

Auf dem Weg zur Inklusion

Ein Arbeitsbuch



Bundesverband e. V.

Auf dem Weg zur Inklusion

Ein Arbeitsbuch

Impressum

Herausgeber: AWO Bundesverband e. V.
Heinrich-Albertz-Haus
Blücherstraße 62/63
10961 Berlin
Telefon: +49(0)30-26309-0
Telefax: +49(0)30-26309-32599
E-Mail: info@awo.org
Internet: www.awo.org

Verantwortlich: Wolfgang Stadler, Vorstandsvorsitzender
Redaktion: AWO Bundesverband
Tatjana Leinweber
Michael Komorek
Birgit Brinkmann
Lucas Kriegbaum
Nadine Lind

Lektorat: Anja Sieber – AVINUS
Illustration: Ka Schmitz – ka Comics
Layout / Satz: Linda Kutzki – textsalz

© AWO Bundesverband e. V.
November 2014

Abdruck, auch in Auszügen, nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers.

Alle Rechte vorbehalten.

weiter bilden
Initiative für berufsbegleitende Bildung

 **indubi**
Inklusion durch Bildung

 Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

 **ESF**
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland

 **EUROPÄISCHE UNION**

ehb
EVANGELISCHE
HOCHSCHULE BERLIN

 **i-PÄD**
Initiative intersektionale Pädagogik

K Produktion

Inhalt

Vorwort	4
Die Forschungsperspektive – Entwicklung in Kooperation mit der Evangelischen Hochschule Berlin	6
1. Warum ein Arbeitsbuch Inklusion für die AWO?	7
2. Wie kann dieses Arbeitsbuch genutzt werden?	9
3. Inklusion – Wohin wollen wir? Eine kleine Geschichte einer großen Vision	11
4. Inklusion – Was ist das eigentlich?	14
5. Inklusion.Check – Wo sind wir jetzt?	17
6. Handlungsfelder des inklusiven Prozesses – Und was heißt das im Einzelnen?	23
a. Reflexion / Haltung	25
b. Ressourcen- und Bedarfsorientierung	33
c. Partizipation	37
d. Empowerment	41
e. Zugänglichkeit	46
f. Abbau von Diskriminierung und Ausgrenzung	52
g. Zusammenarbeit	61
h. Vernetzung	66
i. Rahmenbedingungen	72
7. Methoden – Und wie?	77
a. Methodenübersicht	79
b. Methoden zur Bearbeitung der vertiefenden Fragen und der Fragen des Inklusion.Check	80
8. Worterklärungen	85
9. Zum Weiterarbeiten	91
a. Dortmunder Erklärung	92
b. Inklusionsfahrplan	99
c. Arbeitsmaterialien in Leichter Sprache	105
d. Arbeitsmaterialien in Einfacher Sprache	123
e. Materialien zu den Methoden	129
f. Literatur und Arbeitsmaterialien	145
g. Wissenswertes und Beratungen rund um das Thema Inklusion	151
Verwendete Quellen	152
Danksagungen	153



Vorwort

Die Idee, ein Arbeitsbuch zum Thema Inklusion zu entwickeln, ist aus unserem Weiterbildungsprojekt

„InDuBi – Inklusion durch Bildung“ entstanden. Mehr als zwei Jahre haben sich Mitarbeiter*innen der AWO aus ganz NRW Gedanken gemacht und diskutiert, wie gleichberechtigte Teilhabe über alle Arbeitsfelder erprobt und verwirklicht werden kann.

Auf Grundlage des seit 2009 in Deutschland rechtskräftigen Inklusionsprinzips der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) hat die AWO 2013 in ihrer Dortmunder Erklärung deutlich Position bezogen und Inklusion als Aufgabe aller Arbeitsebenen im Verband formuliert.

Uns alle verbindet die Auseinandersetzung mit dem Thema Inklusion. Inklusion beginnt im Kopf. Unser Bewusstsein prägt unsere Einstellungen und leitet unsere Handlungen. In der Fortbildungsreihe „Inklusion durch Bildung“ wurde bewusst, dass Menschen in unserer Gesellschaft aus unterschiedlichen Gründen ausgegrenzt werden. Inklusion dagegen bedeutet, dass alle Menschen – ob beeinträchtigt oder nicht – ohne Diskriminierung in einem „inkluisiven Gemeinwesen“ zusammenleben.

Die vielfältigen Ergebnisse des Erfahrungsaustausches, der Praxisbeispiele, der Diskussionen, der erprobten Handlungsbeispiele sowie der Praxisprojekte finden sich in diesem Arbeitshandbuch für Praktiker*innen der sozialen Arbeit wieder. Die zahlreichen Beispiele zeigen viele, gute Ansätze inklusiver Prozesse in der sozialen Arbeit.

Das Arbeitsbuch ermöglicht Ihnen, einen Inklusionscheck für Ihre eigene Einrichtung oder Ihren eigenen Dienst vorzunehmen. Anhand der vertiefenden Fragen zu den unterschiedlichen Handlungsfeldern können Sie sich mit Kolleg*innen, Mitarbeiter*innen, Teams und Kund*innen der sozialen Arbeit austauschen.

Praktische Übungen sowie weitergehende Methoden- und Literaturhinweise weisen Ihnen den Weg zur Auseinandersetzung mit inklusiven Werten und Haltungen. So können Sie auch Ihre eigene Position zur Inklusion reflektieren.

Mit dem Arbeitsbuch machen wir uns auf den Weg, inklusive Prozesse in unseren Verbandsstrukturen anzuregen und zu begleiten. Dabei werden auch die Barrieren aufgezeigt, die Inklusion erschweren, ebenso wie sie überwunden werden können. Außerdem beschäftigt sich das Arbeitsbuch mit den Strukturen, die Inklusion fördern oder behindern können.

Gerade wenn wir Inklusion ernst nehmen, erkennen wir, dass wir erst am Anfang stehen. Inklusion steht gegenwärtig wie kein anderer Begriff für Reformprozesse, die uns und unsere Gesellschaft herausfordern. Das Tempo, mit dem sich der Begriff Inklusion in den letzten Jahren international durchsetzte, provoziert die Frage, inwieweit ein gemeinsames Verständnis über das Wesen und die Chancen von Inklusion zu realisieren ist: Ist Inklusion Wunschdenken und pädagogische Utopie, oder nehmen praktische Reformprozesse Schritt für Schritt Gestalt an?

Inklusion lebt von Menschen, die eine Vision haben. Inklusion lebt von uns und unseren Werten. Die Werte der AWO sind zugleich auch Grundwerte, die den Begriff Inklusion prägen: Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit.

Zum Grundverständnis demokratischer Gesellschaften gehört es, einen gleichberechtigten Zugang der in ihnen lebenden Menschen zu allen Lebensbereichen zu ermöglichen.

Wenn es gelingt, die in jedem von uns und unseren Mitmenschen innewohnende, individuelle Vielfalt zu erkennen, wertzuschätzen und zu nutzen, werden alle erfahrener und kompetenter. Wir werden profitieren von den Ideen, die wir entwickeln, und von den Prozessen, die wir in Gang setzen. Inklusion ist ein Prozess dauerhafter Veränderung, der uns auch in Zukunft begleiten und unsere Lebens- und Sichtweisen, aber auch unsere Arbeit beeinflussen wird.

Dieses Praxishandbuch ist als lernendes Instrument gedacht. Aus dem InDuBi-Fortbildungsprojekt finden Sie hier Anregungen, Methoden und Praxisbeispiele. Diese können Sie selbst mit eigenen Erfahrungen, praktikablen Methoden und Literaturhinweisen ergänzen. Nutzen Sie das Arbeitsbuch situations- und interessenbezogen so oft Sie mögen. Vertiefen Sie dabei Ihr individuelles Handlungs- und Methodenrepertoire in der täglichen sozialen Arbeit.

Wolfgang Stadler
Vorstandsvorsitzender AWO Bundesverband e. V.

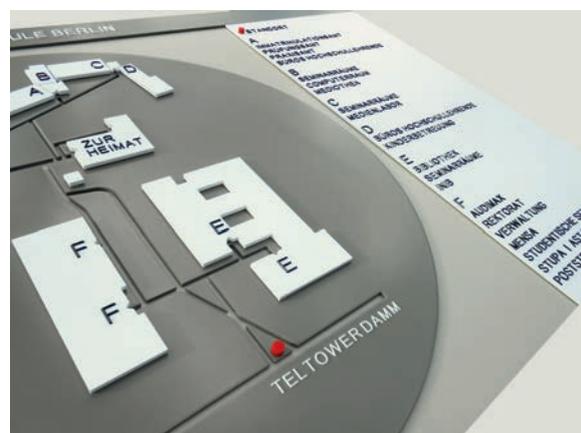
Die Forschungsperspektive – Entwicklung in Kooperation mit der Evangelischen Hochschule Berlin

Auch das studentische Interesse in Forschungsfeldern der Sozialen Arbeit mitzuwirken hat sich inzwischen auf unterschiedliche Bereiche der Studiengänge Soziale Arbeit und Kindheitspädagogik ausgeweitet. Damit geht eine Intensivierung des Hochschul-Praxistransfers einher. Mittlerweile wird auch die Option von Studierenden genutzt, als studentische oder wissenschaftliche Hilfskraft an realen Projekten zu partizipieren. Zudem werden Bachelor- und Masterarbeiten zu Themen diverser Forschungsfelder geschrieben, die im Rahmen von Praxisprojekten eruiert werden. Der Vorteil liegt auf der Hand, da die Studierenden im Rahmen von Forschungsk Kooperationen die Möglichkeit bekommen, das Forschungsfeld vor Ort zu erleben und zugleich durch einen direkten Austausch mit Zielgruppen und professionellen Fachkräften praxisrelevante Erfahrungen sammeln zu können. Das Projekt InDuBi – Inklusion durch Bildung hat gezeigt, dass es zu einer gelungenen Kooperation zwischen Wissenschaft und Praxis gekommen ist, die in der Zukunft weiter ausgebaut werden soll. Partizipative Forschungsansätze und qualitativ orientierte Praxisforschung insbesondere im Themenfeld inklusiver Organisationsentwicklung sind eine Grundlage für die UN-BRK-konforme Weiterentwicklung der Sozialwirtschaft.

Neben der fachwissenschaftlichen Begleitung durch Prof. Dr. Michael Komorek an der Evangelischen Hochschule Berlin haben Studierende aus den Seminaren zur Inklusion insbesondere den Methodenteil des hier vorliegenden Arbeitsbuches Inklusion erprobt, diskutiert und in Hinblick auf die didaktische Konzeption überprüft. Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Evaluation sind in die Optimierung des Werkes als Handwerkzeug für die Praxis eingeflossen.

Eine Win-win-Situation: Studierende bekommen einen intensiven Praxiseinblick und die Praxis eine fachwissenschaftliche Begleitung – so lässt sich en passant der Theorie-Praxis-Transfer realisieren.

Prof. Dr. Angelika Thol-Hauke
Rektorin der Evangelischen Hochschule Berlin



1. Warum ein Arbeitsbuch Inklusion für die AWO?

Inklusion ist ein Menschenrecht. Der Begriff Inklusion ist durch die Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen (**UN-BRK**) von 2009 auch in Deutschland in den Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit geraten. Da sich Deutschland zur Umsetzung der Konvention verpflichtet hat, muss dieses Recht nun in allen gesellschaftlichen Bereichen umgesetzt werden.

Inklusion ist ein Menschenrecht.

Auch der Bereich der sozialen Arbeit muss mit dem Ziel weiterentwickelt werden, für alle Menschen Zugang sowie Mitbestimmung und Teilhabe zu gewährleisten. Auf diese veränderten rechtlichen Rahmenbedingungen hat die Arbeiterwohlfahrt reagiert. Mit der Dortmunder Erklärung (befindet sich im Kapitel 9. „Zum Weiterarbeiten“) hat sie ihre Zielsetzungen und ihr Verständnis bezüglich Inklusion verdeutlicht und sich zur Umsetzung verpflichtet: „Ausgehend von der Kinder- und Jugendhilfe – als Startpunkt in die inklusive Gesellschaft – wird das Thema Inklusion in allen Arbeitsfeldern der Arbeiterwohlfahrt grundlegend diskutiert und formiert werden, um dem inklusiven Ansatz gerecht zu werden.“ (Auszug aus der Dortmunder Erklärung, S. 4)

Selbstverpflichtung der AWO zu Inklusion

Aus diesem Grund hat der AWO Bundesverband e.V. auch das Projekt „InDuBi – Inklusion durch Bildung“ ins Leben gerufen. In diesem Projekt wurden Fortbildungen zum Thema Inklusion für Fach- und Führungskräfte aus der Kinder- und Jugend- sowie Altenhilfe angeboten. Die Erfahrungen in den Fortbildungen, aber auch die öffentlichen Diskussionen zeigen, dass der Begriff Inklusion sowie die damit verbundenen Anforderungen in der Praxis häufig unklar sind. Mit diesem Arbeitsbuch Inklusion soll ein Beitrag dazu geleistet werden, Unklarheiten zu klären. Der Begriff Inklusion soll mit Inhalten gefüllt werden, die in konkreten **Handlungsfeldern** Stück für Stück umgesetzt werden können und müssen.

Erfahrungen aus dem Projekt „InDuBi – Inklusion durch Bildung“

Das Arbeitsbuch ist als Hilfestellung zur Umsetzung von Inklusion in den Einrichtungen und Diensten der AWO gedacht. Dabei ist es je nach individuellem Stand und der Situation in der Einrichtung möglich, an verschiedenen Stellen anzusetzen.

Unabhängig vom aktuellen inklusiven Stand der Einrichtung



Möglichkeiten des Arbeitsbuchs

Das Arbeitsbuch Inklusion kann Ihnen als Unterstützung bei folgenden Punkten dienen:

- Inklusion verstehen und greifbar machen
- Arbeitsanforderung eines inklusiven Sozial- bzw. Bildungssystems erkennen und dessen Umsetzung begleiten
- einen inklusiven Prozess anregen
- Einblick in die einzelnen Handlungsfelder von Inklusion gewinnen
- als Instrument zur Mitgestaltung von Entwicklungs-, Planungs- und Evaluationsprozessen nutzen
- konkrete Tipps, Methoden und Anregungen für die Praxis bekommen

Von AWO-Mitarbeiter*innen für AWO-Mitarbeiter*innen

Zu einigen Arbeitsfeldern bestehen bereits Arbeitsbücher zur Unterstützung inklusiver Prozesse. Einige davon dienen uns als Anregung; die entsprechenden Quellen sind im „Kapitel 9 – Zum Weiterlesen“ zu finden. Vor allem aus und mit den Indizes für Inklusion¹ haben wir viele lehrreiche Erfahrungen gesammelt. Nun ist aus der Zusammenarbeit mit Teilnehmenden unserer Fortbildungen und Expert*innen² ein ganz eigenes, speziell an die AWO-Mitarbeiter*innen gerichtetes Arbeitsbuch entstanden. Die mitwirkenden Expert*innen aus unseren Reihen waren:

Michaela Bock, Barbara Bollwerk, Daniela Büttgen-Kammelter, Tessa Christ, Klaus Dannenberg, Viola Dirkes, Petra Frechen, Heike Gerbach, Martina Heininger, Susanne Illmer-Kephalides, Sabine Langer, Jennifer Louchiri, Sabine Müller-Künstler, Meike Nienhaus, Teresa Pinheiro, Aschouscha Richter, Angela Ruiz-Stich, Ursula Scherner, Antje Schmidt, Elke Stalljohann, Christian Zierfuß

Wir danken dem Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V. (ISS) für die Moderation der Arbeitskreise, namentlich: Tina Alicke, Gerda Holz

Zudem danken wir der Initiative Intersektionale Pädagogik, insbesondere Siegrid Ming Steinhauer Miranda Senami Zodehougan und Tuğba Tanyılmaz, sowie Christian Judith, K Produktion und Wilfried S. Steinert für die Unterstützung und die wertvollen Rückmeldungen.

Viel Spaß und Erfolg bei der Arbeit mit diesem Buch wünschen Ihnen:

Tatjana Leinweber, Projektleiterin InDuBi
Michael Komorek, Referent für Inklusion
Birgit Brinkmann, Projektmitarbeiterin InDuBi
Lucas Kriegbaum, Projektmitarbeiter InDuBi
Nadine Lind, Projektassistentin InDuBi

¹ Vgl. Booth/Ainscow 2003; Booth/Ainscow/Kingston 2006; Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft 2010.

² In diesem Arbeitsbuch wird entweder auf eine Geschlechtsneutralität der Begriffe (z. B. Mitarbeitende) geachtet oder auf die Schreibweise mit Sternchen* zurückgegriffen (z. B. Bürger*innen). Das Sternchen weist darauf hin, dass es nicht nur zwei Geschlechter gibt. Das Sternchen spricht sowohl männliche als auch weibliche Personen, sowie alle die sich nicht eindeutig zu diesen beiden Kategorien zuordnen können oder wollen an (Trans* und Intersexuelle Menschen).

2. Wie kann dieses Arbeitsbuch genutzt werden?

In diesem Kapitel erfahren Sie, wie mit dem Arbeitsbuch gearbeitet werden kann und was sich hinter den einzelnen Kapiteln verbirgt.

In Kapitel 3 „Inklusion – Wohin wollen wir?“ finden Sie eine fiktive Geschichte, die unsere Vision, wie eine inklusivere Gesellschaft in 40 Jahren aussehen könnte, erzählerisch zum Ausdruck bringt.

Konkreter wird es in Kapitel 4: „Inklusion – Was ist das eigentlich?“ Hier wird das AWO-Verständnis von Inklusion ausführlich erläutert.

Verständnis von
Inklusion, S. 30

Beide Texte können Sie für einen Einstieg in Ihren inklusiven Prozess verwenden, indem Sie diese als Diskussionsgrundlage in Dienstbesprechungen, in Arbeitsgruppen etc. nutzen.

Mit dem Kapitel 5 „Inklusion.Check – Wo stehen wir?“ ist ein konkreter Einstieg in die inklusive Weiterentwicklung der Arbeit möglich. Der Check besteht aus einem Fragebogen, mit dem Sie überprüfen können, an welchen Stellen in Ihrer Einrichtung oder in Ihrem Dienst Herausforderungen hinsichtlich einer inklusiven Entwicklung bestehen. Die Fragen sind zentralen Handlungsfeldern von Inklusion zugeordnet. Durch diese Unterteilung ermöglicht der Check einen raschen Einstieg in die praktische Arbeit.

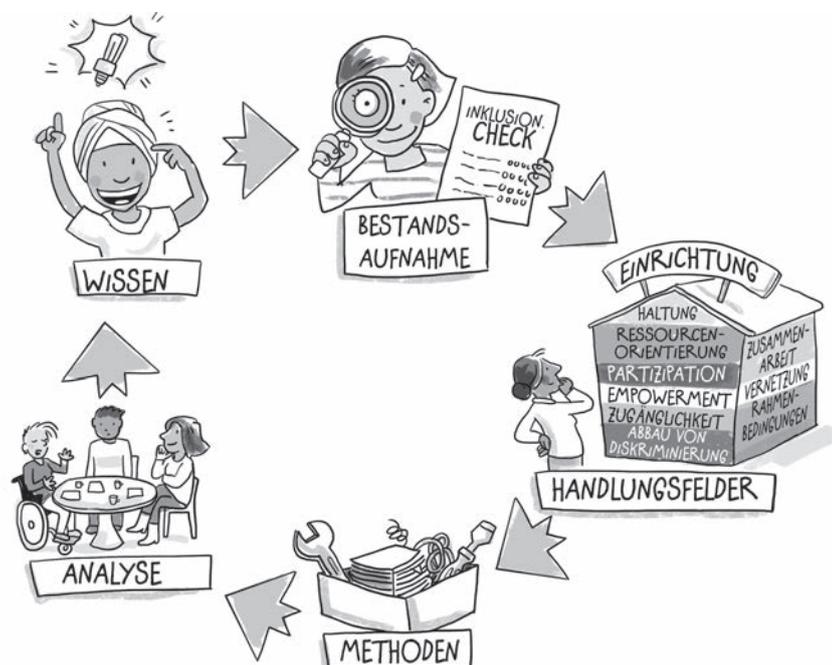
Den aktuellen Stand
beleuchten, S. 17

Das anschließende Kapitel 6 „Die Handlungsfelder des inklusiven Prozesses – Was heißt das im Einzelnen?“ bietet Ihnen vielfältige Materialien zur Arbeit in den verschiedenen Handlungsfeldern. Jedes Handlungsfeld wird zunächst definiert und in einen Bezug zum inklusiven Prozess gesetzt. Dann werden vertiefende Fragen aufgeführt und Beispiele gelungener Praxis beschrieben. Einfache Methoden zeigen einen möglichen Einstieg in den Prozess der praktischen Umsetzung. Literatur- und andere Tipps regen zum Weiterarbeiten mit dem Thema an.

Einzelne Handlungsfelder
von Inklusion, S. 23

Kapitel 7 „Methoden – Und wie?“ bietet eine Übersicht über alle Methoden, die wir Ihnen in diesem Arbeitsbuch vorstellen. Einige Methoden werden beispielhaft beschrieben. Diese können zur Bearbeitung einzelner Fragen aus dem Inklusion.Check und der Handlungsfelder verwendet werden.

Methoden zur
praktischen Arbeit,
S. 77



Der inklusive Prozess

Wörterbedeutungen unklar?, S. 85
Weitere Anregungen zu Inklusion, S. 91

Weniger bekannte oder neue Begriffe im Zusammenhang mit dem Inklusionsprozess sind im gesamten Text mit der Farbe **BLAU** markiert. Erläuterungen dazu finden Sie im Kapitel 8 „Wörterklärungen“. In Kapitel 9 gibt es schließlich vielfältige Anregungen zu Materialien, Literatur und Methoden rund um das Thema Inklusion „Zum Weiterarbeiten“.

Der Aufbau der Kapitel spiegelt im Wesentlichen auch den Prozessablauf wider, dem Sie folgen können, wenn Sie mit diesem Buch arbeiten:

Beschreibung des inklusiven Prozesses

- Zunächst geht es um das Wissen darüber, was Inklusion bedeutet und welche allgemeinen Ziele damit verbunden sind.
- Im Anschluss soll durch Befragung möglichst vieler Beteiligter der aktuelle Stand in der Einrichtung oder dem Dienst erhoben werden.
- Aus dem erhaltenen Resultat werden konkrete Bedarfe und Anknüpfungspunkte für ein zukünftiges Vorgehen erkennbar.
- Zur Bearbeitung der Handlungsfelder in der Praxis ist es hilfreich, die vorgeschlagenen Methoden, vertiefenden Fragen oder Handlungsbeispiele zu verwenden.
- Nach der Umsetzung folgt dann wiederum eine Analyse und der Prozess beginnt von vorn.
- Um ferne und nahestehende Ziele bezüglich Inklusion festzuhalten und damit auch verbindlich werden zu lassen, bieten wir Ihnen im Kapitel 9.d eine Vorlage für einen Inklusionsfahrplan für Ihre Einrichtung oder Ihren Dienst.

Fehler und Widerstände gehören zum Prozess dazu

Wahrscheinlich wird der Prozess in der Praxis selten so linear ablaufen wie hier beschrieben. Oft müssen Sie mit Widerständen, Fehlern und vielfältigen Herausforderungen umgehen. Diese sind ein Teil des Prozesses und gerade bei einer Leitidee wie Inklusion ganz normal.

Möglichst viele Menschen in den Prozess einbeziehen

Partizipation ist ein wesentliches Element der Inklusion. Deshalb ist es notwendig, möglichst viele Menschen (Beteiligte in der Einrichtung oder dem Dienst) in den inklusiven Prozess einzubeziehen und den Prozess von vielen mitgestalten zu lassen.

Inklusion ist ein Prozess. So ist auch dieses Arbeitsbuch Teil eines Prozesses. Wir wünschen uns, dass das Arbeitsbuch als mitlernende Arbeitshilfe verstanden und genutzt wird. Da wir uns mit dem Buch an viele Arbeitsfelder des sozialen Bereichs richten, wird es immer wieder erforderlich sein, dass Sie die Methoden und Anregungen an Ihre spezifische Arbeitssituation anpassen müssen.

Ein wichtiger Hinweis: Wenn Sie die Fragen des Kapitels 5 „Inklusion.Check“ Ihrem Arbeitsfeld anpassen, beachten Sie bitte, ob Sie diese nicht nur deshalb verändern wollen, weil sie vielleicht unbequem sind oder Aspekte der bisherigen eigenen Arbeit zu sehr infrage stellen.

Es ist gut und wichtig, wenn Sie dieses Arbeitsbuch in Ihrer Arbeit nutzen und dazu beitragen, dass es mit Ihren Erfahrungen angereichert und weiterentwickelt wird.

Mit Ihren Fragen, Anregungen und Ergänzungen wenden Sie sich bitte an:

Michael Komorek
AWO Bundesverband e. V.
Blücherstraße 62/63, 10961 Berlin
Tel.: 030/26309-147, E-Mail: michael.komorek@awo.org

3. Inklusion – Wohin wollen wir? Eine kleine Geschichte einer großen Vision

„Kannst du mir das beibringen?“ Sinah beobachtet staunend, wie Nyan Gu seine Runden dreht. Sie haben sich gerade getroffen auf dem Spielfeld für Dynamik, auf dem sich alle bewegungsfreudigen Bürger*innen der Stadt bei bestem Sommerwetter tummeln. Besonders viele drängeln sich an der neuen Halfpipe für Vier-, Zwei- und Einräder und Nyan Gu in seinem Rolli kann besonders gut enge Kurven fahren.



Sinahs Mütter, Suraya und Eva, diskutieren auf der ruhigen Seite des Dynamikfeldes die neue Strategie ihres Kleinunternehmens. Sie bieten kreative Gedankenreisen in die Vergangenheit und Zukunft an. „Wenn wir eine Reise zurück ins Jahr 2014 anbieten wollen, werden wir den in Vergessenheit geratenen Christopher Street Day erwähnen. Damals demonstrierten Schwule, Lesben, **Trans***, Bisexuelle und Intersexuelle für gleiche Rechte und gegen **Diskriminierung**.

„Stell' dir vor, ich habe gerade einen Clip aus 2014 gesehen: da gab es eine Riesenaufregung um einen Musikwettbewerb, bei dem Conchita Wurst auftrat.“

Ein Mann mit Kleinkind lauscht interessiert, gesellt sich zu ihnen und fragt Suraya: „Wegen ihres Namens?“

„Nein, sie hat als Drag Queen jede Menge homofeindliche und transfeindliche Reaktionen in der Öffentlichkeit ausgelöst.“

Der Vater wirft einen Blick auf seinen Tablet-PC. Sein Sohn Kevin plappert die ersten Worte und lässt kleine, warme Kieselsteine durch die Hände gleiten. Sein buntes Kleid besteht aus vielen, schimmernden Flickern – eine ganz neue Mode: „reflecting skin“, um den Sonnenschutz der Kleidung zu erhöhen. Ein Signalton des Tablets beendet die Arbeit. „Mein Vater war abhängig von seinem PC; er konnte einfach nicht aufhören seine E-Mails abzurufen, um nur nichts zu verpassen. Dieser Signalton begrenzt seine Arbeitszeit, damit wir alle entspannter leben können“, wendet er sich erklärend an die Frauen. „Niemand kann sich heute vorstellen, wie viele für immer mehr Geld und Status ihre Gesundheit ruiniert und ihr soziales Leben aufs Spiel gesetzt haben. Wenn ihr Unworte aus vergangener Zeit sucht, dann fügt den ‚Burn-out‘ hinzu. Darunter litt mein Vater und mit ihm die ganze Familie.“



„Auch ein Thema“, nicken sich die beiden Unternehmerinnen zu.

„Vor der Einführung des Leistungsindex und des Einkommens, der Reform der Sozialgesetzgebung und der Reform des Bildungs- und Arbeitswesens gab es ein System, in dem Menschen für ihren sozialen Status verantwortlich gemacht wurden. Die Herkunft galt als wichtigstes Kriterium für Erfolg oder Misserfolg in der



Gesellschaft. Kinder, die in armen Familien groß wurden, hatten nach vielen Misserfolgen in Schule und Gesellschaft als junge Erwachsene selbst schon resigniert“, ergänzt Eva, Sinahs andere Mutter.

„Hartz IV – die Schere von Arm und Reich ging immer weiter auseinander“, tippt sie in ihr Notebook, während der Mann seinem Sohn die Nase putzt.

„Die, die Einkommen durch Erwerbsarbeit hatten, wurden krank wegen der hohen Arbeitsbelastung. Und die, die nicht mithalten konnten, wurden krank, weil sie sich ausgegrenzt fühlten. Erst mit der hohen Zunahme der psychischen Erkrankungen auch von ganz jungen Menschen ging ein Ruck durch die Bevölkerung: So konnte und durfte es nicht weitergehen. Damals wurde ein Begriff zum Synonym für mehr Teilhabe und **Gerechtigkeit**: Inklusion.“

„Notiere dir noch den Begriff ‚Menschen mit Behinderung‘! Damals gab es ein Schulsystem, das Kinder aussonderte. Heute dürfen Kinder ihre Schule selbst wählen und den Unterricht nach ihren Vorstellungen und Interessen mitgestalten. Cem und Marie hätten dort keine Chance gehabt, ihr Abitur zu machen, denn Kinder mit

Asperger Autismus galten als schwer beschulbar. Niranjan hätte mit Trisomie 21 im besten Fall einen Werkstattplatz bekommen und dort sein Leben lang Briefmarken sortieren dürfen. Jetzt hat er eine Ausbildung zum Ökoressourcenscout abgeschlossen und wird ganz besonders wegen seiner Zielstrebigkeit und seines Engagements von seinem Ausbildungsbetrieb geschätzt.“



„Oder stell dir vor“, sagt Suraya mit ungläubigem Kopfschütteln, „vor 40 Jahren hätte ich vielleicht gar nicht hier leben können. Weil es eine Gesetzgebung gab, durch die ganz vielen Menschen, die als *Füchtlinge* oder *Migranten* bezeichnet wurden, kaum Möglichkeiten hatten, hier zu leben. Vielleicht hätte ich da jemanden finden müssen, der mich heiratet, einfach nur, damit ich ein Aufenthaltsrecht bekomme. Und das betraf ja sogar oft diejenigen, die selbst hier geboren wurden.“ Eva kommen fast die Tränen: „Ein Glück, dass heute jede*r selbst entscheiden kann, wo er*sie leben möchte.“

Beide schauen betreten bei der Rückbesinnung auf frühere Zeiten. „Mich schüttelt es besonders bei dem Gedanken, welche Lebensform vor 40 Jahren für ältere Menschen vorgesehen war. Erinnerst du dich noch an die Begriffe ‚Altenheim‘ oder schön gefärbt: ‚Seniorenresidenz‘?“ Ein kurzes Nicken: „Damals gab es die ersten Mehrgenerationenhäuser und viele Diskussionen zur Quartiersentwicklung. Doch die vielfältigen Formen demenzieller Erkrankungen machten den Menschen Angst.“

Leistung war das gesellschaftliche Fundament, aber Krankheit und Leistung passen nicht zusammen.“

„Wie gut, dass wir gelernt haben, uns darauf zu konzentrieren, was Menschen für Stärken und Fähigkeiten mitbringen. Auch ‚Demenz‘ sollten wir bei unserer Gedankenreise in das Jahr 2014 erwähnen, denn dieses Wort gibt es heute nicht mehr. Und auch keine sonstigen Etikettierungen in krank, geistig behindert, demenz, lernunwillig, arbeitsscheu, homosexuell, ...“

Unsere Gesellschaft hat wirklich einen großen Sprung nach vorn gemacht. Was vor 40 Jahren noch undenkbar war, ist jetzt längst Lebensrealität: Mehrgenerationenhäuser, Bildung für alle, sich um einander kümmern, Vielfalt als Schatz, die älteren Menschen mit ihrer langjährigen Lebenserfahrung einbeziehen, inklusive Arbeitsstrukturen und Fachkräfte vieler Nationen, die Grenzen übergreifend arbeiten. Am wichtigsten ist, dass wir unsere erfolgreiche Kultur des Miteinanders weiterentwickeln. Eine Gesellschaft, die offen ist für Austausch, wird sich bewegen und neue Formen der Solidarität entwickeln. Diese Grundidee des Miteinanders ist Anfang des neuen Jahrtausends in den Menschen gereift und hat sie bis heute nicht mehr losgelassen.



Ob die Wirklichkeit in 40 Jahren so aussehen wird? Wir haben uns ein kleines, vielleicht wenig realistisches Gedankenspiel erlaubt. Doch: Wie könnte eine inklusivere gesellschaftliche Realität aussehen?

Es ist der Versuch, unsere Vision von Inklusion in eine Geschichte zu fassen, um Ihnen diese Gedanken näher zu bringen. Sie können diese Geschichte als Inspiration nutzen oder kritisch diskutieren. Sie können andere Schwerpunkte setzen und eigene Visionen entwickeln.

Die Auseinandersetzung mit einer inklusiven Vision kann ein guter Einstieg in den inklusiven Prozess sein.

4. Inklusion – Was ist das eigentlich?

Verschiedenheit als Normalität

Umfängliche Barrierefreiheit

Teilhabe und Empowerment ermöglichen

Die Idee von Inklusion beinhaltet, dass Menschen keinen Sonderstatus bekommen, damit ihre Bedürfnisse erfüllt werden. Eine **Integration** oder „Einpassung“ in die Mehrheitsgesellschaft ist nicht notwendig. Vielmehr ist Verschiedenheit Normalität. Jede*r ist auf ihre*seine Art und Weise einzigartig und Teil der **Vielfalt**. In der Konsequenz heißt dies, dass alle Menschen dabei sein, mitwirken und mitentscheiden können. Daraufhin müssen bauliche, kommunikative, ökonomische, strukturelle sowie fachliche Rahmenbedingungen in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens geprüft und entsprechend weiterentwickelt werden.

Basierend auf der Akzeptanz von Unterschieden ist das Ermöglichen von Teilhabe aller an der Gesellschaft eine zentrale Aufgabe jeder Einrichtung und jeden Dienstes. Hierbei gilt es, die **Selbstständigkeit, Selbstbestimmung** und die aktive Wahrnehmung von Rechten der Nutzer*innen zu fördern und zu unterstützen. Zudem fordert Inklusion zu einem kritischen Hinterfragen von Hierarchien auf. So könnten z. B. Menschen mit Behinderungen als Auftraggeber*innen gesehen werden statt als Zielgruppe.

Inklusion ist die Grundlage einer Gesellschaft, in der die Menschen sozial gesichert leben und arbeiten können. Dort, wo Inklusion als gesellschaftspolitisches Leitprinzip gelingen soll, werden spezialisierte Einrichtungen, wie Förderzentren, nicht zwangsläufig überflüssig. Aber: Sie haben den Prozess der Inklusion zu unterstützen und auch auf sich selbst zu beziehen.

Abbau von Diskriminierung und Ausgrenzung

Menschen erfahren in der Gesellschaft **Ausgrenzung** und **Diskriminierung**, weil ihnen individuelle und soziale Merkmale zugeschrieben werden. Um **Diskriminierung** abzubauen, ist es notwendig, ausgrenzendes Verhalten bewusst zu machen und aktiv den Abbau von **Diskriminierung** anzugehen. Ein konsequenter Abbau gesellschaftlicher **Barrieren** ist nötig. Dies setzt auch eine fachbereichsübergreifende Auseinandersetzung mit und Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsfeldern voraus: beginnend in der frühen Kindheit über die Jugend bis ins Erwachsenenalter, von der Geburt bis ins hohe Alter. Die damit verbundenen Herausforderungen sollen konkret für alle Handlungsfelder verständlich sein und umgesetzt werden.



