

Daniela Wulf

Zivilgesellschaftliches Engagement als Mittel zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Großbritannien

Freiwilliges Engagement und gesellschaftliche Vielfalt

Wer engagiert sich freiwillig und inwieweit spielen demografische Faktoren dabei eine Rolle? Geschlecht und ethnische Herkunft haben laut einer jährlichen Studie der britischen Regierung¹ keinen wesentlichen Einfluss darauf, ob eine Person sich freiwillig engagiert oder nicht. Das gilt jedoch nicht für ihre Bildung oder ihren sozio-ökonomischen Status² – mit anderen Worten: für Faktoren, anhand derer sie einer bestimmten Gesellschaftsschicht zugerechnet wird. Beschäftigt man sich näher mit der *Art* der Freiwilligenarbeit, die bestimmte Personengruppen typischerweise ausüben, findet man weitere Ungleichheiten vor. So sind es beispielsweise weiterhin in erster Linie weiße Männer fortgeschrittenen Alters aus der Mittelschicht, die Führungsaufgaben wahrnehmen³. Diese Ungleichheit ist deshalb so bedeutend, weil bestimmte freiwillige Aktivitäten mehr wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Nutzen für die Freiwilligen haben als andere, zum Beispiel indem sie ihnen helfen, karrierefördernde oder anderweitig wertvolle Fähigkeiten zu erlernen oder ihr soziales Netzwerk zu erweitern. Kurz: Zivilgesellschaftliches Engagement spiegelt in vielen Fällen existierende soziale Ungleichheiten wider und kann diese sogar verschärfen.

Eine Möglichkeit, dem entgegenzuwirken, stellt das Regierungsprogramm „National Citizen Service“ (NCS) dar. Der NCS ist ein zwei- bis vierwöchiges Programm für Jugendliche, das in

¹ UK Government. Cabinet Office. Community Life Survey 2015-2016.

<https://www.gov.uk/government/publications/community-life-survey-2015-to-2016-data>

² UK Government. Cabinet Office. Community Life Survey 2012-2013.

<https://www.gov.uk/government/publications/community-life-survey-2012-to-2013-findings>;

#iwill. 2016 National Youth Social Action Survey. [http://www.iwill.org.uk/wp-](http://www.iwill.org.uk/wp-content/uploads/download-manager-)

[content/uploads/download-manager-](http://www.iwill.org.uk/wp-content/uploads/download-manager-)

[files/2016%20National%20Youth%20Social%20Action%20Survey%20-%20Headline%20findings.pdf](http://www.iwill.org.uk/wp-content/uploads/download-manager-files/2016%20National%20Youth%20Social%20Action%20Survey%20-%20Headline%20findings.pdf)

³ Third Sector. Diversity: The deficit at the top of the biggest charities. 28. August 2014.

<http://www.thirdsector.co.uk/diversity-deficit-top-biggest-charities/management/article/1308999>;

UK Government. Department for Communities and Local Government. 2008-09 Citizenship Survey.

<http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20120919132719/http://www.communities.gov.uk/publications/corporate/statistics/citizenshipsurvey200809volunteer>

den Schulferien stattfindet, Freiwilligenarbeit einschließt und darauf abzielt, die persönliche und soziale Entwicklung der Teilnehmenden zu fördern. Der National Council for Voluntary Organisations (NCVO), eine Infrastrukturorganisation der englischen Zivilgesellschaft mit mehr als 12.500 Mitgliedsorganisationen, fordert daher, mithilfe des aktuellen Gesetzesentwurfs zur Ausweitung des Programms sicherzustellen, dass Jugendliche unterschiedlicher Herkunft erreicht werden und sie sich auch langfristig sozial engagieren.

Eine Gesellschaftsgruppe, die in der Freiwilligenarbeit derzeit unterdurchschnittlich vertreten ist, sind Menschen mit Behinderungen. Dem Community Life Survey 2015-16 zufolge hat sich die Quote der Menschen mit Behinderungen, die sich zivilgesellschaftlich engagieren, im Jahr 2015-16 erstmals dem Rest der erwachsenen Bevölkerung angenähert: Der Unterschied verringerte sich von acht auf drei Prozentpunkte. Diese Entwicklung ist überfällig; schließlich profitieren sowohl Organisationen, die Freiwillige mit Behinderungen beschäftigen, als auch die Freiwilligen selbst von der Beteiligung dieser Gesellschaftsgruppe am zivilgesellschaftlichen Leben.

Wie kann freiwilliges Engagement Inklusion fördern?

Menschen, die sich zivilgesellschaftlich engagieren, berichten von neuen Fähigkeiten, mehr Selbstvertrauen, neuen sozialen Netzwerken und gesteigertem Wohlbefinden⁴. In einigen Fällen hilft ihnen das sogar auf dem Arbeitsmarkt. Daneben tritt häufig ein Lerneffekt bei Organisationen ein, wenn diese beginnen, Menschen mit Behinderungen aktiv an ihrer Arbeit zu beteiligen und sich mit ihren Bedürfnissen auseinanderzusetzen. Das kann dazu führen, dass Prozesse zur Anwerbung und Unterstützung von Freiwilligen nachhaltig verändert werden.

