



Theresa Aßmann

Unterstützte Kommunikation als Thema einer Organisationskultur

Analyse in Wohneinrichtungen durch eine qualitative Studie

Aßmann

Unterstützte Kommunikation als Thema einer Organisationskultur

Theresa Aßmann

Unterstützte Kommunikation als Thema einer Organisationskultur

Analyse in Wohneinrichtungen durch
eine qualitative Studie

Verlag Julius Klinkhardt
Bad Heilbrunn • 2025

k

*Die Veröffentlichung wurde gefördert aus dem Open-Access-Publikationsfonds
der Katholischen Hochschule Nordrhein-Westfalen.*

Die vorliegende Arbeit lag der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin als Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades doctor philosophiae (Dr. phil.) vor. Die Verteidigung erfolgte im Jahr 2024.

Impressum

Dieser Titel wurde in das Programm des Verlages mittels eines Peer-Review-Verfahrens aufgenommen.
Für weitere Informationen siehe www.klinkhardt.de.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet abrufbar über <http://dnb.d-nb.de>.

2025. Verlag Julius Klinkhardt.

Julius Klinkhardt GmbH & Co. KG, Ramsauer Weg 5, 83670 Bad Heilbrunn, vertrieb@klinkhardt.de.

Satz: Kay Fretwurst, Spreeau.

Coverabbildung: © Theresa Aßmann.

Druck und Bindung: Friedrich Pustet, Regensburg.

Printed in Germany 2025. Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem alterungsbeständigem Papier.



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Die Publikation ist (mit Ausnahme aller Fotos, Grafiken und Abbildungen) veröffentlicht unter der Creative Commons-Lizenz: CC BY 4.0 International <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

ISBN 978-3-7815-6194-6 digital

doi.org/10.35468/6194

ISBN 978-3-7815-2732-4 print

Zusammenfassung

Die Realisierung von Bedingungen und Möglichkeiten zur kommunikativen Teilhabe mittels Unterstützter Kommunikation (UK) für Menschen, die sich nicht oder nur kaum über verbale Sprache ausdrücken können, erfährt in den aktuellen Fachdiskursen der nachschulischen Lebensbereiche eine besondere Relevanz. In vielen Einrichtungen der Eingliederungshilfe (EGH) wird UK eingesetzt, ist dabei allerdings zu wenig in organisationale Strukturen und Prozessabläufe implementiert. Es bleibt ein individueller Glücksfall, ob potenzielle UK-Nutzende auf ein UK-förderliches Umfeld stoßen. Die aktuelle Forschungslage verdeutlicht, dass Ursachen für die mangelnde Umsetzung von UK einerseits mit hinderlichen Rahmenbedingungen einer Organisation zusammenhängen. Andererseits zeigt sich die Haltung und Prioritätensetzung der Mitarbeitenden als wichtiger Indikator für eine gelingende Umsetzung. Diese Überzeugungen und Annahmen der Mitarbeitenden sind Teil der Organisationskultur. Sie aufzudecken stellt eine bedeutsame Basis für Veränderungs- und Lernprozesse in der Organisation dar. Um sich den Schwierigkeiten einer nachhaltigen Implementierung von UK-Konzepten in Einrichtungen der EGH anzunähern, wurde dieser zentrale Ansatzpunkt aufgegriffen und das Forschungsfeld anhand des Organisationskulturmodells nach Schein analysiert. Ziel war es, durch die Betrachtung der drei Ebenen des Organisationskulturmodells möglichst umfassende Aspekte von Organisationskultur unter dem Fokus UK zu erheben und darzustellen. Im Kern der Organisationskultur liegen die impliziten und latent wirkenden Basisannahmen, wie bspw. die genannten Einstellungs- und Haltungsbarrieren in Bezug auf UK. Diese wurden mittels leitfadengestützter Interviews mit Mitarbeitenden unterschiedlicher Funktionen in Wohneinrichtungen erhoben. Darüber hinaus wurden externe und interne Dokumente analysiert, um auch die sichtbaren Ebenen abzubilden. Zusammenfassend bestätigen die inhaltsanalytisch ausgewerteten Daten, dass die Umsetzung von UK im Kontext von Wohnen in Organisationen der EGH mitunter deutlich durch strukturelle, aber maßgeblich durch haltungs- und einstellungsbezogene Komponenten beeinflusst wird. Mit einem differenzierten Blick auf die UK-spezifischen Basisannahmen konnten verschiedene, teils widersprüchliche, Vorstellungen davon, was bspw. unter einer gelingenden Kommunikation mit den Bewohner:innen verstanden wird und welchen Stellenwert der Einsatz von UK im pädagogischen Alltag bekommt, eruiert werden. Es wurden Hinweise abgeleitet, welche Bedingungen sich förderlich und hemmend für die Umsetzung einer gelingenden UK- und Organisationskultur in den Wohneinrichtungen zeigen.

