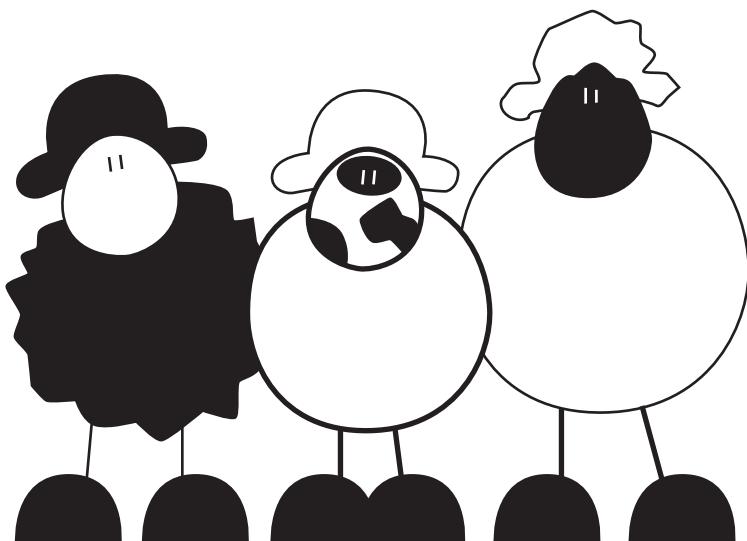


INKLUSIONSKATALOG

**Eine Handreichung
für die Mitglieder
im Netzwerk Tolerantes Sachsen**

Wurzen 2014



INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort —— Seite 3

Inklusion – Eine Einführung —— Seite 6

Methode: Eine Hilfe zur Selbsteinschätzung und Umsetzung von Inklusion —— Seite 8

Katalog —— Seite 16

Praktische Umsetzung: Test —— Seite 24

Ihre Ansprechpartner_innen —— Seite 28

Literatur —— Seite 31

Internetressourcen —— Seite 31

VORWORT

„ABER DER ISLAM GEHÖRT INZWISCHEN AUCH ZU DEUTSCHLAND.“

(Christian Wulff, ehemaliger Bundespräsident in seiner Rede zum 20. Jahrestag der Deutschen Einheit. 03.10.2010)

„JEDER, DER IN STUTTGART WOHNT, IST STUTTGARTER.“

(Wolfgang Schuster, ehemaliger Oberbürgermeister der Stadt Stuttgart, in einem Artikel in: „taz die tageszeitung“ vom 24.05.2007)

Dies sind scheinbar einfache und selbstverständliche Aussagen. Sie werden jedoch nicht von allen Menschen geteilt bzw. sind sogar sehr umstritten.

Fakt ist, nicht jede_r wird selbstverständlich als Teil unserer Gesellschaft gesehen bzw. sieht sich selbst so. Hierfür werden verschiedene Gründe angeführt, die in der Konsequenz dazu führen, dass manche Menschen ausgeschlossen werden von bestimmten gesellschaftlichen Prozessen bis hin zur Verweigerung jeglicher Rechte.

Lange Zeit wurde eine Anpassung gefordert von allen, die Teil der Gesellschaft werden wollten. Diese Sichtweise ist mittlerweile überholt und man spricht nun eher von einem Miteinander in der vorhandenen Vielfalt. Hierfür wurde der Begriff „Inklusion“ eingeführt.

Seit einigen Jahren beschäftigt sich das Netzwerk Tolerantes Sachsen mit dem Thema Inklusion, wobei wir den Schwerpunkt hauptsächlich auf Menschen mit Migrationshintergrund legen. Warum beschäftigen wir uns mit diesem Thema? Für uns ist gesellschaftliche Teilhabe in allen Bereichen ein elementarer Bestandteil einer funktionierenden Demokratie. Es ist also auch

Auftrag derselben, dies für alle in der Gesellschaft lebenden Menschen zu erreichen.

Das möchten wir im „Kleinen“ versuchen umzusetzen. Hierbei sind vor allem die Mitglieder des Netzwerkes gefragt. Sie gestalten jeden Tag durch ihre Arbeit Zusammenleben in ihren Städten, Gemeinden oder Stadtvierteln.

Doch auch wenn wir uns jeden Tag für die Selbstverständlichkeit gesellschaftlicher Vielfalt engagieren, kann es passieren, dass der Blick nach innen vernachlässigt wird.

Wir möchten diese Selbstreflexion anregen, die viele Möglichkeiten bietet, Inklusion im praktischen Alltag zu (er)leben.

2012 wurde eine „AG Inklusion“ aus dem Netzwerk heraus gegründet. Sie erhielt den Auftrag, einen Inklusionskatalog als Handreichung für die Mitglieder des Netzwerkes zu erstellen, um sich selbst reflektieren zu können und eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema ermöglichen. Das Ergebnis halten Sie nun in Ihren Händen. Wir verstehen es als Angebot und nicht als Maßnahme und hoffen, dass wir damit Prozesse anregen und unterstützen können.

Mit nur ganz wenigen Ausnahmen setzen sich alle Organisationen im Netzwerk Tolerantes Sachsen professionell mit dem Thema Inklusion auseinander. Wir haben uns daher entschieden, aus den bereits existierenden Katalogen Themen heraus zu picken, die für die Netzwerk-Mitglieder relevant und weiterbringend sein könnten.