Inklusion ist Ziel und Prozess zugleich – und benötigt Zeit.

Inklusion braucht Zeit

Die AWO versteht Inklusion als Wechsel der Sichtweise und unterstützt den dahinterstehenden Menschenrechtsanspruch. Dieser Anspruch beinhaltet u. a. das Recht auf gesellschaftliche Teilhabe aller Menschen. Inklusion muss als Leitprinzip alle Gesellschafts- und Politikbereiche erfassen und sie muss angemessen finanziell unterstützt werden. Die AWO sieht sich dabei als aktive Gestalterin des gesellschaftspolitischen Leitbildes für ein wertschätzendes und solidarisches Miteinander. Die hinter der Inklusion stehenden Werte, wie **Solidarität**, **Gerechtigkeit** und **Freiheit**, bilden die Basis des Handelns der AWO. Seit ihrem Bestehen versucht die AWO im Rahmen einer starken regionalen Einbindung und aktiven Förderung des Ehrenamts diese Werte zu verwirklichen.

UN-BRK: Inklusion als Menschenrecht

Werteorientiertes Handeln

Inklusion ist ein Prozess, der alle Bereiche der Gesellschaft und alle Menschen betrifft. Dazu gehören offenes Interesse an anderen sowie ein wertschätzender Umgang miteinander. Eine gute Zusammenarbeit auch zwischen Institutionen mit unterschiedlichen Nutzer*innen und Akteur*innen kann diesen Prozess fördern und vorantreiben.

Wertschätzender und offener Umgang

Inklusion stellt ein Leitbild dar, das sich auf die Gesellschaft und ihre Institutionen konzentriert. Der Blick soll von einzelnen Personen auf die Gesellschaft und ihre Institutionen gerichtet werden. Als Ziel sollen Bedingungen vorhanden sein, in denen sich alle Menschen entsprechend ihren Fähigkeiten und eigenen Vorstellungen entwickeln und selbstbestimmt leben können.

Individuelle Entfaltung und Selbstbestimmung

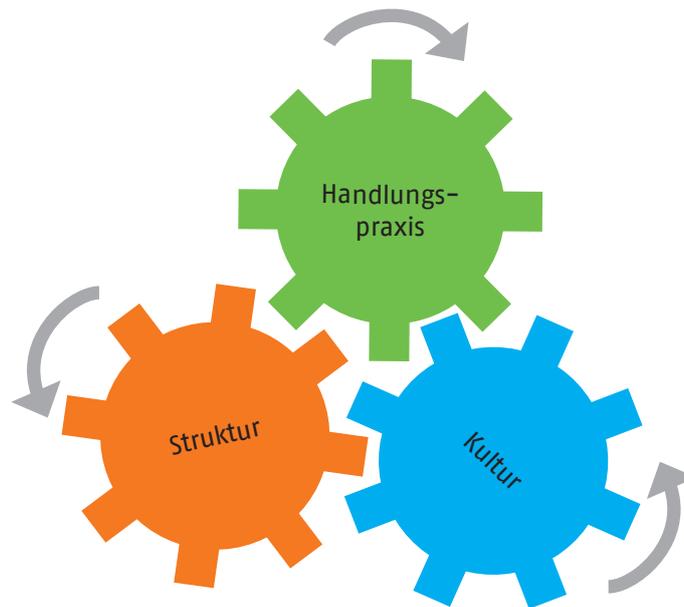
Im Jahr 2009 verpflichtete sich Deutschland und daraufhin die AWO die **UN-BRK (UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen)** und damit auch Inklusion umzusetzen. Inklusion bezieht sich nicht nur auf Menschen mit Behinderungen, sondern betrifft alle Menschen. Fünf Jahre nach dem Beschluss der **UN-BRK** sind die rechtlichen Rahmenbedingungen auch in der sozialen Arbeit immer noch weitgehend ausgrenzend und auf vermeintliche, individuelle Mängel ausgerichtet. So muss beispielsweise im Schulbereich ein besonderer Förderbedarf der Schülerin oder des Schülers nachgewiesen werden, um zusätzliche Personal-mittel zu erhalten.

Inklusion erfindet das Rad nicht neu, sondern führt bestehende Ideen und Konzepte zusammen und weiter. Unter anderem sind in dieser Leitidee Aspekte der **Gemeinwesenarbeit**, des **Gender-Mainstreaming**, der **interkulturellen Öffnung**, **Lebenslagenkonzepte** und des **Empowerment** enthalten. Auch das Konzept der **Partizipation** ist für den inklusiven Prozess von zentraler Bedeutung. Diese Themenbereiche von Inklusion sind in den Einrichtungen und Diensten der AWO größtenteils seit Jahren präsent. Inklusion ist eine Art Dach, unter dem bestehende Konzepte zusammengeführt und reflektiert werden sollten. Es gibt also viele Anknüpfungspunkte in der Praxis und wir müssen nicht beim Nullpunkt beginnen.

Viele Anknüpfungspunkte für Inklusion

Drei Ebenen der Inklusion: Kultur, Struktur und Handlungspraxis

Inklusion betrifft alle gesellschaftlichen Bereiche, aber auch in den Einrichtungen und Diensten kann der Begriff auf verschiedenen Ebenen bearbeitet werden. Der inklusive Prozess in Einrichtungen und Diensten muss immer drei Dimensionen in Betracht ziehen, die untrennbar miteinander verzahnt sind: **Kultur**, **Struktur** und **Handlungspraxis**³. Der Bereich **Kultur** dient hierbei als Basis für die anderen zwei Bereiche. Er widmet sich der Etablierung handlungsleitender, inklusiver Werte, wie Wertschätzung, **Gerechtigkeit** und **Solidarität**. Rahmenbedingungen zu schaffen, die der **Vielfalt** der Menschen gerecht werden und alle Menschen berücksichtigen, sind Aufgaben einer inklusiven **Struktur**. Die **Handlungspraxis** umfasst die Ebene der konkreten Aktivitäten, in denen sich die inklusive **Kultur** abbildet.



In Anlehnung an: Booth/Ainscow 2003, S. 15

In diesem Definitionsversuch wird auf wesentliche Aspekte von Inklusion hingewiesen. Ebenso wie die Vision im vorherigen Kapitel kann er als Vorlage für den Beginn eines inklusiven Prozesses und zur Klärung des Begriffes beitragen. Damit möglichst viele Menschen diesen Versuch einer Definition verstehen, finden sich noch Versionen in leichter und einfacher Sprache in Kapitel 9 „Zum Weiterlesen“. In einem nächsten Schritt (Kapitel 5 „Inklusion.Check – Wo stehen wir?“) kann anhand einiger Fragen geklärt werden, wie „inklusiv“ Ihre Einrichtung oder Ihr Dienst bereits aufgestellt ist und wo es noch Bedarfe für Weiterentwicklungen gibt.

³ Vgl. Booth/Ainscow 2003, S. 15.

5. Inklusion.Check – Wo sind wir jetzt?

Der Inklusion.Check ist als Fragenkatalog gestaltet und ermöglicht eine Annäherung an das Thema Inklusion. Er ist vor allem für die Beantwortung zweier Fragen gedacht:

1. Wo stehen wir in unserer Entwicklung hin zur Inklusion?
2. Wie und an welchen Stellen können wir uns in Bezug auf weiterentwickeln?

Stand der Entwicklung hin zur Inklusion

Die 45 Fragen des Kataloges beinhalten hierfür wesentliche Teilaspekte der Inklusion und können helfen, hinsichtlich einer inklusiven Entwicklung der Einrichtung oder des Dienstes Prioritäten zu setzen. Der Fragenkatalog verschafft einen Überblick über den aktuellen Stand der inklusiven Entwicklung. Die Fragen sind in Anlehnung an die Fragen der Indizes für Inklusion⁴ und aus Anregungen der Teilnehmenden der InDuBi-Fortbildungen entstanden.

Die Antworten können hierfür auf einer fünfstufigen Skala von „stimme voll zu“ bis „stimme nicht zu“ gegeben werden. Gibt es Fragen, welche zum Großteil ablehnend beantwortet werden, weist dies in diesem Bereich auf einen Handlungsbedarf für eine inklusive Weiterentwicklung hin.

Vorgehensweise mit dem Check

Die Fragen sind neun Handlungsfeldern zugeordnet, zu denen Sie im anschließenden Kapitel 6 Beispiele aus der Praxis, vertiefende Fragen und Methoden als Anregung erhalten. Zudem finden Sie zu jedem Handlungsfeld jeweils eine kurze Erläuterung, die die Verknüpfung des Handlungsfeldes mit dem Thema Inklusion verdeutlicht. Außerdem sind die Fragen in die zuvor im Kapitel 4 „Inklusion – Was ist das eigentlich?“ benannten Ebenen von Inklusion (**Kultur**, **Struktur** und **Handlungspraxis**) farbig unterteilt. Diese Zuordnung weist darauf hin, dass jedes Handlungsfeld auf alle Ebenen der Inklusion abzielt. Ein inklusiver Prozess kann zwar auf einer Ebene ansetzen, aber für eine vollständige Umsetzung müssen alle Ebenen angesprochen werden.

Fragen repräsentieren die neun Handlungsfelder der Inklusion

Wünschenswert ist, möglichst viele Beteiligte (Nutzer*innen, Ehrenamtliche, Mitarbeiter*innen aller Abteilungen, Kooperationspartner*innen etc.) in die Beantwortung der Fragen einzubeziehen. Für einen inklusiven Prozess werden alle Beteiligten gebraucht. Nur so kann ein vielseitiger Blick auf die Einrichtung oder den Dienst entstehen.

Alle ins Boot holen

Der Inklusion.Check ist hier als Fragebogen (für die Mitarbeiter*innen) dargestellt, kann aber auch von Nutzer*innen ausgefüllt werden oder entsprechend der Bedarfe der Beteiligten angepasst werden. So sind beispielsweise Gespräche, Gruppendiskussionen oder eine an die individuelle Entwicklung angepasste Version auf Grundlage des Fragebogens vorstellbar. Daher sind die Fragen in Kapitel 9 „Zum Weiterarbeiten“ auch in leichter und einfacher Sprache zu finden, um sie möglichst vielen Menschen zugänglich zu machen. Auch können einzelne Fragen als Einstieg in eine Diskussion bei einer Teamsitzung, einem Elternabend, einer Heimbeiratssitzung etc. genutzt werden. Methoden zur Gestaltung solcher Veranstaltungen finden Sie im anschließenden Kapitel 7 „Methoden – Und wie?“.

Alternative Nutzung der Fragen

⁴ Vgl. Booth/Ainscow 2003; Booth/Ainscow/Kingston 2006; Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft 2010.

Sie können auch einzelne Fragen aus dem Katalog nutzen – oder Fragen zu nur einem Handlungsfeld, das gerade für Ihre Praxis wichtig ist, aussuchen. Nutzen Sie den vorliegenden Inklusion.Check, um die Diskussion zu eröffnen und der **Vielfalt** an Erfahrungen, Meinungen und Ideen Raum zu geben.

Wenn Sie den Fragenkatalog als Fragebogen verwenden, besteht die Möglichkeit, diesen durch eine Punktevergabe auszuwerten und die nachfolgenden Seiten bzw. die Versionen in leichter und einfacher Sprache im Kapitel 9 als Kopiervorlage zu verwenden. Bitte beachten Sie bei einer solchen Form der Durchführung auf eine Anonymisierung der Fragebögen. Bei der Auswertung bekommt dann jedes „Ja“ fünf Punkte und jedes „Nein“ einen Punkt. Die Antworten dazwischen erhalten dementsprechend vier, drei und zwei Punkte. Nun ist es möglich, durch Addieren der einzelnen Antworten eines Handlungsfeldes eine Gesamtpunktzahl zu errechnen. Diese Punktzahl kann mit denen der anderen Handlungsfelder verglichen werden. In Handlungsfeldern, die eine niedrigere Punktzahl erreicht haben, besteht Handlungsbedarf. Da die Fragebögen in leichter und einfacher Sprache lediglich drei Antwortkategorien haben, müssen diese getrennt ausgewertet werden. Das Auswertungsvorgehen bleibt bis auf folgenden Punkt gleich: Jedes lachende Smilie bzw. jedes „Ja“ zählt drei Punkte und jedes traurig guckende Smilie bzw. „Nein“ einen Punkt. Die Antworten der mittleren Kategorie erhalten zwei Punkte. Ansatzpunkte zum Weiterarbeiten in den einzelnen Handlungsfeldern finden Sie im folgenden Kapitel. Zudem kann bei der Erstellung eines Plans zur Entwicklung hin zur Inklusion das Dokument „Inklusionsfahrplan“ im Kapitel „Zum Weiterarbeiten“ helfen.

Sollten Sie den Fragebogen wiederholt durchführen wollen, ist es möglich, dass trotz der Initiierung eines inklusiven Prozesses die Gesamtpunktzahl sinkt. Dies kann u. a. daran liegen, dass sich der Maßstab zur Beantwortung der Fragen während des Prozesses ändert und die Beteiligten stärker für die Bedeutung der Fragen sensibilisiert sind. Das Absinken der Punktzahlen ist in diesen Fällen eher als positives Zeichen zu werten, da Inklusion genau diese Sensibilisierung beinhaltet.

Auswertung des Fragebogens



Handlungsfelder	Fragen	Ja	Eher Ja	unsicher	Eher Nein	Nein
Reflexion / Haltung	Betrachten wir Vielfalt als Normalität?	<input type="radio"/>				
	Haben wir Raum und Zeit, uns regelmäßig über Ideen und Ziele der Inklusion auszutauschen?	<input type="radio"/>				
	Unterstützen wir die Menschen in unserer Einrichtung in Problemlagen?	<input type="radio"/>				
	Ist es unser Ziel, die Teilhabe der Nutzer*innen zu ermöglichen?	<input type="radio"/>				
	Empfangen wir alle Menschen freundlich?	<input type="radio"/>				
Ressourcen- und Bedarfsorientierung	Nutzen wir die Vielfalt der Erfahrungen und Kompetenzen für eine konstruktive Arbeit?	<input type="radio"/>				
	Haben wir ausreichend Zeit und Raum, um individuelle Lebensverläufe wahrzunehmen und darauf einzugehen?	<input type="radio"/>				
	Orientieren sich unsere Angebote an den Bedarfen aller möglichen Nutzer*innen?	<input type="radio"/>				
	Akzeptieren wir vielfältige Ausprägungen der Grundbedürfnisse (z. B.: Stillen, Beten, Ruhe, Essgewohnheiten, frische Luft, unterschiedliches Tempo)?	<input type="radio"/>				
	Geben wir jeder*m die Chance, sich mit Persönlichkeit und den eigenen Stärken einzubringen?	<input type="radio"/>				
Partizipation	Beteiligen wir alle Menschen der Einrichtung / des Dienstes angemessen an der Planung von Prozessen und Zielen?	<input type="radio"/>				
	Fordern und unterstützen wir in der Arbeit die Selbstständigkeit und Selbstbestimmung aller Beteiligten?	<input type="radio"/>				
	Sind wir offen für unbekannte Herangehensweisen?	<input type="radio"/>				
	Verfügt unsere Einrichtung oder unser Dienst über eine Stelle, an die sich alle mit allen Anliegen wenden können?	<input type="radio"/>				
	Ist es unser Anliegen, auf allen Hierarchieebenen Entscheidungsprozesse transparent zu gestalten?	<input type="radio"/>				

Kopiervorlage: Inklusion.Check

Handlungsfelder	Fragen	Ja	Eher Ja	unsicher	Eher Nein	Nein
Empowerment	Wissen wir, wie wir Menschen darin unterstützen können, sich einzubringen, zu beteiligen und seine*ihre Rechte einzufordern?	<input type="radio"/>				
	Kennen alle Menschen unserer Einrichtung oder unseres Dienstes ihre Rechte und fordern sie ein?	<input type="radio"/>				
	Ist es unser Grundanliegen, die größtmögliche Selbstständigkeit und Unabhängigkeit der Nutzer*innen zu unterstützen?	<input type="radio"/>				
	Ist es ein Ziel unserer Arbeit, den Selbstwert der Nutzer*innen zu stärken?	<input type="radio"/>				
	Stellen wir Raum und Zeit für den Austausch der Nutzer*innen untereinander zur Verfügung?	<input type="radio"/>				
Zugänglichkeit	Ist unsere Einrichtung oder unser Dienst für alle Beteiligten zugänglich und erreichbar?	<input type="radio"/>				
	Achten wir bei der Einstellungspraxis darauf, eine Vielfalt an biographischen und fachlichen Erfahrungen im Team zu ermöglichen?	<input type="radio"/>				
	Sind unsere Angebote räumlich, ökonomisch und sprachlich so strukturiert, dass möglichst viele Menschen an ihnen teilnehmen können?	<input type="radio"/>				
	Haben wir die Bereitschaft, auch komplexe Zugangsbarrieren abzubauen und dabei neue Wege zu beschreiten?	<input type="radio"/>				
	Sind unsere Informationen, Materialien, Formulare verständlich formuliert (durch verschiedene Sprache, leichte Sprache, Piktogramme etc.)?	<input type="radio"/>				
Abbau von Diskriminierung	Versuchen wir vorurteilsbehaftete Zuschreibungen, wie „sozial Schwache“, „die Behinderten“ und „Menschen mit Migrationshintergrund“, abzubauen?	<input type="radio"/>				
	Wird ein „In-Gruppen-Denken“, im Sinne von „Wir“ und „die anderen“, hinterfragt?	<input type="radio"/>				
	Setzen wir uns für eine finanzielle Förderung ohne Nachweis von Defiziten und Problemlagen der Nutzer*innen ein?	<input type="radio"/>				
	Gehen wir bewusst gegen diskriminierende und ausgrenzende Praxis vor?	<input type="radio"/>				
	Bilden wir uns in Hinblick auf verschiedene Diskriminierungsformen weiter?	<input type="radio"/>				

Handlungsfelder	Fragen	Ja	Eher Ja	unsicher	Eher Nein	Nein
Zusammenarbeit	Kennen wir Methoden der kollegialen Unterstützung?	<input type="radio"/>				
	Nehmen wir bewusst unterschiedliche Wahrnehmungen und Meinungen aller Beteiligten wahr und respektieren diese?	<input type="radio"/>				
	Haben wir genügend Raum und Zeit, um uns auszutauschen?	<input type="radio"/>				
	Unterstützen wir uns in der Einrichtung/ dem Dienst gegenseitig?	<input type="radio"/>				
	Pflegen wir einen wertschätzenden und akzeptierenden Umgang miteinander?	<input type="radio"/>				
Vernetzung	Ist unsere Einrichtung oder unser Dienst bei Menschen und Organisationen in der näheren Umgebung bekannt?	<input type="radio"/>				
	Machen wir Angebote, stellen wir Räumlichkeiten zur Verfügung, die von externen Akteur*innen genutzt werden?	<input type="radio"/>				
	Nehmen wir auf politische Entscheidungsprozesse, die unsere Einrichtung/ unseren Dienst betreffen, Einfluss?	<input type="radio"/>				
	Arbeiten wir regelmäßig mit anderen Einrichtungen oder Diensten der sozialen Arbeit zusammen?	<input type="radio"/>				
	Ist es unser Anliegen, einen Austausch über die Einrichtung oder den Dienst hinaus zu führen?	<input type="radio"/>				
Rahmenbedingungen	Nutzen wir die aktuell vorhandenen Ressourcen gut?	<input type="radio"/>				
	Stehen Rahmenbedingungen für die Ausübung von Grundbedürfnissen (z. B.: Stillen, Beten, Ruhe, Essgewohnheiten, frische Luft, unterschiedliches Tempo) zur Verfügung?	<input type="radio"/>				
	Werden Fortbildungen, die Inklusion und Teilaspekte beinhalten, angeboten und nehmen wir diese wahr?	<input type="radio"/>				
	Wissen wir, was Inklusion ist und wie die Rahmenbedingungen aussehen müssten?	<input type="radio"/>				
	Nehmen wir auf Rahmenbedingungen, die Inklusion fördern, Einfluss?	<input type="radio"/>				

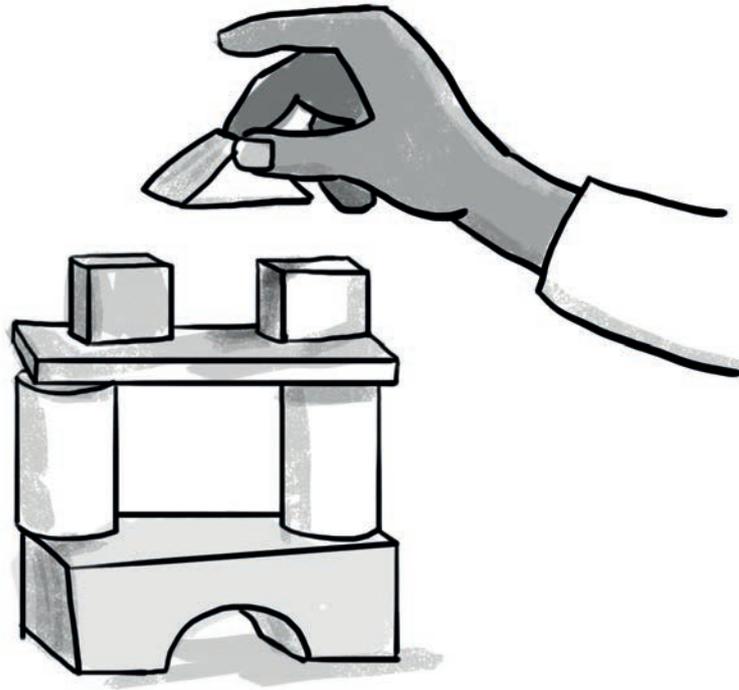
Kultur

Struktur

Handlungspraxis

Kopiervorlage: Inklusion.Check

6. Handlungsfelder des inklusiven Prozesses – Und was heißt das im Einzelnen?



Nun wird es konkret. Dieses Kapitel ist nach neun **Handlungsfeldern** unterteilt, denen auch die Fragen aus dem Kapitel 5 „Inklusion.Check – Wo sind wir jetzt?“ zugeordnet sind:

Handlungsfelder von
Inklusion

a. Reflexion / Haltung	S. 25
b. Ressourcen- und Bedarfsorientierung	S. 33
c. Partizipation	S. 37
d. Empowerment	S. 41
e. Zugänglichkeit	S. 46
f. Abbau von Diskriminierung und Ausgrenzung	S. 52
g. Zusammenarbeit	S. 61
h. Vernetzung	S. 66
i. Rahmenbedingungen	S. 72

Je nachdem, in welchem Handlungsfeld sich beim Beantworten der Inklusion.Check-Fragen ein besonderer Handlungsbedarf in Teilaspekten von Inklusion zeigt, kann dem mit Hilfe der folgenden Informationen genauer nachgegangen werden.

Zudem finden sich in diesem Kapitel Ansätze zur Weiterentwicklung inklusiver Prozesse in einzelnen Handlungsfeldern. Hierfür werden Ihnen verschiedene Bausteine angeboten:

Zu Beginn klärt eine Erläuterung des Handlungsfeldes darüber auf, was mit dem jeweiligen Begriff gemeint ist. Zudem wird die Verbindung zum Inklusionsprozess beschrieben.

Erläuterung des
Handlungsfelds

Durch die vertiefenden Fragestellungen erhalten Sie die Möglichkeit, ein Handlungsfeld von Inklusion näher unter die Lupe zu nehmen. Dabei müssen nicht alle

Vertiefende Fragestellungen

Fragen der Reihe nach beantwortet werden. Die Fragen können als Denkanstöße genutzt werden, auch als Hinweise, an welchen Fragestellungen der inklusive Prozess ansetzen kann. Auch können die Fragen zur Beleuchtung und Analyse der aktuellen Situation einzelner Handlungsfelder in der Einrichtung oder dem Dienst herangezogen werden.

Die vertiefenden Fragen sind größtenteils in den Weiterbildungen und Arbeitsgruppen des Projektes „InDuBi – Inklusion durch Bildung“ des AWO Bundesverbandes e. V. von Mitarbeiter*innen der AWO gestellt worden. Anschließend wurden sie den einzelnen Handlungsfeldern zugeordnet. Die Listen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und können jederzeit ergänzt werden. Es kann auch vorkommen, dass einzelne Fragestellungen nicht auf die Anforderungen eines Handlungsfeldes zutreffen. Sie selbst sind die Experten*innen ihres Arbeitsfeldes und können die Fragen dementsprechend anpassen.

Auch wenn Sie mit diesem Arbeitsbuch arbeiten, sollten sie, die Bedarfe ihrer Nutzer*innen genau zu analysieren und den inklusiven Prozess entsprechend anzupassen. Das bedeutet vor allem auch, die Nutzer*innen in die inklusive Entwicklung einzubeziehen und Verantwortung mit ihnen als Experten*innen in eigener Sache zu teilen. Auch hierbei können die Fragen aus dem Inklusion.Check als vertiefende Fragen verwendet werden.

Beispiele guter Praxis

Im Anschluss finden Sie „Beispiele guter Praxis“. Diese vermitteln einen Eindruck, wie eine inklusive Entwicklung bezogen auf einzelne **Handlungsfelder** praktisch aussehen kann. Sie zeigen, wie sich Teilnehmende der InDuBi-Fortbildungen in ihren Einrichtungen oder Diensten auf den Weg in Richtung **Inklusion** machten. In der Regel beschreiben die Praxisbeispiele, wie ein inklusiver Prozess in Gang gebracht wird. Auch wenn die Beispiele nicht eins zu eins in Ihre Praxis übertragbar sind, können sie doch wertvolle Anregungen für den eigenen inklusiven Prozess geben. Die Kontaktadresse am Ende eines Beispiels ermöglicht die Kommunikation mit der jeweiligen Einrichtung oder dem jeweiligen Dienst.

Methoden

Die dann folgenden Methoden für die Praxis wurden in den Fortbildungen und Arbeitsgruppen des InDuBi-Projekts sowie in der Praxis der Teilnehmenden erprobt. Eine Übersicht über alle in diesem Arbeitsbuch enthaltenen Methoden finden sie in der Methodenübersicht im Kapitel 7 „Methoden – Und wie?“. Dort gibt es auch einige Hinweise zur Verwendung der Methoden.

Weitere Anregungen

Am Ende der Abschnitte zu jedem **Handlungsfeld** sind weitere Anregungen zur Vertiefung aufgeführt: u. a. Hinweise auf Literatur, Materialien und Beratungsstellen. Diese Hinweise sind aus unserem Projekt „InDuBi – Inklusion durch Bildung“ entstanden und können ebenfalls gerne ergänzt werden.

Auch hier soll noch einmal auf der Inklusionsfahrplan (Kapitel 9.b) verwiesen, der helfen kann das zukünftige Vorgehen zu strukturieren und zu vereinfachen.

a. Reflexion / Haltung

Handlungsfeld
Reflexion / Haltung

Reflexion beschreibt den Prozess des Nachdenkens über konkretes Handeln. Beim Reflektieren über die eigene Arbeit sind Fragen hilfreich, mit denen eine Auswertung des Arbeitsprozesses möglich ist. Diese Auswertungsergebnisse können dann näher betrachtet und bewertet werden. Aus der Bewertung erfolgt eine Einschätzung darüber, was noch gebraucht wird, um Abläufe erfolgreicher bzw. einfacher zu gestalten.

Auch die Reflexion eigener Werte und Haltung sind insbesondere für den inklusiven Prozess von großer Bedeutung. Nur eine Bewusstmachung von eigenen Annahmen ermöglicht es, diese möglicherweise auch gezielt zu verändern. Wobei die Haltung das Denken, Fühlen und Handeln bezogen auf ein Objekt beschreibt.

„Professionelles Handeln ist reflektiertes Handeln.“¹ Reflexion des eigenen Handelns ist eine unabdingbare Grundkompetenz im sozialen Arbeitsfeld. Durch das Sammeln von Fragen und Einbeziehen verschiedener Perspektiven zu einem konkreten Arbeitsprozess ist es möglich, zu einem umfassenden Ergebnis zu gelangen.

Warum sind die Themen Reflexion und Haltung wichtig?

Aus einem erfolgreichen Reflexionsprozess kann eine Haltung entstehen, die die **Partizipation** aller beteiligten Menschen ermöglicht. Reflexion und Haltung sind zwei sich gegenseitig bedingende Prozesse: Durch reflektiertes Handeln entstehen neue Haltungen und **Handlungsfelder**, die wiederum neue Reflexionsprozesse erfordern. Es findet also eine fortwährende Entwicklung statt, bei der sich das Individuum bzw. die Institution auf ihre bzw. seine Umwelt abstimmt.

Vertiefende Fragestellungen

Vertiefende
Fragestellungen
Reflexion / Haltung

Sind wir uns unserer inneren **Barrieren** bewusst? (Stereotype, Vorurteile, Stigmatisierung)

- Haben wir eine gemeinsame Zielvorstellung von Inklusion?
- Will ich Inklusion?
- Was habe ich von Inklusion?
- Bin ich bereit, meinen Status infrage zu stellen?
- Ist mir bewusst, dass jeder Mensch vielfältig ist?
- Wird die AWO-Philosophie von uns gelebt?
- Hinterfragen wir „eingefahrene“ Meinungen und Verhaltensweisen?
- Bestehen Möglichkeiten, das eigene Handeln im Team zu reflektieren?
- Nehmen wir die Ängste von allen Beteiligten wahr und ernst?
- Kennen wir die Leitlinien der AWO?
- Kennen wir die Position der AWO zur Inklusion?
- Haben wir einen Austausch aller Beteiligten des Kreis- / Bezirksverbandes zu Inklusion?
- Bestehen Rahmenbedingungen und Grundlagen, um ein gemeinsames Inklusionsverständnis zu entwickeln?



¹ Ziemen 2012.

Praxisbeispiel: AWO Seniorenzentrum Ibbenbüren

Praxisbeispiel
Reflexion / Haltung

Ausgangssituation: Durch die Einführung des Begriffes „Inklusion im Seniorenzentrum“ wurde ein Prozess angestoßen. Durch die entstandene Dokumentation wurde für jede*n Mitarbeiter*in in einer einfachen Sprache inklusive Grundhaltungen und die Möglichkeiten der Arbeit an Inklusion im Seniorenzentrum vorgestellt. Diese Ausarbeitung bildete in den verschiedenen Teams des Seniorenzentrums eine theoretische Grundlage für Diskussionen, inhaltliche Auseinandersetzungen und Beschäftigung rund um den Inklusionsbegriff.

Ziel des angestoßenen Prozesses: Durch das Heranziehen von konkreten Inklusionsfragen konnte ein „Ist-Stand“ für die Wohlfühlatmosphäre in der Institution ermittelt werden.

Was wurde konkret getan? Von allen Leitungskräften des Hauses wurde die Entscheidung getroffen, gemeinsam an einer inklusiven Grundhaltung zu arbeiten. Dazu wurden die monatlichen Teamsitzungen als Diskussionsforum für Inklusionsfragen genutzt, um die Inklusionsgedanken besser in den Köpfen und **Strukturen** zu verankern.

Um der **Vielfalt** der verschiedenen Persönlichkeiten des Kollegiums gerecht zu werden, wurde folgendes Vorgehen gewählt: Abwechselnd suchte sich jedes Teammitglied in den monatlichen Teamsitzungen eine Inklusionsfrage aus und stellte sie vor. Auf diese Art konnte die **Partizipation** aller Mitarbeiter*innen sichergestellt werden und unterschiedlichen Perspektiven wurde gleichermaßen Raum gegeben.

Der intensive Austausch während der Bearbeitungsphasen wirkte sich sowohl auf die Zusammenarbeit als auch auf das soziale Klima positiv aus.

Besonderheiten: Durch die Verwendung der Inklusionsfragen erschienen erlebte Arbeitssituationen plötzlich in einem neuen Licht. Ein Perspektivenwechsel wurde ermöglicht, der den Arbeitsalltag und das soziale Miteinander für neue Aspekte öffnete. Andere Blickwinkel fanden Gehör. Durch den konkreten Austausch fand eine verbesserte Wahrnehmung der anderen Teammitglieder statt. Darüber hinaus wurde die Nutzung der Teamsitzungen als Diskussionsforum für Inklusionsfragen sowohl vom Leitungsteam als auch vom Team des Sozialen Dienstes übernommen.

Um den Prozess hin zur Inklusion zu reflektieren, sind die vor diesem Praxisbeispiel aufgeführten vertiefenden Fragestellungen und die im Kapitel 7 „Methoden – Und wie?“ allgemeinen Methoden hilfreich.

Ansprechpartnerin:
Elke Stalljohann
AWO-Seniorenzentrum
Ibbenbüren
Weberstr. 35
49477 Ibbenbüren

Argumenten-Versammlung (Phrasensack)

Methodenziele

Mit dieser Methode wird eine Auseinandersetzung mit eigenen und auch gesellschaftlichen Vorurteilen und Stereotypen angestrebt.

- Abbau von Stereotypen
- Reflexion der verschiedenen gesellschaftlichen Positionen von Menschen
- Erkennen und bewerten von Vorurteilen

Handlungsfeld

Reflexion und Haltung, Abbau von Diskriminierung und Ausgrenzung

Material

Metaplankarten mit Phrasen, jede Phrase jeweils doppelt

Teilnehmende

ab 4 Personen

Dauer

20–40 min

mittel

Vorbereitung

Die Gruppenleitung schreibt auf verschiedenen Kärtchen jeweils 2 Mal die gleichen Aussagen. Aussagen wie:

- Arbeitslose sind nur zu faul um zu arbeiten
- Frau am Steuer – Ungeheuer
- Weisse Deutsche sind fleißig, pünktlich und ordentlich
- Schwarze Menschen können gut tanzen
- In Deutschland gibt es keinen **Rassismus**
- Frauen gehören an den Herd
- Homosexuelle sollten keine Kinder haben
- **Trans***Menschen sind psychisch krank
- Wer in Deutschland leben will, muss sich integrieren.
- Kriminelle Ausländer haben in Deutschland nichts zu suchen.
- Menschen mit Behinderung können keine gute Eltern sein
- Lesbische Frauen haben schlechte Erfahrungen mit Männern gemacht
- Schwule Männer hatten einen dominanten Vater
- Jeder Mensch sollte sich eine*n Partner*in aus dem gleichen Kulturkreis suchen
- Usw.

Ablauf

Die Gruppenleitung verteilt verschiedene Aussagen und bittet die Gruppe darum, sich Pro und Kontra-Argumente zu dieser Aussage zu überlegen. Hierbei sollte ihnen erklärt werden, dass sie nicht nur von ihrer eigenen Meinung ausgehen. Jede Person im Raum ist nun dazu angehalten sich Gedanken zu machen und die Argumente für oder dagegen aufzuschreiben. Nach einer Bedenkzeit liest die Gruppenleitung die einzelnen Aussagen laut vor. Die beiden Personen mit der gleichen Aussage, müssen nun ihre Pro und Kontra Argumente vorlesen. Hierbei darf Person 1 aber nur die Pro Argumente vortragen und Person 2 die Kontra Argumente. Sollten nicht genügend Argumente zusammen getragen werden, kann der Rest der Gruppe unterstützend wirken.