Abstract

The realization of conditions and opportunities for communicative participation by means of augmentative and alternative communication (AAC) for people who are unable or barely able to express themselves using verbal language is relevant in post-school areas of life. AAC is used in many disability care services that provide residential facilities, but is not sufficiently implemented in organizational structures and proceedings. It remains individual luck whether potential AAC users find a conducive environment to AAC. The current status of research makes it clear that, on the one hand, the causes for the lack of implementation of AAC are related to the underlying framework conditions of an organization. On the other hand, the attitude and prioritization of employees is an important indicator for successful implementation. These employee beliefs and assumptions are part of the organizational culture. Uncovering them is an important basis for change and learning processes in the organization. In order to approach the difficulties of a sustainable implementation of AAC concepts in Disability Care Services, this central starting point was taken up and the research field was analyzed using the organizational culture model according to Schein. The aim was to examine the three levels of the organizational culture model in order to identify and present the most comprehensive aspects of organizational culture with a focus on the AAC. At the core of the organizational culture lie the implicit and latent basic assumptions, such as the attitudinal barriers in relation to AAC as mentioned before. These were surveyed using guided interviews with employees from various functions in residential facilities. In addition, external and internal documentation was analyzed in order to map the more visible levels. In summary, the evaluated data confirms that the implementation of AAC in the context of residential facilities in disability care services is sometimes clearly influenced by structural, but significantly by attitude- and attitude-related components. By taking a differentiated look at the AAC-specific basic assumptions, it was possible to identify various, sometimes contradictory, ideas of what is understood by successful communication with residents, for example, and what significance the use of AAC has in everyday pedagogical practice. Indications were derived as to which conditions are conducive and obstructive to the implementation of a successful UK and organizational culture in the residential facilities.

Danksagung

Der Wille, mich intensiv mit dem Thema der Unterstützten Kommunikation zu befassen, hat mich wahrhaftig auf eine äußerst abenteuerliche Reise gebracht. Getrieben und inspiriert von der Frage, warum nicht jeder Mensch so kommunizieren kann, wie er es möchte, zog es mich raus in die Forschungswelt – in mein Abenteuer. Abenteuer wird u. a. als eine risikohaltige Unternehmung wie eine gefahrenträchtige Reise oder die Erforschung eines unbekannten Gebiets bezeichnet, die aus dem geschützten Alltagsbereich entfernen. So begab ich mich auf Berg- und Talfahrten, die geprägt waren von Durststrecken, Verzweiflung, „Ent-Täuschungen“, Scheitern und Verzicht aber auch von intensiven Schreibflows, Erfolgen, Glaube an mich und meinen Ideen, Durchhalten, Euphorie, Hoffnung, Freiheit und vor allem persönlichem Wachsen. Abenteuer bedeutet aber auch im lateinischen „ankommen“ – und das bin ich nun.

Doch ohne die Unterstützung und Mithilfe anderer hätte ich diese abenteuerliche Reise nicht durchgestanden. An dieser Stelle möchte ich mich bei allen Wegbegleitern und Wegbegleiterinnen bedanken, dass sie Teil dieser Reise waren. Ohne diese wäre das vorliegende Projekt nicht möglich gewesen.

Allen voran gilt mein besonderer Dank den Geschäftsführungen der teilnehmenden Einrichtungen. Ohne sie hätte dieses Projekt nicht durchgeführt werden können. Sehr dankbar bin ich den Mitarbeitenden, die mir tiefgreifende fachliche als auch persönliche Einblicke in ihre Tätigkeiten gegeben haben und sich haben interviewen lassen. Sie haben somit die Grundlage dieses Projekts ermöglicht!

Bei Prof. Dr. Sven Jennessen und Prof. Dr. Barbara Ortland möchte ich mich sehr herzlich für die Bereitschaft, meine Promotion zu betreuen, bedanken. Sie gaben mir von Anfang an die erforderliche Sicherheit und Zuversicht, um Ideen und Gedankengänge ausarbeiten zu können. In zahlreichen Gesprächen kam es zu einem bereichernden und konstruktiven Austausch, wofür ich sehr dankbar bin.

Insbesondere gilt mein Dank Barbara Ortland, welche mir über die vielen Jahre der Zusammenarbeit eine Mentorin auf vielerlei Ebenen war und mich fachlich immer wieder aufs Neue inspiriert hat. Durch ihre intensive Begleitung auf mentaler und emotionaler Ebene hat sie nicht nur meine wissenschaftliche, sondern vor allem auch persönlichen „Ent-Wicklung“ maßgeblich unterstützt und geprägt. Dir persönlich gebührt mein allerherzlichster Dank!

Ich danke zudem Prof. Dr. Heinrich Greving für die zahlreichen Diskussionen und den bereichernden fachlichen als auch praxisbezogenen Austausch, der zu einem besonderen Verständnis von Organisationsentwicklung und -kultur beigetragen hat. In diesem Zusammenhang bedanke ich mich vor allem für die konstruktiven Rückmeldungen während der Auswertungsphase.

Für den kollegialen Austausch, die stetige gegenseitige Motivation, das verständnisvolle Zuhören und den unermüdlichen Glauben daran, dass wir es schaffen über die vielen Jahre hinweg, danke ich den Promovierenden des Instituts für Teilhabeforschung. Insbesondere möchte ich Ines Röhm, Anna Roemer, Monika Laumann und Jule Wevering nennen.

Mein herzlicher Dank gilt ebenso Dorothea Kusber-Merkens, Andreas Nitsche und Prof. Dr. Sabine Schäper, die sich dazu bereit erklärt haben, meinen Interviewleitfaden für den empirischen Teil dieser Arbeit einer kritischen Prüfung zu unterziehen.

Außerdem danke ich den teilnehmenden Professor:innen und Promovierenden des Promovierendenkolloquiums des Instituts für Teilhabeforschung sowie Patrick Werth und Muriel Franek.

Für den Schreibstart und die anschließende Kontinuität bin ich sehr dankbar, Teil der Schreibgruppe um Eliane Gilg, Marcel Moser und Renate Kelz gewesen zu sein. Die Zeit mit euch hat mir unfassbar viel Durchhaltevermögen und Motivation geschenkt.