Wir hoffen, es ist uns gelungen, eine praktische Handreichung zu erstellen, mit der Sie sich auf den Weg der Inklusion begeben können.

Weitere inhaltliche Unterstützung bekommen Sie bei professionellen Beratungsstellen, deren Auswahl Sie am Ende unserer Handreichung finden.

An der Arbeit der „AG Inklusion“ beteiligten sich mehrere Organisationen und Einzelpersonen. Namentlich bedanke ich mich bei Daniel Lopez Alvarez, welcher den größten Teil der tatsächlichen Erstellung des Kataloges leistete; bei Martina Glass, welche bis August 2013 als Koordinatorin des Netzwerkes Tolerantes Sachsen das Thema Inklusion im Netzwerk vorantrieb; bei Stefan Schwarz von Hatikva e.V., welcher in der „AG Inklusion“ und bei der Erstellung dieser Handreichung sehr aktiv beteiligt war; bei zwei namentlich nicht genannten Organisationen bzw. ihren Mitarbeiter_innen, welche sich bereit erklärten, unseren Katalog zu testen.

Die vorliegende Handreichung stellt den Zwischenstand unserer Arbeit dar. Wir freuen uns auf Ihre Kommentare und Anmerkungen, die wir für weitere Auflagen nutzen können.

Eine ergebnisreiche Auseinandersetzung mit unserem Inklusionskatalog wünscht Ihnen

Miroslav Bohdálek
Koordinator Netzwerk Tolerantes Sachsen

INKLUSION: EINE EINFÜHRUNG

Inklusion bedeutet, dass sich die Menschen nicht ändern oder anpassen müssen, um akzeptiert und anerkannt zu werden. Aber Inklusion bedeutet auch, dass sich manche Menschen ändern müssen, um andere so zu akzeptieren und anzuerkennen, wie sie sind.

Inklusion verlangt von uns, offen zu sein für andere und für Kritik. Wir alle lernen dazu. Das ist oft nicht einfach. Inklusion ist freiwillig und strebt Diskriminierungsfreiheit an, also gleiche Chancen und Gestaltungsmöglichkeiten für alle Menschen. Grundlagen der Inklusion sind die international anerkannten Menschenrechte und die Wertschätzung der Vielfalt.

Es ist wichtig, dass es Vereine gibt, und dass sie offen sind. Organisationen, in denen sich Männer, Frauen und Kinder treffen, um gemeinsam ihre Interessen zu vertreten, spielen eine zunehmend wichtigere Rolle. Viele benachteiligte Menschen in Deutschland können oft nur durch Vereinsarbeit politisch und gesellschaftlich aktiv sein. Außerdem sind diese Vereine ein Ort der Zugehörigkeit, Identifikation und auch ein Raum für die Pflege der kulturellen und sprachlichen Traditionen.

Die Vereine und die Selbstorganisationen von Minderheiten sind auch immer öfter Ansprechpartner in der Politik und für Institutionen. Man redet miteinander, man entwickelt zusammen Projekte, und man entwirft gemeinsam Gesetzesvorhaben. Damit wächst die Verantwortung der Organisationen in der Gesellschaft. Und damit wachsen auch die Chancen der Minderheiten, an der Gesellschaft frei teilzuhaben und sich persönlich zu verwirklichen.

Die Vereine sind anerkannte Ansprechpartner, weil sie die Interessen von Betroffenen vertreten. Sie sind Sprachrohr von beteiligten Menschen. Aber sie sind auch deshalb Ansprechpartner, weil sie demokratische Werte vertreten, die für alle gelten, für Wahlberechtigte sowie für Ausländer_innen.

Inklusives Handeln und Arbeiten können den Vereinen und Organisationen helfen, intern die Chancengleichheit jedes Menschen zu fördern, und nach außen ihre Legitimation und Wirkung zu stärken.

Mithilfe der Inklusion werden die Ziele jeder Organisation lebendiger, attraktiver und glaubwürdiger.

Das möchten wir mit dieser Broschüre unterstützen.

METHODE: EINE HILFE ZUR SELBSTEINSCHÄTZUNG UND UMSETZUNG VON INKLUSION

Unsere Theorien und die Methoden lehnen sich am „Index für Inklusion“ (2003) und am „Kommunalen Index für Inklusion“ (2011) an. Sie enthalten auch Anregungen aus dem „Handbuch zur Planung und Umsetzung von Barrierefreiheit in Jugend- und Kultureinrichtungen“ (2013).

Der Großteil der Literatur über Inklusion stammt aus der Pädagogik für Menschen mit Behinderungen, aber die Methoden und Konzepte sind übertragbar auf jede Lebenssituation.

WIE ARBEITET MAN MIT DER INKLUSION?

Es gibt sehr unterschiedliche Herangehensweisen. Unser Vorschlag ist nur eine von vielen Möglichkeiten.

Generell gilt für die inklusiven Prozesse:

- sie müssen freiwillig sein und die Motivation muss von innen kommen;
- es sollen alle Beteiligte von Anfang an einbezogen werden;
- man arbeitet Schritt für Schritt und ohne Eile.

Die Inklusion hat kaum Chancen wenn sie ein Auftrag von außen ist, oder wenn sie intern autoritär eingeführt wird. In diesen Fällen wäre die Inklusion nicht nachhaltig.

BRAUCHT MAN THEORIE? – JA!