Auch aus der Sicht von gemeinnützigen Organisationen gibt es bedeutsame Argumente für die Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen. Ihre besondere Perspektive und Erfahrung fördert Innovation⁵ auf allen Ebenen, bis hinauf zur Führungsebene. Organisationen, die diese Personengruppe unterstützen, profitieren ganz besonders von ihrem direkten Mitwirken, da Lobbyingaktivitäten und die Bereitstellung von Dienstleistungen somit besser auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten werden können. Die britische Organisation The Advocacy Project, die Menschen dabei hilft, ein selbstbestimmtes Leben zu führen, geht hier mit gutem Beispiel voran: 40% ihrer MitarbeiterInnen sind von Lernbehinderungen, psychischen Erkrankungen und den Herausforderungen des Alters betroffen. Zudem erarbeitete die Organisation vor kurzem gemeinsam mit einer Gruppe von Menschen mit Lernbehinderungen eine neue, leicht verständliche Fassung des Ratgebers „Good Trustee Guide“ von NCVO. Die-

⁴ Big Lottery Fund. Research and Learning factsheet: Well-being: the impact of volunteering.

⁵ Ekaterina Walter. Reaping the benefits of diversity for modern business innovation. Forbes, 14. Januar 2014. <http://www.forbes.com/sites/ekaterinawalter/2014/01/14/reaping-the-benefits-of-diversity-for-modern-business-innovation>

se Fassung soll es Menschen mit Lernbehinderungen ermöglichen, die verantwortungsvolle Position des Trustees einer wohltätigen Organisation zu übernehmen.

Der „Access to Volunteering“-Fonds

Mit Blick auf diese positiven Auswirkungen auf Menschen mit Behinderungen und die Bürgergesellschaft im Allgemeinen richtete die britische Regierung im Jahr 2009 einen Pilotfonds ein, der mehr Menschen mit Behinderungen den Weg zur Freiwilligenarbeit ermöglichen sollte: den „Access to Volunteering“-Fonds. Mit einem Budget von 2 Mio. Pfund erreichte der Fonds etwa 7.000 Freiwillige in drei Regionen Englands, von denen sich ein Großteil (67%) noch nie zivilgesellschaftlich engagiert hatte⁶. Er war ähnlich gelagert wie das „Access to Work“-Programm der Regierung, welches auch Finanzhilfen für die Anpassung des Arbeitsumfelds und für sonstige Unterstützung bietet, den Verwaltungsaufwand aber Menschen mit Behinderungen selbst auferlegt. Im Gegensatz dazu richtete sich der „Access to Volunteering“-Fonds direkt an Organisationen der Zivilgesellschaft. Von dem Fonds ging also die Botschaft aus, dass es in der Verantwortung der Organisationen, nicht der Betroffenen, liegt, angemessene Vorkehrungen zur Inklusion dieser benachteiligten Gruppe zu schaffen. Am Ende der Laufzeit wurde der Fonds nicht erneuert – trotz positiver Auswertung. So berichteten 88% der Freiwilligen von gesteigertem Wohlbefinden und 50% fühlten sich weniger sozial isoliert⁷.

NCVO bemüht sich daher um eine Wiedereinführung des Fonds. In unserem Manifest aus dem Jahr 2015 forderten wir, dass die britische Regierung gemeinnützige Organisationen bei der Deckung zusätzlicher Kosten unterstützt, die durch die Inklusion von Menschen mit Behinderungen entstehen. Somit könnten mehr Möglichkeiten des freiwilligen Engagements für diese Menschen geschaffen werden. Auch in diesem Jahr wiederholten wir unsere Forderung nach einer Wiedereinführung des Fonds in dem Bericht, den wir dem Sonderausschuss des britischen Oberhauses, der sich mit wohltätigen Organisationen befasst, vorlegten⁸.

Inklusion in der Freiwilligenarbeit: Hindernisse und Lösungsansätze

Der „Access to Volunteering“-Fonds ist deshalb so wichtig, weil er eine Reihe von Schwierigkeiten beseitigen kann, die Menschen mit Behinderungen davon abhält, sich zivilgesellschaftlich zu engagieren. Er hilft, strukturelle Barrieren abzubauen, indem er es Organisationen ermöglicht, für die den Freiwilligen entstehenden Kosten aufzukommen und für barrierefreien Zugang zu Räumlichkeiten und Arbeitsmitteln zu sorgen. Dazu gehört gegebenen-

⁶ FreshMinds & the Office for Civil Society. Evaluation of the Access to Volunteering Fund. März 2011.

⁷ FreshMinds & the Office for Civil Society. Evaluation of the Access to Volunteering Fund. März 2011.