Mein ganz herzlicher und außerordentlicher Dank gilt Ann-Kathrin Scholten, die mit viel Engagement und Einsatzbereitschaft mich über einen sehr langen Zeitraum unterstützt hat und mir Zuversicht und Mut vermittelte, dieses Ziel erreichen zu können. Für das Korrekturlesen und die konstruktiven Rückmeldungen danke ich dir von Herzen.

Tief verbunden bin ich meinen Eltern Peter und Petra Aßmann, meinen sehr engen Freundinnen Janna Wegmann sowie Romy van der Weg und meinem Partner Henning Alsmann, denen ich besonders danken möchte. Durch die tiefe emotionale und persönliche Verbundenheit zu euch habe ich besonderen und kraftvollen Rückhalt während der gesamten Zeit von euch erfahren dürfen. Ich vermag es nicht auszudrücken, wie dankbar ich für euren Glauben an mich, euer unermüdliches geduldiges Zuhören, eure Rücksichtnahme, uneingeschränkte Aufmunterungen sowie für jede einzelne Umarmung bin. Ohne euren Beistand wäre ich heute nicht da, wo ich jetzt bin.

Münster, im Mai 2024

Theresa Aßmann

Inhalt

1	Einleitung	13
2	UK als Voraussetzung für Teilhabe – Perspektive auf gesellschaftliche Rahmenbedingungen	19
3	Unterstützte Kommunikation	24
3.1	Begriffsbestimmung	24
3.2	Entwicklung der UK in Deutschland	26
3.3	Zielgruppeneinteilung nach Weid-Goldschmidt	29
3.4	UK-Interventionen	31
3.4.1	Interventionsziel: multimodales Kommunikationssystem	32
3.4.2	Interventionsprozess: Das COCP-Programm	39
3.5	Bedeutung des Umfeldes	41
3.5.1	Besonderheiten der Gesprächssituation	43
3.5.2	Förderliche Fähigkeiten der Kommunikationspartner:innen	46
3.5.3	Förderliche (Menschenbild-)Annahmen/Haltungen der Kommunikationspartner:innen	47
3.6	Fazit	52
4	Lebensbereich Wohnen: Wohnformen für erwachsene Menschen mit Behinderungen	53
4.1	Aktuelle Entwicklungen	53
4.2	Regelungen auf Bundesebene – Stand 2018	56
4.3	Regelungen auf Landesebene – Stand 2018	58
4.4	Veränderungen durch das BTHG	61
4.5	Wohnformen	64
4.6	Aufbauorganisation	68
4.7	Assistenz	70
4.8	Qualifikation der Mitarbeitenden	71
4.9	Fazit	73
5	Aktuelle Umsetzung von UK in der nachschulischen Lebenswelt	74
5.1	Perspektiven aus Forschung und Praxis	74
5.2	Organisationsentwicklung: Veränderungsprozesse in Einrichtungen	83
5.3	Fazit	90
6	Organisationskultur	92
6.1	Definition	92
6.2	Der Aufbau	94
6.3	Kulturwandel	98
7	Erkenntnisleitendes Forschungsinteresse und Forschungsfragestellung	101
8	Forschungsmethodisches Vorgehen	104
8.1	Forschungsdesign	104

8.2	Instrumente	106
8.2.1	Das Leitfadeninterview	106
8.2.2	Analyse von relevanten organisationalen Dokumenten	109
8.3	Durchführung der Erhebung	110
8.3.1	Auswahl des Samples	111
8.3.2	Kontaktanbahnung zu den Wohneinrichtungen der Eingliederungshilfe	114
8.3.3	Zugang zu den Interviewpartner:innen	115
8.3.4	Realisierung der Interviews	116
8.3.5	Auswahl und Zugang zu den Dokumenten	117
8.4	Auswertungsmethodik	118
8.4.1	Auswertungsverfahren: Interviews	118
8.4.2	Auswertungsverfahren: Dokumente	120
9	Ergebnisse	122
9.1	Informationen zur Darstellung der Ergebnisse	122
9.2	Beschreibung des Samples	123
9.3	Ebene: Symbole und Zeichen	128
9.3.1	Allgemeine UK-spezifische Symbole und Zeichen der Einrichtung	130
9.3.2	UK-spezifische Symbole und Zeichen im ambulant unterstützten Wohnen	136
9.3.3	UK-spezifische Symbole und Zeichen im stationären Wohnen	137
9.3.4	Zwischenfazit	140
9.4	Ebene: Normen und Standards	142
9.4.1	UK-spezifische Standards	145
9.4.2	UK-spezifische Normen	154
9.4.3	Zwischenfazit	156
9.5	Ebene: Basisannahmen	158
9.5.1	UK-spezifische Basisannahme: Wahrheit und Zeit	160
9.5.2	UK-spezifische Basisannahme: Natur menschlichen Handelns	172
9.5.3	UK-spezifische Basisannahme: Natur des Menschen	184
9.5.4	UK-spezifische Basisannahme: Natur sozialer Beziehungen	193
9.5.5	UK-spezifische Basisannahme: Umwelt	198
9.5.6	Zwischenfazit	204
9.6	Zusammenhänge der drei Ebenen der Organisationskultur	206
9.6.1	Zusammenhang „organisationale UK-Verankerung sichern“	210
9.6.2	Zusammenhang „UK überprüfen“	212
9.6.3	Zusammenhang „UK-Fortbildungen“	214
9.6.4	Zusammenhang „einheitliche Visualisierung und Übersetzung von Schriftsprache“	216
9.6.5	Zusammenhang „UK als Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben“ ..	219
9.6.6	Zusammenhang „UK braucht Zeit“	221
9.6.7	Zusammenhang „hohe Arbeitsbelastung der Mitarbeitenden“	224
9.6.8	Zusammenhang „Personenzentrierung“	226
9.6.9	Zusammenhang „Bewohner:innen als Mitgestalter:innen“	228
10	Diskussion der Ergebnisse	231
10.1	Spannungsfelder einer UK-spezifischen Organisationskultur	231