Intuitiv handeln viele Menschen schon inklusiv. Aber eine Gruppe oder eine Organisation braucht benennbare Werte und Kri-

terien, mit denen sich die Gruppe identifizieren kann. Das ist die Grundlage ihrer Arbeit und Kommunikation.

Theorie ist nicht schwierig. Sie hilft den Menschen zu analysieren, wie sie mit anderen umgehen, und wie man mit ihnen umgeht. Theorie bedeutet, dass man die Werte des Respekts, der Wertschätzung und einer gewaltfreien Kommunikation stets vor Augen hat.

Theorie hilft – aber wichtiger ist das Handeln.

IST INKLUSION ANSTRENGEND? – NEIN!

Inklusion ist keine zusätzliche Aufgabe oder Kompetenz. Sie macht keine unnötige Arbeit, aber sie erfordert Disziplin. Und Disziplin heißt, wachsam für die Bedürfnisse und Ansprüche anderer Menschen zu sein und zugleich für die eigenen.

WIE GEHT MAN PRAKTISCH VOR?

Ein Prozess kann zum Beispiel so aussehen:

- Zuerst ist es notwendig die Inklusion kennen zu lernen, und festzulegen, welche ihre Kriterien sind (zum Beispiel die Frage, ob sich alle Menschen bei mir wohl fühlen).
- Erst dann kann man eine Selbsteinschätzung versuchen:
Sind die Kriterien der Inklusion in meinem Umfeld präsent?
Wie fühle ich mich, wenn ich diese Frage positiv oder negativ beantworte?
- Und zuletzt können alle Beteiligte gemeinsam praktisch überlegen, wie man das inklusive Miteinander fortsetzt oder verbessert.

SCHRITT 1: DIE EINFÜHRUNG

„DER ERSTE SCHRITT FÜR INKLUSION UND TEILHABE BEGINNT IM KOPF – SICH GEDANKEN ZU MACHEN, KOSTET SCHLIESSLICH NICHTS.“ (aus „Handbuch zur Planung und Umsetzung von Barrierefreiheit in Jugend- und Kultureinrichtungen“, S. 23)

JEMAND MUSS BEGINNEN!

Inklusion muss erklärt werden, und man muss Leute dafür gewinnen. Die Initiator_innen sollen eine klare und einfache Idee haben, was Inklusion bedeutet:

- Es geht um Barrierefreiheit, Zugang zu materiellen und immateriellen Ressourcen, Teilhabe und Gestaltungsmöglichkeiten.
- Vorurteile und Bevormundung verhindern die Inklusion.
- Von der Inklusion profitieren alle.

Man beginnt mit einer guten Idee. Aber Vorsicht! Versuchen Sie nicht, diese Idee direkt umzusetzen!

Haben Sie eine Idee und einen Vorschlag? Dann reden Sie mit Ihren Kolleg_innen und Mitstreiter_innen darüber. Inklusion muss von Anfang an gedacht sein. Die Bewusstmachung fängt damit an, dass man redet.

Damit die Idee der Inklusion von allen getragen wird, sollte man in der Gruppe diskutieren und als Gruppe arbeiten. Bei kleinen Vereinen kann die gesamte Organisation als Gruppe agieren. Organisieren Sie ein Gespräch und nehmen Sie sich Zeit dafür. Das Gespräch sollte nicht in der Kaffeepause stattfinden, auch nicht an einem stressigen Tag.

Stellen Sie Ihr Konzept in der Gruppe vor und ergänzen Sie es mit praktischen Vorteilen, zum Beispiel:

- Inklusion kann das Arbeitsklima freundlicher und herzlicher machen,
- durch Inklusion öffnet sich unsere Organisation für andere Menschen,
- eine Inklusive Arbeit stärkt unsere gesellschaftliche Legitimierung und Wirkung dank ihres Vorbildcharakters,
- Inklusion hilft uns, neue Partnerschaften und auch Fördermöglichkeiten zu erschließen.

Die Gruppe sollte die Vor- und Nachteile diskutieren. Man kann alle individuelle Perspektiven der Inklusion annehmen und damit einen Konsens suchen. Am Ende steht die Frage: Wollen wir als Gruppe der Inklusion Zeit, Energie und Herz widmen?

Vorsicht: Es ist wichtig, Kritik und Absagen zu akzeptieren. Machen Sie Menschen, die nicht teilnehmen wollen, keinen Vorwurf.

Wenn der Konsens steht, dass man inklusiv arbeiten will, müssen Kriterien, Schritte und Zeiträume definiert werden. Halten Sie alles schriftlich fest: die Diskussionen und die Ziele.

SCHRITT 2: DIE SELBSTEINSCHÄTZUNG

„INKLUSION BEGINNT BEI DER WAHRNEHMUNG VON UNTERSCHIEDEN.“ (aus „Index für Inklusion“, S. 11)

Als nächstes müssen bestehende inklusive Strukturen beleuchtet und Ressourcen für weitere ermittelt werden. Fachleute empfehlen, mit einem Katalog zu arbeiten.

Einen KATALOG zu erstellen bedeutet, den Ideen eine (be)greifbare Form zu geben. Man definiert dabei Bereiche und analysiert die Inklusion in diesen Bereichen, und zwar mit Hilfe von – im besten Fall – selbst erstellten Fragen.

Man sollte – in der Gruppe – die Bereiche und Kriterien definieren, die für die jeweilige Organisation relevant sind.