Nach dem Zusammentragen, sollte die Gesamtgruppe die Aussagen und Argumente bewerten und diskutieren. Folgende Hilfefragen können dabei verwendet werden:

- Welche Aussage wird mit dem Satz getroffen?
- Welches Menschenbild steht dahinter?
- Was ist noch aus der Aussagen zu erkennen?
- Teilt ihr diese Meinung?
- Wie geht es euch, wenn ihr diese Aussage hört?
- Warum ist es schwer, gegen diese Aussage Argumente zu finden?

Nach und nach werden alle Phrasen vorgelesen und diskutiert.

Variante

Um die Übung zu intensivieren oder spezifizieren, können auch weniger oder ausgewählte Phrasen genommen werden.

Hinweis

Die Arbeitsmaterialien und eine alternative Anleitung finden Sie unter: <http://www.baustein.dgb-bwt.de/PDF/C1-Phrasensack.pdf>

Teamer*innen sollten passende Phrasen für die Gruppe auswählen. Dabei muss die Zusammensetzung der Gruppe berücksichtigt werden, um bei der Auswahl der Phrasen Verletzungen zu vermeiden.

Quelle: DGB-Bildungswerk Thüringen e. V. (Hrsg.): Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit. Erfurt 2008. www.baustein.dgb-bwt.de (letzter Aufruf: 06.10.2014).

Gemeinsamkeiten und Unterschiede

Methodenziele

Vorurteile aufdecken
Vorbereitung auf eine
Diskussion über Ge-
schlechterrollen und
sexuelle Orientierungen

Handlungsfeld

Reflexion und Haltung

Material

jeweils vier gleiche Kärt-
chen mit derselben Aussage
in einem Umschlag, eine
Pinnwand oder Flipchart,
Magnete oder Klebeband,
um die Aussagen (im
Kapitel 9.e „Materialien zu
den Methoden“) anzubrin-
gen

Teilnehmende

mindestens 6 Personen,
ab 14 Jahre

Dauer

30 min, je nach Intensität

mittel

Ablauf

An die Flipchart oder Pinnwand werden vier Spalten gezeichnet. Die Spalten erhalten die Überschriften:

heterosexuelle Frauen

heterosexuelle Männer

lesbische Frauen

schwule Männer

Der Reihe nach wird ein Umschlag gezogen und die Aussage, die darin viermal vorhanden ist, wird vorgelesen. Die Person verteilt diese Aussage auf eine, mehrere oder keine Spalte und begründet ihre Entscheidung. Nutzen Sie im Vorfeld das Kapitel 8 „Wörterklärungen“ in diesem Buch, um Begriffe für sich zu klären, damit Sie ggf. Fragen der Teilnehmenden sofort beantworten können.

Auswertung

Die Auswertung sollte während des Zuordnungsprozesses erfolgen. Wenn viele Aussagen allen vier Spalten zugeordnet werden, sollte die Frage aufkommen, warum dann überhaupt Unterschiede gemacht werden. Andernfalls sollte darüber gesprochen werden, warum bestimmte Eigenschaften oder Bilder bestimmten Geschlechtern und sexuellen Orientierungen zugeordnet werden. Fragen können z. B. sein: Welche Erfahrungen hast du? Kennt jemand entgegengesetzte Beispiele? Wo hast du das schon einmal gehört?

Optional

Wenn Sie sich im Thema sicher fühlen, verweisen Sie auf Bisexualität, [Trans*](#)-Identität, [Asexualität](#) etc. Wenn Sie mehr Zeit haben, entwickeln Sie die Aussagen („Vorurteile“) erst mit der Gruppe, um nach einer langfristigen Beschäftigung diese Übung als Abschluss einzusetzen.

Hinweis

Die meisten Menschen werden zu Heterosexuellen erzogen, weil Eltern und Umfeld davon ausgehen, dass das die Norm ist. Manche Menschen stellen in ihrer Jugend fest, dass sie nicht zu dieser Norm gehören (wollen) und haben ein so genanntes „Coming-out“, andere erst viel später im Leben, unter Umständen nach einer Ehe und / oder, wenn sie schon Kinder haben. Weisen Sie im Verlauf der Übung darauf hin, dass die sexuelle Orientierung eines Menschen nichts Statisches ist und dass sie sich auch mehrmals im Leben ändern kann.

Quelle: Diese Methode ist von GLADT e. V. im Projekt „HeJ – Handreichungen für emanzipatorische Jungenarbeit“ entwickelt worden. Sie kann frei eingesetzt, weiterentwickelt und weiterempfohlen werden. Über Feedbacks freuen wir uns unter info@GLADT.de.

Her/His History

Ablauf

Alle Teilnehmer*innen werden gebeten, auf einem Papierbogen die eigene „Story“ zu malen und die vom Team vorbereiteten Fragen zu beantworten (dafür kann auch die Anlage auf DIN A3 kopiert und benutzt werden). Die Fragen, die sich auf die eigene Person beziehen, sollen in der Baumkrone beantwortet werden, die die Eltern betreffen, im Stamm und die, die die Großeltern betreffen, in den Wurzeln. Nachdem alle fertig sind, stellen die Teilnehmer*innen ihre Plakate vor.

Mögliche Fragen:

- Ich bin der*die ...
- Geboren bin ich ...
- Sprachen, die ich kann, sind ...
- Ich lebe mit ... zusammen.
- Die wichtigste Person für mich ist ...
- Das gibt mir Kraft ...
- Ich bezeichne mich als ...
- Meine Stärken sind ...
- Meine Werte sind ...
- Meine Ziele ...
- Mein persönliches Motto ist ...

Auswertung

- Woher hast du deine Werte?
- Inwiefern haben deine Eltern / Großeltern dich beeinflusst?
- Können deine Stärken dir helfen, um deine Ziele zu erreichen?
- Hat deine Familie auch ein Motto?
- Ist deine wichtigste Person auch ein Vorbild für dich? Inwiefern?
- Welches Feld / Welche Frage hat dir gefehlt?

Weiterarbeit

Erkenntnisse aus der Übung können an anderen Stellen in der Arbeit mit der Gruppe aufgegriffen werden, z. B. wenn es um Gruppenzugehörigkeiten, Selbst- und Fremdzuschreibungen, Vorurteile sowie um Konstruktionen von „Volk“, „Nation“ oder anderen Identitäten geht.

Quelle: Diese Methode ist von der Jugendbildungsstätte Kaubstraße e. V. entwickelt und von GLADT e. V. im Projekt „HeJ – Handreichungen für emanzipatorische Jungenarbeit“ leicht erweitert worden. Sie kann frei eingesetzt werden. Über Feedbacks freuen wir uns – und leiten sie gern auch weiter an die Jugendbildungsstätte Kaubstraße. Kontakt: info@GLADT.de.

Methodenziele

Selbstreflexion zu Migration und (eigener) Herkunft, Kennenlernen

Handlungsfeld

Reflexion und Haltung

Material

Stifte, Papier (möglichst DIN A3), Arbeitsblatt (im Kapitel 9.e „Materialien zu den Methoden“)

Teilnehmende

maximal 15 Personen, ab 12 Jahre

Dauer

40–60 min, je nach Personenzahl und Intensität



mittel

b. Ressourcen- und Bedarfsorientierung

In der Entwicklung von Organisationen und Gemeinschaften hin zur Inklusion spielt die Orientierung an Ressourcen und Bedarfen eine zentrale Rolle. Ressourcen sind, ganz allgemein gefasst, Mittel zum Zweck, also Dinge, die zum Erreichen eines bestimmten Ziels notwendig sind. Allerdings kann eine Ressource auch ein gewinnbringendes Potenzial sein, dem eventuell noch kein Ziel zugeordnet wurde. Ressourcen sind also Fähigkeiten, Eigenschaften, geistige Haltungen, aber auch Dinge wie Arbeitszeiten, Geldmittel und spezifisches Wissen. Bedarf meint hingegen alle Antworten auf die Frage: „Was brauche ich für mein Wohlergehen?“

Warum ist eine Ressourcen- und Bedarfsorientierung wichtig?

Eine Orientierung auf Ressourcen- und Bedarfe ist wichtig, um vorhandene Potenziale zu erkennen. Die Bedarfsorientierung leitet sich von der Analyse persönlicher, institutioneller und sozialräumlicher Ressourcen ab, vereinfacht könnte also die Frage gestellt werden: „Was habe ich bereits (Ressourcen) und was brauche ich noch (Bedarf), um mein gewünschtes Ziel zu erreichen und die Entwicklung in die gewünschte Richtung voranzutreiben?“

Dabei sollte beachtet und reflektiert werden, was im jeweiligen Sozialraum als Ressource anerkannt ist und was nicht. Wird Mehrsprachigkeit von Kindern beispielsweise auch als Kompetenz betrachtet, wenn die Fremdsprache nicht Englisch ist?



Praxisbeispiel: AWO Kindertagesstätte Bergisch Gladbach

Praxisbeispiel
Ressourcen- und
Bedarfsorientierung

Ziel des angestoßenen Prozesses: Mit allen Berührungspunkten rund um die Kita (Nachbarschaft, Institutionen im Stadtteil, Netzwerke, Tiere, Natur, Umwelt etc.) soll ausgehend von Kindern, Mitarbeiter*innen und Eltern ein wertschätzender Umgang entwickelt und etabliert werden.

Was wurde konkret getan? Durch Befragung der Kinder, neuer bzw. bereits anwesender Eltern sowie des Großteams wurden Informationen darüber gesammelt, was Wertschätzung für die Einzelnen bedeutet, wie sich Wertschätzung und Willkommen-Sein im Kitaalltag niederschlagen und was alle Beteiligten benötigen, um diesem Gefühl näher zu kommen. Aus den gesammelten Informationen wurde anschließend der Bedarf ermittelt, der zur Umsetzung des Projekts von Nöten war.

Die Befragung führte sowohl zu einer intensiven Auseinandersetzung mit der Thematik als auch zur Veränderung der Haltung und Einstellung aller Beteiligten. Durch einen Austausch über das soziale Miteinander konnte die Wertigkeit von gegenseitigem Verständnis erhöht werden.

Besonderheit: Im Arbeitsprozess des Teams der Kita gab es eine intensive Auseinandersetzung mit der Frage, welche Vorgaben die Institution zum Thema Wertschätzung macht. Durch eine Analyse der strukturellen Gegebenheiten war es möglich, Faktoren wie z. B. verschiedene Weltanschauungen, Sprachen, Traditionen in der Elternschaft etc. zu berücksichtigen und nutzbringend in den Prozess einzubeziehen.

Der angestoßene Prozess bezeichnet einen Weg und nicht einen konkreten Zielpunkt. So hat er zu einem Plus an Akzeptanz, Bereitschaft und Offenheit aller Beteiligten innerhalb der Kita geführt.

Ansprechpartnerin
Petra Frechen
AWO Kita Wittenbergstraße
Wittenbergstr. 1a
51427 Bergisch Gladbach

ABC-Sammlung

Methodenziele

Das vorhandene Wissen einer Gruppe zusammen-tragen
Die ABC-Sammlung ermög-licht, das Selbstlernpoten-zial einer Gruppe zu nutzen, in dem alle ihre Erfahrungen, Ideen und Anregungen einbringen können

Handlungsfeld

Ressourcen- und Bedarfs-orientierung

Material

Papier oder Papierrolle, Eddings

Teilnehmende

6–20 Personen, für Klein- und Großgruppen geeignet

Dauer

15–45 min

leicht

Ablauf

Insgesamt 26 vorbereitete Blätter mit jeweils einem Buchstaben des Alphabets werden auf dem Boden, an Pinnwänden oder an Wandtafeln verteilt. Die Teilneh-menden werden eingeladen, Assoziationen zum Begriff Inklusion, bekannte Übungen, Spiele, Ideen und Methoden, die für inklusive Prozesse wichtig sein kön-nen, schriftlich passend zu den Buchstaben zu notieren. Dabei kann es sich um Ti-tel, Stichworte oder Kurzbeschreibungen handeln. So entsteht in kurzer Zeit eine Sammlung, an der jede*r teilhaben und ihr*sein Wissen einbringen kann. Nach dem Beschriften sollte Zeit für Rückfragen und Verständnisfragen gewährt werden. Die Ergebnisse der ABC-Sammlung werden am Ende dokumentiert (kopieren, scan-nen, in neuer Form zusammenfassen) und den Teilnehmenden zur Verfügung ge-stellt.

Variante

Eine Papierrolle kann über mehrere Meter ausgerollt und mit Buchstaben beschrif-tet werden, zu denen, wie beschrieben, das Wissen der Teilnehmenden notiert werden kann.

Quelle: Franz, Julia Franz / Frieters, Norbert / Scheunpflug, Anette / Tolksdorf, Markus / Antz, Eva-Maria (Hrsg.): Generationen lernen gemeinsam – Methoden für die intergenerationelle Bildungsarbeit. W. Bertelsmann: Bielefeld 2009.

Zum Vertiefen

Klein, Ferdinand: Inklusion von Anfang an. Bewegung, Spiel und Rhythmik in der inklusiven Kita-Praxis. Handbuch. Bildungsverlag EINS: Köln 2012.

Kreuzer, Ytterhus (Hrsg.): „Dabeisein ist nicht alles“ – Inklusion und Zusammenle-ben im Kindergarten. Reinhardt: München 2011.

c. Partizipation

Handlungsfeld
Partizipation

Unter Partizipation verstehen wir den Versuch, alle beteiligten Menschen an einem Ereignis und Prozesse teilhaben zu lassen und mit einzubeziehen. Dabei kann es sich um Entscheidungsprozesse sowie um das gemeinsame Entwickeln von inklusiven **Strukturen** handeln, die das soziale Miteinander fördern.

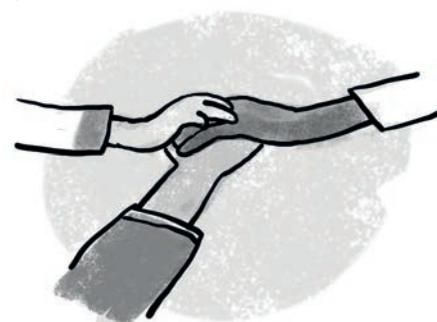
Warum ist Partizipation wichtig?

Partizipation ist eine der Grundvoraussetzungen für ein verantwortungsvolles und wertschätzendes Miteinander. Durch die Einbindung Einzelner in Entscheidungsprozesse, die sie betreffen, werden zwischenmenschliches Vertrauen und Kontakte geschaffen. Diese Berührungspunkte dienen der Entfaltung von sozialen Kompetenzen wie Problemlösefähigkeit, Formulieren und Erkennen eigener Bedürfnisse, Konfliktfähigkeit, gemeinsamer Lösungsfindung etc.

Vertiefende Fragestellungen

Vertiefende
Fragestellungen
Partizipation

- Ist uns bewusst, wie sich die wertschätzende Einbindung eines*r jeden auswirken kann?
- Beziehen wir unser Umfeld (z. B. Nachbarn, Schule, Kita, Einrichtung der Altenhilfe etc.) in unsere Planungen oder Entscheidungen ein?
- Tauschen wir uns darüber aus, wen wir alles als „Beteiligte“ sehen?
- Stehen wir im regelmäßigen Austausch mit allen Beteiligten?
- Beziehen wir alle Beteiligte angemessen in den inklusiven Gestaltungs- / Umsetzungsprozess ein?
- Werden alle Akteur*innen angemessen an Entscheidungen beteiligt?
- Gibt es in unserer Einrichtung oder unserem Dienst Kommunikationsstrukturen, die eine Einbeziehung in Entscheidungsprozesse zulassen?
- Können alle Akteur*innen auf allen Ebenen gleichwertig und gleichberechtigt mitwirken?
- Führen wir Diskussionen entscheidungs offen?
- Für wen sind wir parteilich (Nutzer*innen, Institution, Mitarbeiter*innen etc.)?
- Lassen Führungskräfte Entscheidungsfreiheit der Mitarbeiter*innen zu?
- Stehen wir kreativen Lösungen offen gegenüber?
- Entwickeln wir selbst Ideen und Angebote, um unsere Leistungen zu verbessern?
- Werden Verbesserungsvorschläge, Ideen und Anregungen der Mitarbeiter*innen wahrgenommen und wird ihnen die Möglichkeit zur Umsetzung gegeben?
- Werden die Anregungen, Wünsche und Interessen der Beteiligten aufgenommen und bearbeitet?
- Gibt es Möglichkeiten, Beschwerden vorzubringen (z. B. über eine Beschwerdestelle)?
- Sind Entscheidungsprozesse für alle transparent?



Praxisbeispiel: Gemeinschaftsschule Moers

Ausgangssituation: Die Gemeinschaftshauptschule Moers wird von 248 Regel- und Förderschüler*innen und 40 Seiteneinsteiger*innen besucht. Viele der Schüler*innen bleiben dem Schulunterricht fern oder gehen unregelmäßig zur Schule. In den Jahrgängen fünf und sechs werden 60 Prozent der Unterrichtszeit aufgewendet um mit dieser Herausforderung umzugehen.

Ziel des angestoßenen Prozesses: Partizipative Unterrichtsgestaltung

Was wurde konkret getan? Ab Jahrgang 5 wird der Unterricht so gestaltet, dass Kinder jeglichen Lernverhaltens mitgenommen werden können. Jeweils neun Kinder mit Förderbedarf werden in Klassen mit 20 Kindern unterrichtet. Dabei gibt es Teamunterricht zwischen regulärer Lehrkraft und der Sonderpädagogin bzw. dem Sonderpädagogen.

Aus den verschiedenen partizipativen Ansätzen, die in der Schule Anwendung finden, werden im Folgenden zwei vorgestellt.

1. Offener Ansatz – Jahrgangsübergreifend

Um Anknüpfungspunkte für reguläre Lerninhalte zu schaffen, arbeiten die Schüler*innen zu einem frei gewählten Thema aus dem Sport- oder Kulturbereich. Dazu zählen auch Projekte zur Streit- und Gesprächskultur. Darüber sollen neue Berührungspunkte mit dem Schulalltag geschaffen und positive Lernerfahrungen vermittelt werden.

Für die Vorbereitung, Durchführung und Präsentation der Projektarbeiten werden jede Woche zwei Zeitstunden („Kulturstunde“) zur Verfügung gestellt, in der die Projektgruppen gemeinsam planen und arbeiten. Die besondere Rolle, die den Lehrkräften dabei zukommt, ist, die Schüler*innen im gesamten Prozess wertschätzend zu unterstützen und zu begleiten. Unterstützt werden die Lehrkräfte von Künstlern*innen, die diese Projekte begleiten und die Lerninhalte künstlerisch umsetzen.

- Justusagentur – Eventagentur, die Projekte von Schüler*innen adäquat präsentiert
- Hörspielgruppe – erstellt ein Hörspiel, das live präsentiert wird
- Kochgruppe – Ziel ist das Vermitteln einer „ESSKULTUR“
- Sport- und Bewegung
- Musik
- Tanz

Die Besonderheit daran ist, dass die Kulturstunde ein fester Bestandteil des Lehrplans ist. Die Rahmenbedingungen dafür werden von der der Stiftung „Kulturagenten für Kreative Schulen“ (Finanzierung) und der Schule (Bereitstellung von Personal, Räumen und Material) zur Verfügung gestellt.

2. Geschlossener Ansatz – im Klassenverband

Mit der Einführung des Fachs „Soziales Lernen“ in der fünften Klasse gibt die Schule Raum, um im Klassenverband am sozialen Miteinander zu arbeiten. Das Fach wird von Sozialarbeiter*innen in Zweierteams durchgeführt.

Dem Fach liegt das Programm „Mind Matters – Mit psychischer Gesundheit gute Schule machen“ zugrunde. Wesentliche Bestandteile sind dabei die Intensivierung der Selbstreflexionsfähigkeit, die Stärkung der sozialen Gruppe und die Schaffung eines Bewusstseins darüber, Teil eben dieser Gruppe zu sein. Weiterhin gehört auch die Bereitstellung von zeitlichen **Ressourcen** zur erfolgreichen Umsetzung des Programms, denn so können Konflikte und Störungen direkt angegangen und zeitnah abschließend behandelt werden.

Aktivitäten, die von Schüler*innen und Lehrpersonal gemeinsam durchgeführt werden (z. B. Schnitzeljagd), dienen dabei der Entwicklung und Umsetzung von gemeinschaftlichen Gruppenstrategien zur Bearbeitung von Problemen und ungewohnten Situationen.

Die Bereitschaft des Lehrpersonals, sich als Teil der Gruppe zu sehen und zu verhalten, ist bei der erfolgreichen Bewältigung solcher Aufgaben von immenser Wichtigkeit. Derartige Aktionen werden grundsätzlich unter Schülerbeteiligung geplant. Die Planung entsteht im so genannten Klassenrat. Der Klassenrat ist ein Medium, das größtmögliche Schülerbeteiligung zulässt. Im Klassenrat werden aktuelle Probleme der Schüler*innen und Lehrer*innen gleichberechtigt behandelt. Der Klassenrat hat feste **Strukturen** und Regeln, die alle Beteiligten umzusetzen haben. Die personellen **Strukturen**, wie z. B. Vorsitz, Schriftführer*in oder Zeitwächter*in, werden vor jedem Klassenrat neu gewählt. Alle Anliegen müssen durch die Schüler*innen vorher schriftlich, mit Namen, eingereicht werden. Hier steht den Schüler*innen ein Briefkasten zur Verfügung.

Der Klassenrat findet einmal wöchentlich statt und ist ebenfalls im Stundenplan verankert.

Ausblick: Die partizipativen Ansätze haben sich als sehr erfolgreich erwiesen. Ist die Bereitstellung der notwendigen **Ressourcen** gesichert, sollen sie auch in weiteren Klassenstufen Anwendung finden.

Partizipation zieht sich durch alle Prozesse. Im Kapitel 7.b. „Methoden zur Bearbeitung der vertiefenden Fragen und Fragen des Inklusion.Check“ sie erprobte Methoden, um Prozesse partizipativ zu gestalten.

Ansprechpartner
Klaus Dannenberg
AWO Jugendzentrum
Dorfschule Moers
Lintforter Straße 132
47445 Moers

d. Empowerment

Handlungsfeld
Empowerment

Der Begriff Empowerment kommt aus dem Englischen und bedeutet so viel wie „Ermächtigung, Übertragung von Verantwortung“. Empowerment beschreibt einen Prozess, bei dem Menschen sich Wissen und Fähigkeiten aneignen, um ihr Leben autonomer und selbstbestimmter zu gestalten. Oft werden damit auch Strategien und Maßnahmen bezeichnet, die den Grad an Autonomie und **Selbstbestimmung** im Leben von Menschen oder Gemeinschaften erhöhen sollen. Gleichzeitig wird ihnen dadurch ermöglicht, ihre Interessen (wieder) eigenmächtig, selbstverantwortlich und selbstbestimmt wahrzunehmen. Eine zentrale Komponente des Empowerment ist das Lernen durch Angehörige der gleichen Gruppe (Peers).

Warum ist Empowerment wichtig?

Empowerment ist eine Grundvoraussetzung für Inklusion, da es Menschen befähigt, sich über ihre Bedürfnisse klar zu werden und diese nach außen zu vertreten. So kann beispielsweise ein Kontakt auf Augenhöhe stattfinden, bei dem strukturelle Ungleichheiten kein Hindernis darstellen, sondern vielmehr als sichtbare **Ressourcen** in den Prozess einfließen. Empowerment ist immer ein Prozess, in welchem Menschen, die von gesellschaftlichen **Strukturen** ausgeschlossen oder **diskriminiert** werden, einen Zuwachs an Handlungsspielraum und Unabhängigkeit bekommen.

Vertiefende Fragestellungen

Vertiefende
Fragestellungen
Empowerment

- Haben unsere Nutzer*innen die Möglichkeit, **Selbstständigkeit** und **Selbstbestimmung** in bestmöglichstem Maß zu leben?
- Haben wir die Möglichkeit, selbstständig und selbstbestimmt zu arbeiten?
- Informieren wir unsere Nutzer*innen über ihre Rechte?
- Haben Nutzer*innen Einfluss auf Personalentscheidungen?
- Ermöglichen wir unseren Nutzer*innen, aktiv ihre Rechte einzufordern und zu leben?
- Kennen wir unsere arbeitsbezogenen Rechte?
- Fordern wir unsere arbeitsbezogenen Rechte ein?
- Können sich unsere Nutzer*innen eigenständig Informationen aneignen und sie zu ihren Gunsten nutzen?
- Haben unsere Nutzer*innen eigene Kompetenzen und ein soziales Netz, um alltägliche und außergewöhnliche Problemlagen zu bewältigen?
- Zeigen wir unseren Nutzer*innen unterschiedliche Lebensoptionen auf?
- Unterstützen wir unsere Nutzer*innen bei der Wahl und Umsetzung der selbstgewählten Lebenswege?
- Vermeiden wir die Bevormundung unserer Nutzer*innen?
- Treten wir aktiv gegen einen Abbau unserer Rechte und die unserer Nutzer*innen ein?



Praxisbeispiel: Familienzentrum der Arbeiterwohlfahrt Herringen

Ausgangssituation: Das Familienzentrum wird von vielen Familien besucht, die finanzielle Sorgen oder Engpässe haben. Aus dieser Situation heraus entstand ein Angebotsbedarf, der das Hinzuziehen von entsprechenden Diensten sowie deren Hilfen nötig machte.

Ziel des angestoßenen Prozesses: Menschen, die in Armut leben, sowie Menschen mit finanziellen Sorgen sollen dabei unterstützt werden, ihnen rechtlich zustehende Unterstützungsangebote zu nutzen und ihre Problemsituation Schritt für Schritt zu lösen (Kontakt Schuldnerberatung, Finanzplan erstellen etc.). Des Weiteren sollen ihnen lebenspraktische Hilfen und zusätzliche Unterstützungsangebote zur Verfügung stehen.

Was wurde konkret getan? Die anfängliche Unklarheit darüber, woher die **Ressourcen** für das erweiterte Angebot kommen sollten, konnte über eine bereits bestehende Zusammenarbeit mit der Beratungsstelle für Erwerbslose und sozial Benachteiligte der AWO erfolgreich aufgelöst werden.

Gemeinsam entwarfen das Familienzentrum und die Beratungsstelle für Erwerbslose und sozial Benachteiligte der AWO Inhalte und Rahmenbedingungen. Durch eine weitere Kooperationsorganisation konnte auch eine räumlich optimale Lösung gefunden werden, welche sich in unmittelbarer Nähe des Familienzentrums befindet, jedoch Anonymität bietet. Die Rahmenbedingungen beinhalten folgende Schwerpunkte: einfühlsame und professionelle Beratung, niedrighschwellige, verständliche Hilfen und Lösungsvorschläge sowie Informationen und Wissen über weitere Vermittlungsmöglichkeiten.

Außerdem wurde nach der Bedarfsanalyse ein möglicher Themenkatalog erstellt, der u. a. Einsparmöglichkeiten und Sichtung von Versicherungen, Krediten und Mieten, von Energieschulden und von Medien- wie z. B. Handyverträgen etc. sowie andere individuelle Themen beinhaltet.

Besonderheiten: Durch die andauernde Zusammenarbeit mit den verschiedenen Kooperationsorganisationen war das Familienzentrum in der Lage, ein festes Angebot zum Thema Finanzielle Hilfen vor Ort zu entwickeln, welchem sich auch andere Einrichtungen des Sozialraums anschließen konnten.

Ansprechpartnerin
Sabine Langer
AWO Familienzentrum
Herringen
Lange Str. 381
55077 Hamm

Ein nächster Schritt ist, das Angebot zusätzlich durch Flyer und Plakate zu bewerben.

Mein Name

Ablauf

Was bedeutet der Name für jede*n Einzelne*n? Warum denken wir an bestimmte Wesensarten, die wir mit Namen verbinden? Nicht selten werden Namen mit der Zugehörigkeit zu einer sozialen (Bildungs-)Schicht oder sozialen Gruppe verbunden. Die damit einhergehenden „Etikettierungen“ sollen mit dieser Übung bewusst gemacht werden, damit eigene **Haltungen** erkannt und hinterfragt werden können.

In Einzelarbeit geht es zunächst darum, mit Hilfe eines vorliegenden Arbeitsblattes (im Kapitel 9.e „Materialien zu den Methoden“) herauszufinden, welche Bedeutung der eigene Name hat, wer ihn ausgesucht hat und welchen Einfluss der Name auf die persönliche Biographie hat. Nach dieser ersten Sensibilisierung für Herkunft und persönliche Bedeutung des eigenen Namens wird in Kleingruppen mit Hilfe eines zweiten Arbeitsblattes erarbeitet, wie und ob Namen von Menschen, mit denen wir in der täglichen Begegnung zu tun haben, respektiert und wertgeschätzt werden und somit Identität gestärkt wird. Gute Beispiele aus der Praxis oder neue Ideen können auf einer Wandzeitung gesammelt und im Plenum vorgestellt werden. In einem nächsten Schritt wird für jeden Buchstaben des eigenen Namens eine positive Eigenschaft, Fähigkeit oder besondere Ressource gefunden, die mit Ihnen als Person verbunden ist.

Übungen zum Thema „Geschichte meines Namens“ finden sich auch im Arbeitsbuch des FiPP e. V. – Fortbildungsinstitut für die pädagogische Praxis (Hrsg.): **Wie Vielfalt Schule machen kann**. Berlin 2011. Kostenloser Download unter www.starke-kinder-machen-schule.de (letzter Aufruf 06.10.2014).

Methodenziele

Vertiefung des eigenen Identitätsbewusstseins den Namen als Teil der Identität eines jeden Menschen wahrnehmen, und die Erfahrungen in die pädagogische Praxis übertragen

Handlungsfeld

Empowerment

Material

Arbeitsblatt in Anlehnung an das Arbeitshandbuch „Macker, Zicke, Trampeltier“ (im Kapitel 9.e „Materialien zu den Methoden“), Eddings, Wandzeitungspapier

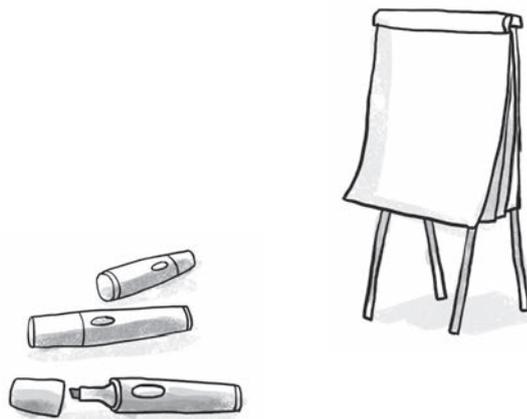
Teilnehmende

6–20 Personen, für Klein- und Großgruppen geeignet

Dauer

60 min

leicht



Quelle: Wagner, Petra/Hahn, Stefani/Enßlin, Ute (Hrsg.): Macker, Zicke, Trampeltier ... Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung in Kindertageseinrichtungen. Handbuch für die Fortbildung. Verlag das Netz: Weimar/Berlin 2006.

Meine Sprachen

Methodenziele

sich über eigene Zuordnungen und vorhandene Ressourcen bewusst werden

Eigene Erfahrungen mit Sprachen reflektieren und sowohl deren unterschiedliche Bedeutung im Leben von Menschen erkennen, als auch wahrnehmen, wie Sprachen von gesellschaftlichen Machtverhältnissen beeinflusst werden.

Handlungsfeld

Empowerment

Material

Blatt mit Körperschema, Buntstifte

Teilnehmende

12–20 Personen, eher für Kleingruppen geeignet

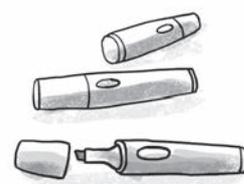
Dauer

90–120 min

leicht

Ablauf

Im Plenum wird erklärt, welche einzelnen Schritte die Übung beinhaltet. Zunächst wird ein Arbeitsblatt mit einem Körperbild ausgehändigt. In Einzelarbeit macht sich jede*r Gedanken darüber, welche Sprachen subjektiv bedeutsam sind. Dabei geht es nicht nur um die eigene(n) Erstsprache(n), sondern auch um die Bedeutung von anderen Sprachen, von Dialekten oder Mimik und Gestik, Gebärdensprache oder Körpersprache u. v. m. Davon ausgehend, dass jede Sprache mit einer anderen Farbe besetzt ist, werden die Teilnehmenden aufgefordert, eine Legende zur Zuordnung von Sprache und Farbe zu erstellen und das Körperbild mit den ausgewählten Farben (Sprachen) auszumalen. In Kleingruppen von ca. 2–4 Personen geht es nun darum, das eigene Körperbild vorzustellen und Erfahrungen auszutauschen. Auf einer Wandzeitung wird anschließend im Plenum darüber gesprochen, was das eigene Bild aussagt, welche Ähnlichkeiten und Unterschiede die Bilder zeigen und wie Sprachen bewertet oder wahrgenommen werden. Im weiteren Verlauf wird vertieft diskutiert, wie sich die Ergebnisse auf die Arbeitsebene übertragen lassen, d. h. welche sprachlichen **Ressourcen** bei Kolleg*innen, Mitarbeiter*innen, im Team wahrgenommen und genutzt werden und welche sprachlichen **Ressourcen** bei der jeweiligen Klientel gesehen werden.



Quelle: Wagner, Petra/Hahn, Stefani/Enßlin, Ute (Hrsg.): Macker, Zicke, Trampeltier ... Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung in Kindertageseinrichtungen. Handbuch für die Fortbildung. Verlag das Netz: Weimar/Berlin 2006.

e. Zugänglichkeit

Der Begriff Zugänglichkeit wird sowohl als Bezeichnung für eine Benutzung von Gebäuden und Orten, Verkehrsmitteln und Gebrauchsgegenständen als auch für Dienstleistungen und Angebote mit möglichst wenig oder idealerweise gar keinen **Barrieren** verwendet. Dies soll z. B. Menschen mit unterschiedlichen Kommunikationsmöglichkeiten, mit körperlichen Beeinträchtigungen, ohne finanzielle **Ressourcen**, kurz: mit Einschränkungen vielfältiger Art einen Zugang ohne die Hilfe anderer ermöglichen.

Warum ist Zugänglichkeit wichtig?

Oft wird bestimmten Personen oder Gruppen bereits durch **Barrieren** der Zugang zu Räumen, Einrichtungen oder Dienstleistungen unmöglich gemacht. Jedoch ist Zugang die Voraussetzung, um über weitere Schritte wie **Reflexion, Partizipation** etc. nachzudenken. Wird aufgrund von sprachlichen, räumlichen, finanziellen, infrastrukturellen oder anderen **Barrieren** der Zugang erschwert oder unmöglich, so bleiben die Betroffenen bei jedem weiteren Prozess automatisch außen vor. Auch muss Zugänglichkeit als Orientierungspunkt gesehen werden, um Einzelnen ein selbstbestimmteres Leben zu ermöglichen. Das macht auch die UN-Behindertenrechtskonvention deutlich. Diese schreibt den Aspekt der Barrierefreiheit im Artikel 9 fest und verpflichtet die Vertragsstaaten dazu, entsprechende Maßnahmen zu treffen, um Hindernisse und Zugangsbarrieren zu beseitigen.