10.1.1 Spannungsfeld Individualisierung vs. Standardisierung	233
10.1.2 Spannungsfeld Selbstbestimmung vs. Fremdbestimmung	240
10.1.3 Spannungsfeld persönliche Abwehr vs. fachlich begründete Ursachen ...	253
10.1.4 Spannungsfeld organisationale Absicherung vs. Aushandlung der konkreten Handlungspraxis	263
10.2 Zusammenfassung zentraler Erkenntnisse	273
10.3 Methodische Limitationen und Forschungsempfehlungen	276
11 Fazit und Ausblick	285
Verzeichnisse	295
Literaturverzeichnis	295
Abkürzungsverzeichnis	312
Tabellenverzeichnis	313
Abbildungsverzeichnis	313
Anhang	315
A Interviewleitfaden	316
B Sozialdatenbogen	319
C Interviewprotokollbogen/Postskriptum	320

1 Einleitung

Ausgangspunkt

Eine Treppe, ein unerreichbares Regal, eine Bürgersteigkante – hierbei handelt es sich um sichtbare Barrieren, die Menschen im Rollstuhl die Mobilität erschweren. Wie verhält es sich jedoch mit sprachlichen Barrieren, wenn Kommunikationsschwierigkeiten dazu führen, Texte nicht oder nicht sinnhaft lesen zu können und das gesprochene Wort unverständlich und undeutlich ist? Wie kann ich dann meinem Gegenüber mitteilen, dass ich zum Frühstück keinen Kaffee mit Milch trinken mag, weil ich weder Milch noch Kaffee mag, sondern lieber ein Glas Orangensaft hätte? Woher weiß ich die richtige Tür zu benutzen, wenn an den Türen Schilder sind, die ich nicht lesen kann? Solche scheinbar banalen Fragen stellen sich Menschen, die aufgrund unterschiedlichster Beeinträchtigungen Behinderungen in der Kommunikation nahezu täglich erleben. An dieser Stelle wird deutlich: Kommunikation ist etwas Alltägliches! Für diese Menschen ist sie der Schlüssel zur Selbstbestimmung und Teilhabe! Menschen mit Beeinträchtigungen in der Kommunikation sind auf alternative Kommunikationsmöglichkeiten, wie sie die UK bereithält, angewiesen.

Vor dem Hintergrund des gesellschaftspolitischen Diskurses bzgl. Inklusion und Teilhabe, sprich den Forderungen der UN-BRK und des BTHG, rücken die Belange von Menschen, die sich nicht oder nur kaum über verbale Sprache ausdrücken können, immer mehr in den Fokus von Fachdiskursen und Forschung. Mit dem demographischen Wandel steigt die Zahl der Menschen mit Komplexer Behinderung, die kaum über Verbalsprache verfügen und umfassende Unterstützung bei der täglichen Lebensgestaltung brauchen (vgl. u. a. Braun, 2019; Fornefeld et al., 2019; Wachsmuth, 2020b).

Diesen Forderungen liegt das Verständnis von Behinderung gemäß der ICF der WHO zugrunde. Demnach wird Behinderung als eine Relation zwischen einer Person und ihrem Umfeld verstanden. UK wird somit nicht mehr nur als Mittel zur Kompensation einer individuellen Kommunikationsbeeinträchtigung gesehen, sondern zunehmend als Förderfaktor für Teilhabe an der Gesellschaft. Damit ist sowohl die Erweiterung von kommunikativen Kompetenzen und folglich die individuelle Entwicklung der betreffenden Menschen zu berücksichtigen als auch das Umfeld, das so zu gestalten und zu beeinflussen ist, dass erlebte Behinderungen in der Kommunikation vermindert und Teilhabemöglichkeiten geschaffen werden (vgl. Antener et al., 2015; Lang/Reich, 2019, 75; Müller/Thäle, 2019).

Es ist angezeigt: Die Umsetzung von UK ist eine zentrale Aufgabe der Behindertenhilfe. Organisationen in diesem Bereich müssen sich der Anforderung stellen, Voraussetzungen zu schaffen, die einen Zugang zu UK sowie eine dauerhafte Implementierung ermöglichen (vgl. Lage, 2019b, 6; Braun, 2019, 45).

Die betreffenden Menschen scheinen aber kaum von den gegenwärtigen behindertenpolitischen „Trends“ zur Verwirklichung einer „vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft“ (u. a. Präambel und Art. 1 UN-BRK) zu profitieren. Die Einrichtungen der Behindertenhilfe äußern sich zunehmend überfordert, diesem gesellschaftlichen Auftrag sowie den besonderen Bedürfnissen ihrer sich verändernden Klientel gerecht zu werden (vgl. Wahl/Spreer, 2017, 389 f.).