Für jeden Bereich muss man sich auf einige – nicht viele – Fragen einigen, die man individuell beantwortet und gemeinsam bespricht.

In dieser Phase ist es sehr wichtig die Antworten nicht zu bewerten und keine „Schulfragen“ zu stellen. Es soll nicht der Eindruck entstehen, dass jemand mehr im Recht oder mehr Autorität hat als andere.

Eine Reflexion über Inklusion kann emotional und persönlich werden. Vermeiden Sie bitte Stresssituationen! Und wenn die Gespräche eskalieren, legen Sie eine Pause ein, nehmen Sie Abstand und überlegen Sie, ob Sie eine MEDIATION brauchen oder eine externe Begleitung!

Der Katalog in dieser Broschüre konzentriert sich auf solche Bereiche, die die Arbeit der Mitgliedsorganisationen im Netzwerk am besten repräsentieren:

1. INTERNE KOMMUNIKATION

Dies bedeutet an erster Stelle, wie man miteinander umgeht. Die Parameter, positiv wie negativ, sind vielfältig: Offenheit, Freundlichkeit, gewaltfreie Kommunikation, Wertschätzung, Hierarchien, Machtausübung und Privilegien.

Aber interne Kommunikation bedeutet auch die Verfügbarkeit von Information und Wissen als wichtigste Ressource für alle

Mitglieder. Information ist mehr als Text oder Unterlagen, Information ist alles, was passiert.

Eine inklusive Verwaltung von Information erfordert vor allem Transparenz. Man schafft Transparenz und man ermöglicht den Zugang zu Wissen erst, wenn man Information aktiv verteilt – denn zuerst muss man wissen, dass es diese Information überhaupt gibt.

2. ARBEITSMETHODEN

Hier geht es konkret um den Arbeitsprozess. Also um die Reflexion über Arbeitsbedingungen, bei hauptamtlichen Mitarbeiter_innen auch um die Bezahlung. Dieser Bereich beinhaltet ebenfalls die Betrachtung der Organisation, der Arbeit, der Ziele und die Festlegung einer Zielgruppe.

Zentral ist zu überlegen, ob inklusive, demokratische und antidiskriminierende Werte in der praktischen Arbeit vorhanden sind.

3. RÄUMLICHKEITEN

Sehr wenige Gebäude sind barrierefrei. Umbauarbeiten um Hürden und Barrieren abzubauen, können sehr teuer sein. Aber zum einen gibt es finanzielle Hilfen, zum anderen kann man auch allein durch eine erhöhte Aufmerksamkeit schon kleine Steine aus dem Weg räumen.

4. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND EXTERNE KOMMUNIKATION

Die Wirkung der antidiskriminierenden Sprache ist bei der Kommunikation in der Öffentlichkeit und in den Medien eindeutig größer als in anderen Bereichen. Zusätzlich bedeutet Inklusion die Möglichkeit, auf publizierte Information reagieren zu können, mit Lob oder Kritik. Die Öffentlichkeitsarbeit bestimmt auch, an wen man sich richtet, und in welchen Sprachen man es tut.

SCHRITT 3: DIE UMSETZUNG

„INKLUSION IST KEIN ERGEBNIS, SONDERN EIN ‚PROZESS‘.
SELBST WENN INKLUSIVE PROZESSE NIE WIRKLICH
ABGESCHLOSSEN SIND, LOHNT SICH JEDER SCHRITT.“
(„Der Kommunale Index“, S. 20)

Wenn man den Katalog diskutiert hat, sollte man sich fragen:

- Wie geht es uns mit der beschriebenen Situation?
- Sind alle zufrieden?
- Was bringt uns eine Veränderung?
- Können wir uns das leisten?

Die Umsetzung, also die praktischen Änderungen in den Einstellungen, Handlungen, auf materieller und technischer Ebene erfordert vor allem Organisation:

- Wer macht was? Das heißt: Teamarbeit organisieren und Zuständigkeiten verteilen.
- Erstellung eines Zeitplans. Seien Sie diszipliniert bei der Einhaltung der Termine. Aber planen Sie lieber großzügig, die Erstellung eines eigenen Inklusionskonzeptes darf ruhig 12 bis 18 Monate dauern.
- Auf die richtige Balance achten. Treffen und Diskussionen können schnell zu Übermüdung oder Langeweile führen. Vermeiden Sie das! Es ist gut, immer neue Akzente und Fragen einzuwerfen.
- Möglichkeiten für die ständige oder regelmäßige Überprüfung der Fortschritte schaffen. Das macht Spaß!

Damit man praktisch und zielorientiert arbeitet, ist es wichtig,

die Schritte zu dokumentieren und sowohl Kriterien als auch Fragen und die Ziele schriftlich festzuhalten.

VORSICHT!

Man sollte nach Möglichkeit radikale und dogmatische Einstellungen vermeiden. Niemand ist perfekt und das ist gut so.

KATALOG

Als Anregung zur Nutzung und als Beispiel für andere haben wir hier einen kleinen Katalog erstellt. Dieser kann so angewendet werden, wie oben beschrieben. In den Literaturempfehlungen finden Sie weitere und umfassendere Kataloge.