Praxisbeispiel: AWO-Kita Ubbedissen

Ausgangssituation: Planung und Vorbereitung der Aufnahme eines dreijährigen Kindes mit Diabetes Typ 1 und Abstimmung des Einrichtungsalltags auf den neu entstehenden Bedarf

Ziel des angestoßenen Prozesses: Das Kind soll gleichberechtigt am Gruppenalltag und den darüber hinausgehenden Angeboten des Kindergartens teilhaben und sich frei entfalten und entwickeln können. Zur konkreten Umsetzung ist es wichtig, dass das Team sich relevante Informationen und Wissen über die Stoffwechselerkrankung und den daraus resultierenden Konsequenzen im Umgang mit dem Kind aneignet. Eine erste Annäherung wurde durch eine Hospitation der Mutter mit dem Kind im Kindergarten geschaffen.

Was wurde konkret getan? Zwischen der Fachabteilung des Trägers und der Kindertagesstätte gab es Beratungsgespräche und verbindliche Absprachen, um die erforderlichen Rahmenbedingungen für die Aufnahme des Kindes zu schaffen. Die Absprachen beinhalteten die Beantragung zusätzlicher Personalmittel im Rahmen der Gemeinsamen Erziehung sowie die Teilnahme der pädagogischen Fachkräfte an einer Diabetesschulung. Des Weiteren wurde ein intensiver Informationsaustausch mit den Eltern und dem Arzt im Diabeteszentrum initiiert. Die Eingewöhnungszeit wurde für einen Zeitraum von ca. drei Wochen mit Anwesenheit der Mutter geplant. So konnten alle relevanten Aspekte im Zusammenhang mit der Erkrankung, die im Kindergartenalltag berücksichtigt und bedacht werden müssen, vermittelt werden (medizinische Versorgung, Ernährung, Berücksichtigung körperlicher Aktivitäten, Gewohnheiten des Kindes).

Besonderheit: Für die Aufnahme des Kindes war eine intensive Kommunikation notwendig. Die Klärung von Zuständigkeiten sowie Übergabegespräche trugen dazu bei, den Mehraufwand im Kindergartenalltag einzubetten. Weiterhin wurde durch kindgerechte Erklärungen und Spielmaterialien den Kindern in der Gruppe eine Möglichkeit zur Auseinandersetzung mit der Erkrankung gegeben.

Ansprechpartnerin
Heike Gerbach
AWO Kindertagesstätte
Ubbedissen
Dingerdisseer Str. 132
33699 Bielefeld

Der vielschichtig gestaltete Aufnahme- und Eingewöhnungsprozess beinhaltete neben den medizinischen Notwendigkeiten auch die Berücksichtigung der psychosozialen Situation der Familie (Ängste um das Kind, Umgang mit Trennung, Vermittlung von Sicherheit, „Normalität“ etc.).

Der siebte Sinn

Ablauf

Die Teilnehmenden werden in einem ersten Schritt gebeten, ihre eigene Wahrnehmung der Einrichtung unter folgenden Fragestellungen zu reflektieren:

Fühle ich mich willkommen/geheißt?

Wie wirkt die Einrichtung auf mich?

Sprechen mich die Aushänge und Angebote an?

Anschließend werden die Teilnehmenden in 2–3 Kleingruppen eingeteilt und erhalten die Aufgabe, je Gruppe in einer jeweils ausgewählten Perspektive (frei nach Wahl, z. B. Mensch mit körperlicher Beeinträchtigung, mit geringen Deutschkenntnissen, mit Leserechtschreibschwäche, Neuankömmling in der Einrichtung etc.) durch die Einrichtung zu gehen, um zu erspüren, wie Details der Einrichtung auf jede*n individuell, in der gewählten Rolle, wirken. Die Gruppen sollen die äußere Erscheinung der Einrichtung, die Räume, Innengestaltung, Wege, Orientierungshilfen, Empfang, Personal, Info-Tafelnetc. auf sich wirken lassen. Die Eindrücke, Gefühle und Veränderungsideen werden während der Begehung auf Moderationskarten festgehalten. Diese werden anschließend im Plenum von der Kleingruppe vorgestellt und auf Pinnwänden oder Flipcharts befestigt. Damit werden Veränderungsprozesse in der Einrichtung angeregt und Impulse für Umsetzungsideen eingebracht.

Methodenziele

Wahrnehmen und Schärfen der Sinne für die Zugänglichkeit der eigenen Einrichtung

Handlungsfeld

Zugänglichkeit

Material

Moderationskarten, Stifte, Eddings, Flipcharts oder Pinnwände

Teilnehmende

6–16 Personen

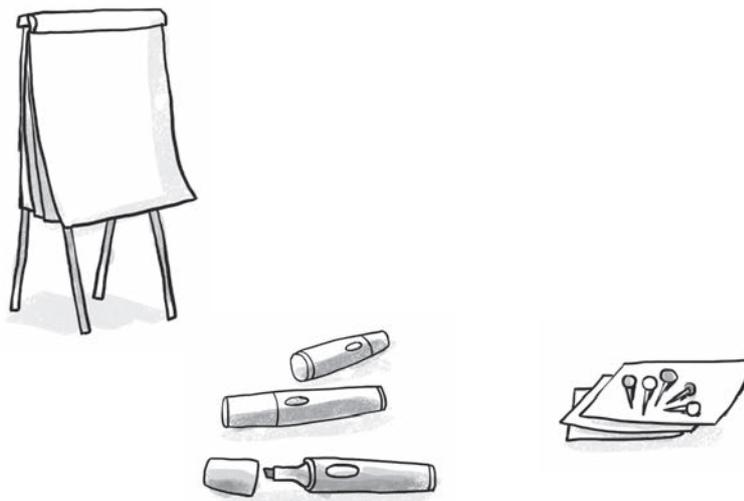
Dauer

60–90 min

mittel

Hinweis

Die Moderation klärt vorab, dass Wahrnehmungen zur Einrichtung sehr wertschätzend gegeben werden und achtet im Plenum darauf, dass die Gesprächsregel der wertschätzenden Rückmeldung eingehalten wird.



Quelle: MultiplikatorInnenschulung zur interkulturellen Öffnung: Seminarplan und Übungsanleitung, Institut zur interkulturellen Öffnung IzIkÖ, AWO Mittelrhein

Sozialraumanalyse

Methodenziele

Einbeziehung des Sozialraums und Entdecken ungewohnter und verdeckter Perspektiven der Zugänge zur eigenen Einrichtung

Handlungsfeld

Zugänglichkeit

Material

Pinnwände, Packpapier, Papierrollen, Stifte, mehrfarbige Moderationskarten, wenn möglich Stadtteilplan

Teilnehmende

6–10 Personen, ggf. auch mehr, dann Aufteilung in Kleingruppen

Dauer

60–90 min

mittel

Ablauf

Die Teilnehmenden werden angeregt, den näheren Sozialraum der Einrichtung zu erkunden. Dazu werden in einem ersten Schritt im Plenum verschiedene Leitfragen entwickelt, die bei der Analyse der Zugänglichkeit und der Einbettung der Einrichtung ins Quartier eine Rolle spielen. Beispiele zu Leitfragen wären:

- Ist unsere Einrichtung verkehrstechnisch gut zu erreichen?
- Sind die Wege zur Einrichtung barrierefrei?
- Ist die Einrichtung im Stadtteil bekannt? Gibt es Hinweise auf unsere Einrichtung?
- Welche möglichen / bestehenden Kooperationspartner gibt es für unsere Einrichtung?
- Wo sind Begegnungsorte im Quartier, bei denen auch unsere Einrichtung eine Rolle spielt?
- Welche lokalen Herausforderungen (z. B. soziale Konflikte, Arbeitslosigkeit, Armut, Wohnen, Mobilität etc.) beeinflussen unsere Einrichtung?

u. v. m., das bedeutet: Leitfragen können und sollen selbst entwickelt werden!

Erste Ergebnisse zu den Leitfragen werden bei einem Gang durch das Quartier recherchiert. Dafür ist mindestens eine Stunde einzuplanen. Nach der Rückkehr können die Ergebnisse im Plenum in Form von Stadtplänen, Mindmaps, Tabellen, Schaubildern oder Collagen partizipativ erarbeitet und dargestellt werden. Dadurch wird der umgebende Sozialraum, bzw. das Quartier, als Lernort für inklusive Prozesse der eigenen Einrichtung mit bedacht und bietet eine andere Perspektive, um die Zugänglichkeit der Einrichtung zu analysieren.

Hinweis

für Schulkinder auch als „Gemeindedetektiv*innen auf der Suche nach Barrieren“ durchführbar: Deutsches Institut für Menschenrechte: Online-Handbuch Inklusion als Menschenrecht.

www.inklusion-als-menschenrecht.de (letzter Aufruf 06.10.2014).

Quelle: Franz, Julia / Frieters, Norbert / Scheunpflug, Annette / Tolksdorf, Markus / Antz, Eva-Maria (Hrsg.): Generationen lernen gemeinsam – Methoden für die intergenerationelle Bildungsarbeit. Bertelsmann: Bielefeld 2009.

f. Abbau von Diskriminierung und Ausgrenzung

Der Begriff „Diskriminierung“ bezeichnet die soziale Ausgrenzung von Menschen aufgrund von zugeschriebenen Merkmalen. Sie bezieht, sich auf

- geografische oder soziale Herkunft (und Klassismus, **Lebenslage** Armut),
- Geschlecht (Sexismus, **Transphobie**),
- sexuelle Orientierung (**Homophobie**, Heterosexismus),
- Weltanschauung (Religion, Nicht-Religion)
- körperlich und geistiger Fähigkeiten (Ableism)
- Erscheinungsbild (Lookism)
- Alter (Ageism, Adulthood) etc.

Menschen, die von gesellschaftlichen Normen abweichen erfahren Diskriminierung auf unterschiedlichen Ebenen. Aufgrund von bestimmten (tatsächlichen oder zugeschriebenen) Merkmalen werden Menschen Eigenschaften und (Un-)Fähigkeiten zugeschrieben (z. B. Vorstellungen über Muslime als traditionell und in patriarchalen Familienstrukturen lebend) oder aber es werden bestimmte Bedürfnisse und Perspektiven nicht mitgedacht. So werden Menschen, die Rollstuhl fahren, diskriminiert, weil es für viele Menschen die Norm ist, einen Körper zu haben, der in der Lage ist, zu laufen. Diskriminierung funktioniert nicht nur auf dem direkten Weg, also dass eine Person z. B. beleidigt, bedroht oder körperlich angegriffen wird. Es ist z. B. auch diskriminierend, wenn bestimmte Gruppen nur sehr einseitig und stereotyp dargestellt werden oder überhaupt nicht sichtbar sind. Diskriminierung hat individuelle Dimensionen, die sich in der direkten Interaktion zwischen Einzelpersonen zeigen. Es gibt jedoch auch strukturelle und institutionelle Diskriminierung. Damit sind zum Beispiel einseitige Darstellungen von bestimmten Gruppen in den Medien gemeint. Auch von gesellschaftlichen Institutionen werden Menschen diskriminiert. Ein Beispiel dafür ist das sogenannte „Racial Profiling“, die gezielte Kontrolle von schwarzen Menschen oder Menschen, die aufgrund ihres Aussehens für nicht deutsch gehalten werden durch die Polizei.

Warum ist der Abbau von Diskriminierung und Ausgrenzung wichtig?

Menschen werden gesellschaftlich anhand zuvor beschriebener Merkmale bestimmten Gruppen, Milieus, Schichten etc. zugeordnet, eventuell sogar mehrfach. Dadurch werden ihnen unterschiedliche Möglichkeiten zu- oder abgesprochen.



Praxisbeispiel Abbau von
Diskriminierung und
Ausgrenzung

Praxisbeispiel: AWO Integrationsagentur Mittelrhein e.V.

Sensibilisierung von Erzieher*innen und Kindern in einem Kita-Fortbildungsprojekt

Ausgangssituation: Eine Kita mit Erzieher*innen und Kindern unterschiedlicher Hautfarben möchte **Vielfalt** thematisieren, dafür sensibilisieren und damit zum Abbau von Diskriminierung beitragen. Für einen gemeinsamen Fachtag laden sie eine Fortbildnerin mit Erfahrung in der vorurteilsfreien Bildung und Erziehung ein.

Ziel des angestoßenen Prozesses: Erzieher*innen und Kinder sollen befähigt werden, eigene Hautfarben bewusst wahrzunehmen und sich deren Entstehung zu erklären. Die Erzieher*innen erfahren, wie sie Kindern die Wertschätzung einer jeden Hautfarbe vermitteln. Damit soll Ängsten, Vorurteilen und stereotypen Etikettierungen, die mit der Wahrnehmung von Hautfarben verbunden sind, Wissen entgegengesetzt werden.

Was wurde konkret getan? In einem gemeinsamen Fachtag wurden zunächst Erzieher*innen einer Kita von einer Fortbildnerin für vorurteilsfreie Bildung und Erziehung an das Thema herangeführt, indem eigene Bilder, Erfahrungen und Vorannahmen zu Hautfarben im Rahmen von Übungen reflektiert wurden. Praxisnah wurde der Blick auf die vorhandenen Materialien gerichtet, mit denen täglich in der Kita gemalt wird. Um Hautfarben unterschiedlicher Schattierung darstellen zu können, wurden Hautfarbenstifte vorgestellt. Mit diesen lassen sich Unterschiede in helleren und dunkleren Nuancen gut darstellen. Damit wird deutlich, dass nicht die Herkunft, sondern die Pigmentierung für die Ausprägung von Hautfarben verantwortlich ist. Den Erzieher*innen wird gezeigt, wie die Hautfarbenstifte in kleinen Projekten eingesetzt werden können. Hände in ihrer Unterschiedlichkeit zu fotografieren und zu malen bringt einen Diskussionsprozess in Gang, der alle mit einbezieht und einen wichtigen Beitrag zum Abbau von Diskriminierung durch Wissen leistet.

Besonderheiten: Das Thema stellt einen guten Einstieg in einen Elternabend dar und kann somit alle, die sich mit der Kita verbunden fühlen, einbeziehen.

Ansprechpartnerin
Mercedes Pascual Iglesias
Integrationsagentur
AWO Bezirksverband
Mittelrhein e.V.
Rhonstr. 2a
50765 Köln

Ein Schritt nach vorn

Ablauf

Die Moderation erklärt den Teilnehmenden, dass es in dieser Übung darum geht, sich in die Rolle einer anderen Person zu versetzen und **Barrieren** zu erspüren, die mit dieser Rolle verbunden sind. Sie bittet die Teilnehmenden, sich nebeneinander in einer Reihe aufzustellen und bietet allen nacheinander verdeckt eine Rollenkarte an. Die Identität der Rolle wird im Stillen gelesen und wird den anderen Teilnehmenden nicht verraten. Die Teilnehmenden werden gebeten, sich gedanklich in die Rolle zu versetzen und sich zunächst folgende Fragen selbst zu beantworten:

- Wie war deine Kindheit?
- Wie hast du gelebt?
- Wie lebst du heute?

Die Moderation beginnt mit der Übung und erklärt, dass sie nun 10 Fragen vorliest, deren Aussagen aufgrund der angenommenen Rolle beantwortet werden sollen. Die Fragen werden von der Moderation laut vorgelesen. Wenn ein*e Teilnehmende*r eine Aussage bejahen kann, darf diese*r einen Schritt nach vorn gehen. Erlaubt die Rolle, in der sich der*die Teilnehmende befindet, keine Bejahung der Frage, bleibt sie*er stehen. Nachdem die 10. Frage gestellt wurde, können die Teilnehmenden vergleichen, wo im Raum sie stehen. Dazu nehmen sie auch wahr, ob Personen im Raum weit hinten stehen, bzw. ob einige weit nach vorn gehen konnten, und lassen diesen Eindruck auf sich wirken. In der Auswertung geht es darum, die Rollen zunächst nicht zu verraten. Die Teilnehmenden werden gefragt, welche Aussagen hinderlich oder förderlich für das Weiterkommen waren, welche Gefühle dies ausgelöst hat und ob Menschenrechte bei Einzelnen nicht gewährleistet oder in Gefahr waren. Anschließend werden die Rollen offenbart und es wird darüber diskutiert, was unternommen werden muss, um mehr Gleichheit und **Gerechtigkeit** herzustellen.

Methodenziele

Förderung von Empathie und Sensibilisierung für Diskriminierung und Ausgrenzung
Durch die Sensibilisierung für mögliche, individuelle Folgen der Zugehörigkeit zu bestimmten sozialen / kulturellen Gruppen soll Diskriminierung und Ausgrenzung durch ungleiche Chancenverteilung deutlich gemacht werden.

Handlungsfeld

Abbau von Diskriminierung und Ausgrenzung

Material

Rollenkarten, Aussagen (im Kapitel 9.e „Materialien zu den Methoden“)

Teilnehmende

maximal 15–18 Personen

Dauer

45–60 min

mit
Vorkennt-
nissen

Variante

Die Rollenkarten gibt es für unterschiedliche Nutzer*innen (z. B. Schulkinder) und Diskriminierungssituationen: GLADT e. V.: Handreichung für emanzipatorische Jugendarbeit / <http://hej.gladt.de>

Hinweis

Diese Übung benötigt eine sehr gute Vorbereitung. Hierfür finden Sie im Kapitel 9.e „Materialien zu den Methoden“ eine ausführliche Anleitung und die entsprechenden Materialien (Rollenkarten und Fragen) in der Variante der Initiative Intersektionale Pädagogik (I-Päd).

Die Rollenkarten müssen – je nach Nutzer*in – ausgewählt werden. Ebenso sind die zehn Fragen auszuwählen, die im Verlauf der Übung gestellt werden. Bei der Nachfrage zu den mit der Rolle verbundenen **Barrieren** ist hohe Sensibilität gefordert. Für diese Übung wird viel Platz benötigt, um sich als Gruppe nebeneinander aufstellen und 10 Schritte nach vorn gehen zu können. Einige auf den Kärtchen verwendete Begriffe werden in den Worterklärungen erläutert. Sie sind allerdings nicht blau markiert.

Quelle: Die Materialien für diese Variante der Methode sind entwickelt worden von der Initiative Intersektionale Pädagogik (i-Päd), Berlin. <http://ipaed.blogspot.de> und www.i-paed-berlin.de; andere Varianten sind unter anderem zu finden unter www.anti-bias-werkstatt.de (letzte Aufrufe 06.10.2014); MultiplikatorInnenschulung zur interkulturellen Öffnung: Seminarplan und Übungsanleitung, Institut zur interkulturellen Öffnung IzlkÖ, AWO Mittelrhein.

Was ist deutsch?

Ablauf

Die Teilnehmenden arbeiten in Kleingruppen von 4–8 Personen.

Jede Kleingruppe bekommt eine unterschiedliche Version von „Was ist deutsch?“ (mehrere Versionen, damit jede*r Teilnehmende eine in der Hand hat) sowie die Arbeitsanweisung, sich die Sammlung gemeinsam durchzulesen.

In der Kleingruppe tauschen sie sich nun darüber aus:

- Welche Begriffe haben euch überrascht? Warum? Sammelt fünf überraschende Begriffe, um sie später in der Großgruppe zu präsentieren.
- Welche Begriffe / Beispiele würdet ihr positiv bewerten, welche negativ? Diskutiert in der Kleingruppe und entscheidet euch je für fünf, die ihr in der Großgruppe vorstellen wollt.

In der Großgruppe stellen die Gruppen ihre Sammlungen vor und der*die Anleiter*in schreibt auf zwei Flipcharts oder Plakaten mit:

1. Was war überraschend? Warum?
2. Positive und negative Eigenschaften / Begriffe

Diskussion in der Gesamtgruppe:

Wie sind wir es gewohnt: Wie wird über unsere **Kultur(en)** berichtet? (Selbstbild)? (Kriterien sammeln und mitschreiben)

Wie wird demgegenüber über andere **Kulturen** berichtet?

Gab es Eigenschaften / Begriffe, die ihr nicht passend fandet / denen ihr widersprechen würdet? Warum? Findet ihr die Beschreibung der deutschen **Kultur** bzw. dessen, was „deutsch“ ist, realistisch?

Methodenziele

Vielfältigkeit und Widersprüchlichkeit von **Kultur** am konkreten Beispiel kennenlernen / bewusst machen
Sensibilisierung für die Art der Herstellung einer nationalen (homogenisierenden, idealisierten, scheinbar unveränderlichen) **Kultur**

Handlungsfeld

Abbau von Diskriminierung und Ausgrenzung

Material

unterschiedliche Textkopien „Was ist deutsch?“ (im Kapitel 9.e „Materialien zu den Methoden“), Karteikarten, dicke Filzstifte, Klebeband, Flipchart-Papier, großer Raum bzw. einige kleine Räume, für die Arbeit in Kleingruppen

Teilnehmende

bis 25 Personen, Arbeit in Kleingruppen zwischen 5–8 Personen

Dauer

45–60 min

mittel

Hinweis

Die Teamer*innen sollten über die Begriffe Bescheid wissen und ggf. Unklarheiten in der Kleingruppe klären.

Quelle: Die Methode ist entwickelt worden von der Initiative Intersektionale Pädagogik (i-Päd), Berlin. <http://ipaed.blogspot.de> und www.i-paed-berlin.de (letzte Aufrufe 06.10.2014).

Begegnungen mit Diskriminierung

Methodenziele

Bewusstsein für diskriminierendes Verhalten entwickeln
Rechtfertigungen für diskriminierendes Verhalten erkennen und hinterfragen sowie eigene Diskriminierungserfahrungen und eigenes diskriminierendes Verhalten besprechbar machen

Handlungsfeld

Abbau von Diskriminierung und Ausgrenzung

Material

Flipchart-Papier, Eddings

Teilnehmende

6–18 Personen

Dauer

60–90 min

mit
Vorkennt-
nissen

Ablauf

Um sich in die Übung einzustimmen, ist der Beginn mit einer Positionierung im Raum zu folgenden ausgewählten Fragen sinnvoll:

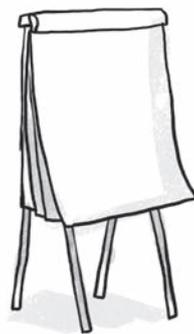
- Leben Sie an dem Ort, an dem Ihre Eltern aufgewachsen sind?
- Sind Sie selbst in ein neues Land eingewandert?
- Sind Sie das jüngste Kind in Ihrer Familie?
- Kommen Sie aus einem religiösen Elternhaus?
- Haben Sie privat Kontakt zu Menschen mit Zuwanderungsgeschichte?
- Haben Sie privat Kontakt zu Menschen mit Beeinträchtigungen?
- Haben Sie sich in einem bestimmten Zusammenhang schon einmal als Minderheit erlebt?

Nach dieser ersten Positionierung zu Fragen, die eigene Erfahrungen und Erinnerungen wachrufen, geht es nun darum, eigene Begegnungen mit Diskriminierung besprechbar zu machen.

Die Moderation macht deutlich, dass diese Übung sehr sensibel ist und jede*r nur das von sich preisgeben soll, was sie*er mag. Die **Reflexion** eigener Diskriminierungserfahrungen kann emotional sehr aufwühlend sein und braucht eine gute Moderation und empathische Teilnehmende.

Zunächst wird in Einzelarbeit eine konkrete Situation ins Gedächtnis gerufen, in der selbst Diskriminierung erfahren wurde. Dazu ist es wichtig, sich über die Gefühle, die das diskriminierende Verhalten hervorgerufen hat, und die eigene Reaktion auf die erlebte Diskriminierung bewusst zu werden.

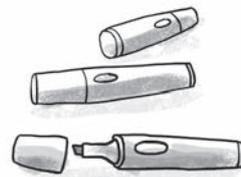
In einer zweiten Phase der Einzelarbeit geht es darum, sich an eine Situation zu erinnern, in der durch eigenes diskriminierendes Verhalten andere ausgegrenzt wurden. Auch hier geht es darum, sich darüber bewusst zu werden, welche Gefühle das eigene, ausgrenzende Verhalten hervorgerufen hat und welche Rechtfertigungen für sich selbst oder für andere als Erklärung gegeben wurden.



In der anschließenden Kleingruppenphase (2–4 Personen) haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre Erinnerungen und Gedanken den anderen mitzuteilen. Die Zuhörenden können einfühlsam Verständnis- oder Nachfragen stellen, sollen das Erzählte aber nicht kommentieren oder bewerten. Gefühle, die durch die erlebte Diskriminierung ausgelöst wurden (z. B. Wut, Trauer, Angst etc.), werden genannt und auf einem Flipchart „Gefühle, die durch Diskriminierung ausgelöst werden“ festgehalten.

In einer darauf folgenden Runde werden Gedanken und Gefühle zu einer Situation mitgeteilt, in der an das eigene, diskriminierende Verhalten erinnert wird. Hier geht es insbesondere darum, sich daran zu erinnern, mit welchen Rechtfertigungen für sich selbst und für andere diskriminiert wurde. Die Rechtfertigungen für eigenes diskriminierendes Verhalten (z. B. Gruppenzwang, Abneigung etc.) werden auf einem zweiten Flipchart-Papier „Rechtfertigungen für diskriminierendes Verhalten“ notiert.

Im Plenum wird abschließend über die zusammengetragenen Ergebnisse der beiden Flipchart-Blätter diskutiert.



Hinweis

Eine erfahrene und empathische Moderation ist erforderlich, um die Diskussion über Diskriminierung und eigenes diskriminierendes Verhalten gut zu lenken. Hier geht es darum, Erfahrungen besprechbar zu machen und ausgrenzende Mechanismen zu erkennen. Die Moderation sollte sich selbst bereits intensiver mit dem Thema Diskriminierung beschäftigt haben.

Quelle: Anti-Bias-Werkstatt / Europahaus Aurich (Hrsg.): Methodenbox: Demokratie-Lernen und Anti-Bias-Arbeit. Aurich 2007.

g. Zusammenarbeit

Handlungsfeld
Zusammenarbeit

Zusammenarbeit meint die gemeinschaftliche Verrichtung einer Tätigkeit, die durch vorherige Absprachen zustande kommt und ein gemeinsames Ziel vor Augen hat. Ein aktiver Prozess von mehreren Kooperationspartner*innen, der darüber hinaus zu einer Vernetzung (siehe Punkt e. Vernetzung) führen kann.

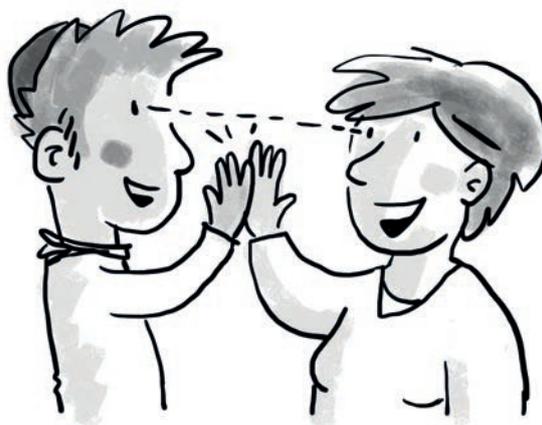
Warum ist eine Zusammenarbeit wichtig?

Eine Zusammenarbeit mit anderen Partner*innen vergrößert den Handlungsspielraum und schafft neue Möglichkeiten in Form von Projekten oder Kooperationen. Zusammenarbeit bezieht alle Beteiligungsebenen mit ein und erfordert eine hohe Verantwortung der Leitungsebene, ganzheitlich und verantwortlich Prozesse im Blick zu haben. Eine gute Zusammenarbeit führt dazu, dass sich Potenziale, **Ressourcen** und Wissen gegenseitig ergänzen und in ihrer Summe verstärken.

Vertiefende Fragestellungen

Vertiefende
Fragestellungen
Zusammenarbeit

- Haben wir konkrete, für alle Beteiligte einsehbare Ziele im Bezug zur Inklusion, die in Zukunft verwirklicht werden sollen?
- Arbeiten die unterschiedlichen Ebenen unseres Feldes gut zusammen?
- Haben wir eine **Kultur** des gemeinsamen Lernens?
- Haben wir eine **Kultur** des gemeinsamen Wissenstransfers?
- Wird unsere Arbeit von allen Beteiligten wertgeschätzt?
- Sind in unserer Einrichtung oder in unserem Dienst verschiedene fachliche Perspektiven vorhanden?
- Begegnen sich alle Menschen der Einrichtung oder des Dienstes mit Respekt und Wertschätzung?
- Vermeiden wir die **Haltung**, wir wüssten besser als andere, was zu tun ist?
- Versuchen wir von uns aus, abfälligen Bemerkungen entgegenzuwirken?
- Wird im Leitungs- / Steuerungsbereich die eigene Position reflektiert und bewusst mit der hierarchischen Position umgegangen?



Praxisbeispiel AWO Seniorenzentrum Bakenberg

Ausgangssituation: Das Seniorenzentrum Bakenberg ist eine stationäre Altenpflegeeinrichtung in Dorsten mit einer Kapazität von 100 Betten. Es sollte dort ein Projekt „Sinnespfad für Körper und Geist“ geplant werden.

Ziel des angestoßenen Prozesses: Ziel des Projektes war, durch die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen diese füreinander zu sensibilisieren und Zugänge zum gemeinsamen Erleben zu gestalten. Da der Sinnespfad für Personengruppen jeden Alters zugänglich sein soll, trägt er zur Quartiersentwicklung bei, ist Teil des Quartiers.

Die Einheit allen Seins

Alles, vom Niedrigsten bis zum Höchsten,
vom Kleinsten bis zum Größten,
lebt gleichberechtigt in dir. In einem einzigen
Atom findest du alle Elemente der Erde,
ein einziger Tropfen Wasser beinhaltet alle
Geheimnisse des Ozeans, und in einer
einzigen Regung des Geistes findest du die
Bewegung sämtlicher Lebensgesetze.

Khalil Gibran (1883–1931)

Was wurde konkret getan? Es gab eine theoretische Planungsphase mit Unterstützung eines Architekten unter Berücksichtigung des Landschaftsbildes. Im Rahmen der Budgetplanung bezeugten viele Akteur*innen aus dem Quartier großes Interesse, die Realisierung finanziell zu unterstützen. Damit waren sie eingebunden in die aktive Gestaltung des Projektes und ihres Wohnquartiers. Zusätzlich wurde das Projekt unterstützt durch einen Anteil an Sachspenden und Mitarbeit der ehrenamtlichen Helfer*innen. Die Errichtung des Sinnespfades sollte – aufgrund der Zielrichtung Inklusion – zudem in Zusammenarbeit mit Schüler*innen der ansässigen Förderschule und den Angestellten der Behindertenwerkstatt durchgeführt werden. Der Fokus lag auf der späteren, gemeinsamen Nutzung aller Beteiligten und den Bewohner*innen des Quartiers.

Der Pfad besteht aus verschiedenen Bodenbelägen, wie z. B. Torf, Holz, Kies und Sand, die dazu dienen, den Rücken zu entspannen und die Füße zu sensibilisieren. Ein Handlauf an der Außenseite des Pfades bietet den Senior*innen mit Gangunsicherheit Unterstützung. Der Pfad kann auch mit einem Rollstuhl oder Rollator genutzt werden. Barfuß begangen, werden Muskulatur und Gelenke angeregt, die Durchblutung gefördert, das Herz-Kreislauf-System und das Immunsystem gestärkt. Eine regelmäßige Nutzung trägt zudem zur Aktivierung der Bewegungsinne bei und dient gerade bei älteren Menschen als Balancetraining zur Sturzprophylaxe.

Der Sinnespfad dient als Fundament für weitere Optimierungsprozesse, die insbesondere die Vernetzung ins Quartier fördern.

Ansprechpartnerin
Jennifer Louchiri
Seniorenzentrum
Bakenberg
Am See 11
46286 Dorsten

Das fliegende Ei

Ablauf

Die Moderation erklärt den Teilnehmenden die Zielsetzung, die Regeln und den Ablauf der Übung. Nach dem Zufallsprinzip werden Teams gebildet. Jedes Team erhält das oben genannte Material, die Instruktion und die weiter unten beschriebenen „Bauvorgaben“. Die Teams werden räumlich voneinander getrennt, damit sie keine Möglichkeit haben, bei der „Konkurrenz“ abzukupfern. Nach 60 min ist die „Konstruktionsphase“ beendet und die Teams präsentieren ihre Produkte im Plenum. Anschließend erfolgt der Jungfernflug der Modelle. Dazu begeben sich jeweils zwei Teilnehmende aus einem Team in ein höheres Stockwerk, während die anderen unten im Hof die Aktion beobachten. Eine Jury, bestehend aus jeweils einem Mitglied pro Team, bewertet die Flugobjekte nach verschiedenen Kriterien.

Instruktion

Aufgabe: Konstruiert im Team in 90 min ein Flugobjekt für ein rohes Ei.

Vorgaben ausschließlich die ausgegebenen Materialien nutzen

- Papier und Karton müssen in Streifen geschnitten werden, deren maximal zulässige Breite 3 cm beträgt.
- Das Ei darf nicht geklebt, abgekocht oder ausgepustet werden.
- Das Fluggerät sollte einen inklusiven Wert erhalten, der auf das Gerät gemalt werden darf.

Nach Ablauf der 90 min präsentieren die Teilnehmenden ihr Flugobjekt im Plenum. Die Präsentation darf maximal 5 min dauern und wird bewertet.

Bewertung

Die Bewertung erfolgt in einer Punkteskala von 1–10 nach 4 Kriterien:

- Professionalität und Originalität der Präsentation des Flugobjekts
- Ästhetik des Fluggeräts
- Flugverhalten des Geräts
- Zustand des Eies nach der Landung

Das Spiel eignet sich für jedes Teamtraining, bei dem Spaß und nicht das Gewinnen im Vordergrund steht. Zur Nachbereitung können folgende Fragen dienen:

- Was haben wir über Teamarbeit erfahren?
- Wie habe ich meine Rolle erlebt?
- Was sind die Stärken unseres Teams?

Hinweis

Für diese Übung ist viel Zeit einzuplanen, um in der Konstruktionsphase genügend Zeit für den Austausch zu gewähren.

Methodenziele

Verdeutlichung und praktisches Erleben der Erfolgsfaktoren zielorientierter Teamarbeit und Sensibilisierung für unterschiedliche Rollen in Teams sowie jede Menge Spaß

Handlungsfeld

Zusammenarbeit

Material

je Team 2 Scheren, 1 Lineal, 1 DIN-A4-Karton, 2 Blatt Flipchart-Papier, 1 Tube Klebstoff, 1 rohes Ei

Teilnehmende

16–24 Personen
(Vierer-Teams bilden)

Dauer

120 min



mittel

Quelle: Axel Rachow (Hrsg.): spielbar – 51 Trainer präsentieren 77 Top-Spiele aus ihrer Seminarpraxis, 2. Auflage. managerSeminare Verlags GmbH: Bonn 2006.