⁸ National Council for Voluntary Organisations. Written evidence (CHA0148).

<http://data.parliament.uk/writtenevidence/committeeevidence.svc/evidencedocument/select-committee-on-charities/charities/written/37623.pdf>

falls auch, dass Dokumente, die vor oder nach der Anwerbung verwendet werden, in alternativen Formaten bereitgestellt werden, zum Beispiel als Audioversion für blinde und sehbehinderte Menschen oder als leicht verständlicher Text für Menschen mit Lernbehinderungen. Häufig stehen Menschen mit Behinderungen auch in anderen Lebensbereichen vor besonderen Hindernissen, sodass sie eventuell aufgrund von mangelnder Erfahrung eine besondere Einarbeitung, Schulung oder Unterstützung benötigen. Möglicherweise brauchen sie auch mehr Pausen und kürzere Arbeitszeiten. Zusammengefasst bedeutet Inklusion, dass Organisationen ihre Prozesse überdenken und sie den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen auf individueller Basis anpassen müssen. Dass dies zusätzlichen Zeitaufwand und Mehrkosten nach sich ziehen kann, sollte kein Hindernis darstellen. Insbesondere kleinere Organisationen müssen bei der Deckung dieser Kosten unterstützt werden.

Natürlich sind Finanzhilfen allein nicht ausreichend. Auch der „Access to Volunteering“-Fonds ist kein Wundermittel. Er hat das Potenzial, einige Vorbehalte wohlthätiger Organisationen auszuräumen, vor allem im Hinblick auf mögliche Kosten. Aber er verhindert nicht zwangsläufig, dass Rekrutierungsentscheidungen zu Lasten von Menschen mit Behinderungen auf der Basis des sogenannten „organisational fit“ getroffen werden, d. h. aufgrund der vagen Annahme, dass bestimmte Personen mehr oder weniger gut zur Organisationskultur passen. Der Fonds mag dafür sorgen, dass Menschen mit Behinderungen sich befähigt fühlen, Möglichkeiten des freiwilligen Engagements ausfindig zu machen. Doch um ein inklusives, unterstütztes Programm zur Einbeziehung in die Freiwilligenarbeit zu entwickeln, sind besondere Anstrengungen und Kreativität seitens der Organisationen gefragt. Ihnen einfach finanzielle Unterstützung anzubieten, ist keine Garantie dafür, dass alle Optionen ausgeschöpft werden.

Auch außerhalb spezieller Inklusionsprogramme sollten Organisationen Maßnahmen zur Unterstützung Freiwilliger mit Behinderungen ergreifen. Wirklich inklusiv zu sein, kann bedeuten, noch einen Schritt weiter zu gehen, indem man ein Buddy-System für Freiwillige einführt oder Engagement unterstützende Einrichtungen, zum Beispiel Freiwilligenzentren, in die Anwerbung einbezieht – schließlich erreichen digitale Anzeigen nicht jeden! Im Jahr 2014 veröffentlichten die britischen Organisationen Disability Action Alliance (DAA), Disability Rights UK (DRUK) und Community Service Volunteers (CSV) eine „Volunteer Charter“ mit Grundsätzen zur Schaffung inklusiver Rahmenbedingungen in der Freiwilligenarbeit. Darin riefen sie andere Organisationen der Zivilgesellschaft dazu auf, nicht nur Freiwilligenaktivitäten für Menschen mit Behinderungen anzubieten, sondern auch individuelle Unterstützung zu leisten. Nebenbei sei auch erwähnt, dass zivilgesellschaftliches Engagement verschiedenste Formen annehmen kann, die ebenso förderungswert sind wie das Engagement im Rahmen formeller Organisationen.

Bedenkt man die positiven Auswirkungen von Freiwilligenarbeit auf das Individuum sowie den Nutzen von Vielfalt für die Zivilgesellschaft und somit die Gesellschaft als Ganzes, erscheint es überraschend, dass bisher noch nicht mehr getan wurde, um zivilgesellschaftliches

Engagement inklusiver zu gestalten. Es liegt nun in der Verantwortung des Staates und der Bürgergesellschaft, dafür zu sorgen, dass wir alle nicht mehr das Nachsehen haben.

Autorin

Daniela Wulf arbeitet im External Relations-Team des National Council for Voluntary Organisations (NCVO), einer Infrastrukturorganisation der englischen Zivilgesellschaft. NCVO unterstützt, repräsentiert und verbindet seine mehr als 12.500 Mitglieder – von den kleinsten bis hin zu den größten und bekanntesten Organisationen.

Kontakt: daniela.wulf@ncvo.org.uk

Weitere Informationen: www.ncvo.org.uk

Redaktion

BBE-Newsletter für Engagement und Partizipation in Europa

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)

Michaelkirchstr. 17/18

10179 Berlin

Tel.: +49 30 62980-114

europa-bbe@b-b-e.de

www.b-b-e.de