1. INTERNE KOMMUNIKATION

1.1. KRITERIEN

- Die Sprache vermittelt immer Respekt, Wertschätzung und Klarheit.
- Gewaltfreie Kommunikation und eine positive Einstellung zur Vielfalt werden reflektiert.
- Information wird offen, transparent und nachhaltig zugänglich gemacht.
- Arbeitsteilung und Verantwortlichkeiten kommen ohne autoritäre Hierarchien aus.
- Alle arbeiten gemeinsam an der Lösung von Konflikten.

1.2. FRAGEN

- Werden Beschwerden über Diskriminierung nachgegangen?
- Bekommen befreundete Menschen mehr Information als andere?
- Werden alle Menschen wertschätzend behandelt, unabhängig von sozialem Status, sexueller Orientierung, Religion, körperlichen oder geistigen Beeinträchtigungen?
- Gibt es Menschen, die mehr dürfen als andere?
- Ist allen bewusst, welche Ausdrücke und Redewendungen beleidigend und diskriminierend sein können?
- Wissen alle, an wen sie sich wenden können, wenn sie Fälle

- von sexueller Belästigung, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder des Alters oder Rassismus erleben?
- Wie gehen die Menschen damit um, wenn sich jemand in einer ihnen unbekannten Sprache unterhält?
 - Welche Rolle spielt die gewaltfreie Kommunikation beim Streiten?
 - Werden alle Fragen von Mitglieder und Mitarbeiter_innen beantwortet, und bekommen alle die gleiche Aufmerksamkeit?
 - Werden peinliche und unangenehme Situationen angesprochen?
 - Wie klar und verlässlich sind die Absprachen bei der Teamarbeit?
 - Was passiert wenn jemand um Hilfe fragt?
 - Werden Konkurrenzsituationen transparent thematisiert?
 - Lässt die Arbeit Platz für private Gespräche?
 - Wie wird auf besondere Ereignisse (Geburten, Todesfälle, Krankheiten ...) reagiert?
 - Wie reagiere ich, wenn mich die Kommunikation überfordert?
 - Welche Rolle spielt Autorität in den Arbeitsbesprechungen?
 - Werden alle zu Freizeitaktivitäten eingeladen?
 - Gibt es Innen- und Außenkreise? Wie lange dauert es, bis man „dazu gehört“?
 - Werden Datenschutz und Intimsphären respektiert?
 - Pflegt die Organisation eine positive Haltung gegenüber Kritik?
 - Werden Menschen etikettiert? Welche Haltung hat die Gruppe dazu?
 - Wie werden die Geschlechterrollen bei der Kommunikation reflektiert?
 - Welche Angebote und Fortbildungen für Moderation und

- gewaltfreie Kommunikation werden wahrgenommen?
- Welche Situation führen zu Eskalationen in der Kommunikation?
 - Werden Hauptamtliche und Ehrenamtliche gleich behandelt?

2. ARBEITSMETHODEN

2.1. KRITERIEN

- Die Arbeitsbedingungen sind angemessen und fördern die Teilhabe.
- Alle haben die gleichen Chancen, sich für entlohnte Arbeit zu bewerben.
- Die Publikationen und Veranstaltungen vermitteln demokratische und inklusive Werte.
- Gäste und Kund_innen fühlen sich willkommen.
- Verantwortlichkeit wird klar definiert und Zusammenarbeit angestrebt.
- Vorstände, Hauptamtliche und Ehrenamtliche kennen die Arbeit der jeweils anderen und können sich in diese konstruktiv einbringen.
- Weiterbildungen stehen allen zu.

2.2. FRAGEN

- Wie ist es, wenn Kinder unsere Veranstaltungen besuchen?
- Können Menschen mit einer körperlichen Beeinträchtigung unsere Veranstaltungen besuchen und unsere Angebote wahrnehmen?
- Sind alle darüber informiert, welche Arbeit die anderen erledigen und wie viele Stunden sie in der Woche arbeiten?
- Haben alle das Gefühl, dass ihre Arbeit hochgeschätzt wird?
- Wie reagiere ich, wenn mich die Arbeit überfordert?

- Ist jemand in meiner Organisation für Gleichberechtigung und Gleichstellung zuständig?
- Wie kommuniziere ich mit Menschen, deren Sprache ich nicht kann?
- Halte ich mich auf dem Laufenden über die Entwicklung der sozialen Arbeit?
- Welche Rolle spielt das Empowerment in der Arbeit meiner Organisation?
- Wissen Gäste und interessierte Leute, welche Angebote meine Organisation macht?
- Wird eine negative Einstellung zur Arbeit oder zu den Werten der Organisation sanktioniert?
- Werden die finanzielle Mittel und sonstige Zuwendungen (Geschenke, Einladungen, Reisen) transparent vergeben und verteilt?
- Ist unsere Organisation unabhängig und parteiübergreifend?
- Identifizieren sich Mitarbeiter_innen und Mitglieder mit der Arbeit der Organisation?
- Werden Menschen wegen (äußerlicher Merkmale) etikettiert?
- Gibt es Ausschlusskriterien für die Mitarbeit im Verein?
- Können Menschen mit geringem Einkommen unsere Angebote wahrnehmen?
- Wie wird wahrgenommen, dass Menschen unterschiedlich schnell arbeiten?
- Berücksichtigt die Arbeit der Organisation individuelle Schicksale?
- Haben Außenstehende die gleichen Chancen bei einer Bewerbung wie Leute aus der Organisation?
- Werden Grenzen deutlich gemacht?
- Besteht Interesse an Weiterbildungen im Bereich Inklusion?
- Werden die Angebote auf antidiskriminierendes Verhalten

- und Sprache (regelmäßig) überprüft?
- Wie werden die Rückmeldungen von Gästen und Besucher_innen behandelt und in die Angebote der Organisation eingearbeitet?
 - Fördert die Organisation, dass Menschen bei ihr Praktikum machen?
 - Welche Arbeit erledigen Praktikant_innen? Welche Stellung haben sie innerhalb der Organisation?
 - Werden regelmäßig strategische Zukunftswerkstätten organisiert?