Ideenspaziergang

Methodenziele

Austausch über geplante Praxisprojekte

Handlungsfeld

Zusammenarbeit

Material

mehrfarbige und weiße DIN-A4-Blätter

Teilnehmende

8–20 Personen im Stuhlkreis

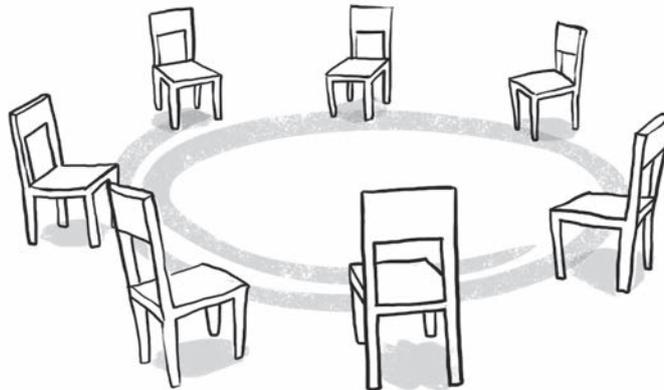
Dauer

45–90 min

Ablauf

Die mehrfarbigen DIN-A4-Blätter werden von den Teilnehmenden mit ihrem Namen, ihrem Projekttitel, dessen inhaltlichen Schwerpunkten sowie der geplanten Dauer und der Form des Projektes versehen. Dann stellt jede*r Teilnehmende ihre* seine Projektidee kurz (max. 2–3 min) im Plenum vor. Die mehrfarbigen DIN-A4-Blätter werden anschließend am eigenen Stuhl befestigt. Auf die Sitzfläche wird ein weißes Blatt Papier gelegt. Die Teilnehmenden gehen nun im Stuhlkreis umher, schauen sich alle Projekte an und notieren auf dem weißen Blatt ihre Anmerkungen, Rückfragen, Kommentare, Tipps und Ideen. Jede*r Teilnehmende geht zum eigenen Stuhl zurück und setzt sich mit den Rückmeldungen der anderen auseinander. Im Plenum besteht dann die Möglichkeit für Rückfragen und Verständnisfragen. So erhält jede*r in sehr kurzer Zeit vielfältige Anregungen zu dem geplanten /laufenden Projekt und kann diese für weitere Projektschritte verwenden.

mittel



Quelle: Franz, Julia Franz/Frieters, Norbert/Scheunpflug, Anette/Tolksdorf, Markus/Antz, Eva-Maria (Hrsg.): Generationen lernen gemeinsam – Methoden für die intergenerationelle Bildungsarbeit. Bertelsmann: Bielefeld 2009.

h. Vernetzung

In der Arbeit der AWO treffen Menschen mit unterschiedlichen Lebensrealitäten aufeinander. Um diesen Unterschiedlichkeiten gerecht zu werden, bedarf es einer Zusammenarbeit, die verschiedene Bedürfnisse einbezieht und umzusetzen versucht. Eine Vernetzung schafft geeignete Bedingungen, um verschiedene Perspektiven und Lebensrealitäten gleichwertig einzubeziehen und stellt eine Grundvoraussetzung für einen inklusiven Prozess dar.

Warum ist eine Vernetzung / Zusammenarbeit wichtig?

Ein Kindergarten kann z. B. für eine bessere Vernetzung und Zusammenarbeit sorgen, indem Eltern und Angehörige des Kindes einbezogen werden. Bildlich gesehen stellt eine Vernetzung ein Geflecht von Beziehungen zu anderen Personen, Organisationen etc. dar, das kommunikative Zusammenhänge im Prozess zwischen allen Akteur*innen (z. B. zwischen Jugend- und Altenhilfe oder Ehren- und Hauptamtliche) schafft und dadurch alle vorhandenen Perspektiven gleichwertig teilhaben lässt.



Praxisbeispiel: AWO Mülheim, „Der Sommerberg“

Ausgangssituation: Der Sommerberg ist mit seinen ambulanten flexiblen Diensten Schwerpunktträger für die Sozialräume Buchheim und Buchforst in Köln. Es besteht eine enge Kooperationsbeziehung zum Jugendamt der Stadt Köln.

Aufgrund der Verortung im Sozialraum werden zum 01.08.2014 neue Räume im August-Bebel-Haus des AWO Kreisverbandes bezogen. Das August-Bebel-Haus ist eines der ältesten Jugendzentren der Stadt Köln mit langer Tradition und Geschichte. In unmittelbarer Umgebung befinden sich ein Seniorenzentrum und die GGS Rheinschule Mülheimer **Freiheit**, die sich als reformpädagogische Schule versteht und Regelschüler*innen und Kinder mit besonderem Förderbedarf unterrichtet. Dieser Sozialraum wird als Stadtteil mit erhöhtem Jugendhilfebedarf gesehen, in dem bereits Hilfestrukturen angelegt sind.

Ziel des angestoßenen Prozesses: Die Kooperationsbeziehungen sind auf eine Verbesserung der Lebensqualität aller Beteiligten ausgerichtet und sollen zur Schaffung bestmöglicher Bedingungen beitragen.

Was wurde konkret getan? Es wurde eine gemeinsame Nutzung der Räume des AWO Kreisverbandes im Bereich des Jugendzentrums geplant und dadurch eine gelungene Vernetzung und Zusammenarbeit geschaffen. Davon sollen Jugendliche, Senioren und Familien profitieren. Neben freizeitpädagogischen Angeboten, die sich an die gesamte Nutzer*innen richten, wird es z. B. ein Vorleseprojekt in Zusammenarbeit mit dem Seniorenzentrum, eine Eltern-Kind-Gruppe in Zusammenarbeit mit einer Hebamme sowie eine Trainingsküche für Jugendliche mit präventivem Beratungsangebot zu Übergewicht geben. Insgesamt wird darauf geachtet, dass nicht nur mit der Jugendhilfe vertraute Eltern angesprochen werden, sondern auch Eltern ohne entsprechenden Unterstützungsbedarf.

Ansprechpartnerin
Martina Heiningер
AWO Der Sommerberg
Am Sommerberg 86
51503 Rösrath

Ausblick: Zukünftig ist vorstellbar, dass weitere Räume im August-Bebel-Haus für Familien in Krisensituationen zur Verfügung gestellt werden, um einen geschützten Betreuungsrahmen zu ermöglichen. Dies soll als ein nächster Schritt in Zusammenarbeit mit den bisherigen Kooperationsbeziehungen geschehen.

Markt der Möglichkeiten

Ablauf

Alle Teilnehmenden erhalten die Möglichkeit, sich und die in ihrer Einrichtung begonnenen, inklusiven Prozesse auf einer Art „Messestand“ vorzustellen. Präsentiert werden können Materialien, Übungen, Fotos, Texte, ein Hindernisparcours, Fühl- und Tastprojekte, etc. Im Vorfeld zur Veranstaltung sollte kommuniziert werden, dass alle Teilnehmenden aufgefordert sind, sich mit ihren Beispielen guter Praxis zu beteiligen. Für die Vorbereitung des Marktes der Möglichkeiten sollte viel Zeit eingeplant werden (mindestens 60 min); für den Bummel über den Markt der Möglichkeiten und den damit verbundenen Austausch ebenso lange. Zur Sicherstellung der guten Vernetzung können Gäste (z. B. aus anderen Einrichtungen, aus dem Wohnquartier etc.) eingeladen werden.

Methodenziele

Möglichkeiten bieten zum Austausch über Materialien, Bilder, Texte, Projekte etc., die inklusive Prozesse der eigenen Arbeitspraxis beinhalten

Handlungsfeld

Vernetzung

Material

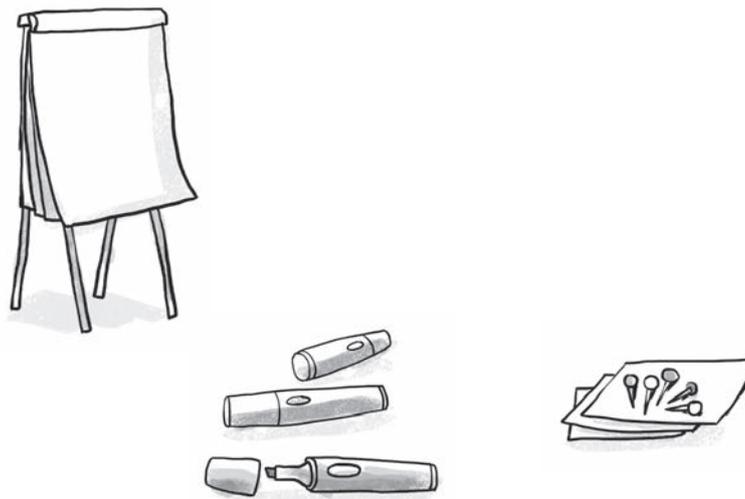
viel Platz, Moderationswände, Material zum Darstellen

Teilnehmende

15–30 Personen, geeignet für Großgruppen

Dauer

90–120 min



mittel

Hinweis

Der Markt der Möglichkeiten benötigt viel Zeit (ein Nachmittag) und reichlich räumliche [Ressourcen](#). Zuvor sollte mit den Teilnehmenden geklärt werden, wer sich mit eigenen Beispielen beteiligen möchte.

Wollknäuelspiel

Methodenziele

Diese Übung der Vernetzung ermöglicht auf spielerische Weise einen dichten Austausch einer Gruppe und eignet sich gut als Feedbackprozess zum Ende einer Fortbildungsveranstaltung.

Handlungsfeld

Vernetzung

Material

1 Wollknäuel mit ausreichend langem Faden

Teilnehmende

8–20 Personen

Dauer

10–30 min, je nach Fragen und Gruppengröße

leicht

Ablauf

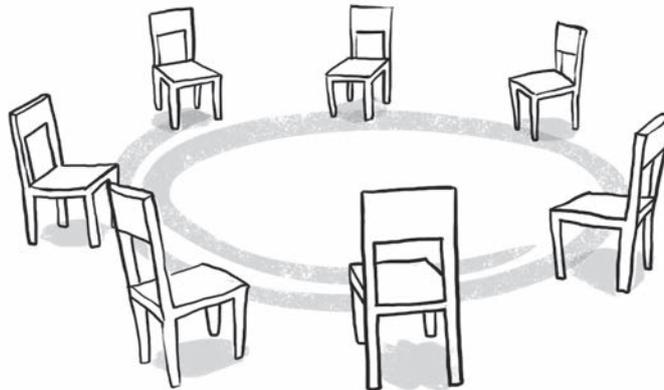
Die Gruppe steht im Kreis. Vorab werden Themen geklärt, die das Feedback einleiten sollen, z. B.:

Vom Thema her beschäftigt mich noch ...

Von dir habe ich heute gelernt, dass ...

Für die Zukunft wünsche ich mir mehr Austausch mit ...

Die erste Person wirft das Knäuel zu einer anderen, hält dabei den Faden fest und äußert sich zu einem oder mehreren der gewählten Themen. Die zweite Person verfährt ebenso, etc. Dabei ergibt sich ein Fadennetz im Kreis, das wieder aufgelöst werden kann, indem es denselben Weg zurücknimmt. Dabei kann ggf. ein weiterer Feedbackschwerpunkt besprochen werden.



Hinweis

Die Übung eignet sich auch gut als Abschluss einer Einheit. Dadurch können einzelne thematische Aspekte nochmals aufgegriffen werden.

Quelle: Franz, Julia Franz/Frieters, Norbert/Scheunpflug, Anette/Tolksdorf, Markus/Antz, Eva-Maria (Hrsg.): Generationen lernen gemeinsam – Methoden für die intergenerationelle Bildungsarbeit. Bertelsmann: Bielefeld 2009.

i. Rahmenbedingungen

Mit Rahmenbedingungen sind die Voraussetzungen gemeint, die geschaffen werden oder erfüllt sein müssen, um ein geplantes Ereignis oder einen Prozess gestalten zu können. Dies kann das Benötigen eines bestimmten Raumes oder bestimmter Materialien sein oder auch personenorientiert, auf bestimmte Kriterien oder Kompetenzen bezogen. Auch rechtliche und finanzielle Bedingungen spielen hier eine Rolle.

Warum sind Rahmenbedingungen wichtig?

Um einen Prozess in Gang zu bringen, ist es nützlich, sich im Vorfeld Gedanken darüber zu machen, was dafür alles gebraucht und bedacht werden muss. Dies erleichtert die Vorbereitung. Rahmenbedingungen im Vorfeld zu wissen, verbessert die Arbeitsstruktur. Rahmenbedingungen können förderlich oder hinderlich für einen Prozess sein. Es kann notwendig sein, bezüglich des inklusiven Prozesses auf hinderliche (gesetzliche) Rahmenbedingungen hinzuweisen und deren Veränderung anzustreben.



Praxisbeispiel: AWO Bezirksverband Ostwestfalen-Lippe, Fachabteilung Kindertageseinrichtungen

Ausgangssituation: Zum Bezirksverband OWL gehören aktuell 117 Kindertageseinrichtungen. In 93 Einrichtungen werden zurzeit 239 Kinder auf der Basis der Richtlinien „Förderung von Kindern mit Behinderung“ des Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe (2008) und des KiBiz betreut und gefördert. Die Anzahl der Kinder mit einem Förderbedarf in den Einrichtungen differiert von einem bis zu neun Kindern. Im Zuge der **UN-Konvention** zur Verankerung der Inklusion als fundamentales Grundrecht eines jeden Menschen ist in der Fachabteilung im Sommer 2012 das Projekt Inklusion initiiert worden („Von der **Integration** zur Inklusion – wir machen uns auf den Weg“).

Ziel des angestoßenen Prozesses: Für die Pädagog*innen in der gemeinsamen Erziehung gibt es bisher keine verbindliche Stellenbeschreibung. Das vorliegende Praxisprojekt widmet sich der differenzierten Tätigkeitsbeschreibung und beinhaltet einerseits die Kernaufgaben der pädagogischen Fachkraft in der gemeinsamen Erziehung und den Entwurf einer Stellenbeschreibung, angelehnt an die bestehenden im Qualitätsmanagementhandbuch III. Ein Schwerpunkt ist die fachliche Begleitung der Tageseinrichtungen in allen Fragen rund um das Thema Gemeinsame Erziehung sowie das inhaltliche Heranführen an den Begriff Inklusion als nächste Stufe der **Integration**.

Was wurde konkret getan? Die Kernaufgaben für Pädagog*innen in der gemeinsamen Erziehung wurden fachlich differenziert benannt und schriftlich festgehalten. Sie beinhalten die Aufgaben vor der Aufnahme des Kindes, die Gestaltung des Aufnahme- und Eingewöhnungsprozesses sowie die Planung, Durchführung, **Reflexion** und Dokumentation der Förderung.

Weitere Aufgaben sind die Zusammenarbeit und Kommunikation im Team sowie der regelmäßige Austausch und die Beratung der Eltern. Kooperation und die Vernetzung mit externen Fachdiensten, Therapeut*innen und Ärzt*innen gehören ergänzend zu den Kernaufgaben.

Besonderheit: Neben den Kernaufgaben wurde – zusätzlich zu den nötigen Fachkenntnissen – auch auf die besonderen Befugnisse und Anforderungen hingewiesen, die die Tätigkeit als Pädagogin oder Pädagoge in der gemeinsamen Erziehung mit sich bringt: Zum Beispiel wurde die Fähigkeit zur **Reflexion** des eigenen Verhaltens sowie eine hohe Bereitschaft, die Tätigkeit mit Wertschätzung und Akzeptanz gegenüber der Unterschiedlichkeit und **Vielfalt** von Kindern auszuüben, genannt. Außerdem sei es wichtig, sich der eigenen Vorbildfunktion bewusst zu sein.

Ansprechpartnerin
Susanne Illmer-Kephalides
AWO Bezirksverband
Ostwestfalen-Lippe
Detmolder Str. 280
33605 Bielefeld

Rassismusbarometer

Ablauf

Alle Teilnehmenden stellen sich nebeneinander in einer Reihe auf. Die Teamer lesen immer eine Frage der Reihe nach laut vor. Die Teilnehmenden sollen kurz nach jeder Frage nachdenken, ob die sie die Frage mit „Ja“ beantworten oder nicht. Wenn eine Frage mit „Ja“ beantwortet wird, so macht die Person je nach Ausmaß der Zustimmung einen Schritt nach vorn. Bei „Nein“ bleiben die Teilnehmenden stehen. Die Teilnehmenden werden aufgefordert, wenn sie einen Schritt nach vorn gehen, kurz vorn stehen zu bleiben und dann wieder in die Reihe zurückzutreten. Die nächste Frage folgt, wenn alle Teilnehmenden wieder zurückgetreten sind. Nachdem alle Fragen vorgelesen wurden, können sich die Teilnehmenden wieder setzen und es findet eine Auswertung statt. Bei der Auswertung sollte darauf eingegangen werden, wie sich alle Beteiligten dabei gefühlt haben, einen Schritt nach vorn zu gehen, wenn die anderen dies nicht taten. Wie hat es sich angefühlt, sich so zu zeigen? Wie wurden die Fragen / Aussagen aufgenommen? Was bedeutet es, wenn eine Person bei fast jeder / fast keiner Frage nach vorn tritt? etc.

Methodenziele

Rassismus als eine gesellschaftliche **Struktur** verdeutlichen verinnerlichte Vorurteile deutlich machen

Handlungsfeld

Rahmenbedingungen (innere Barrieren abbauen)

Material

Ein Raum, in dem alle Teilnehmenden, ohne sich aneinanderzudrängen, aufgereiht wie auf einer Linie nebeneinander können stehen, Fragenliste (im Kapitel 9.e „Materialien zu den Methoden“)

Teilnehmende

abhängig von Raumgröße, unbegrenzt

Dauer

30–45 min

mit
Vorkennt-
nissen

Hinweis

Die Arbeitsmaterialien zu dieser Methode finden Sie im Kapitel 9.e dieses Arbeitsbuchs. Im Vorfeld sollte darauf geachtet werden, wie die Gruppe aufgestellt ist, und es sollte sich darauf vorbereitet werden, dass es hinsichtlich möglicher Äußerungen anderer in der Auswertungszeit im Anschluss der Übung zu unangenehmen Stimmungen in der Gruppe kommen kann. Vorteilhaft für diese Übung ist es, sich als Teamer*innen bereits intensiv mit Rassismus (struktureller Benachteiligung und Critical Whiteness) auseinandergesetzt zu haben.

Quelle: Die Methode ist entwickelt worden von der Initiative Intersektionale Pädagogik (i-Päd), Berlin. <http://ipaed.blogspot.de> und www.i-paed-berlin.de (letzte Aufrufe 06.10.2014).

7. Methoden – Und wie?



In diesem Kapitel stellen wir für multiprofessionelle Berufsgruppen der sozialen Arbeit bewährte Methoden⁶ vor, die sich

- allgemein für die Anregung von Diskussionsprozessen, beispielsweise anhand der Fragen aus dem Inklusion.Check, eignen.
- auf die spezifischen Handlungsfelder beziehen und sich dahingehend einsetzen lassen. Diese finden Sie im Kapitel 6. „Handlungsfelder des inklusiven Prozesses – Und was heißt das im Einzelnen?“ den entsprechenden Handlungsfeldern zugeordnet.

Die zusammengestellten Methoden verstehen sich als Anregung und Impuls, sich dem Thema Inklusion aus verschiedenen Blickwinkeln zu nähern. Am Seitenrand werden zur Orientierung folgende Rubriken aufgeführt:

Methoden als Anregung
und Impuls für die Arbeit

Methodenziele
Handlungsfelder
Material
Teilnehmende
Dauer
Schwierigkeitsgrad

⁶ Die uns bekannten **Quellen** der Methoden sind im Raster aufgeführt und können als Recherchetipp genutzt werden, um dort weitere Methoden zur pädagogischen Bildungsarbeit zu finden. Viele der Methoden sind im Rahmen anderer pädagogischer Kontexte entstanden und sind von Praktiker*innen erprobt und empfohlen worden, ohne dass die Quelle der Urheberschaft exakt benannt werden kann.

Die Benennung der Methode und die Beschreibung des methodischen Vorgehens dienen dazu, den praktischen Umgang mit der Methode darzulegen und handhabbar zu machen. Dabei besteht die Herausforderung für die*den Moderator*in, die Methode situativ anzupassen und in einzelnen Aspekten auszufeilen oder zu verändern. Ein kreativer Umgang mit der beschriebenen Methode kann diese weiterentwickeln und an die Erfordernisse der eigenen Praxis anpassen.

Berücksichtigung der Vielfalt von Teilnehmenden

Es ist selbstverständlich, dass Teilnehmende mit unterschiedlichen Vorkenntnissen, Erfahrungen und Erwartungen und in unterschiedlichen Settings (Team, Eltern- / Angehörigenabend, Teamtag, Bewohner*innenbeirat, Klassenrat, Fachtag etc.) an einem Bildungsaustausch zum Thema Inklusion teilnehmen. Zu berücksichtigen ist eine adäquate Auswahl und Zusammenstellung gewählter Methoden, die auf die Gruppendynamik und unterschiedliche Bedarfe Rücksicht nimmt. Ein genaues Hinsehen, wie sensibel einzelne Gruppenmitglieder auf Themen wie Biographiearbeit, **Diskriminierung** und Eigenreflexion reagieren, ist im Rahmen des Bildungsangebotes gefordert.

Kombination mit anderen Methoden möglich

Auch die Kombination mit anderen, hier nicht detailliert aufgeführten Methoden und Arbeitshilfen, ist möglich und dient der Einbeziehung eigener und beruflicher Erfahrungen. Somit verstehen sich die hier beispielhaft benannten Methoden als Vorschlag, flexibel und spielerisch eigene Pfade zu beschreiten, und als Starthilfe für die Anregung eigener inklusiver Prozesse in der Einrichtung oder dem Dienst, im Team oder auch im Privaten.

a. Methodenübersicht

Methoden	Ziel	Handlungsfeld	Seite
Methoden zur Arbeit mit den Fragen (Inklusion.Check und Vertiefende Fragestellungen)			
Skalierung	Positionierung der Teilnehmenden zu einer Frage	alle	S. 80
Fishbowl / Karussellgespräch	Förderung intensiver Diskussionsprozesse	alle	S. 81
World Café	Vorbereitete Themen werden in offenen, wechselnden Kleingruppen bearbeitet und damit eröffnet sich die Möglichkeit, die Verantwortung für den eigenen Lernprozess zu übernehmen	alle	S. 82
Think Pair Share	Den Dialog zu einer Inklusion.Check-Frage anstoßen	alle	S. 84
Methoden zur Bearbeitung der Handlungsfelder von Inklusion			
Phrasensack	Bewusstsein schaffen über Etikettierungen und Vorannahmen	Reflexion / Haltung	S. 28
Gemeinsamkeiten und Unterschiede			S. 30
Her / His History			S. 31
ABC-Sammlung	Übungen zur Annäherung an die eigene Biographie und zum Erkennen individueller Ressourcen	Ressourcen- und Bedarfsorientierung	S. 36
siehe oben	Die obengenannten „Methoden zur Arbeit mit den Fragen“ eignen sich gut, um einen Prozess partizipativ zu gestalten	Partizipation	S. 0.
siehe oben			S. 0.
siehe oben			S. 0.
siehe oben			S. 0.
Mein Name	Übungen zur bewussten Reflexion eigener Zuordnungen und Ressourcen	Empowerment	S. 43
Meine Sprachen			S. 44
Der siebte Sinn	Wahrnehmung und Schärfung der Sinne für die eigene Einrichtung und den umgebenden Sozialraum	Zugänglichkeit	S. 49
Sozialraumanalyse			S. 50
Ein Schritt nach vorn	Übungen zur bewussten Reflexion diskriminierender Lebenslagen und Ausgrenzung	Abbau von Diskriminierung und Ausgrenzung	S. 55
Was ist deutsch?			S. 57
Begegnungen mit Diskriminierung			S. 58
Das fliegende Ei	Sensibilisierung für unterschiedliche Rollen im Team	Zusammenarbeit	S. 63
Ideenspaziergang			S. 64
Markt der Möglichkeiten	Austausch über inklusive Prozesse in der eigenen Arbeitspraxis	Vernetzung	S. 69
Wollknäuelspiel			S. 70
Rassismusbarometer	Erkennen und Abbau innerer Barrieren	Rahmenbedingungen	S. 75

b. Methoden zur Bearbeitung der vertiefenden Fragen und der Fragen des Inklusion.Check

Skalierung

Methodenziele

Positionierung und Meinungsbildung zu einer Frage

Alle Teilnehmenden werden aktiv eingebunden und erfahren Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu einer bestimmten Fragestellung.

Handlungsfeld

allgemein

Material

Kreppband, Eddings, Papier

Teilnehmende

für Großgruppen geeignet, ab 8 Personen

Dauer

15–30 min, je nach Fragestellung und Intensität der Nachfrage der Seminarleitung

leicht

Ablauf

Um eine Skalierung vorzunehmen, wird vor der Übung eine gedachte Linie zwischen Zustimmung oder Ablehnung im Raum benannt oder mit Kreppband markiert. Es hat sich auch bewährt, die beiden gedachten Pole „Ich stimme zu“ und „Ich stimme nicht zu“ auf DIN-A4-Papier zu notieren und in der jeweils gegenüberliegenden Ecke des Raumes zu befestigen. Die Teilnehmenden werden aufgefordert, sich zu einer ausgewählten Frage des Fragenkatalogs zu positionieren. Nachdem die Gruppe den Gesamteindruck auf sich wirken lässt, werden einzelne interviewt und nach den Gedanken gefragt, die zur Positionierung geführt haben, z. B.: „Sie stehen hier – was ist Ihnen durch den Kopf gegangen?“ Die Befragten können entscheiden, ob sie Stellung beziehen möchten.

Variante

Zu einer Aussage werden verschiedene Thesen formuliert und diese mit insgesamt vier Positionen in der Ecke des Raumes belegt. Die Teilnehmenden werden aufgefordert, sich zu der für sie relevanten These zu positionieren und eine Ecke des Raumes zu wählen. Anschließend erfolgt wie oben die Befragung zur gewählten Positionierung.

Hinweis

Da die Übung häufig zum Einstieg einer Veranstaltung genutzt wird, sollte die Moderation vorab die von den Teilnehmenden gewünschte Gesprächsetikette „Duzen“ oder „Siezen“ klären. Emotionale Reaktionen und Diskussionen erfordern die Fähigkeit der Moderation, Prozesse zu steuern.

Quelle: Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft: Inklusion vor Ort. Der kommunale Index für Inklusion – ein Praxishandbuch. Bonn 2011.

Fishbowl / Karrusselgespräch

Ablauf

Bei der Methode Fishbowl positionieren sich die Teilnehmenden in zwei Kreisen: einem Innenkreis und einem Außenkreis. Der kleinere Teil der Lerngruppe im Innenkreis diskutiert eine Fragestellung, die vor der Diskussion aus dem Fragenkatalog ausgewählt wird. Die Teilnehmenden im Außenkreis haben die Aufgabe, die Diskussion zu beobachten. Sie können mit einem Mitglied des Innenkreises durch Abklatschen die Plätze tauschen, wenn sie zur Diskussion beitragen wollen. Eine Fishbowl kann mit oder ohne Moderation durchgeführt werden.

Variante

Für den Diskussionsprozess sind verschiedene Varianten möglich:

1. Der Innenkreis ist zu Beginn nur mit leeren Stühlen besetzt, die von den Teilnehmenden nach und nach besetzt werden.
2. Im Innenkreis diskutiert eine kleine, feste Gruppe und nur ein bis zwei Plätze sind variabel. Diese werden von Teilnehmenden aus dem Außenkreis immer nur so lange besetzt, wie diese ihren Beitrag einbringen.

Methodenziele

Förderung intensiver Diskussionsprozesse
Alle Teilnehmenden werden aktiv eingebunden und erfahren die Möglichkeit, partizipativ und selbstorganisiert zu lernen.

Handlungsfeld

allgemein

Material

Stühle

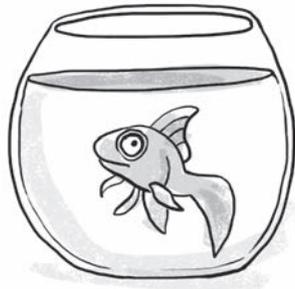
Teilnehmende

für Großgruppen geeignet

Dauer

60–90 min

mit
Vorkennt-
nissen



Hinweis

Fishbowl-Diskussionen verlaufen in der Regel sehr direkt und präzise, da sich die Redebeiträge oft unmittelbar aufeinander beziehen und daraus nicht selten hitzige Wortgefechte entstehen. Die Leitung sollte – gerade wenn ohne Moderation diskutiert wird – sehr gut darauf achten, ob und wann ein Einschreiten erforderlich ist.

Quelle: Franz, Julia Franz/Frieters, Norbert/Scheunpflug, Anette/Tolksdorf, Markus/Antz, Eva-Maria (Hrsg.): Generationen lernen gemeinsam – Methoden für die intergenerationelle Bildungsarbeit. W. Bertelsmann: Bielefeld 2009.

World Café

Methodenziele

Teilnehmende miteinander ins Gespräch bringen
Die Teilnehmenden führen intensive Diskussionen in wechselnden Kleingruppen zu konkreten Fragestellungen. Die Ergebnisse werden anschließend in einer Abschlussrunde im Plenum vorgestellt.

Handlungsfeld allgemein

Material

mehrere Tische, Stühle, Flipchart-Papier oder eine Papiertischdecke, pro Tisch mehrere, farbige Eddings

Teilnehmende

12–24 Personen, gut geeignet für Großgruppen

Dauer

ca. 45–60 min, je nach Intensität der Diskussion

mittel

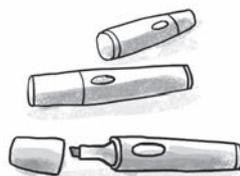
Ablauf

Die Moderation oder die Gruppe sucht im Vorfeld der Übung 3–4 Fragen aus dem Fragenkatalog aus, schreibt je eine Frage auf ein Flipchart-Papier und legt jeden Papierbogen auf einen der im Raum verteilten 3–4 Tische. Die Teilnehmenden erhalten nun im Plenum Erläuterungen zum Ablauf der Übung. Jeweils ein*e Teilnehmer*in erklärt sich bereit, Gastgeber*in eines Tisches zu sein und am Tisch zu bleiben, wenn die anderen weitergehen. Somit sind, je nach gewählter Anzahl der Fragen, 3–4 Gastgeber*innen benannt, die von der Moderation über ihre folgenden Aufgaben informiert werden:

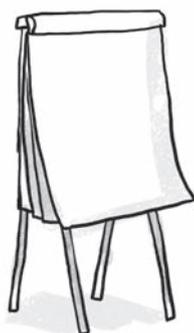
1. Heißen Sie die Gäste des Tisches willkommen und bleiben Sie am Tisch, wenn die Gäste zum nächsten Tisch gehen. Begrüßen Sie die „Neuankömmlinge“.
2. Erinnern Sie die Gäste an Ihrem Tisch daran, wichtige Ideen, Entdeckungen, Anregungen und Fragen sofort zu notieren, wenn sie auftauchen. Dafür darf auf das Flipchart-Papier gemalt, gekritzelt oder geschrieben werden.
3. Teilen Sie ganz kurz die wichtigsten Erkenntnisse des vorherigen Gesprächs mit, wenn eine neue Gruppe an Ihren Tisch kommt, und regen Sie diese dazu an, die Frage zu diskutieren und sich weitere Ideen und Anregungen auf dem Flipchart-Papier zu notieren.

Auf dem Tisch liegt ein Papier mit der sogenannten „Tischetikette“, die Folgendes beschreibt:

- Fokus auf das, was wichtig ist
- eigene Sichtweisen beitragen
- Sprechen mit Herz und Verstand
- Hinhören, um wirklich zu verstehen
- Ideen verlinken
- Entdecken neuer Erkenntnisse und Fragen
- spielen, kritzeln, malen – auf das Flipchart-Papier zu schreiben ist erwünscht



Den Teilnehmenden wird erklärt, dass auf jedem Tisch eine andere Frage behandelt wird. Je nach Anzahl der ausgewählten Fragen wird die Gruppe in etwa gleichgroße Kleingruppen eingeteilt. Jede Kleingruppe hat nun ca. 15–20 min Zeit, jeweils eine Frage an einem Tisch zu besprechen, bevor die Gruppe weitergeht. Es hat sich als hilfreich erwiesen, wenn die Moderation nach der festgelegten Zeit ein Signal zum Wechsel gibt und jede Kleingruppe zum jeweils nächsten Tisch wechselt. Dort werden die Neuankömmlinge von der*dem Gastgeber*in begrüßt, der*die Neuankömmlinge über die Erkenntnisse und Entdeckungen der vorangegangenen Tischgäste informiert und damit die Diskussion neu in Gang setzt. Wenn jede Gruppe jeden Tisch besucht hat, wird eine Abschlussrunde im Plenum einberufen, bei der die Gastgeber*innen der Tische die Ergebnisse der vielfältigen Diskussionsrunden präsentieren. Damit werden viele Anregungen und Ideen zu einer Katalogfrage und damit zu dem ausgewählten Handlungsfeld zusammengetragen und dienen weiteren, vertiefenden Diskussionsprozessen.



Hinweis

Für diese Übung braucht man einen großen Raum oder mehrere Räume, um dort Thementische mit mehreren Stühlen aufbauen zu können. Auf jedem Tisch liegt ein vorbereitetes Flipchart-Papier oder eine Papiertischdecke mit einer der ausgewählten Fragen, die an diesem Tisch diskutiert werden soll. Die Tisch-Etikette mit Hinweisen für die Teilnehmenden und eine Information für die Gastgeber*innen sollte vorab geklärt und ggf. zur Erinnerung ausgehändigt werden. Eine gute Vorbereitung ist erforderlich.

Quelle: Konrad-Adenauer-Stiftung e. V. (Hrsg.): Politische Bildung. Methodeneinsatz – Methoden zur Inhaltsvermittlung. Bonn 2010. <http://www.kas.de/wf/de/71.9273> (letzter Aufruf 06.10.2014).

Denken–Reden–Mitteilen (Think Pair Share)

Methodenziele

Den Dialog zu einer Frage des Fragenkatalogs anstoßen
Die Teilnehmenden denken gemeinsam über eine Frage aus dem Fragenkatalog nach, tauschen sich aus und erleben eine Auseinandersetzung mit inklusiven Werten und **Haltungen**. Diese Methode eignet sich auch für Teamsitzungen.

Handlungsfeld

allgemein

Material

Flipchart-Papier, Arbeitsblätter, Eddings, Moderationskarten

Teilnehmende

6–20 Personen, geeignet für Klein- und Großgruppen

Dauer

ca. 45–60 min, je nach Intensität der Diskussion

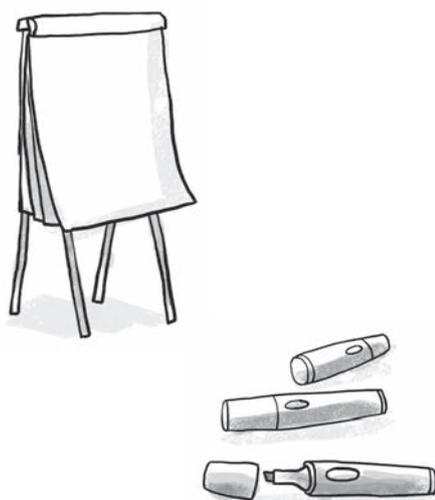
Ablauf

Eine Frage wird aus dem Fragenkatalog ausgewählt und auf einem Flipchart oder Arbeitsblatt visualisiert. Zunächst erhalten die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich für 5–10 min Gedanken über die Frage zu machen (Think) und halten diese schriftlich fest. Im zweiten Schritt suchen Sie sich ein Gegenüber, das ebenfalls zum Austausch bereit ist (Pair); gemeinsam wird über das Geschriebene und die Gedanken zur Frage gesprochen. Dafür stehen ca. 15 min zur Verfügung. Im letzten Schritt findet der Austausch über die Gedanken, Empfindungen, Wirkungen und erste Ideen in der Gruppe statt (Share). Das sollte auch wieder ca. 10–15 min in Anspruch nehmen. Die Ergebnisse des Austauschs werden auf Flipchart-Papier oder Moderationskarten notiert.