Das Fachgebiet UK ist ein noch relativ junger (Forschungs-)Bereich, der sich in den letzten drei Jahrzehnten weltweit zu einem neuen interdisziplinären Fachgebiet entwickelt hat. Gegenwärtig

gibt es in Deutschland die meisten Erkenntnisse zu UK aus der Arbeit an Förderschulen, da 1980 hier Lehrer:innen die ersten Umsetzungsschritte initiiert haben (vgl. Braun, 2020, 19; Boenisch/Sachse, 2020, 13; Wachsmuth, 2020b, 77). Obgleich UK bereits in der organisationalen Begleitung von Kindern und Jugendlichen im vorschulischen als auch schulischen Kontext ihren wissenschaftlich anerkannten Platz hat und in der Praxis konzeptionell umgesetzt und ausdifferenziert wird, ist die Situation in der Begleitung Erwachsener mit Behinderungen in Einrichtungen der EGH als deutlich entwicklungsbedürftig zu beschreiben (vgl. u. a. Liehs/Giel, 2016, 2). Insbesondere erwachsene Menschen mit Behinderungen, die in Wohnformen der EGH leben, stoßen bei der Realisierung und Ausübung ihrer kommunikativen Bedürfnisse immer wieder an Grenzen und sind trotz der gesellschaftspolitischen Forderungen mit vielfältigen Barrieren ihrer Teilhabe und selbstbestimmten Lebensführung konfrontiert (vgl. u. a. Trescher, 2018; Lage/Steiner 2018).

Folglich richtet sich damit der Blick von Fachpersonen im Kontext von Forschung und Praxis zwar langsam, aber zunehmend auf die Realisierung von Bedingungen und Möglichkeiten zur kommunikativen Teilhabe in den nachschulischen Einrichtungen (z. B. Wohnangeboten) (vgl. u. a. Aßmann, 2014; Bosse/Wilkens, 2015; Giel/Liehs, 2015; Liehs/Giel, 2016; Liehs et al., 2019). Benötigen erwachsene Menschen mit Behinderungen UK, sind sie derzeit häufig noch darauf angewiesen, dass es in ihrem unmittelbaren Arbeits- bzw. Wohnverhältnis Mitarbeitende gibt, die über entsprechende fachliche Kompetenzen verfügen. Es gibt allerdings in nachschulischen Einrichtungen nur wenige Mitarbeitende, die im Bereich UK ausreichend qualifiziert sind, und nur in wenigen Fällen kann von einer konzeptionellen Verankerung von UK in den Einrichtungen gesprochen werden. Es bleibt demnach vielerorts ein individueller Glücksfall, ob potentielle UK-Nutzende auf ein UK-förderliches Umfeld stoßen oder nicht (vgl. Liehs, 2003; Lage, 2006; Bober, 2021; Braun, 2020).

Damit UK als professionelles Unterstützungsangebot verbindlich und für Menschen mit Kommunikationsbeeinträchtigungen in allen Lebensbereichen zugänglich wird, müssen sich Einrichtungen dieser Problematik stellen (vgl. Lage, 2006; Lage, 2019a, 245; Braun 2019, 45).

Bisherige Maßnahmen zur Etablierung von UK waren überwiegend verschiedene projekthafte und praxisbasierte Erfahrungsberichte aus dem nachschulischen Bereich der Behindertenhilfe, die (teilweise konzeptionell) berichten, wie UK in den jeweiligen Einrichtungen „gelebt“ wird und in welcher Intensität UK verankert ist. Sie befürworten die Implementierung von UK und versuchen über verschiedene Wege UK als einen festen Bestandteil in die Einrichtung und deren Gesamtkonzept zu etablieren (vgl. u. a. Fischer, 2010; Zürcher, 2011; Grupp, 2013; Sailer, 2014; Bullinger, 2015; Panzer 2017; van Eickels et al., 2018).

In vielen nachschulischen Einrichtungen ist UK so zum Thema geworden, allerdings häufig noch nicht nachhaltig implementiert. Ursachen für die lückenhafte Umsetzung von UK sind nicht UK-spezifisch, sondern zeigen sich auf organisational-struktureller und auf der individuell-fachlichen Ebene einer Organisation (vgl. u. a. Lage, 2006, 219 ff.; Lamers et al., 2021, 116). Einerseits hängen sie mit den oftmals problematischen Rahmenbedingungen einer Organisation zusammen. UK ist oftmals noch zu wenig in den festgelegten Strukturen und Prozessabläufe einer Einrichtung umgesetzt (vgl. Lage, 2006; Aßmann, 2014). Andererseits zeigt sich insb. die Haltung und Prioritätensetzung der Mitarbeitenden als wichtiger Indikator für eine gelingende Umsetzung von UK (vgl. Lage, 2006; Aßmann, 2014; Liehs et al., 2017; Bohm/Runnebaum, 2017; Telgen et al., 2019). Verdeckte Einstellungs- und Wissensbarrieren, wie z. B. „die Frau hat kein Kommunikationsbedürfnis“ oder „den verstehen wir auch so“, sind rigide Einstellungen, die einer Umsetzung von UK im Wege stehen (vgl. Lage, 2006, 219 ff.).

Diese Äußerungen verweisen auf implizite Annahmen der Mitarbeitenden und in der gesamten Einrichtung, die eine bestimmte Haltung gegenüber UK widerspiegeln. Sie sind Teil der gemeinsam getragenen Organisationskultur, die eine wesentliche Rolle bei der Umsetzung von Konzepten, wie das der UK, bzw. bei der grundsätzlichen Bereitschaft, organisationsinterne Abläufe zu verändern und zu reflektieren, spielen (vgl. Schreyögg/Koch, 2014, 246 f.). Hier liegt also ein zentraler Ansatzpunkt, um sich den Schwierigkeiten und erlebten Grenzen, die sich bei einer nachhaltigen Implementierung von Konzepten zeigen, anzunähern.