3. RÄUMLICHKEITEN

3.1. KRITERIEN

- Barrierefreiheit und eine selbstständige Mobilität werden angestrebt und unterstützt.
- Wir sind immer aufmerksam und bereit, Hürden zu erkennen.
- Wir beschäftigen uns mit Fördermöglichkeiten für Barrierefreiheit.
- Menschen mit einer körperlichen, geistigen oder seelischen Beeinträchtigung fühlen sich willkommen.
- Wir achten auf unterschiedliche kultur- oder altersbedingte Bedürfnisse.

3.2. FRAGEN

- Können Menschen mit Beeinträchtigungen die Räume ohne fremde Hilfe erreichen?
- Welche Hilfe brauchen Rollstuhlfahrer_innen, Menschen mit Gehhilfen oder Kinderwagen, um sich frei zu bewegen?
- Was verstehen wir unter Barrierefreiheit?

- Wird Barrierefreiheit positiv und als Gewinn für alle angesehen?
- Wissen alle, was in einem Notfall (Brand, Unfall) zu tun ist?
- Befinden sich die Räumlichkeit in einem guten und gepflegten Zustand?
- Sind barrierefreie Toiletten vorhanden und gut ausgeschildert?
- Wissen wir, welche Fördermöglichkeiten es gibt, um bauliche Barrieren zu beseitigen?
- Werden Menschen mit Behinderung bei den Stellenausschreibungen angesprochen? Sind die Bedingungen dafür gegeben, dass Menschen mit Behinderung mitarbeiten können?
- Werden bei Ankündigungen und Einladungen die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen berücksichtigt?
- Sind die Räumlichkeiten klar und deutlich ausgeschildert?
- Werden bei Außenterminen und Freizeitaktivitäten die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung im Vorfeld berücksichtigt?
- Hängen in unseren Räumen politische oder religiöse Symbole?
- Gibt es getrennte Räume für vertrauliche Gespräche?
- Werden Menschen mit Behinderung anders angesprochen als Menschen ohne Behinderung?
- Werden ökologische Kriterien bei den Räumlichkeiten berücksichtigt?

4. ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND EXTERNE KOMMUNIKATION

4.1. KRITERIEN

- Die Sprache ist leicht verständlich und antidiskriminierend.
- Mehrsprachigkeit wird wertgeschätzt und unterstützt.
- Wir beschäftigen uns mit leichter Sprache, Blindenschrift, Gebärdensprache und anderen barrierefreien Lösungen.
- Wir bemühen uns aktiv, unsere Zielgruppen zu erreichen.
- Wir achten auf inklusive Werte bei der Auswahl von Partnerschaften.
- Wir vermeiden (leicht) missverständliche oder beleidigende Symbole.

4.2. FRAGEN

- Kennen wir uns mit Richtlinien zur finanziellen und materiellen Förderung von Inklusion und Teilhabe aus?
- Gibt es Konkurrenzkämpfe mit anderen Organisationen?
- Welche Rolle spielen Klischees in der Öffentlichkeitsarbeit und Außendarstellung der Organisation?
- Welche Haltung zur Mehrsprachigkeit vermittelt unserer Verein?
- Wird die Berichterstattung in den Medien thematisiert? Wie mischt sich unsere Organisation ein?
- Werden die Informationen aus der Organisation regelmäßig aktualisiert?
- Ist die eigene Internetseite barrierefrei?
- Sind in den Publikationen und in der Internetpräsenz Ansprechpartner_innen und Kontaktdaten leicht zu finden?
- Werden Anfragen respektvoll und zeitnah beantwortet?
- Ist meine Organisation offen für Menschen aller Nationalitäten?
- Wird auf alle Formen von Rassismus und Fremden-

feindlichkeit (Antisemitismus, Antiziganismus, Islamfeindlichkeit, White Supremacy ...) in ähnlicher Art reagiert?

- Wird anerkannt, dass alle – nicht nur Minderheiten – eine eigene Kultur haben?
- Welches Vertrauen zeigt die Organisation in politische und gesellschaftliche Akteur_innen?
- Wird beachtet, mit welcher Arbeit Unterstützer_innen und Fördernde ihr Geld machen und welche Werte sie vermitteln?
- Teilen wir die Methoden und Ergebnisse unserer Arbeit mit der Öffentlichkeit?
- Bedankt sich die Organisation angemessen bei Spender_innen?
- Werden bei Werbe- und Spendenaktionen die Ziele unserer Organisation klar definiert? Wissen die Spender_innen, wofür ihre Spenden verwendet werden?
- Vermittelt die Arbeit der Organisation einen Vorbildcharakter?

PRAKTISCHE UMSETZUNG: Test

Um den Umgang mit dem Inklusionskatalog praktisch zu erproben und Ihnen eine kleine Anwendungshilfe zu geben, baten wir zwei Mitgliedsinitiativen im Netzwerk Tolerantes Sachsen, sich mit Hilfe des Inklusionskataloges auf den von uns vorgeschlagenen Weg zu begeben.