Variante

Um die im Austauschprozess entstehenden Ideen und Gedanken zu sortieren, können die Schritte, die einen inklusiven Prozess einleiten, in gezeichnete Fußabdrücke und erforderliche Veränderungen in gezeichnete Meilensteine eingetragen werden. Diese werden dann auf einer Papierrolle oder Flipchart-Papier aufgeklebt, um den Gedankenprozess zu visualisieren.

leicht



Quelle: Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft: Inklusion vor Ort. Der kommunale Index für Inklusion – ein Praxishandbuch. Bonn 2011.

8. Worterklärungen

Die folgenden Worterklärungen beziehen sich im Wesentlichen darauf, in welchem Sinne diese Begriffe im Kontext des Arbeitsbuches verstanden werden.



Afro-Deutsch Ist eine Selbstbezeichnung von Schwarzen Menschen. Wobei „Afro“ den Bezug zum subsaharischem Teil Afrikas anspielt. Siehe auch Schwarze Menschen.

Alevitisch oder Alewitisch ist eine islamische Glaubensrichtung. Der Prophet Ali steht im Zentrum des Glaubens.

Asexualität Asexualität ist eine von vielen sexuellen Orientierungen und bezeichnet das nicht vorhandene Bedürfnis nach Sex und/oder sexueller Anziehung. Was nicht bedeutet, dass asexuelle Menschen nicht Trans*, schwul, lesbisch, bi, heterosexuell usw. sein können.

Atheistisch Ist die Überzeugung davon, dass es keinen Gott gibt.

Ausgrenzung siehe Kapitel 6.f

Bedarfsorientierung siehe Kapitel 6.b

Christlich-orthodox ist eine christliche Glaubensrichtung.

Cis-Frauen und Cis-Männer Sind Frauen, bzw. Männer deren bei der Geburt zugewiesenes Geschlecht mit der gelebten Geschlechtsidentität übereinstimmt. Somit wurde einer Cis-Frau bei der Geburt ein weibliches Geschlecht zugeordnet und sie identifiziert sich selbst als Frau. Einem Cis-Mann wurde bei der Geburt ein männliches Geschlecht zugeordnet und identifiziert sich auch als Mann.

Cis-Geschlecht „Cis“ ist eine lateinische Vorsilbe und bedeutet „diesseits“. Damit wird bezeichnet, dass eine Person in Übereinstimmung mit ihrem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht lebt. Cis-geschlechtlich zu sein, entspricht der *Norm*. Das heißt, in unserer → heteronormativen Gesellschaft wird davon ausgegangen, dass alle Menschen cis-geschlechtlich sind.

Diskriminierung siehe Kapitel 6.f

Down Syndrom / Trisomie 21 Ist ein Syndrom bei dem Menschen das 21. Chromosom dreimal haben (Trisomie). Es wird in unserer Gesellschaft häufig als körperliche und geistige Behinderung angesehen.

Empowerment siehe Kapitel 6.d

Freiheit Freiheit wird in der Regel verstanden als die Möglichkeit, ohne Zwang zwischen allen Möglichkeiten auswählen und entscheiden zu können.

Gemeinwesenarbeit Gemeinwesenarbeit ist eine der drei Formen der sozialen Arbeit.

Die Gemeinwesenarbeit setzt sich im Wesentlichen aus den Begriffen → **Empowerment** und → **Partizipation** zusammen. Dabei geht es konkret um die Bedürfnisse und Interessen von Menschen, die in einem Stadtteil leben, sowie die Teilhabe dieser Menschen am sozialen, ökonomischen, kulturellen und politischen Leben.

Gender-Mainstreaming Gender-Mainstreaming hat die Gleichstellung von Frau und Mann zum Ziel. Diese soll durch Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen und Männern erreicht werden. Vor allem in der Arbeitswelt gibt es keine geschlechtsneutrale Realität; das bedeutet, dass Frauen und Männer in unterschiedlicher Art und Weise von administrativen Entscheidungen betroffen sind. Es ist also Sache der Institutionen, Entscheidungen so zu gestalten, dass eine Gleichstellung von Frau und Mann auch tatsächlich möglich ist.

Gerechtigkeit Gerechtigkeit bezeichnet einen idealen Zustand des sozialen Miteinanders, in dem es einen angemessenen, unparteilichen und einforderbaren Ausgleich der Interessen und der Verteilung von Gütern und Chancen zwischen den beteiligten Personen oder Gruppen gibt.

Glasknochenkrankheit auch Osteogenesis imperfecta. Dieser Begriff wird umgangssprachlich für eine Erkrankung verwendet, bei der die Knochen leicht brechen. Bewegungen von Menschen mit Osteogenesis imperfecta legen hierbei Wert darauf zu sagen, dass man Glasknochen hat statt „kranke“ Knochen zu haben.

Haltung siehe Kapitel 6.a

Handlungsfeld

Unter Handlungsfeld verstehen wir unterschiedliche Teilaspekte von Inklusion. In den einzelnen Handlungsfeldern können inklusive Prozesse initiiert werden. Wir unterscheiden in diesem Arbeitsbuch neun verschiedene Handlungsfelder der Inklusion: Reflexion / Haltung, Ressourcen- und Bedarfsorientierung, Partizipation, Empowerment, Zugänglichkeit, Abbau von Diskriminierung und Ausgrenzung, Zusammenarbeit, Vernetzung sowie Rahmenbedingungen.

Handlungspraxis

In der Logik der drei Dimensionen von Inklusion (Kultur, Struktur und Handlungspraxis) ist dies die Ebene der Umsetzung. Sie ist geprägt von der Kultur und Struktur.

Handlungspraxis beschreibt all die Tätigkeiten, die im Zusammenhang mit einem theoretischen Konzept entworfen, geplant und ausgeführt werden. Nach der Ausführung folgt eine Reflexionsphase, in der das Geschehene ausgewertet wird. Handlungspraxen gehen meist mit adressatenspezifischen Thematiken einher. Ein Austausch unter Betreuer*innen in der Hausaufgabenhilfe mit verhaltensauffälligen Kindern beispielsweise kann sehr nützlich und hilfreich sein, um neue Strategien im Umgang mit den Bedürfnissen der Kinder zu erhalten.

Innere / äußere Barrieren

Menschen, die durch die Gesellschaft behindert werden, die nicht nach ihren Bedürfnissen ausgerichtet ist, sind täglich mit einer Vielzahl von Barrieren konfrontiert. **Äußere Barrieren** beziehen sich nicht nur darauf, dass es z. B. keinen rollstuhlgerechten Zugang zu einem Gebäude gibt, Barrieren können auch die zu kleine Schrift sein, der Text voller Fremdwörter, die fehlende Gebärdensprachübersetzung etc. Mit **inneren Barrieren** ist eine innere Haltung gemeint wie Vorurteile etc., die zur Ablehnung und Ausgrenzung von anderen Menschen, z. B. mit Behinderung, führen und sie dadurch an einer vollständigen sozialen Teilhabe hindern.

Integration

Bei der gängigen Verwendung des Begriffes Integration geht es im Gegensatz zur Inklusion nicht um gleichberechtigte partizipative Koexistenz, sondern um ein Anpassen eines Teils an den anderen. Wenn Menschen z. B. integriert werden, erfordert dies immer eine Anpassungsleistung des Individuums.

Interkulturelle Öffnung

Interkulturelle Öffnung ist ein Prozess, der u. a. Migration und Umgang mit Rassismus in den Vordergrund stellt. Im Gegensatz zu Diversity Management, welches auf die gleichberechtigte Teilhabe verschiedenster Ausprägungen von Vielfalt in der Gesellschaft abzielt, konzentriert sich die interkulturelle Öffnung auf die Lebensrealität von Menschen, die nicht der Mehrheitsgesellschaft angehören.

Dabei ist wichtig, die interkulturelle Öffnung als gemeinsame Aufgabe aller anzusehen, aber auch als einen „Top-down“-Prozess zu verstehen, als einen Prozess also, der von der obersten Leitungsebene ausgeht. Dabei spielen sowohl Schulungen von Mitarbeiter*innen als auch die Aufarbeitung von Kolonialgeschichte eine Rolle.

Alle AWO-Gliederungen sind aufgefordert, bestehende sowie neue Dienste und Einrichtungen interkulturell zu öffnen. Es ist darauf zu achten, dass Migrantinnen und Migranten ihrem Bevölkerungsanteil entsprechend in den Angeboten repräsentiert sind; dass konzeptionell, organisatorisch und personell den Bedürfnissen von betroffenen Menschen in den Einrichtungen und Maßnahmen entsprochen wird.

Jesidisch Auch **Jesiden, Yeziden** oder **Eziden** sind eine kurdische religiöse Gruppe. Das Jesidentum beruht nicht auf einer heiligen Schrift.

Kultur Kultur ist neben der Struktur und Handlungspraxis eine der drei Dimensionen von Inklusion.

Ganz weit gefasst wird Kultur verstanden als all das, was Menschen geschaffen oder gestaltet haben. Dabei umfasst der Begriff Kultur ein sehr weites Feld. Er kann sowohl beschreibend (z. B. „Die Arbeitskultur in einer Organisation“) als auch zuschreibend sein, wenn damit bestimmte, zu erfüllende Ansprüche verbunden sind.

In den letzten Jahren wurde der Begriff „Kultur“ oft verwendet, um Menschen bestimmten Gruppen zuzuordnen, aber auch um sie ab- oder auszugrenzen. Gemeint ist dann mit dem Kulturbegriff eine Sammlung an Werten, Normen, Traditionen, die sich von denen einer anderen Kultur unterscheiden. Es ist wichtig, sich nicht hinter diesen Kategorien zu verstecken. Denn mit Begründungen wie: „Das ist eben eine andere Kultur ...!“ wird sowohl ein echtes In-Kontakt-Kommen als auch Kommunikation darüber verhindert, was den Einzelnen eigentlich wichtig ist und sie ausmacht. Probleme können so nicht offen besprochen und angegangen werden.

Lebenslage Lebenslage bezeichnet die allgemeinen Umstände und Möglichkeiten, unter denen einzelne Personen oder Gruppen in einer Gesellschaft leben. Unter Lebenslagen ist z. B. zu verstehen: die Familiensituation, der Gesundheitszustand, die Arbeitssituation, die Wohnverhältnisse oder die Bildungssozialisation.

Multisexuell „Multi“ ist die griechische Vorsilbe für „viele“. Multisexualität geht davon aus, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt. Multisexuelle Menschen begehren nicht nur „Männer“ und „Frauen“ (wie bei Bisexualität) sondern auch Menschen, die sich dazwischen bewegen oder sich außerhalb dieser Ordnung verstehen (z. B. trans*idente Personen). Der Unterschied zu pansexuell ist, dass bei Multisexualität der Fokus auf einer ‚multi‘ also vielfältigen Sexualität liegt.

Netzwerke Das soziale Netzwerk eines Akteurs ist gemäß Definition seine soziale Interaktion zu Einzelnen. Die Qualität von sozialen Beziehungen spielt eine entscheidende Rolle in sozialen Netzwerken.

Netzwerke können auch zwischen Arbeitsbereichen, Einrichtungen oder Organisationen entwickelt werden.

Partizipation siehe Kapitel 6.c

Rassismus	Rassismus geht von der Vorstellung aus, dass Menschen unterschiedlichen Gruppen angehören, die unveränderbar sind und eine Wertigkeit aufweisen. Dabei werden die Merkmale der eigenen Gruppe überhöht und als überlegen gegenüber anderen Gruppen bewertet. Daraus werden identitätsstiftende Merkmale konstruiert, die ein klares Einteilen in „Wir“ und „die Anderen“ vornehmen, wobei die Anderen dabei abgewertet werden. Damit wird ein Überlegenheitsgefühl gegenüber „den Anderen“ erzeugt, was sich in Vorurteile, Ablehnung und Feindseligkeit äußern kann. Die Ideologie des Rassismus geht klassischerweise davon aus, dass menschliches Verhalten auf Vererbung basiert und nicht auf Sozialisation und Umweltfaktoren zurückzuführen ist. Rassismus bleibt häufig unsichtbar und wird als solcher nicht erkannt, wenn etwa Menschen der Zugang zu einem Arbeitsplatz oder einer Wohnung verwehrt wird. Rassismus tritt auch auf, wenn Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe viel häufiger Verdächtigungen ausgesetzt werden, wie etwa bei sog. verdachtsunabhängigen Kontrollen an Bahnhöfen und Flughäfen.
Reflexion	siehe Kapitel 6.a
Ressourcen	siehe Kapitel 6.b
Ressourcenorientierung	siehe Kapitel 6.b
Selbstbestimmung	Als Selbstbestimmung wird ein Zustand der Unabhängigkeit oder Entscheidungsfreiheit beschrieben.
Selbstständigkeit	Das Prinzip der Selbstständigkeit basiert auf dem liberalen Ideal eines mündigen, selbstbestimmten Menschen.
Schizophrenie	Schizophrenie ist ein Begriff aus der Medizin und wird daher als psychische Krankheit angesehen. Sie wird beschrieben als mit Denkstörungen Halluzinationen und Wahn einhergehende schwere Psychose.
Solidarität	Solidarität bezeichnet eine Haltung der Verbundenheit mit und Unterstützung von Ideen, Aktivitäten und Zielen anderer.
Sozialraumorientierung	Aus pädagogischer Sicht beschreibt die Sozialraumorientierung eine Ausrichtung sozialer Arbeit auf die Lebenswelten. Dabei geht es darum, Lebenswelten so zu gestalten und Verhältnisse so zu verändern, dass den Menschen ermöglicht wird, mit ihren besonders schwierigen Lebenslagen besser zurechtzukommen.
Soziophob	Als Soziophob werden Menschen bezeichnet, die Ängste oder gar Phobien in sozialen Situationen entwickeln. Soziophobe Menschen meiden meist soziale Zusammenhänge und Zusammenkünfte.

Struktur Struktur ist neben der Kultur und Handlungspraxis eine der drei Dimensionen von Inklusion. Strukturen repräsentieren immer eine bestimmte Art und Weise, in der sich die Dinge ordnen oder in der die Dinge geordnet werden. Es gibt beispielsweise eine Sozialstruktur in einem Stadtteil oder die Arbeitsstruktur eines Betriebs. Strukturen machen Abläufe manchmal einfacher, weil klar ist, wie der nächste Schritt aussieht. Andererseits können sie auch Veränderungen im Wege stehen. Meist ist es für Menschen, die in Strukturen tätig sind oder sie ausführen, als Einzelne schwierig, sie zu ändern. Darum ist es wichtig, sich zusammenzuschließen und miteinander zu klären, wie hinderliche Strukturen verändert werden können, ggf. unter Einbezug der Leitungsebenen. In Deutschland gibt es viele Strukturen, die Menschen auf rassistische, homofeindliche, trans*feindliche, behindertenfeindliche etc. Art diskriminieren.

Trans*(identität) Ist ein alternativer und der von der Trans*Bewegung bevorzugter Begriff für Transsexualität, um hervorzuheben, dass es sich um eine Geschlechtsidentität handelt, und nicht um eine sexuelle Orientierung.

UN-BRK (UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen) Die UN-BRK konkretisiert und spezifiziert Menschenrechte auf die Lebensrealität von Menschen mit Behinderungen und formuliert dafür zentrale Bestimmungen. Durch diese rechtliche Grundlage ist die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen nicht mehr abhängig von der Milde oder Hilfsbereitschaft nicht-behinderter Menschen, sondern kann eingefordert werden.

Die UN-BRK umfasst u. a. Bereiche wie Barrierefreiheit, Gesundheit, Bildung, Teilhabe am politischen Leben.

Vielfalt Vielfalt oder auch Diversity beschreibt einen Zustand, in dem Menschen verschiedenster Lebensrealitäten gleichberechtigt vertreten sind. Vielfalt bezieht sich meist auf die Kategorien Kultur (Ethnie), Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung, Religion (Weltanschauung), Lebenslage. Vielfalt kann auf verschiedenen Ebenen (z. B. gesellschaftlich, organisational etc.) betrachtet werden. Um z. B. Organisationen und Betriebe vielfältiger zu machen, bedarf es der Mitwirkung aller, auch einer Leitung, die bereit ist, bestehende Strukturen zu verändern. Mit einem Engagement aller Beteiligten ist es möglich, ein vielfältiges soziales Miteinander positiv zu gestalten.

Es sollte hier jedoch auch bewusst gemacht werden, dass auch jedes Individuum vielfältige Identitäten hat und nicht auf ein einziges Merkmal reduziert werden sollte. Z. B. kann ein Mensch, der einen Rollstuhl nutzt auch Studentin, Mutter, jung und vieles mehr sein.

Zugänglichkeit siehe Kapitel 6.e. Siehe auch → **Innere / äußere Barrieren.**

9. Zum Weiterarbeiten



Dortmunder Erklärung Inklusion – Auch bei uns!

Beschluss des AWO Präsidiums vom 12.10.2013



Bundesverband e.V.

I Die Ausgangslage

Seit dem 26. März 2009 ist die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in Deutschland geltendes Recht. Sie gibt neue Impulse und macht Vorgaben, um die Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu stärken und weiterzuentwickeln, wobei Behinderung als Teil der Vielfalt menschlichen Lebens wahrgenommen wird. Darüber hinaus wurde mit der UN-BRK erstmals dem Inklusionsprinzip in einem Menschenrechtsabkommen Rechtsqualität zugebilligt. Dies bestätigt die normierende Basis des Grundgesetzes, welches im Artikel 3 Absatz 1 und 3 regelt, dass „alle Menschen vor dem Gesetz gleich (sind)“ und „niemand ... wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden...“ und „niemand ... wegen seiner Behinderung benachteiligt werden (darf)“.

I Das Verständnis der AWO von Inklusion

Inklusion ist **ein Prozess**, der die Mehrheit ebenso fordert wie die Minderheiten. Inklusion wird als ein dynamisches Geschehen zwischen Menschen auch im Zusammenwirken von Einrichtungen und Diensten verstanden. Inklusion ermöglicht eine neue Sichtweise weg von der Verengung des Blicks auf die Hindernisse und ihre Bewältigung im Einzelnen hin zu der Frage, was die Gesellschaft und ihre Institutionen brauchen, um ihrem Bildungs- und Förderauftrag für alle Menschen zu entsprechen, ohne auszugrenzen.

In einer Gesellschaft, in der Inklusion gelebt wird, gibt es keine Gruppen mit Sonderstatus, die in die Mehrheitsgesellschaft integriert und „eingepasst“ werden müssen – vielmehr ist Verschiedenheit selbstverständlich und jede/jeder ist auf ihre/seine Art und Weise einzigartig und Teil der Vielfalt. In der Konsequenz heißt das, dass die gesellschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen sowie Kontextfaktoren so entwickelt werden müssen, dass allen Menschen eine **gleichberechtigte Teilhabe** und **barrierefreie Zugänge** in alle gesellschaftlichen Subsysteme ermöglicht werden.

Inklusion ist nur in einer Gesellschaft möglich, in der die Menschen sozial gesichert leben und arbeiten können – insofern findet sich die AWO in ihrem Engagement für eine solidarische und gerechte Gesellschaftsordnung durch die Verabschiedung und Ratifizierung der UN-BRK bestätigt.

Dort, wo Inklusion als sozialpolitisches Leitprinzip gelingen soll, werden spezialisierte Einrichtungen nicht zwangsläufig überflüssig. Sie haben den Prozess der Inklusion zu unterstützen aber auch auf sich selbst zu beziehen.

Das Prinzip Inklusion drückt in diesem Sinne umfassende Solidarität mit Menschen aus, die zwar Unterstützungsbedarf haben, der aber nicht zur Definition eines lebenslangen Sonderstatus führt. Die Teilhabe von Einzelnen an der Gesellschaft ist gegründet auf einer **Akzeptanz von Unterschiedlichkeit** und dem **konsequenten Abbau von Barrieren**, z.B. durch den kulturellen Hintergrund, die Ethnie, den sozio-ökonomischen Status, das Geschlecht oder auch Behinderungen. Dies setzt eine interdisziplinäre Auseinandersetzung mit den Arbeitsfeldern voraus: **beginnend in der frühen Kindheit bis ins hohe Alter**. Inklusion setzt voraus, dass die damit verbundenen Herausforderungen konkret für alle Handlungsfelder operationalisiert und umgesetzt werden. **Inklusion ist Ziel und Umsetzung zugleich** - und sie benötigt Zeit.

Vier Jahre nach dem Beschluss der UN-BRK sind die Unterstützungssysteme immer noch weitgehend ausgrenzend und auf Defizite ausgerichtet. Die AWO versteht Inklusion als **gesamtgesellschaftlichen Paradigmenwechsel**. Das Leitprinzip Inklusion muss alle Gesellschafts- und Politikbereiche erfassen und darf dabei nicht von der Haushaltslage abhängig gemacht werden. Die AWO sieht sich als aktive Gestalterin neuer gesellschaftspolitischer Leitbilder für ein wertschätzendes, solidarisches Miteinander und unterstützt den Prozess durch nachhaltige Maßnahmen und weitreichende Programme.

I Die Arbeiterwohlfahrt wird inklusiv

Die AWO hat sich zuletzt im Magdeburger Appell 2007 für die Grundwerte Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit ausgesprochen, die seit 1919 für die AWO unumstößlich und Kompass ihres Handelns sind. Die Grundwerte verpflichten die AWO zu kontinuierlicher Weiterentwicklung ihrer Handlungspraxis auf der Basis gesellschaftlicher Veränderungsprozesse: So ist bei der Bundeskonferenz 2012 der Aktionsplan zur Implementierung des Leitprinzips der Inklusion in das Selbstverständnis der AWO einstimmig beschlossen worden.

Wie schon in der Berliner Erklärung 2010 erörtert, wird das im Grundgesetz garantierte Sozialstaatsgebot durch den Gesetzgeber beständig ausgehöhlt. Dadurch hat sich unsere Gesellschaft immer mehr von dem Anspruch entfernt, alle Bürgerinnen und Bürger am gesellschaftlichen Leben und den vorhandenen Gütern und Dienstleistungen angemessen zu beteiligen. Sowohl die Armut, als maßgeblicher Faktor von Ausgrenzung, als auch der Reichtum sind kontinuierlich gewachsen. Diese Politik des beständigen Sozialabbaus führt zu enormen Ausschlusstendenzen.

Damit die Arbeiterwohlfahrt aktiv zur Entwicklung einer inklusiven Gesellschaft beitragen kann und um als Wohlfahrtsverband ihrer Vorreiterrolle gerecht zu werden, befasste sich die AWO auf der Sozialkonferenz zur Inklusion am 28.06.2013 in Dortmund mit den dafür notwendigen gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen sowie notwendigen Maßnahmen der AWO als Trägerin von Einrichtungen und Diensten. Die daraus entstandene „Dortmunder Erklärung“ ist somit ein auf breiter Basis entwickeltes Positionspapier der AWO.

Den Einrichtungen und Diensten der AWO kommt eine Schlüsselrolle zu: Sie allein können nur bedingt inklusiv sein, da Inklusion am besten im Zusammenspiel mit dem Sozialraum der Einrichtungen verwirklicht werden kann. Damit verpflichtet sich die AWO, den ständigen Dialog mit weiteren Anbietern und Kostenträgern zu intensivieren. Hier verfügt die Arbeiterwohlfahrt über ein bundesweites, fachliches Netzwerk, das die Stärkung des Sozialraums im Hinblick auf eine inklusive Quartiersentwicklung im Blick hat.

Die AWO unterstützt die Kommunen beim Aufbau einer sozialraumorientierten **Vernetzungs- und Beteiligungsstruktur** und fördert die Zusammenarbeit zwischen Kommunen, Wohlfahrtspflege und Wohnungswirtschaft. Es muss ein **Befähigungskonzept für den Sozialraum** entwickelt werden. Hier sind Organisationen und Strukturen so weiterzuentwickeln, dass alle, die einen Anspruch auf Angebote und Leistungen haben, diese unabhängig von körperlichen, seelischen, geistigen Bedarfen oder ihrer Geschlechtszugehörigkeit bekommen können.

I Selbstverpflichtung der AWO

Diese neuen Herausforderungen sind für die AWO Selbstverpflichtung und Chance, ihren sozialpolitischen Anspruch mit einer starken Positionierung in diesem Bereich zu verbinden. Ausgehend von der Kinder- und Jugendhilfe – als Startpunkt in die inklusive Gesellschaft – wird das Thema Inklusion in allen Arbeitsfeldern der Arbeiterwohlfahrt grundlegend diskutiert und formiert werden, um dem inklusiven Ansatz gerecht zu werden. Hierzu verpflichtet sich die AWO, ihre Leitlinien im Hinblick auf die inklusive Ausrichtung zu überprüfen und zu überarbeiten.

Bei Neubauten, Sanierungsmaßnahmen und baulichen Veränderungen hat die **Barrierefreiheit** für die AWO hohe Priorität. Wir wollen erreichen, dass alle Menschen Zugang zu Einrichtungen und Diensten sowie Geschäftsstellen der AWO haben.

Kommunikative Barrierefreiheit ist ein Schlüssel zur Inklusion. Digitale Medien, Informationsangebote wie auch Bildungsangebote

und Veranstaltungen der AWO sollen allen Menschen zugänglich gemacht werden. Das bedeutet nicht nur die Entwicklung von Hilfsmitteln, die Sinnesbeeinträchtigungen berücksichtigen, sondern ebenfalls Leichte Sprache für Menschen mit einer geistigen Behinderung.

Für inklusive Angebote bedarf es einer **inklusiven Haltung und Handlungspraxis**. Die AWO fördert ebenfalls die fachlichen Kompetenzen und garantiert den höchstmöglichen Einsatz von Ressourcen zur Umsetzung des Leitprinzips Inklusion.

Hierzu werden **Qualifizierungsmaßnahmen** entwickelt und im Sinne der Nachhaltigkeit mit regelmäßigen Netzwerktagungen verstetigt. **Inklusionsbeauftragte** werden eingesetzt, um den Prozess im Sinne der verbandlichen Weiterentwicklung zu fördern.

Die AWO prüft kontinuierlich die **Weiterentwicklung** sämtlicher **Einrichtungen und Dienste** unter dem Leitprinzip der Inklusion.

Beteiligungsorientierte Prozessentwicklung in Organisationen zur Verstetigung vielfaltsorientierten Umgangs zwischen Menschen aus unterschiedlichen Lebenslagen ist eine weitere Herausforderung auf dem Weg der Inklusion. Diese kann nicht verordnet oder delegiert werden. Somit werden die Empfänger der Leistungen der Einrichtungen und Dienste der AWO, im Sinne einer **selbstbestimmten Teilhabe**, mit angemessenen Methoden an Veränderungsprozessen beteiligt. Sie sind die Experten in eigener Sache, die die Entwicklung der Leistungen im Hinblick auf die **optimale** (und nicht maximale) **Inklusion** begleiten können. Das bedeutet auch, dass das **Wunsch- und Wahlrecht** zu respektieren ist, welches ggfs. in einem Dissens zur gesellschaftlich gewollten Inklusion steht. Lebensqualität bildet ebenfalls den Maßstab für geeignete Bildungs-, Wohn- und Arbeitswelten.

Die AWO entwickelt einen **Qualitätskatalog für ihre Handlungsfelder und Arbeitsbereiche**, um eine inklusive Kultur, Struktur und Handlungspraxis zu fördern. Dazu werden die Gremien einbezogen, damit alle Fachgebiete bei der Operationalisierung des inklusiven Ansatzes berücksichtigt werden.

Das Bildungssystem ist durch Segregation und Selektion gekennzeichnet. Eine engere Kooperation zwischen verschiedenen Leistungsbereichen fördert inklusive Prozesse. Die Arbeiterwohlfahrt unterstützt die **stärkere Verknüpfung von Kinder- und Jugendhilfe und Schule auch als Trägerin von Kindergärten und Ganztagsangeboten**, ohne deren eigenständigen Rechtshintergrund außer Acht zu lassen. Perspektivisch spricht sich die AWO jedoch für eine Aufhebung des dreigliedrigen Schulsystems aus. Inklusion kann nicht das Leitbild eines Bildungssystems sein, dass letztlich auf Ausgrenzung beruht. Als sozialpolitische Akteurin verpflichtet sich die AWO, sich mit Positionierungen stärker an den Bildungsdebatten zu beteiligen.

Bestimmte Zielgruppen in unserer Gesellschaft sind von **Diskriminierung ganz besonders hart** betroffen, zudem sind diese Ausgrenzungen oftmals noch **tabuisiert**. Menschen mit psychischen Erkrankungen, Menschen mit Mehrfachbehinderungen, Flüchtlinge oder Sinti- und Roma-Familien sind dafür beispielhaft zu nennen. Diese Ausgrenzungen zu überwinden ist ausdrückliches Ziel der Arbeiterwohlfahrt.

I (An-) Forderungen

Die AWO fordert eine grundlegende **Reform der Finanzierungssysteme** in der Pflege, Eingliederungshilfe, Jugendhilfe und Sozialhilfe mit dem Ziel, Leistungen nicht nach Defiziten zu orientieren. Die Sozialgesetzgebung soll sich konsequent an den Lebenslagen orientieren und die Schnittstellenproblematik beheben.

Die spezialisierten Einrichtungen und Dienste verlieren durch die UN-BRK zwar nicht ihre wichtige gesellschaftspolitische Rolle, jedoch müssen die bisherigen auf Institutionen fixierten Strukturen und überwiegend pauschalen Leistungsangebote infrage gestellt und eine Neuorientierung zu inklusionsfördernden Sozialunternehmen avisiert werden. Die AWO fordert konkrete **Einstiegsszenarien und Übergangspläne** mit konkreten Zeitplänen für die Umgestaltung bestehender Sondersysteme in Kompetenzzentren. In einer durch Wettbewerb, Leistung und Konkurrenz geprägten Gesellschaft – insbesondere im Bereich Bildung und Arbeit – stellt sich die Frage, wie der notwendige, zu verändernde Umgang mit gesellschaftlicher Heterogenität zu leisten sein kann. Zur nachhaltigen und optimalen Begleitung des Prozesses bedarf es verlässlicher gesetzlicher Rahmenbedingungen. Allerdings sind Rechte ohne bereitstehende Ressourcen paradox. Die AWO fordert eine **eindeutige Orientierung der Politik zur Inklusion** und damit eine **sichere materielle Grundlage**.

Inklusion darf nicht zu einer Reduzierung von Ansprüchen und der Qualität des Angebots zu Lasten der Leistungsempfängerinnen und Leistungsempfänger führen. Die bisherigen **Ressourcen** müssen **in** ein teilhabeorientiertes, einheitliches und **transparentes System überführt** werden. Dieser Übergang ist partizipativ – unter Beteiligung der Betroffenen – zu gestalten und verbunden mit der Veränderung von Finanzierungen – auf keinen Fall deren Wegfall. Deshalb sind die Ressourcen, die derzeit noch für integrative Förderung eingesetzt werden, zu erhalten und für die inklusive Förderung bereitzustellen. Es ist davon auszugehen, dass der Übergang von der Integration zur Inklusion nicht ohne zusätzliche Mittel und Anstrengungen bei Bund, Ländern und Kommunen gelingen kann.

Die AWO fordert **beteiligungsorientierte**, bereichsübergreifende **Koordinationsgremien**, um Inklusion in den Bereichen Gesundheit, Soziales, Kultur, Bildung u.v.m. zielorientiert und synergetisch umsetzen zu können und bietet hierfür ihre Expertise als Wohlfahrtsverband.

Die gesonderte Bildung und Beschulung ist prinzipiell nicht vereinbar mit der UN-BRK. Das Kooperationsverbot sowie die Gesetzes- und Prozessvorbehalte sind konsequent zu streichen. **Inklusive Bildung kostet Geld**. Das muss in den Länderhaushalten wie auch dem Bundeshaushalt Berücksichtigung finden und in Form von umfangreichen Qualifizierungsmaßnahmen der Professionellen im Handlungsfeld Schule, und Barrierefreiheit in allen Bildungseinrichtungen eingesetzt werden. Die Arbeiterwohlfahrt fordert die **Umsetzung der „Schule für alle“**.

I Das Fazit

Als ein Verband, der sich aufgrund der Notlage arbeitender Menschen gegründet hat und der eine solidarische Gesellschaft fordert, stellt sich die AWO dem Prozess des inklusiven Wandels und verpflichtet sich, den gesamtgesellschaftlichen und damit auch politischen Paradigmenwechsel aktiv zu begleiten. Inklusion beginnt im Kopf, braucht jedoch Strukturen, die inklusives Denken ermöglichen und damit zu inklusivem Handeln befähigen. Dafür steht die AWO, dafür setzt die AWO sich ein, vor allem in ihren eigenen Strukturen. Inklusion – Auch bei uns!

awo.org

Herausgeber:

AWO Bundesverband e.V.
Heinrich-Albertz-Haus
Blücherstraße 62/63
10961 Berlin

Telefon: +49(0)30-26309-0
Telefax : +49(0)30-26309-32599
E-Mail: info@awo.org
Internet: www.awo.org

Verantwortlich: Wolfgang Stadler, Vorstandsvorsitzender

Redaktion: Michael Komorek

© AWO Bundesverband e.V.
Oktober 2013

Abdruck, auch in Auszügen, nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers. Alle Rechte vorbehalten.

b. Inklusionsfahrplan

Name des Projekts	
Voraussichtlicher Abschluss bis	
Projektleitung	
Projektbeteiligte	
Projekt- / Entwicklungsziele festlegen	

Beschreibung des Projekts

Schnittstellenmanagement

INTERN

Festlegung der betroffenen Bereiche

EXTERN

Festlegung der zu beteiligenden Organisationen / Personen

Projektrisiken

Was kann passieren?

Kostenermittlung / Finanzierung

<p>Wie sieht die Umsetzung des Projekts aus nach:</p>	
<p>3 Monaten</p>	
<p>6 Monaten</p>	
<p>9 Monaten</p>	
<p>12 Monaten</p>	
<p>Wer ist für die Umsetzungskontrolle verantwortlich:</p>	<p>-----</p> <p>Unterschrift</p>

Prüfung der Umsetzung	Ergebnis	Umsetzungsvermerke

c. Arbeitsmaterialien in Leichter Sprache

Was ist Inklusion?

Inklusion heißt, wenn alle mitmachen dürfen.
Und keiner draußen bleiben muss.

Inklusion heißt auch,
wenn anders sein normal ist.

Inklusion gibt es in allen Bereichen.

Zum Beispiel:

- Wie und wo ein Mensch lebt.
- Oder wie Menschen zusammen leben.



Es muss gute Bedingungen für Inklusion geben,
damit alle Menschen gut zusammen leben.

In der AWO gibt es schon viele gute Beispiele für
Inklusion.

Die AWO hat viele Bereiche, wo Inklusion wichtig ist.
Zum Beispiel die Arbeit mit Menschen mit
Behinderungen.

Oder die Arbeit mit Menschen mit Migrations-
Geschichte.

Das bedeutet, sie sind in einem anderen Land geboren.

Oder ihre Eltern sind in einem anderen Land geboren.

Oder die Arbeit mit den Menschen im Stadt-Bezirk.



Inklusion braucht Zeit.

Inklusion geht alle Menschen etwas an.

Alle Menschen sollen respektvoll miteinander umgehen.

Alle müssen offen für Inklusion sein.

Dafür ist eine gute Zusammenarbeit in den
Einrichtungen wichtig.

