Bilden: Vol. 4. Öffentliche Wissenschaft. Neue Perspektiven der Vermittlung in der wissenschaftlichen Weiterbildung* (S. 119–136). Bielefeld: transcript Verlag.
- Dörner, O. (2020). Einleitung. Wissenschaftliche Weiterbildung als Problem der Öffnung und Schließung von Hochschulen. In O. Dörner (Hrsg.), *Wissenschaftliche Weiterbildung als Problem der Öffnung von Hochschulen für nichttraditionelle Studierende* (S. 9–16). Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Faulstich, P. (Hrsg.) (2006). *Theorie Bilden: Vol. 4. Öffentliche Wissenschaft: Neue Perspektiven der Vermittlung in der wissenschaftlichen Weiterbildung*. Bielefeld: transcript Verlag.
- Komorek, M. (2019). *Wissenschaftliche Begleitung und partizipative Auswertung der Pilotierung des Teilhabeinstruments Berlin (TIB): Endbericht*. Evangelische Hochschule Berlin. Abgerufen am 04. Februar 2025 von [https://www.eh-berlin.de/fileadmin/Redaktion/2\\_PDF/FORSCHUNG/2020\\_05\\_21\\_Wissenschaftliche\\_\\_finale\\_Version\\_Bericht\\_EHB.pdf](https://www.eh-berlin.de/fileadmin/Redaktion/2_PDF/FORSCHUNG/2020_05_21_Wissenschaftliche__finale_Version_Bericht_EHB.pdf).
- Nowotny, H., Scott, P. & Gibbons, M. (2014). *Wissenschaft neu denken: Wissen und Öffentlichkeit in einem Zeitalter der Ungewißheit* (4. Aufl.). Weilerswist: Velbrück Wissenschaft.

Petr, C. G. & Walter, U. M. (2009). Evidence-based practice: a critical reflection. *European Journal of Social Work*, 12(2), 221–232.

Waddingham, R. (2021). *Lived Experience Leadership: Mapping the Lived Experience Landscape in Mental Health*. NSUN London. Abgerufen am 31. Mai 2025 von <https://www.nsun.org.uk/projects/lived-experience-leadership/>.

### **Autorinnen**

Marlen Lober, M.A.  
lober@ash-berlin.eu

Dr.'in Susanne Ackers  
mail@susanne-ackers.de

Prof.'in Dr.'in Rita Hansjürgens  
hansjuergens@ash-berlin.eu