Im nachfolgenden Kapitel lesen Sie die Zusammenfassung der bisherigen Schritte in beiden Organisationen.

DIE ERSTE ORGANISATION

entschied sich für eine externe Moderation des ersten Treffens.

ERSTES TREFFEN (27.06.2014):

- Beginn der Selbsteinschätzung
- Wie sollen Arbeitsberatungen und Inklusionsbesprechungen ablaufen?
- Termine / zeitlicher Rahmen / Beteiligung
- Zunächst zum Bereich externe Kommunikation (betrifft die wichtigsten Ziele, die bei der ersten Sitzung mit Moderation erarbeitet wurden)
- Einigung auf nächste Sitzung am 18. 07.2014

ZWEITES TREFFEN (18.07.2014)

Besprechung zu Inklusion innerhalb der wöchentlich stattfindenden Arbeitsberatung:

1. Wie sollen Inklusionsberatungen stattfinden?
 - Einigung, dass Besprechungen zur Inklusion in die wöchentlich stattfindenden Arbeitsberatungen integriert werden sollen.
2. Termine / zeitlicher Rahmen / Beteiligung
 - Besprechung zur Inklusion 1 x im Monat festes Thema bei der

- wöchentlich stattfindenden Arbeitsberatung (Im Rahmen von mindestens einer halben, maximal einer Stunde)
- zeitlicher Rahmen nicht begrenzt, sondern als laufender Prozess. Kein „Endtermin“, an dem Inklusion abgeschlossen sein soll.
 - Beteiligung: Durch Integration in die Arbeitsberatung alle Mitarbeiter_innen der Geschäftsstelle. Aber kein Zwang zum Mitwirken. (Wer nichts sagen will, sagt nichts). Vorstands- und Mitgliederebene erst einmal außen vor (Hauptsächlich aus organisatorischen Gründen).
Einbindung soll aber noch einmal thematisiert werden)
3. Bereich der externen Kommunikation
- Im Gespräch wurden die Punkte gesammelt, die im Bereich der externen Kommunikation als erstes besprochen werden sollen.
 - Zunächst soll Bereich der Außenwirkung / Bewerbung von Veranstaltungen besprochen werden. Und zwar nach folgender Priorität / Reihenfolge:
- 3.1. Ist-Zustand:
- Auswertung einer kürzlich vorgenommenen Umfrage unter Teilnehmenden einer Veranstaltung
 - Umfragen generell bei Veranstaltungen? / Wie gestalten?
 - Zeiten für Beginn/Ende von Abendveranstaltungen.
Momentane Zeiten optimal? Wenn nein, wie bekommen wir die optimalen Zeiten heraus?
- 3.2. Soll-Zustand
- Bewerbung von zukünftigen Veranstaltungen / Eventuell Ansprechen weiterer Zielgruppen oder Multiplikator_innen / Schließen wir jemanden bei Bewerbung aus?
 - Mehrsprachigkeit bei Bewerbung / Veranstaltungen?
 - Welche Sprachen kämen bei Mehrsprachigkeit für uns in Frage?

- Barrierefreiheit / leichte Sprache bei Bewerbung und Veranstaltungen
- Weitere Fragen zu Externer Kommunikation aus Inklusionskatalog der AG Inklusion

DRITTES TREFFEN (MITTE SEPTEMBER – WEGEN URLAUBS)

Thema: Ist-Zustand, Umfragen

DIE ZWEITE ORGANISATION

beschäftigte sich in den letzten Monaten bereits mit dem Thema Inklusion und traf schon bestimmte Maßnahmen, z.B. regelmäßige Supervisionen und inhaltliche Workshops zu relevanten Themen.

Die Entscheidung, bei diesem Test mitzumachen, wurde im Mai 2014 getroffen. Im Gegensatz zur ersten Organisation verzichtete die zweite auf eine externe Moderation. Die Treffen wurden, wie es in dieser Organisation üblich ist, von einem Mitarbeiter vorbereitet und moderiert, der sich inhaltlich angesprochen fühlte.

ERSTES TREFFEN

Beim ersten Treffen zum Inklusionskatalog wurde Inklusion kurz erläutert und der Katalog vorgestellt. Ziemlich schnell wurde klar, dass sich die Organisation auf den Prozess der Selbstevaluation begeben möchte. Erste Schritte wurden festgelegt.

Jede_r Mitarbeiter_in bekam eine Woche Zeit, um sich den Katalog in Ruhe durchzulesen und zwölf wichtige Fragen aus dem Katalog zu markieren.

Diese Fragen sollten nicht gleichmäßig auf die vier Themenbereiche verteilt sein, und es konnten auch neue Fragen aufgenom-

men werden, falls bestimmte Fragestellungen mit diesem Katalog nicht abgedeckt wurden.