Es muss gute Bedingungen geben, damit Inklusion
funktioniert.

Jeder soll selbst über sein Leben bestimmen können.



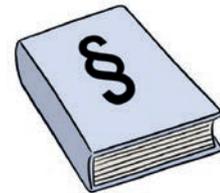
Die Vereinbarung über Rechte von Menschen mit Behinderungen

Viele Länder der Welt haben einen Vertrag unterschrieben.
Der lange Name von dem Vertrag ist **UN-Behinderten-Rechts-Konvention**.



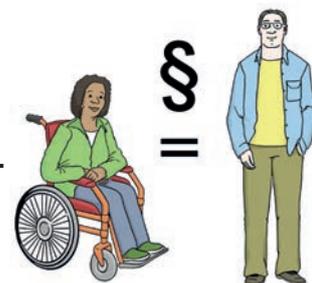
Im Vertrag steht:
Menschen mit Behinderungen haben die gleichen Rechte wie andere Menschen.
Deutschland hat diesen Vertrag auch unterschrieben.
Das war vor 5 Jahren im Jahr 2009.

Das bedeutet:
Deutschland muss sich an die **UN-Behinderten-Konvention** halten.
Deutschland muss mehr für Menschen mit Behinderungen tun.
Menschen mit Behinderungen werden immer noch ausgegrenzt.
Deutschland muss neue Gesetze machen.
Damit alle Menschen gut leben und arbeiten können.
Es fehlen immer noch die richtigen Gesetze,
damit alle Menschen die gleichen Rechte haben.



Die AWO findet Inklusion wichtig.

Inklusion ist ein Menschen-Recht.
Die **AWO** sagt,
alle Menschen haben gleiche Rechte und Pflichten.
Jeder Mensch hat das Recht überall mitmachen zu können.
Die AWO möchte ein Vorbild sein.
Darum setzt sich die AWO für Inklusion ein.



Das bedeutet:

Jeder soll selbst entscheiden,
wo und wie er leben möchte.

Wir wollen, dass sich Menschen mehr
gegenseitig helfen.



In der AWO arbeiten viele Menschen freiwillig.

Dafür bekommen sie kein Geld.

Das nennt man Ehrenamt.

Die freiwillige Arbeit ist der AWO wichtig.

Dabei können Menschen mehr Verantwortung für
einander übernehmen.



Jeder Mensch ist verschieden.

Verschieden sein ist normal.

Denn jeder Mensch hat besondere Fähigkeiten.

Jeder Mensch hat eigene Ideen für sein Leben.

Diese **Vielfalt** ist wichtig.

Man muss darauf achten, wenn man zum Beispiel

- Häuser baut
- Schulen baut
- für Berufe ausbildet
- Geschäfte und Betriebe eröffnet.



Die AWO setzt sich für die Teilhabe aller Menschen ein.

Sie macht Menschen stark, für ihre Rechte zu kämpfen.

Inklusion heißt auch,

Förder-Einrichtungen müssen sich verändern.

Dort bekommen Menschen mit Behinderungen andere Hilfen.

In Förder-Einrichtungen können auch

Menschen ohne Behinderungen lernen.

Und sie müssen Menschen mit Behinderungen stärken.

Förder-Einrichtungen müssen über Inklusion nachdenken.

Manche Menschen werden immer noch schlechter behandelt als andere.
Sie können nicht überall mitmachen.
Das schwere Wort dafür ist **Diskriminierung**.

Diskriminierung bedeutet Menschen werden ausgegrenzt.



Inklusion bedeutet,
alle Menschen können von Anfang an dabei sein.
Egal wie alt sie sind.
Dafür müssen alle gut zusammenarbeiten.
Zum Beispiel

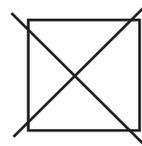
- Kitas
- Schulen
- Firmen
- Oder Einrichtungen für alte Menschen



Frage-Bogen

Die AWO hat Fragen an Sie.
 Dafür hat die AWO einen Frage-Bogen gemacht.
 Bitte geben Sie uns Ihre Antworten auf die Fragen.

So können Sie antworten.
 Kreuzen Sie bitte das Kästchen an,
 wo die Antwort für Sie stimmt.



Für Ihre Antworten gibt es 3 Möglichkeiten.
 Hier erklären wir die Antwort-Möglichkeiten:

	<p>Das ist ein Gesicht, das lacht. Wenn Sie dort ankreuzen, bedeutet das: Ja. Ich stimme zu.</p>
	<p>Wenn Sie hier ankreuzen, bedeutet das: Weiß nicht. Oder: Manchmal. Oder: Geht so.</p>
	<p>Dieses Gesicht bedeutet: Nein. Ich stimme nicht zu.</p>

Ist es normal verschieden zu sein?

Ist es in Ihrer Einrichtung
normal verschieden zu sein?

Bitte kreuzen Sie an:



Haben Sie genug Zeit über Inklusion zu reden?

Bitte kreuzen Sie an:



Bekommen Sie Hilfe in Ihrer Einrichtung
wenn es Probleme gibt?

Bitte kreuzen Sie an:



Können Sie überall mitmachen
wo Sie wollen?
Zum Beispiel wenn ein neuer Beirat gewählt wird.

Bitte kreuzen Sie an:







Sind alle Menschen in Ihrer Einrichtung freundlich zu Ihnen?

Bitte kreuzen Sie an:







Erfahrungen und Stärken einbringen

Werden Sie nach Ihren Erfahrungen gefragt?

Bitte kreuzen Sie an:







Haben die Mitarbeiter genug Zeit für Sie?

Bitte kreuzen Sie an:







Gibt es genug Angebote für Sie?

Bitte kreuzen Sie an:



Wird auf Ihre Wünsche eingegangen?

Bitte kreuzen Sie an:



Können Sie mit Ihren Fähigkeiten und Interessen überall mitmachen?

Bitte kreuzen Sie an:



Beim Planen dabei sein

Kann jeder aus unserer Einrichtung beim Planen dabei sein?

Bitte kreuzen Sie an:



Wissen die Mitarbeiter genug über Inklusion?

Bitte kreuzen Sie an:







Machen die Mitarbeiter Sie stark
damit Sie selbstbestimmt mitmachen können?

Bitte kreuzen Sie an:







Sind Sie offen für unterschiedliche Menschen?

Bitte kreuzen Sie an:







Gibt es eine Beschwerde-Stelle
wo Sie über Probleme reden können?

Bitte kreuzen Sie an:







Wissen alle Bescheid über Entscheidungen?

Bitte kreuzen Sie an:



Für die eigenen Rechte stark machen

Wissen die Mitarbeiter darüber Bescheid wie Sie Menschen stark machen können für ihre Rechte zu kämpfen?

Bitte kreuzen Sie an:



Kennen Sie Ihre Rechte?

Bitte kreuzen Sie an:



Bekommen Sie Hilfe um selbst über Ihr Leben entscheiden zu können?

Bitte kreuzen Sie an:



Machen sich die Menschen in Ihrer Einrichtung für ihre Rechte stark?

Bitte kreuzen Sie an:







Können Sie offen Ihre Meinung sagen?

Bitte kreuzen Sie an:







Können sich Sie sich in Ihrer Einrichtung treffen und austauschen?

Bitte kreuzen Sie an:







Die Einrichtungen gut erreichen

Sind unsere Einrichtungen für alle erreichbar?
Zum Beispiel für Rollstuhl-Fahrer.

Bitte kreuzen Sie an:







Haben die Mitarbeiter im Team eine gute Ausbildung um allen Menschen zu helfen?

Bitte kreuzen Sie an:



Kennen die Mitarbeiter sich mit unterschiedlichen Menschen aus?
Zum Beispiel Menschen mit Lernschwierigkeiten.

Bitte kreuzen Sie an:



Sind die Mitarbeiter offen dafür Hindernisse zu beseitigen?
Damit alle mitmachen können.

Bitte kreuzen Sie an:



Können die Menschen in unseren Einrichtungen alle Informationen verstehen?
Zum Beispiel Informationen in Leichter Sprache.

Bitte kreuzen Sie an:







Niemanden ausgrenzen

Werden in Ihrer Einrichtung alle Menschen gleich behandelt?

Bitte kreuzen Sie an:







Machen Sie sich stark
damit es mehr Geld für die Förderung
von schwachen Menschen gibt?

Bitte kreuzen Sie an:







Setzen sich alle
für schwache Menschen ein?

Bitte kreuzen Sie an:



Können die Mitarbeiter eine Schulung machen, wo man lernt
alle Menschen gleich zu behandeln?

Bitte kreuzen Sie an:



Sich austauschen

Gibt es Möglichkeiten sich auszutauschen?

Bitte kreuzen Sie an:



Achten alle die Meinung anderer?

Bitte kreuzen Sie an:



Gehen Sie respektvoll miteinander um?

Bitte kreuzen Sie an:







Sprechen die Mitarbeiter gut über die Arbeit der Anderen?

Bitte kreuzen Sie an:







Helfen sich alle gegenseitig?

Bitte kreuzen Sie an:







Mit anderen Einrichtungen zusammenarbeiten

Wissen andere Vereine von der Einrichtung?

Bitte kreuzen Sie an:







Können andere Vereine die Räume mieten?

Bitte kreuzen Sie an:



Politiker entscheiden oft über uns.
Können Sie mitentscheiden?

Bitte kreuzen Sie an:



Arbeitet die Einrichtung mit anderen Einrichtungen gut zusammen?

Bitte kreuzen Sie an:



Ist es wichtig
sich mit Anderen auszutauschen?

Bitte kreuzen Sie an:







Gute Bedingungen für Inklusion

Gibt es gute Hilfen und gutes Material in Ihrer Einrichtung?

Bitte kreuzen Sie an:







Gibt es in Ihrer Einrichtung gute Bedingungen für alle Menschen?

Bitte kreuzen Sie an:







Wissen die Mitarbeiter genug über Inklusion?

Bitte kreuzen Sie an:



Machen die Mitarbeiter Schulungen zu Inklusion?

Bitte kreuzen Sie an:



Ist die Arbeit der Mitarbeiter nach der Schulung anders?

Bitte kreuzen Sie an:



Erstellt von: AWO Büro Leichte Sprache Berlin
Die Bilder sind von: © Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung Bremen e.V.
Illustrator Stefan Albers, Atelier Fleetinsel, 2013

d. Arbeitsmaterialien in Einfacher Sprache

Was ist Inklusion?

Inklusion ist ein lateinisches Wort und heißt auf Deutsch:

Einbeziehen, Einschließen.

Inklusion bedeutet:

Wir wollen aufeinander zugehen und alle Menschen achten.

Inklusion bedeutet, das Zusammenleben aller Menschen zu fördern. Wir wollen dabei den Blick auf alle Menschen lenken.

Inklusion heißt: Jeder Mensch soll sich nach seinen Möglichkeiten entwickeln. Jeder soll so leben können, wie er möchte.

Vertrag über die Rechte von Menschen

Im Jahr 2009 hat die deutsche Regierung eine Vereinbarung der vereinten Nationen unterschrieben. Die Vereinbarung heißt UN-Behinderten-Rechtkonvention. Sie regelt die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Die AWO unterstützt die UN-Konvention und muss sich daran halten. Wir sehen Inklusion als ein Menschenrecht für alle an. Das heißt, alle Menschen haben das Recht auf Teilhabe an der Gesellschaft. Das gilt für alle Bereiche der Gesellschaft und der Politik.

Die AWO arbeitet aktiv daran, diese Idee im Zusammenleben der Menschen zu verankern. Wir legen bei unserer Arbeit großen Wert auf Solidarität, Freiheit und Gerechtigkeit. Die Menschen sollen einander achten und sich füreinander einsetzen.

In unseren Einrichtungen achten wir darauf, dass jeder Mensch so leben kann, wie er möchte. Wir unterstützen die Menschen dabei, sich für ihre Rechte starkzumachen.

Deshalb arbeitet die AWO mit freiwilligen Mitarbeiter*innen zusammen. Mit der freiwilligen Arbeit will die AWO ein gutes Vorbild sein, damit mehr Menschen Verantwortung füreinander übernehmen.

Die AWO will niemanden ausgrenzen

In Deutschland haben immer noch nicht alle Menschen das Recht auf Inklusion. Manche Menschen werden von der Gesellschaft ausgegrenzt, zum Beispiel Menschen mit Behinderungen. Sie brauchen manchmal Unterstützung. Sie müssen beweisen, dass sie Probleme haben. Sonst bekommen sie kein Geld für die besondere Betreuung.

Inklusion bedeutet, dass alle Menschen die Hilfe bekommen, die sie brauchen. Inklusion heißt, dass Menschen mit Behinderungen sich nicht an die Mehrheit der Menschen anpassen müssen. Es ist normal, verschieden zu sein. Darauf muss die AWO aufmerksam machen.

Besondere Einrichtungen mit einer besonderen Förderung darf es weiter geben, zum Beispiel Förderschulen oder Werkstätten für Menschen mit Behinderungen. Diese Einrichtungen sollen aber die Idee der Inklusion unterstützen und sich danach verhalten.

Es muss gute Bedingungen für Inklusion geben.

Zum Beispiel:

- barrierefreie Wohnungen
- gut ausgebauter öffentlicher Verkehr
- Personal mit einer guten Ausbildung
- Geld für gute Ausbildungen und mehr Personal

Für Inklusion ist eine gute Zusammenarbeit und ein guter Austausch in unseren Einrichtungen wichtig. Inklusion ist das Ziel, und der Weg dorthin braucht Zeit.

Wo ist Inklusion noch wichtig?

Inklusion gibt es in drei Bereichen:

- **Bereich Kultur**

Hier werden die Werte festgelegt, die für Inklusion wichtig sind:

zum Beispiel Achtung vor anderen Menschen, gerechtes Leben und solidarisches Miteinander.

- **Bereich Struktur**

Die Struktur soll die richtigen Rahmenbedingungen schaffen, um das Miteinander aller Menschen zu ermöglichen.

- **Bereich Praxis**

Die Praxis ist das tägliche Leben und Arbeiten. In der Praxis wollen wir die Kultur der Inklusion anwenden.

Die AWO hat Fragen an Sie.
Dafür hat die AWO einen Fragebogen gemacht.
Bitte geben Sie uns Ihre Antworten auf die Fragen.

So können Sie antworten.
Kreuzen Sie bitte das Kästchen an,
wo die Antwort für Sie stimmt.



	Das sind die Fragen:	ja	weiß nicht	Nein
Gedanken zum Thema Inklusion	Menschen sind verschieden. Ist das für uns normal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Haben wir genug Zeit, mit anderen über Ideen zur Inklusion zu reden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Unterstützen wir Menschen in unserer Einrichtung, wenn sie Probleme haben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Wollen wir, dass Menschen in unserer Einrichtung an der Gesellschaft teilhaben können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sind wir freundlich, wenn andere Menschen uns in unserer Einrichtung besuchen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erfahrungen und Wissen	Nutzen wir unsere Erfahrungen und unser Wissen für die Arbeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Haben wir genug Zeit, über das Leben anderer Menschen zu reden? Zum Beispiel darüber, wo andere Menschen früher gewohnt haben. Oder wie diese Menschen aufgewachsen sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Können wir allen Menschen in unserer Einrichtung die Angebote machen, die sie brauchen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Menschen haben verschiedene Bedürfnisse. Zum Beispiel müssen Frauen ihre Kinder manchmal stillen. Menschen mit einer anderen Religion wollen beten. Nehmen wir Rücksicht auf diese Bedürfnisse?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Hat bei uns jeder die Möglichkeit, mitzuwirken und seine Stärken zu nutzen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Das sind die Fragen:	ja	weiß nicht	Nein
Teilhabe und Mitmachen	In den Einrichtungen werden Pläne gemacht. Für die Pläne gibt es Ziele. Können alle bei der Planung mitmachen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Achten wir darauf, dass die Menschen selbstständig entscheiden können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Manchmal macht jemand etwas anders, als wir das kennen. Sind wir offen für neue Dinge?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gibt es eine Ansprechperson, an die man sich bei Fragen wenden kann? Oder bei der man sich beschweren kann?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ist es uns wichtig, dass alle über Entscheidungen Bescheid wissen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rechte anderer Menschen stärken	Jeder Menschen hat das Recht auf Teilhabe. Wir wollen Mut machen, das Recht wahrzunehmen. Wissen wir, wie wir die Rechte anderer Menschen stärken können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Kennen alle Menschen in unserer Einrichtung ihre Rechte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ist es uns wichtig, dass die Menschen in unserer Einrichtung selbstständig sein können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ist es uns wichtig, dass die Menschen in unserer Einrichtung wissen, was sie wollen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Können sich die Menschen in unserer Einrichtung treffen und sich austauschen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilhabe ohne Hindernisse	Kann jeder unsere Einrichtung gut erreichen? Zum Beispiel Menschen im Rollstuhl. Oder blinde Menschen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Achten wir darauf, dass Mitarbeiter mit verschiedenen Erfahrungen und Ausbildungen im Team arbeiten? Zum Beispiel Mitarbeiter, die Blindenschrift beherrschen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gestalten wir unsere Angebote so, dass möglichst viele Menschen daran teilnehmen können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sind wir bereit, Hindernisse abzubauen, damit alle Menschen teilhaben können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Schreiben wir unsere Informationen so verständlich, dass sie jeder verstehen kann?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Das sind die Fragen:	ja	weiß nicht	Nein
Gegen schlechtere Behandlung von anderen Menschen sein	Menschen, die anders sind, werden oft schlechter behandelt. Zum Beispiel Menschen aus anderen Ländern, Menschen die wenig Geld oder eine Behinderung haben. Tun wir etwas dagegen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Arbeiten wir auf gleicher Augenhöhe mit den Menschen in unserer Einrichtung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Setzen wir uns dafür ein, dass Menschen in unseren Einrichtungen Geld für Hilfen bekommen, ohne dass sie ihre besonderen Probleme nennen müssen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Achten wir darauf, dass niemand schlechter behandelt wird als andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Wollen wir mehr darüber lernen, auf welche Arten einzelne Menschen schlechter behandelt werden als andere?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Im Team zusammenarbeiten	Arbeiten die Mitarbeiter in unserer Einrichtung gut zusammen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Können alle in unserem Team ihre Meinung sagen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Haben wir genügend Gelegenheit, miteinander zu reden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Unterstützen wir uns gegenseitig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Achten wir uns gegenseitig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mit anderen Einrichtungen zusammentun	Kennen die Menschen in Ihrer Nachbarschaft unsere Arbeit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Können auch Menschen von außen unsere Räume nutzen oder bei uns mitmachen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Können wir mitreden, wenn Politiker über unsere Einrichtung entscheiden wollen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Arbeiten wir mit anderen Einrichtungen zusammen, die auch soziale Arbeit machen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ist es uns wichtig, dass wir mit anderen Ihre Erfahrungen austauschen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Das sind die Fragen:	ja	weiß nicht	Nein
Rahmen-Bedingungen für Inklusion	Nutzen wir die Bedingungen für Inklusion, die es schon gibt? Zum Beispiel gute Räume oder gutes Material.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Gibt es gute Bedingungen, damit Menschen ihre Bedürfnisse ausüben können? Zum Beispiel wenn eine Mutter ihr Kind stillen möchte oder jemand besondere Ruhe braucht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Nehmen wir an Weiterbildungen zum Thema Inklusion teil?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Wissen wir, welche Bedingungen wir für Inklusion brauchen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Sorgen wir dafür, dass die Rahmen-Bedingungen für Inklusion besser werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

e. Materialien zu den Methoden

Arbeitsmaterialien zur Methode: Gemeinsamkeiten und Unterschiede

Vorschläge für Aussagen

... können gut kochen.	... haben am meisten AIDS.
... benutzen oft Schimpfwörter.	... denken immer und überall an Sex.
... können gute Eltern sein.	... sind nicht zufrieden mit dem eigenen Körper.
... können treu sein.	... achten nur auf das Äußere.
... tratschen zu viel.	... sind sensibler als andere.
... haben keine Ahnung von Technik.	... sind unspornlich.

Arbeitsmaterialien zur
Methode: Gemein-
samkeiten und
Unterschiede

Quelle: GLADT e. V.
Kluckstraße 11
www.hej-berlin.de
www.gladt.de

Gays & Lesbians aus der
Türkei e. V.
10785 Berlin
info@hej-berlin.de
Tel.: +49-30-26 55 66 33

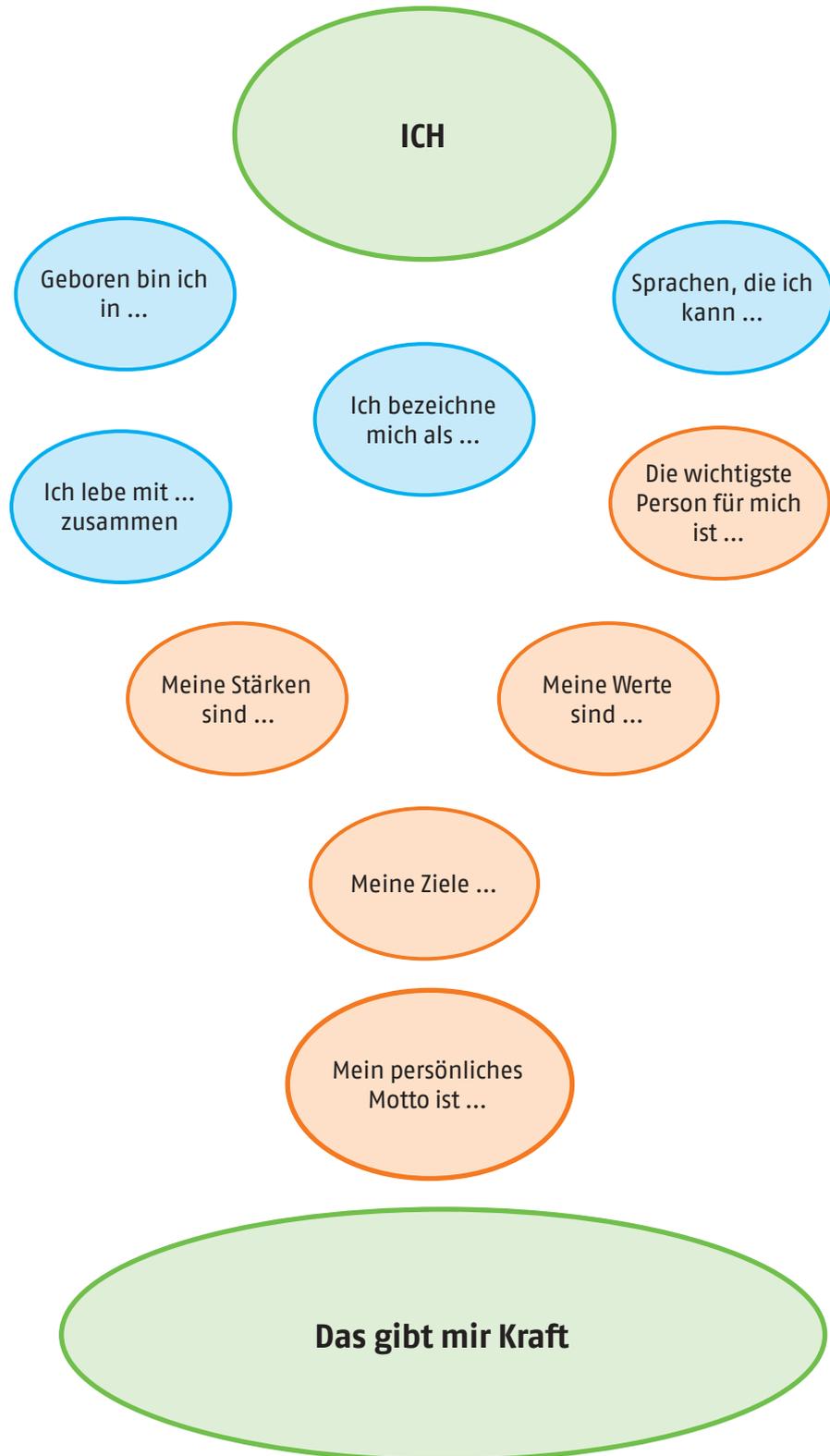
Kopiervorlage

Arbeitsmaterialien zur
Methode: Her/His History

Arbeitsmaterialien zur Methode: **Her/His History**

STAMMBAUM

Vorschlag für eine grafische Darstellung



Quelle: GLADT e. V.
Kluckstraße 11
www.hej-berlin.de
www.gladt.de

Gays & Lesbians aus der
Türkei e. V.
10785 Berlin
info@hej-berlin.de
Tel.: +49-30-26 55 66 33

Kopiervorlage

Ausführliche Beschreibung und Arbeitsmaterialien zu der Methode: **Ein Schritt nach vorn**

Ausführliche Beschreibung und Arbeitsmaterialien zur Methode:
Ein Schritt nach vorn

Kurzbeschreibung: Diese Übung dient dazu, gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse, Privilegierungen und Deprivilegierungen (Benachteiligung) zu verdeutlichen und für ungleiche Chancenverteilung in der Gesellschaft zu sensibilisieren.

Rahmenbedingungen:

Zeit: 75 min

Gruppe: 12–25 Teilnehmende ab 14 Jahren

Material: Anlage „Identitätsbausteinchen“ und eine Kopie der Anlage mit den Fragen

Raum: Der Raum muss genug Platz dafür bieten, dass sich alle Teilnehmer*innen in einer Reihe aufstellen können und von dort aus mindestens 8 m nach vorn gehen können.

Ziele:

- Einfühlung in die realen Lebensbedingungen gesellschaftlicher Minderheiten oder kultureller Gruppen
- Förderung von Empathie mit Menschen, die nicht zur Mehrheitsgesellschaft gehören
- Reflexion der eigenen Position in der Gesellschaft
- Reflexion und Verstehen gesellschaftlicher Verhältnisse

Vorbereitung

Die vorgeschlagenen Identitätsbausteinchen sind in vier Gruppen geteilt (Anlage I: Herkunft, Alter und sexuelle Orientierung; Anlage II: Bildungsgrad, Beruf; Anlage III: Religion / Weltanschauung und Geschlecht; Anlage IV: körperliche Beeinträchtigungen und sozialer Status). Hierbei handelt es sich um Vorschläge. Sie können je nach Zusammensetzung der Gruppe verändert oder ergänzt werden.

Wichtig ist, dass möglichst viele Differenzlinien (wie: Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Alter, Herkunft, sexuelle Orientierung, Hautfarbe, Bildungsgrad, sozialer Status etc.) angesprochen werden. Auch die vorgeschlagenen Spielfragen (siehe Arbeitsblatt „Spielfragen“) sollten an die jeweilige Gruppe bzw. das Thema, um das es vorrangig gehen soll, angepasst werden. Es hat sich bewährt, etwa 15 Fragen zu stellen.

Ablauf der Übung

Alle Teilnehmer*innen ziehen jeweils eine Rollenkarte aus den vier Kategorien. Die Zusammenstellung ergibt die Rolle, in die die Teilnehmer*innen für die Übung schlüpfen werden. Die Teilnehmenden sollen sich in ihre Rolle hineinversetzen. Zur Unterstützung können sie die Augen schließen; Sie können folgende oder ähnliche Fragen stellen, um den Prozess zu beschleunigen:

- Wie heißt du?
- Wie war deine Kindheit?
- Wie sieht dein Alltag aus?
- Wo lebst du?
- Was machst du in Deiner Freizeit?

Die Karten sollen niemandem gezeigt werden, es soll auch kein Gespräch über die „neue“ Identität stattfinden.

Dann stellen sich die Teilnehmer*innen in einer Reihe an einer Wand des Raumes auf. Kündigen Sie an, dass nun mehrere Fragen gestellt werden. Alle, die in ihrer Rolle eine Frage mit „Ja“ beantworten können, gehen einen Schritt vor. Antworten sie dagegen mit „Nein“ oder wissen sie die Antwort nicht bzw. sind sie unsicher, so bleiben sie stehen. Es geht bei der Beantwortung der Fragen um eine subjektive Einschätzung, die wichtiger ist als sachliche Richtigkeit.

Stellen Sie nun der Reihe nach die Fragen. Lassen Sie den Teilnehmenden nach jeder Frage einen Moment Zeit, um die Frage für sich im Stillen zu beantworten, und fordern Sie sie dann auf, ggf. einen Schritt vorzugehen.

Stellen Sie alle Fragen, die Sie ausgewählt haben. Die Teilnehmer*innen gehen schweigend nach vorn oder bleiben stehen. Sie sollen dabei ihre Rolle immer noch für sich behalten. Wenn alle Fragen gestellt sind, bleiben die Teilnehmenden für den ersten Teil der Auswertung in ihrer Rolle an ihrem Platz stehen.

Auswertung – Phase 1

Die Auswertung erfolgt zunächst an dem Ort, wo die Teilnehmenden in ihrer Rolle stehen geblieben sind. Fordern Sie sie auf, ihre eigene Position für sich selbst zu reflektieren:

- Schaut euch einmal um, wo ihr gerade steht. Wo stehen die anderen? Wie fühlt sich das an?

Gehen Sie nun auf das Spielfeld und sprechen Sie einzelne Personen bezüglich ihrer Position an. Dabei sollten sowohl Personen, die ganz vorne stehen, als auch solche, die weit zurückgeblieben sind, sowie Personen aus dem Mittelfeld angesprochen werden (wenn die Gruppe relativ klein ist, können auch alle befragt werden).

- Wie fühlst du dich (innerhalb deiner Rolle)?
- Wie ist es, so weit vorne zu sein? Oder wie ist es, immer nicht voranzukommen?

- Wann haben diejenigen, die häufig einen Schritt nach vorne machten, festgestellt, dass andere nicht so schnell vorwärts kamen wie sie?
- Wann haben diejenigen, die weit hinten blieben, gemerkt, dass die anderen schneller vorwärtskamen?

Nachdem sich die Einzelnen zu ihrer Position geäußert haben, werden sie gebeten, ihre Rolle den anderen in der Gruppe vorzustellen. Die hinten Stehenden bemerken meist schnell, dass sie zurückbleiben, während die Vorderen häufig erst zum Schluss bemerken, dass andere nicht mitkommen. An dieser Stelle sollte darauf hingewiesen werden, dass auch in der Realität denjenigen in privilegierten Positionen häufig ihre Privilegien so selbstverständlich sind, dass sie sie überhaupt nicht wahrnehmen, wohingegen diejenigen in marginalisierten Positionen ihre Depri- vilerung meist alltäglich spüren.

Auswertung – Phase 2

Für den zweiten Teil der Auswertung sollten die Teilnehmer*innen ihre Rollen „ab- schütteln“, „ausziehen“ oder „abstreifen“ und „wegwerfen“, um aus den Rollen herauszukommen. Die weitere Auswertung findet im Stuhlkreis im Plenum statt.

Allgemein

- Wie ist es euch mit der Übung ergangen?
- Konntet ihr euch in die Situation / en der von euch gespielten Perso- nen / Rollen hineinversetzen?
- Konntet ihr euch die jeweiligen Lebensbedingungen vorstellen? Was war unklar, wo wart ihr euch unsicher?
- Wie leicht oder schwer war es einzuschätzen, ob ihr einen Schritt nach vorn machen könnt?
- Wo wart ihr euch unsicher?
- Welche Fragen sind euch besonders im Gedächtnis geblieben?

Bilder und Stereotype zu den einzelnen Rollen

- Woher hattet ihr die Informationen über die Lebenssituation der gezeich- neten Rollen?
- Warum wissen wir über bestimmte Personen / Rollen viel, und über andere gar nichts? (Hier kann auf die Bedeutung der Medien eingegangen wer- den.)

Übertragung auf die gesellschaftliche Realität

- Was hat dich in deinem Handeln eingeschränkt? (Bedeutung von Diffe- renzlinien entlang von Kategorien wie Staatsangehörigkeit, Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, Religion, sozialer und finanzieller Status etc.)
- Inwiefern spiegelt die Übung deiner Meinung nach die Gesellschaft wider?
- Welche Möglichkeiten zur Veränderung ihrer Situation haben die verschie- denen Gruppen oder Individuen? Worauf haben sie keinen Einfluss?
- Was sollte sich ändern? Was können wir ändern?

Übertragung auf die eigene Situation

- Wo würdest du selbst stehen, wenn du diese Übung ohne Rollenkarte als du selbst mitgemacht hättest?
- Wie könntest du mit deinen eigenen Privilegien verantwortungsvoll und konstruktiv umgehen?
- Wie könntest du deiner Marginalisierung entgegentreten?

Abschluss

Subjektive Möglichkeitsräume: Auch wenn durch soziale Positionierungen bestimmte Handlungsspielräume durch Privilegierung und Deprivilegierung (Benachteiligung) festgelegt sind, haben Individuen dennoch die Möglichkeit, ihre Positionen unterschiedlich zu nutzen, denn strukturelle Begrenzungen schließen individuelle Möglichkeitsräume nicht aus. Allerdings sind trotzdem nicht alle „ihres Glückes Schmied“, denn unterschiedliche strukturelle Ausgangspositionen haben starken Einfluss auf die individuellen Handlungsspielräume.

Hinweise / Was ist zu beachten?

Bitte achten Sie sehr darauf, dass die Teilnehmer*innen wissen, dass es sich hier um eine subjektive Einschätzung handelt, nicht um sachliche Richtigkeit! Die Übung kann eigene Erfahrungen von Ausschluss und Handlungsbeschränkungen ins Gedächtnis rufen. Deshalb sollte genügend Zeit für die Auswertung eingeplant werden, um unterschiedliche Erfahrungen, deren Bewertungen und Konsequenzen diskutieren zu können.

Optional

Die hier vorgeschlagenen Rollen sind zum Teil klischeehaft. Einerseits kann dadurch das Einfühlen erleichtert werden. Andererseits werden Rollenklischees durch die Rollenbeispiele wiederholt und nicht aufgebrochen. Stellen Sie Ihre eigenen Bausteine her! Einzelne Rollen, die entstehen, können auf den ersten Blick sehr unrealistisch sein. Thematisieren Sie in diesem Fall, wie untypisch einige Identitäten nun einmal sind.

Im Anschluss an die Auswertung kann die Übung ein zweites Mal durchgeführt werden, wobei die Teilnehmenden keine Rollenkarten bekommen, sondern in ihrer eigenen Person die Fragen beantworten. Auf diese Weise kann die eigene gesellschaftliche Positionierung und die damit einhergehende Macht der Teilnehmenden herausgearbeitet werden. Zudem können je eigene Handlungsspielräume deutlich gemacht werden.

Wenn die Gruppe groß genug ist, kann die Gruppe sich auch kreisförmig aufstellen und bei der Hand fassen. Fragen, die mit „Ja“ beantwortet werden können, führen dazu, dass die Teilnehmer*innen in Richtung Mitte fortschreiten. Ab einem bestimmten Zeitpunkt wird es dazu kommen, dass einige fühlbar zurückgelassen werden müssen.