Solche Veränderungsprozesse einer Organisation sind ein komplexes Vorhaben. Änderungen hins. organisationaler Strukturen und Abläufe, ökonomisch-wirtschaftliche Faktoren sowie ein Wandel hins. Einstellungen, Denkgewohnheiten und Handlungsrouninen der Mitarbeitenden spielen dabei eine bedeutende Rolle. Zwar lassen sich durch organisationale Maßnahmen auf der strukturellen Ebene entsprechende Rahmenbedingungen verändern, doch um einen Wandel wirklich zu bewirken, braucht es eine Veränderung auf der individuellen Haltungsebene aller Mitarbeitenden und ein gemeinsam getragenes Menschenbild der gesamten Einrichtung (vgl. Lage, 2006; Schreyögg/Koch, 2007; Bohm/Runnebaum, 2017; Liehs et al., 2017; Telgen et al., 2019; Bober, 2021).

Aus diesen Erkenntnissen kann festgehalten werden, dass für einen solchen Wandel in Einrichtungen ein differenzierter Blick auf Organisationskultur notwendig und unumgänglich ist. Vereinzelt haben Autor:innen (Lage, 2006; Liehs et al., 2017; Telgen et al. 2019) in den Fachdiskursen um die Implementierung von UK bereits als Forderung formuliert, dass UK als Teil einer gemeinsam getragenen Organisationskultur gesehen und verstanden werden muss und insb. an Werten und Haltungen gegenüber UK in der gesamten Einrichtung gearbeitet werden muss (vgl. Telgen et al. 2019). Sie weisen auf die Notwendigkeit von Organisationsentwicklung hin, um Teilhabeerweiterung, im Sinne einer gelingenden UK, konzeptionell in Einrichtungen implementieren zu können. Konkrete Umsetzungsideen bzgl. organisationskultureller Vorgehensweisen stehen jedoch noch aus.

Erkenntnisinteresse und Forschungsfrage

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sich im deutschen Forschungsbereich der UK in nachschulischen Lebensbereichen noch keine empirischen organisationskulturanalytischen Studien finden lassen. Die Erhebung der impliziten Annahmen bzw. individuellen Haltungen bzgl. UK in den Einrichtungen fehlt. Um dieses Forschungsdesiderat zu bearbeiten, wurde mittels der vorliegenden Studie die Organisationskultur hins. UK in Wohneinrichtungen der EGH erforscht. Aus den einleitenden Ausführungen und der sich daraus ergebenden Problemstellung kann folgende Forschungsfrage abgeleitet werden: Welche subjektiven Annahmen geben verschiedene Akteur:innen in Wohneinrichtungen dem Thema UK mit Erwachsenen mit Behinderungen auf den verschiedenen Ebenen der Organisationskultur?

Für die Erschließung des Forschungsfeldes wird das Organisationskulturmodell nach Schein (s. dazu ausführlich Kap. 6) als Analyseschema verwendet. Organisationskultur lässt sich nach diesem Modell auf drei Ebenen beschreiben, die unterschiedlich zugänglich sind. Ziel ist es, durch die Betrachtung der verschiedenen Ebenen möglichst umfassende Aspekte von Organisationskultur unter dem Fokus UK zu erheben und darzustellen. Im Kern der Organisationskultur liegen die gemeinsamen und unausgesprochenen Basisannahmen. Diese werden mittels leitfadengestützten Interviews mit Mitarbeitenden unterschiedlicher Funktion erhoben und bilden den Schwerpunkt des vorliegenden forschungsmethodischen Vorgehens. Darüber hin-

aus werden externe und interne Dokumente (u. a. Leitbild, Qualitätshandbuch, hausinterne Zeitung) hinzugezogen und analysiert, um sich der Organisationskultur auch auf sichtbaren und beschreibbaren Ebenen (Symbole & Zeichen, Normen & Standards) anzunähern. Die Interviews sowie die Dokumente werden anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring analysiert und ausgewertet (vgl. Mayring, 2016).

Eine Organisationskultur konstituiert sich durch die Zusammenschau und Wechselwirkung ihrer verschiedenen Ebenen. Durch die Erfassung dieser ist es möglich, Aussagen über die Wirkungen, die von einer (hier UK-spezifischen) Organisationskultur ausgehen, vorzunehmen (vgl. Nerding, 2007). Da den Basisannahmen als Essenz und Motor der Organisationskultur eine besonders hohe Wirkmacht in Bezug auf organisationale Veränderungen und damit der Implementierung (von bspw. UK) zugesprochen werden, stehen diese im Fokus der Analyse sowie der Interpretation und Diskussion. So konnten Spannungsfelder einer UK-spezifischen Organisationskultur aufgedeckt werden, auf dessen Grundlage hemmende und förderliche Bedingungen für eine gelingenden UK-(Organisations-)Kultur in den (Wohn-)Einrichtungen deutlich wurden.

Zum Aufbau der Arbeit

Die vorliegende Arbeit ist folgendermaßen aufgebaut: Das Kapitel 2 führt mit einer Perspektive auf gesellschaftliche Rahmenbedingungen in die Bedeutung von UK als Voraussetzung für eine selbstbestimmte Lebensführung und Teilhabe ein.

Das anschließende Kapitel 3 widmet sich der Einführung in das komplexe Themenfeld der UK. Unter Hinzuziehung des aktuellen Forschungsstandes erfolgt in einem ersten definitorischen Teil eine Auseinandersetzung mit dem Begriff „Unterstützte Kommunikation“ (Abschnitt 3.1). Gefolgt von der Darstellung der Entwicklung des Fachgebiets in Deutschland (Abschnitt 3.2) wird in einem weiteren Teil die Personengruppe potenzieller UK-Nutzenden anhand der Zielgruppeneinteilung nach Weid-Goldschmidt beschrieben (Abschnitt 3.3). Im weiteren Verlauf des Kapitels folgen Ausführungen zur systematischen Planung und Durchführung von UK-Interventionen (Abschnitt 3.4). In einem letzten Teil wird das Umfeld des:der UK-Nutzenden als zentrale Gelingensbedingung für den generellen Zugang zu UK sowie für eine erfolgreiche Gestaltung von Kommunikationssituationen dargestellt (Abschnitt 3.5).

In Kapitel 4 werden Grundlagen zum Lebensbereich Wohnen dargestellt. Hierzu werden zunächst die aktuellen Entwicklungen im Zuge der Reformierung der EGH im Bereich Wohnen durch die UN-BRK und das BTHG skizziert sowie relevante Zahlen und Daten benannt (Abschnitt 4.1). Nachfolgend werden die wesentlichen Kriterien beschrieben, die in Deutschland den sozialrechtlichen Anspruch auf wohnbezogene Leistungen sowie Leistungen zur sozialen Teilhabe (Assistenzleistungen) und in diesem Zusammenhang die Feststellung einer wesentlichen Behinderung formulieren, dargestellt. Dabei wird primär die Rechtslage zum Zeitpunkt der Erhebung leitend für die Ausführungen sein (Abschnitt 4.2, 4.3). Zentrale Veränderungen nach diesem Zeitraum im Zusammenhang mit dem BTHG werden nachfolgend (Abschnitt 4.4) skizziert. Im weiteren Verlauf des Kapitels wird auf die für die vorliegende Arbeit relevanten Wohnformen (Abschnitt 4.5) sowie den organisationalen Aufbau von sozialen Organisationen (Abschnitt 4.6), wie sie bspw. in der EGH anzutreffen sind, eingegangen. Das Kapitel schließt mit der Beschreibung der pädagogisch-praktischen Ausgestaltung von Assistenzleistungen (Abschnitt 4.7) und der Darstellung des heterogenen Berufsbildes der Assistenzkräfte (Abschnitt 4.8).

In Anknüpfung daran wird im Kapitel 5 die aktuelle Situation von UK in der nachschulischen Lebenswelt beleuchtet. In einem ersten Teil werden unter Hinzuziehung des aktuellen Praxis- und Forschungsstands Schwierigkeiten und damit einhergehenden Herausforderungen bei der Umsetzung von UK in Einrichtungen verdeutlicht (Abschnitt 5.1). Weiterführend werden in einem zweiten Teil zentrale Aspekte der Organisationsentwicklung beschrieben, die für die Initiierung von organisationalen Lern- und Veränderungsprozessen zentral sind (Abschnitt 5.2).

Im folgenden Kapitel 6 wird detailliert auf das Phänomen der Organisationskultur (Abschnitt 6.1) eingegangen und anhand eines Organisationskulturmodells der innere Aufbau (Abschnitt 6.2) erläutert sowie auf Prozesse des Kulturwandels (Abschnitt 6.3) eingegangen.

Kapitel 7 leitet aus den Ausführungen bis zu diesem Punkt das erkenntnisleitende Forschungsinteresse der vorliegenden Arbeit ab und stellt die sich ergebende Fragestellung vor. Mit Kapitel 8 beginnt der methodische Teil der Arbeit. Zuerst wird das Forschungsdesign der Arbeit (Abschnitt 8.1) und anschließend die verwendeten Instrumente (Abschnitt 8.2) vorgestellt. In den Abschnitten 8.3 bis 8.6 erfolgen Angaben über die Stichprobe, die Durchführung der Erhebung und die Datenauswertung mittels der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring.

In Kapitel 9 erfolgt neben der Beschreibung des Samples (Abschnitt 9.2), die Ergebnisdarstellung der analysierten Erkenntnisse über UK auf den drei Ebenen der Organisationskultur (Abschnitt 9.3 bis 9.5) sowie deren Zusammenhänge (Abschnitt 9.6).

Den Abschluss bildet das Kapitel 10 mit der Diskussion. Die im Rahmen der Auswertung eruierten Zusammenhänge bilden den Ausgangspunkt, um Spannungsfelder einer UK-spezifischen Organisationskultur zu diskutieren (Abschnitt 10.1 bis 10.2). Die kritische Reflexion der methodischen Limitationen der vorliegenden Studie erfolgt in Abschnitt 10.3 und mündet in der Formulierung von Empfehlungen für zukünftige Forschungen.

Die Arbeit schließt mit Kapitel 11, in dem ein Fazit gezogen wird und weiterführend im Rahmen eines Ausblicks die Relevanz der vorliegenden Erkenntnisse für den Kontext anderer Bereiche und aktuellen Entwicklungen dargestellt wird.

Hinweis zur Nutzung verschiedener Begriffe

Damit Begriffe in der vorliegenden Arbeit einheitlich genutzt werden und zur Reduzierung der Komplexität beitragen, werden diese und deren genutzten Synonyme kurz vorgestellt.