ANLAGE I – Herkunft, Alter und sexuelle Orientierung: Ein Schritt nach vorn

türkisch, 70, homosexuell	bosnisch, 45, heterosexuell	russisch, 40, heterosexuell	weiß-deutsch, 30, heterosexuell	türkisch, 33, bisexuell
weiß-deutsch, 22, heterosexuell	polnisch, 60, heterosexuell	indisch, 22, heterosexuell	russisch, 40, asexuell	weiß-deutsch, 37, heterosexuell
afrodeutsch, 33, bisexuell	weiß-deutsch, 33, heterosexuell	kroatisch, 32, homosexuell	kurdisch, 55, multisexuell	palästinensisch, 30, homosexuell
vietnamesisch, 40, multisexuell	sudanesisch, 24, asexuell	spanisch, 24, heterosexuell	kurdisch, 18, heterosexuell	weiß-deutsch, 65, heterosexuell
palästinensisch, 25, heterosexuell	schweizerisch, 22, homosexuell	weiß-deutsch, 55, heterosexuell	kurdisch, 25, heterosexuell	türkisch, 24, bisexuell

Kopiervorlage

ANLAGE II – Bildungsgrad, Beruf: Ein Schritt nach vorn

Mittlere Reife	kein Schulabschluss	Schule abgebrochen	Hauptschulabschluss	ausländischer Schulabschluss
selbstständig	freie*r Musiker*in	arbeitslos, Hartz-IV-Empfänger	Lehrer*in	arbeitet in Fabrik, Schicht-Arbeit
ausländischer Schulabschluss	Beamtin / Beamter	arbeitet in Fabrik, Schicht-Arbeit	Hauptschulabschluss	Schule abgebrochen
Ärztin / Arzt	Krankenpfleger / -schwester	Arbeiter*in	ausländischer Schulabschluss	Mittlere Reife
arbeitslos, Hartz-IV-Empfänger	Berliner Abitur	selbstständig	Sexarbeiter*in	bayerisches Abitur

ANLAGE III – Religion / Weltanschauung und Geschlecht: Ein Schritt nach vorn

muslimisch, Cis-frau	jesidisch, Cis-frau	muslimisch, Cis-mann	atheistisch, Cis-mann	jesidisch, GenderQueer
katholisch, Inter	alevitisch, Cis-frau	jüdisch, Cis-frau	christlich-orthodox, trans*-mann	buddhistisch, trans*-frau
katholisch, Cis-Frau	atheistisch, Cis-frau	buddhistisch, Cis-mann	atheistisch, Cis-frau	keine Religion, GenderQueer
christlich-orthodox Cis-mann	atheistisch, Cis-mann	evangelisch, Inter	atheistisch, Cis-mann	jüdisch, Cis-mann
keine Religion, Cis-frau	jüdisch, Cis-mann	katholisch, Cis-mann	evangelisch, trans*-frau	jüdisch, Cis-frau

Kopiervorlage

ANLAGE IV – Körperliche Beeinträchtigungen und sozialer Status: Ein Schritt nach vorn

keine körperliche Beeinträchtigung	Schizophrenie	drogenabhängig	Rheuma	soziophob
keine Kinder	zwei Kinder	magersüchtig	halbseitig gelähmt	ADHS
Verfolgungswahn	Lernschwäche	Down-Syndrom	keine körperliche Beeinträchtigung	Glasknochenkrankheit
Neurodermitis	sieben Kinder	Arthrose	geistige Behinderung	ein Kind im Rollstuhl
Mehrfachbehinderung	HIV-positiv	keine körperliche Beeinträchtigung	ein Kind mit Down-Syndrom	Depression

ANLAGE V – FRAGEN: Ein Schritt nach vorn

Kannst du

- dein Leben fünf Jahre im Voraus planen?
- deine*n Partner*in ohne Vorbehalte auf der Straße küssen?
- deinen Wohnort / deine Wohnung frei wählen?
- offen und ohne Probleme deine Religion leben?
- ganz selbstverständlich davon ausgehen, dass du / deine soziale Gruppe in Zeitungsberichten mitgedacht wirst / wird?
- bei der nächsten Abgeordnetenhaus-Wahl wählen?
- in jede Disko reinkommen, in die du reinwillst?
- relativ problemlos einen Ausbildungsplatz oder eine Arbeitsstelle annehmen?
- ein Kind adoptieren?
- an einer Hochschule studieren?
- davon ausgehen, dass dir wichtige Informationen in der Sprache übermittelt werden, die du am besten kannst?
- davon ausgehen, dass du in der Schule nicht diskriminiert wirst?
- dich sicher fühlen vor sexueller Belästigung und Übergriffen am Arbeitsplatz oder auf dem Weg zur Arbeit?
- sicher sein, das Beratungsangebot ohne Probleme vor Ort wahrzunehmen, auch wenn die für dich wichtige Beratungseinrichtung sich im dritten Stock eines Gebäudes ohne Fahrstuhl befindet?
- ohne Schwierigkeiten eine öffentliche Toilette nutzen?
- sichergehen, dass du mit dem richtigen Pronomen angesprochen wirst?
- selber entscheiden, welche Operationen an deinem Körper durchgeführt werden?
- sicher sein, den gleichen Lohn für die gleiche Arbeit zu bekommen wie deine Kollegen?
- davon ausgehen, aufgrund deines Aussehens nicht als faul oder krank stigmatisiert zu werden?
- mit Billigfliegern in den Urlaub fliegen?
- in das Kino deiner Wahl gehen?
- Konzerte besuchen?
- die Schule in deinem Wohnbezirk besuchen?
- dir deine Ausbildung und Ausbildungsstätte selbst auswählen?
- in einem Bereich arbeiten, der dich interessiert?
- sichergehen, dass dein Körper nicht nach seiner Erwerbsfähigkeit kategorisiert wird?
- öffentliche Bibliotheken besuchen?
- dich in der Öffentlichkeit bewegen, ohne dass dir ständig Hilfe aufgezwungen wird?
- eine Familie gründen?
- sichergehen, dass niemand deine Sexualität ekelhaft findet?
- davon ausgehen, dass es als normal angesehen wird, dass du eine Sexualität hast?
- sichergehen, dass du ernst genommen wirst?
- positive Darstellungen deines Körpers in den Medien finden?
- Menschen begegnen, die dich nicht entweder ablehnen oder besonders interessant finden, weil du so bist, wie du bist?
- sichergehen, dass es respektiert wird, wenn du „Nein“ sagst?

Quelle: Die Materialien für diese Variante der Methode sind entwickelt worden von der Initiative Intersektionale Pädagogik (i-Päd), Berlin. <http://ipaed.blogspot.de> und www.i-paed-berlin.de

Kopiervorlage

Arbeitsmaterialien
zur Methode: Was ist
deutsch?

Arbeitsmaterialien zur Methode: Was ist deutsch?

Was ist deutsch? Tannenbäume? Reiseträume? Kühler Verstand? Kaltes Herz? Tief-sinn? Minderwertigkeitskomplexe? Minderheitenschutz? Geltungssucht? Solingen? Vergesslichkeit? Perfektionismus? Rechthaberei? Luftbrücke? Sozialhilfe? Wirtschaftswunder? Glücksspirale? Berlinale? Milchzentrale Volkswagen? Volkxküche? Doitschland den Doitschen? Eitelkeit? Kinderliebe? Die Mauer? Beifallklatzende Zuschauer? Demokratie? Saubermachen? Magersucht? Fußball ist unser Leben? Dichter und Denker? Sich schlechter machen, als man ist? Ich immer schuldig fühlen? Arbeitswut? Steuerbetrug? Liebesentzug? Muskelkraft? Erfindergeist? Dauerfrust? Moralprediger? Großzügig zu eigenen Fehlern stehen? Beim Nachbarn mal die Blumen gießen? Hunger aus den harten Zeiten kennen? Brandbomben? Heimatliebe? Heimtücke? Kindergärten? Ehrlichkeit? Pflichtbewusstsein? Ich? Ohne Fleiß kein Preis? Reisen ins Ausland? Herzlichkeit? Schönheit? Toleranz? DIN-Norm? Nonkonform? Hochform? Pracowici? Szwaby? Szkopy? Mangiakrauti? Crucco? Pata-tes Alman? In Weiß heiraten? Jede Mode mitmachen? Sorglos? Hemmungslos? Seinen Mann stehen? Nachbarschaftshilfe? Neid? Niveau? Nivea? Feierabend? Nach etwas Höherem streben? Anderen davonfahren? Anderen an den Karren fahren? Lothar Matthäus? Zur Tat schreiten, statt etwas tun? Erbsenzählen? Kinder quälen? Auf die Tube drücken? Reinen Tisch machen? Sich mit anderen an einen Tisch setzen? Dem anderen eine Grube graben? Fackelzüge? Bierkrüge? Bierkrüge? Gelassenheit? Humor? Gute Laune haben? Vogel zeigen? Blasmusik? Sich sauwohl fühlen? Sich aufspielen? Bürokratie? Umweltschmutz? Das Vaterland ist das Himmelreich? Wir brauchen niemanden? Wir kommen alleine zurecht? Auswanderungsland? Einwanderungsland? Sauerkraut? Politikverdrossenheit? Den Nachbarn verklagen? Panikmache? Ehrensache? Uniformen? Mahlzeit sagen? Nicht nachfragen? Vorbild sein? Daneben sein? Nicht locker lassen? Schäferhund? Kritisch sein? Selbstkritisch sein? Lottoschein? Gretchen? Grundsätze haben? Ein Grundgesetz haben? Das Verfassungsgericht anrufen? Über sich hinauswachsen? Wachsamkeit? Hingabe? Aufgabe? Über seine Verhältnisse leben? Ausländerhass? Offenheit? Betroffenheit? Baseballschläger? Schinkenhäger? Entwicklungshilfe? Nächstenliebe? Seitenhiebe? Hungerkur? Saufftour? Rostock? Brathähnchen? Hilfsbereitschaft? Tagesschau? Fahrradklau? Stahlhelm? Tierliebe? Menschlichkeit? Sentimentalität? Reizbarkeit? Autonome? Kuhglocken? Tütensuppe? Kampfsportgruppe? Erster Weltkrieg? Zweiter Weltkrieg? Gleiche Rechte nur für mich? Gleiche Pflichten nur für dich? Faulenzen? Richter und Henker? Gastfreundschaft? Die Grenzen dicht machen? Sich Mut ansaufen? Den Verstand unterlaufen? Familienbande? Bandenkriege? Möchtegern? Hitlergruß? Sündenbocksuchen? Unsicherheit? Visionen haben? Bei anderen nie die Vorzüge sehen? Fremdes nur mit Vorsicht genießen? Bei Elendsberichten die Programmtaste drücken? Oder mal das

Scheckbuch zücken? Die Selbstzweifel mit Schnaps wegsülen? Sich danach etwas besser fühlen? Ein Ferienhaus in Spanien? Das Auto aus Japan? Bäuche? Räusche? Sich zu Hause fühlen? Sich fremd fühlen? Fremde Kulturen anregend finden? Sich über alles aufregen, was anders ist? Auf dem rechten Auge blind sein? Sich damit entschuldigen, dass die Franzosen oder Italiener oder Engländer oder die Holländer oder die Amerikaner oder alle anderen auch nicht besser sind? Das Ladenschlussgesetz ehren? TÜV-Kontrolle? Frühlingsrolle? Trauerkloß? Ausländer zusammen mit Deutschen? Osis gegen Wessis? Wessis gegen Osis? BVG? BKA? FKK? MTV? Nach etwas Höherem streben? An Vorurteilen kleben? Zupacken? Nichts davon wissen wollen? Anthony Yeboah? Roy Black? Roberto Blanco? Mit den Reifen quietschen? Am Stammtisch den wilden Stier machen? Auf eine glückliche Zukunft setzen? Angst vor der Zukunft haben? Eine bessere Ausbildung haben? Nie genug haben? Zumachen? Datenschutz? Alles wollen? Alles verwalten? Butterberg? Gartenzwerg? Unter sich bleiben? Aus sich herausgehen? Unfrieden stiften? Saubermänner? Das Wandern ist des Müllers Lust? Willst Du nicht mein Bruder sein, dann schlag ich Dir den Schädel ein? Abrechnen? Blaumachen? Auf Paragraphen reiten? Sich Mühe geben? Mehr Schein als Sein? Bundesbahn? Autowahn? Käffchen? Bierchen? Wir sind die Größten? Unter die Gürtellinie zielen?

Schulschwänzen? Kaugummi? Baggersee? Hip-Hop? Arbeitslosigkeit? Geiz ist geil? Hartz IV? Happy Slapping? Videoüberwachung? Asylsuchende krankenhaureif schlagen? Punk? Pisa Studie? Kinder schlagen? Einkaufszentrum? Tante Emma Laden? Döner Laden? Pizza? Eisbein mit Sauerkraut? Berlin-Brandenburg Ticket? Glücklich sein? Verliebt sein? Datsche am Wochenende? David Odonkor? Gerald Asamoah? Lukas Podolski? Jens Nowotny? Birgit Prinz? Xavier Naidoo? Sushi? Hamburger mit Ketchup? Eckkneipe?

Quelle: Initiative Intersektionale Pädagogik (i-Päd), Berlin.
<http://ipaed.blogspot.de>
 und www.i-paed-berlin.de

Kopiervorlage

Arbeitsmaterialien
zur Methode:
Rassismusbarometer

Arbeitsmaterialien zur Methode: **Rassismusbarometer**

Fragenliste für das Rassismusbarometer

[eine Auswahl]

1. Ist das Rassismus, wenn eine Gruppe von Nazis einen farbigen Menschen zum Spaß durch das Dorf jagt?
2. Es gibt ein paar Nazis, die übertreiben, aber Deutschland ist nicht rassistisch!
3. Ist das Rassismus, wenn eine Klasse einen Mitschüler mit Worten fertigmacht?
4. Ist das Rassismus, wenn ein Mann gemeine, abwertende Witze über Frauen erzählt?
5. Ist das Rassismus, wenn ein Lehrer zu einem Schüler sagt: „Lern erst einmal Deutsch, bevor du mit mir redest“?
6. Ist das Rassismus, wenn ein Rollstuhlfahrer ein Kaufhaus nicht betreten kann, weil es keine Fahrstühle, sondern nur Rolltreppen gibt?
7. Ist ein Junge, der ein Mädchen „Fotze“ nennt, rassistisch?
8. Sind Migrant*innen gewalttätiger als Deutsche?
9. Der Islam ist eine gefährlichere Religion als das Christentum?
10. Schwarze können besser tanzen als Weiße?
11. Polen klauen mehr als Deutsche?
12. Es gibt Rassismus, weil es Ausländer gibt?
13. Wer sich nicht benehmen kann, sollte abgeschoben werden? [auch Deutsche?]
14. Die CDU ist rassistisch?
15. Deutschland ist ein sehr reiches Land und sollte mehr Flüchtlinge aufnehmen als ärmere Länder?
16. Ist das in Ordnung, wenn ein Nachbar Asylbewerber vor der Polizei versteckt?
17. Wer viel Hip-Hop hört, hat nichts gegen Ausländer?
18. Ich bin rassistisch?

Quelle: Initiative Intersektionale Pädagogik (i-Päd), Berlin.
<http://ipaed.blogspot.de>
und www.i-paed-berlin.de

Kopiervorlage

f. Literatur und Arbeitsmaterialien

Methodenliteratur

Methodische Grundlagen – Basisliteratur

Anne Frank Haus (Hrsg.): Das bin ich – international. Ein multimediales Materialpaket zum interkulturellen Lernen für 4- bis 8jährige Kinder. Amsterdam 2001.

Arbeitsgruppe SOS Rassismus NRW: Spiele, Impulse und Übungen zur Thematisierung von Gewalt und Rassismus in der Jugendarbeit. Schule und Bildungsarbeit. biblioviel: Bochum 2004.

Bochmann, Reinhard / Kirchmann, Ruth: Kooperatives Lernen in der Grundschule. NDS: Essen 2006.

Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Methodenkoffer zum Bereich Partizipation. Bonn 2014. www.bpb.de/lernen/unterrichten/methodik-didaktik/227/methodenkoffer (letzter Aufruf 06.10.2014).

FiPP e. V. – Fortbildungsinstitut für die pädagogische Praxis (Hrsg.): Wie Vielfalt Schule machen kann. – Handreichungen zur Arbeit mit dem Anti-BIAS-Ansatz an Grundschulen. Berlin 2011.

Franz, Julia Franz / Frieters, Norbert / Scheunpflug, Anette / Tolksdorf, Markus / Antz, Eva-Maria (Hrsg.): Generationen lernen gemeinsam – Methoden für die intergenerationelle Bildungsarbeit. W. Bertelsmann: Bielefeld, 2009.

Höhme-Serke, Evelyn / Beyersdorff, Sabine: Mit Kindern Demokratie leben. Praxisbuch für die Fortbildung von Erzieherinnen und Erziehern. Shaker: Aachen 2011.

Kronauer, Martin (Hrsg.): Inklusion und Weiterbildung. Reflexionen zur gesellschaftlichen Teilhabe in der Gegenwart. Bertelsmann: Bielefeld 2010, S. 9–23.

Kumbier, Dagmar / Schul von Thun, Friedemann (Hrsg.): Interkulturelle Kommunikation: Methoden, Modelle, Beispiele. Rowohlt: Reinbek bei Hamburg 2006.

Landschaftsverband Rheinland (LVR-Dezernat Jugend): Arbeitshilfe: Die offene Ganztagschule als inklusiven Bildungsort entwickeln – Methodenkoffer. Köln 2012; als offenes, „lernendes“ Dokument unter www.inklusion.openentworx.de (letzter Aufruf 06.10.2014).

Landschaftsverband Rheinland (LVR-Dezernat Jugend): Die offene Ganztagschule als inklusiven Bildungsort entwickeln. Köln 2012; als offenes, „lernendes“ Instrument unter www.inklusion.opennetworkx.org (letzter Aufruf 06.10.2014).

Mamerow, Ruth: Projekte mit alten Menschen – kreativ, praxisorientiert, finanzierbar. Urban & Fischer: München 2003.

Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft: Inklusion vor Ort. Der kommunale Index für Inklusion – ein Praxishandbuch. Bonn 2011.

Praxishandbuch Juleica Ausbildung in Berlin: Vorurteilsbewusstes Miteinander in Gruppen – Anregungen zur Inklusion. Juleica Kommission: Berlin 2014.

Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung: Werkzeugkiste Interne Evaluation. Handbuch zur Begleitung interner Evaluationen zum Berliner Bildungsprogramm für die Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern in Tageseinrichtungen bis zu ihrem Schuleintritt. Verlag das Netz: Weimar/Berlin 2010.

Wagner, Petra / Hahn, Stefani / Enßlin, Ute (Hrsg.): Macker, Zicke, Trampeltier ... Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung in Kindertageseinrichtungen. Handbuch für die Fortbildung. Verlag das Netz: Weimar/Berlin 2006.

Winkelmann, Anne Sophie / Reindlmeier, Karin / Sinoplu, Ahmet / Kimmig, Michael: Seminardokumentation Unterschiedlich Verschieden!? – Ein Trainingsseminar zu Vielfalt, Macht und Differenz in der internationalen Jugendarbeit. Europäische Jugendbildungs- und Begegnungsstätte Weimar (EJBW) 2008.

Theoretische
Hintergründe und
weitere Anregungen zu
Inklusion

Theoretische Hintergründe und weitere Anregungen zu Inklusion

Booth, Tony / Ainscow, Mel: Index für Inklusion: Lernen und Teilhabe in der Schule der Vielfalt entwickeln. Übersetzung und Anpassung an die Verhältnisse in Deutschland. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Fachbereich Erziehungswissenschaften. Halle a. d. Saale 2003.

Bourdieu, Pierre: Die verborgenen Mechanismen der Macht. Schriften zur Politik und Kultur. VSA: Hamburg 1992.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft – Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Berlin 2011. www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a740-nationaler-aktionsplan-barrierefrei.pdf?__blob=publicationFile (letzter Aufruf 06.10.2014).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Lebenslagen in Deutschland – Der 2. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Berlin 2005. www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/forschungsprojekt-a332-zweiter-armuts-und-reichtumsbericht.html (letzter Aufruf 06.10.2014).

Castel, Robert: Die Fallstricke des Exklusionsbegriffs. In: Mittelweg 36, Jg. 9, Heft 3, Hamburg 2000, S. 11–25.

Deutsche UNESCO-Kommission e. V. (DUK): Inklusion: Leitlinien für die Bildungspolitik. Bonn 2009. www.unesco.de/fileadmin/medien/Dokumente/Bildung/3110_9_policy_guidelines_deutsch.pdf (letzter Aufruf 06.10.2014).

Giddens, Anthony: Die Frage der sozialen Ungleichheit. Suhrkamp: Frankfurt a. Main 2001.

Hinz, Andreas (2002): Von der Integration zur Inklusion – terminologisches Spiel oder konzeptionelle Weiterentwicklung? In: Zeitschrift für Heilpädagogik, 53, S. 354–361.

Hinz, Andreas (o.J.): Inklusion – mehr als nur ein neues Wort!? http://rmhserver2.netestate.de/koop_jsa/media/raw/inkl_02_09_dannenbeck_inklusion.pdf (letzter Aufruf 06.10.2014).

Hradil, Stefan: Soziale Ungleichheit in Deutschland. Leske + Budrich: Opladen 2001.

Kronauer, Martin: Inklusion – Exklusion. Eine historische und begriffliche Annäherung an die soziale Frage der Gegenwart. In: Martin Kronauer (Hrsg.): Inklusion und Weiterbildung. Reflexionen zur gesellschaftlichen Teilhabe in der Gegenwart. Bertelsmann: Bielefeld 2010, Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung, S. 24–58.

Kronauer, Martin: „Exklusion“ als Kategorie einer kritischen Gesellschaftsanalyse. Vorschläge für eine anstehende Debatte. In: Bude, Heinz/Willisch, Andreas (Hrsg.): Das Problem der Exklusion. Ausgegrenzte, Entbehrliche, Überflüssige. Hamburger Edition: Hamburg 2006, S. 27–45.

Luhmann, Niklas: Die Gesellschaft der Gesellschaft. Suhrkamp: Frankfurt a. Main 1997.

Mayrhofer, Hemma: Soziale Inklusion und Exklusion: Eine (system-) theoretische Unterscheidung als Beobachtungsangebot für die Soziale Arbeit. In: soziales Kapital. wissenschaftliches Journal österreichischer Fachhochschulstudiengänge soziale Arbeit, Nr. 2, St. Pölten 2009. <http://www.soziales-kapital.at/index.php/sozialeskapital/article/viewFile/108/145.pdf> (letzter Aufruf 06.10.2014).

Mensch im Mittelpunkt (MiM)/Verein TAFIE Außerfern (Hrsg.): Herausforderung Unterstützung. Perspektiven auf dem Weg zur Inklusion. EQUAL-Entwicklungspartnerschaft. Lechaschau 2005. <http://bidok.uibk.ac.at/library/mim-broschuere.html#id3051153> (letzter Aufruf 06.10.2014).

Merten, Roland / Scherr, Albert: Einleitung: Inklusion / Exklusion. In: Merten, Roland / Scherr, Albert (Hrsg.): Inklusion und Exklusion in der Sozialen Arbeit. VS: Wiesbaden 2004, S. 7–14.

Nullmeier, Frank: Kritik neoliberaler Menschen- und Gesellschaftsbilder und Konsequenzen für ein neues Verständnis von „sozialer Gerechtigkeit“. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. WISO-Diskurs November 2010. Bonn.

Nussbaum, Martha / Sen, Amartya: The Quality of Life. Clarendon Press: Oxford 1993.

Sander, Alfred: Von der integrativen zur inklusiven Bildung. Internationaler Stand und Konsequenzen für die sonderpädagogische Förderung in Deutschland. In: Hausotter, Annette / Boppel, Werner / Meschenmoser, Helmut (Hrsg.): Perspektiven sonderpädagogischer Förderung in Deutschland. European Agency: Middlefart 2002, S. 142–164. <http://bidok.uibk.ac.at/library/sander-inklusion.html> (letzter Aufruf 06.10.2014).

Scherr, Albert: Exklusionsindividualität, Lebensführung und Soziale Arbeit. In: Merten, Roland / Scherr, Albert (Hrsg.): Inklusion und Exklusion in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden 2004.

Scherr, Albert: Soziale Arbeit als organisierte Hilfe in der funktional differenzierten Gesellschaft. In:

Schröder, Hubertus: Interkulturelle Öffnung und Diversity Management. In: Zeitschrift für Migration und Soziale Arbeit, 3–4. Weinheim 2009, S. 203–211.

Stiftung Sozialpädagogisches Institut (SPI): Vielfalt gestaltet. Handreichung zu Diversity in Schule und Berufsvorbereitung. www.stiftung-spi.de/download/soz-raum/handreicherung_diversity.pdf (letzter Aufruf 06.10.2014).

Tacke, Veronika (Hrsg.): Organisation und gesellschaftliche Differenzierung. Westdeutscher Verlag: Wiesbaden 2001.

UNESCO (1994): The Salamanca Statement and Framework for Action on Special Need Education. Salamanca, Spain, 7–10 June 1994. www.unesco.org/education/pdf/SALAMA_E.PDF (letzter Aufruf 06.10.2014).

Filme

Filme zu Inklusion

Aktion Mensch: „Inklusion – was ist das?“ 80 sec-Film. https://www.aktion-mensch.de/themen-informieren-und-diskutieren/was-ist-inklusion?et_cid=28&et_lid=86206 (letzter Aufruf 06.10.2014).

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Behindern ist heilbar. Berlin 2011. <http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/NAP-Themenheft-11-2011.html> (letzter Aufruf 06.10.2014).

Gielen, Mark: Ein Wiegenlied für Hamza – Kindertagesstätten als Orte der Begegnung. Ein Film des Europäischen Netzwerkes DECET, Video VHS oder DVD. Verlag das Netz: Berlin 2004.

Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): Erklärfilm „Inklusion“. Berlin, dreiminütiger Film. Berlin 2014. www.hochinklusive.boell.de (letzter Aufruf 06.10.2014).

Senator Home Entertainment (Vertrieb Universum Film): Ziemlich beste Freunde, DVD. Berlin 2012.

Wenders, Hella: Berg Fidel. Eine Schule für Alle. Ein Dokumentarfilm (88 min). Verleih gefördert durch: Film- und Medienstiftung NRW/Der Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien. Köln 2011.

Kinderbücher und Spiele

Kinderbücher und
Spiele zu Inklusion

Azun, Serap / Kraus, Anke / Wagner, Petra: Das Familienspiel, Verlag das Netz in Kooperation mit dem Projekt Kinderwelten / INA gGmbH an der FU: Weimar / Berlin 2010. Edition bi:libri – Broschüre, Mehrsprachige Kinderbücher 2011 / 2012

GLADT e. V.: Bücherliste zu unterschiedlichen Lebensrealitäten. Für die Altersstufen 2–6 Jahre „Gemeinsam für Akzeptanz“. <http://hej.gladt.de> (letzter Aufruf 06.10.2014).

Verband binationaler Familien und Partnerschaften iaf e.V. NRW (Hrsg.): WeltkindeSpiele – Interkulturelle Materialien und Ideen für den Alltag mit Kindern. Bonn 2005.

Verband binationaler Familien und Partnerschaften, Regionalstelle Hamburg: Spielzeug-Positivliste www.verband-binationaler.de (letzter Aufruf 06.10.2014).

DATENBANKEN (aus: http://www.unesco.de/inklusive_bildung_material_6.html)

bidok: behinderung inklusion dokumentation: Digitale Volltextbibliothek der Universität Innsbruck mit Texten und Materialien zum Thema Integration und Inklusion von Menschen mit Behinderungen.

Deutscher Bildungsserver: Wegweiser zu Bildungsinformationen im Internet. Der Bildungsserver bietet Informationen und Internetquellen zum deutschen Bildungswesen, die u. a. von Bund und Ländern, der Europäischen Union, von Hochschulen, Schulen, Landesinstituten, außeruniversitären Forschungs- / Serviceeinrichtungen bereitgestellt werden.

FIS Bildung Literaturdatenbank: Die Datenbank bietet umfassende Informationen zu allen Teilbereichen des Bildungswesens und enthält fast 750.000 Literaturnachweise.

Inklusion Lexikon der Universität zu Köln: Baut eine Sammlung grundlegender Begriffe zum Themenfeld Integration / Inklusion – Exklusion auf.

Inklusionspädagogik: Das Portal bietet Informationen und Literatur rund um die Inklusionspädagogik, zusammengestellt von Ines Boban und Andreas Hinz, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.

InKö – Integration / Inklusion – Köln: Informationsportal zum Themenschwerpunkt integrative / inklusive Bildung und Erziehung im schulischen Bereich. Die überregionale Plattform stellt Literatur, didaktische Projekte aus der Praxis, Elterninformationen etc. zur Verfügung. InKö wird vom Department Heilpädagogik und Rehabilitation der Universität zu Köln betrieben und durch die Heidehof Stiftung unterstützt.

Integrationspädagogik.net: Die Zeitschriftendatenbank bietet Zugriff auf fast 5.500 Quellen im Bereich Integration / Inklusion.

ISaR (Integration von Schülerinnen und Schülern mit einer Sehschädigung an Regelschulen): Die Datenbanken des Portals bieten Zugang zu Literatur, Materialien und einen Didaktikpool.

Verwendete Quellen

Anti-Bias-Werkstatt/ Europahaus Aurich (Hrsg.): Methodenbox: Demokratie-Lernen und Anti-Bias-Arbeit. Aurich 2007.

Booth, Tony/Ainscow, Mel/Kingston, Denise: Index für Inklusion (Tageseinrichtungen für Kinder). Lernen, Partizipation und Spiel in der inklusiven Kindertageseinrichtung entwickeln. Hrsg. deutschsprachige Ausgabe: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). Frankfurt a. M. 2006.

Booth, Tony/Ainscow, Mel (bearbeitet von Boban, Ines/Hinz, Andreas): Index für Inklusion – Lernen und Teilhabe in der Schule der Vielfalt entwickeln. Martin Luther Universität. Halle/Wittenberg 2003.

DGB-Bildungswerk Thüringen e.V. (Hrsg.): Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit. Erfurt 2008. www.baustein.dgb-bwt.de (letzter Aufruf: 06.10.2014).

Franz, Julia Franz/Frieters, Norbert/Scheunpflug, Anette/Tolksdorf, Markus/Antz, Eva-Maria (Hrsg.): Generationen lernen gemeinsam – Methoden für die intergenerationelle Bildungsarbeit. W. Bertelsmann: Bielefeld 2009.

Gladt e.V. (Hrsg.): Handreichungen für emanzipatorische Jugendarbeit. <http://hej.gladt.de/> (letzter Aufruf: 14.10.2014)

Initiative Intersektionale Pädagogik (i-Päd), Berlin. <http://ipaed.blogspot.de> und www.i-paed-berlin.de (letzter Aufruf 06.10.2014).

Konrad-Adenauer-Stiftung (Hrsg.): Politische Bildung, Methodeneinsatz – Methoden zur Inhaltsvermittlung. www.kas.de/wf/de/71.9273/ (letzter Aufruf 06.10.2014).

LVR-Landesjugendamt Rheinland/LVR-Fachbereich Jugend (Hrsg.): Methodenkoffer – Arbeitshilfe: Die offene Ganztagschule als inklusiven Bildungsort entwickeln. Köln o.J.

Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft: Inklusion vor Ort. Der kommunale Index für Inklusion – ein Praxishandbuch. Bonn 2011.

Rachow, Axel (Hrsg.): spielbar – 51 Trainer präsentieren 77 Top-Spiele aus ihrer Seminarpraxis, 2. Auflage. managerSeminare. Verlags GmbH: Bonn 2006.

Reich, Kersten (Hrsg.): Methodenpool. Köln o.J. <http://methodenpool.uni-koeln.de> (letzter Aufruf 06.10.2014).

Wagner, Petra/Hahn, Stefani/Enßlin, Ute (Hrsg.): Macker, Zicke, Trampeltier ... Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung in Kindertageseinrichtungen. Handbuch für die Fortbildung. Verlag das Netz: Weimar/Berlin 2006.

Ziemen, Kerstin: Reflexion, Inklusion und Didaktik. In: Zeitschrift für Inklusion-online.net 3. 2012. <http://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/50/50> (letzter Aufruf 06.10.2014):

Danksagungen

Wir danken allen Teilnehmenden der Arbeitskreise des Arbeitsbuchs Inklusion ihre wertvollen Anregungen und für ihre Mitarbeit an diesem Werk:

Michaela Bock	Erzieherin AWO Familienzentrum, Hamm
Barbara Bollwerk	Einrichtungsleitung AWO Jeanette-Wolff-Seniorenzentrum, Bocholt
Daniela Büttgen-Kammelter	Einrichtungsleitung AWO Familienzentrum Villa Kunterbunt, Monheim
Tessa Christ	Einrichtungsleitung AWO Kita, Frechen
Klaus Dannenberg	Leitung OGS AWO Wesel
Viola Dirkes	Dipl. Sozialpädagogin AWO Wohnstätte, Rheine
Petra Frechen	Einrichtungsleitung AWO Kita Wittenbergstraße, Bergisch Gladbach
Heike Gerbach	Erzieherin AWO Kita, Ubbedissen
Martina Heininger	AWO Behindertenhilfe, Der Sommerberg, Rösrath
Susanne Illmer-Kephalides	Einrichtungsleitung Integrative AWO Kita, Senne
Sabine Langer	Einrichtungsleitung AWO Familienzentrum, Hamm
Jennifer Louchiri	Pflegedienstleitung AWO Seniorenzentrum Barkenberg, Dorsten
Sabine Müller-Künstler	Erzieherin AWO Familienzentrum Villa Kunterbunt, Monheim
Dedor Nassowitz	Einrichtungsleitung Seniorenzentrum Bottrop-Fuhlenbrock, Bottrop
Meike Nienhaus	Leiterin AWO Familienbildungsstätte Lotte Lemke, Wesel
Teresa Pinheiro	Fachreferentin Schnittstelle erzieherische Hilfen / OGS AWO OWL, Bielefeld
Aschouscha Richter	Erzieherin AWO Familienzentrum Villa Regenbogen, Monheim
Angela Ruiz-Stich	Einrichtungsleitung AWO Familienzentrum Villa Regenbogen, Monheim
Martina Ryl	Heilerziehungspflegerin AWO Villa Elberfeld, Gevelsberg
Ursula Scherner	Einrichtungsleitung AWO Heinrich-König-Seniorenzentrum, Bochum-Weitmar
Antje Schmidt	Einrichtungsleitung AWO Seniorenzentrums Robert-Nussbaum-Haus, Minden
Elke Stalljohann	Dipl. Sozialpädagogin AWO Seniorenzentrum, Ibbenbüren
Christian Zierfuß	Einrichtungsleitung AWO Seniorenzentrum Friedrich-Winter-Haus, Bösingfeld

Für die Moderation der Arbeitskreise und wertvolle Tipps zum Arbeitsbuch danken wir:

Gerda Holz	Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V. (ISS)
Tina Alické	Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V. (ISS)

Dank für ausgezeichnete Mitarbeit und Feedback geht an:

Siegrid Ming Steinhauer	Initiative intersektionale Pädagogik (i-Päd)
Miranda Senami	Initiative intersektionale Pädagogik (i-Päd)
Zodehougan	
Tuğba Tanyılmaz	Initiative intersektionale Pädagogik (i-Päd)
Wilfried W. Steinert	Bildungsexperte, Mitglied im Sprecherrat des Expertenkreises „Inklusive Bildung“ der Deutschen UNESCO-Kommission
Christian Judith	K Produktion

Vielen Dank für die wissenschaftliche Begleitung und Evaluation durch die Evangelische Hochschule Berlin.



Besonderer Dank geht an die Studierenden von Prof. Dr. Michael Komorek, die im Rahmen von Seminaren zum Themenfeld Inklusion im Sommersemester 2014 insbesondere den Methodenteil geprüft und ausgewertet haben.