Begriffsbestimmung „Zielgruppen der UK“

Der Personenkreis potenzieller Anwender:innen von UK wird häufig als Personen, die noch nicht, nicht mehr oder gar nicht über lautsprachliche Möglichkeiten verfügen und/oder gesprochene Sprache nicht verstehen, beschrieben. Dabei wird die Bezeichnung „ohne Lautsprache“ meist synonym verwendet zu „kaum- und nichtsprechend“ oder „unterstützt kommunizierend“ (vgl. Boenisch, 2009, 11; Lage, 2009, 160). So werden in der vorliegenden Studie folgende Bezeichnungen für die Zielgruppe der UK verwendet: kaum- oder nichtsprechende Person, UK-Nutzende, unterstützt kommunizierende Personen, Personen/Menschen ohne oder mit erheblich eingeschränkter Lautsprache, Personen/Menschen mit schwer verständlicher bzw. fehlender Lautsprache.

Begriffsbestimmung „Behinderung“

Die Verwendung des Begriffs „Menschen mit Behinderungen“ in der vorliegenden Arbeit orientiert sich an der Bezeichnung des Personenkreises in der UN-BRK (Art. 1 UN-BRK) und im BTHG (§ 2 SGB IX), die auf dem Behinderungsverständnis der ICF basieren. Im Teilhabebericht der Bundesregierung wird zwischen Behinderung und Beeinträchtigung unterschieden.

Beeinträchtigung bezieht sich auf konkrete Einschränkungen, z. B. beim Gehen, Hören oder Sehen. „Erst wenn im Zusammenhang mit dieser Beeinträchtigung Teilhabe und Aktivitäten durch ungünstige Umweltfaktoren dauerhaft eingeschränkt werden, wird von Behinderung ausgegangen“ (BMAS, 2013, 7). Eine Behinderung ist demnach das Ergebnis einer Wechselwirkung zwischen der Beeinträchtigung einer Person und den Barrieren in der Gesellschaft. Erst durch das Vorhandensein dieser Barrieren wird eine Beeinträchtigung zu einer Behinderung. Gesellschaftliche Barrieren sowie behindernde Zuschreibungen bilden sich auch in der verwendeten Sprache ab (s. ausführliche Darstellung bei DIMDI, 2005).

Um diese Zuschreibung zu minimieren, hat sich die Forscherin entschieden, neben der Bezeichnung „Menschen mit Behinderungen“ ebenso (und ohne System) in der vorliegenden Arbeit auch den Begriff „Menschen mit Beeinträchtigungen“ zu verwenden, da nicht immer eindeutig davon auszugehen ist, dass mit einer Beeinträchtigung in dem jeweils beschriebenen Kontext auch gleichzeitig erlebte Behinderung einhergeht.

Weiter wird in dieser vorliegenden Arbeit der Begriff „Menschen mit Komplexen Behinderungen“ verwendet. Dieser Begriff wurde von Fornefeld (2008a) mit der Intention in den Diskurs eingeführt, die Exklusionstendenzen und die „systembedingten Kontextfaktoren“ (Fornefeld, 2008a, 51) hervorzuheben, unter denen der so bezeichnete Personenkreis lebe. Die Personen unterscheiden sich in ihren Schädigungen und Beeinträchtigungen stark voneinander, nicht aber in der Komplexität ihrer Lebensbedingungen (a. o. O., 10). Dabei handelt es sich um Personen, die meist mehrfache Beeinträchtigungen haben, dadurch oft komplex in ihren Teilhabemöglichkeiten behindert werden und folglich einen hohen bzw. komplexen Unterstützungsbedarf haben (s. ausführlich Bernasconi/Böing, 2022; Dieckmann et al., 2016). So wird dieser Bezeichnung auch der Heterogenität potenzieller UK- Nutzenden (s. ausführlich Weid-Goldschmidt, 2015) gerecht.

Da in der vorliegenden Arbeit die Komplexität von (behindernden) Lebensbedingungen im Fokus steht, wird als gemeinsame Bezeichnung für alle Menschen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen der Begriff „Bewohner:innen“ verwendet. Mit Blick auf die tatsächliche Lebenspraxis von Menschen mit Komplexen Behinderungen, unabhängig von der formalen Bestimmung des Wohnangebots (besondere oder ambulante Wohnsettings), wird deutlich, dass diese durch die ständige Bewältigung oder auch Begrenzung durch strukturelle Effekte gekennzeichnet sind. Mit der Nutzung des Begriffs „Bewohner:innen“ soll verdeutlicht werden, dass nicht die Behinderung komplex ist, sondern die Lebensumstände (hier im Kontext von Wohnangeboten der EGH) der Menschen (vgl. Fornefeld, 2008a, 51). Um dem Thema der vorliegenden Arbeit Rechnung zu tragen, soll mit der Bezeichnung „Bewohner:innen“ insb. der Blick auf das Leben der Menschen gerichtet werden, die in oftmals behindernden organisationsbedingten Zusammenhängen leben (müssen). Diese zeigen sich sowohl in struktureller als auch haltungsbezogener Form. Der Begriff zielt auf die Fokussierung einer oftmals von Abhängigkeit und Aussonderung bedrohten und damit sehr heterogenen Personengruppe in marginalisierten sowie untergeordneten Positionen ab.

Die begriffliche Vielfalt soll die andauernde gesellschaftliche Diskussion um die angemessene Bezeichnung für Menschen mit Behinderungserfahrungen widerspiegeln. So haften jedem Begriff positive und negative Bedeutungen an, und eine optimale Begrifflichkeit ist bis heute nicht gefunden (vgl. Jennessen et al., 2020a, 18).