ZWEITES TREFFEN

Weitere drei Wochen später fand dann das zweite Treffen statt. Hier wurden die sechs Fragen mit den meisten Punkten vorgestellt und diskutiert. Nach einer kurzen Diskussion wurden die Fragen bzw. Themenbereiche nochmal mit folgendem Ergebnis bepunktet:

- Wissen Gäste und andere Interessierte, welche Angebote meine Organisation macht? (5 Punkte)
- Wie werden Rückmeldungen/Anfragen/Beschwerden behandelt? (3 Punkte)
- Ist unsere Webseite barrierefrei? (3 Punkte)
- Wie stehen wir zur Mehrsprachigkeit? (3 Punkte)
- Können Menschen mit Beeinträchtigungen unsere Veranstaltungen besuchen? (2 Punkte)
- Wird Beschwerden über Diskriminierung (im Team) nachgegangen? (1 Punkt)

Bei der Diskussion zeigte sich deutlich, dass die teaminterne Moderation Komplikationen mit sich brachte, da der Moderator persönlich involviert war und die Diskussion inhaltlich in bestimmte Richtung lenkte. Die Diskussion über die erste Frage konnte nicht abgeschlossen werden und für das dritte Treffen wurde vereinbart, dass jede_r Mitarbeiter_in über die Bedeutung der Frage für die eigene alltägliche Arbeit nachdenkt.

DRITTES TREFFEN

Das Treffen musste verschoben werden und soll Ende September 2014 stattfinden. Weitere Treffen sollen mit einem Intervall von ca. 6 Wochen stattfinden.

IHRE ANSPRECHPARTNER_INNEN

Für viele Netzwerk-Mitglieder ist Inklusion kein neues Thema. Um diese Handreichung möglichst praxisnah zu gestalten, fragten wir die Netzwerk-Mitglieder:

„WO LASST IHR EUCH ZUM THEMA INKLUSION, BARRIEREFREIHEIT ODER INTERKULTURELLE ÖFFNUNG BERATEN UND INFORMIEREN? GIBT ES IN EURER STADT ODER REGION BERATUNGS- UND BILDUNGSANGEBOTE ZU DIESEM THEMENBEREICH?“

Die folgenden Antworten sind keine ausführliche Liste aller Beratungsstellen, sondern bieten eine Inspiration und Einblicke in Bemühungen und Angebote auf unterschiedlichen Ebenen in Sachsen.

LEIPZIG:

Das ANTIDISKRIMINIERUNGSBÜRO SACHSEN E.V. bietet neben Diskriminierung- und Migrationsberatung auch eine Workshop-Reihe zur Barrierefreiheit: Barrierefreiheit aktiv gestalten - aber wie?

DAS ANTIDISKRIMINIERUNGSBÜRO (ADB) vermittelt Ihnen in sachsenweit durchgeführten Workshops, wie Sie Ihre Informationen und Veranstaltungen barrierefrei und ohne Kommunikations- und Informationshindernisse gestalten können. Die Workshops richten sich sowohl an interessierte Einzelpersonen, Vereine, Initiativen und zivilgesellschaftliche Organisationen, als auch an Beauftragte öffentlicher Einrichtungen oder Behörden.

ZWICKAU:

Für Barrierefreiheit gibt es bei der Stadt Zwickau eine BE-HINDERTENBEAUFTRAGTE, die allen Zwickauer_innen zu Beratung und Hilfestellung offensteht.

Stadtentwicklungsrelevante Themen werden bereits immer auch bezüglich Barrierefreiheit mit betrachtet durch die Behindertenbeauftragte der Stadt, es gibt auch zumeist entsprechende Hinweise von Bürger_innen an die Stadt bei entsprechenden Projekten (ÖPNV, Neu- und Umbauten usw.).

Beratung von Migrant_innen durch die AUSLÄNDERBE-AUFTAGTE der Stadt, gleichzeitig auch Beratung als GLEICH-STELLUNGSBEAUFTRAGTE in Fragen der Gleichstellung von Mann und Frau.

Zum Thema Integration gibt es bei der Stadt ein freiwilliges Angebot - einmal monatlich – eine ANTIDISKRIMINIERUNGS- UND INTEGRATIONSBERATUNG, offen für alle Einwohner_innen von Zwickau und kostenlos für alle.

BEMÜHEN UM WILLKOMMENSKULTUR DER STADTVERWAL-TUNG – bei öffentlichen Stellenausschreibungen werden Perso-nen mit Migrationshintergrund explizit angesprochen, ist auch schon erfolgreich – Bewerbungen mit entsprechenden Einstel-lungen.

Bei der Anmeldung im BÜRGERSERVICE kann in mehreren Spra-chen von den Mitarbeiter_innen agiert werden (entsprechende Formblätter sind erarbeitet, anhand derer Anmeldungen vorge-nommen werden können), interkulturelle Fortbildung zum Um-gang mit Nichtmuttersprachlern werden durchgeführt

IN VORBEREITUNG: AUFBAU EINES ARBEITSKREISES INTEGRATI-ON FÜR DIE STADT ZWICKAU als eine Art Netzwerk, das sich mit Integrationsfragen speziell für die Stadt Zwickau befasst und als Hilfestellung für Migrant_innen in Zwickau fungieren will.

LAUSITZER SEENLAND

Innerhalb des Tourismusverbandes Lausitzer Seenland gibt es eine ARBEITSGRUPPE BARRIEREFREIHEIT, welche zweimal im Jahr tagt und aktuelle Themen abstimmt, bzw. Entwicklungen begleitet. Mittlerweile wurden über 100 barrierefreie Angebote in der Region erhoben und die Stadt Senftenberg hat z.B. als Qualitätsstadt das Thema Barrierefreiheit als ein Servicethema definiert. In diesem Zusammenhang gibt es mindestens einmal im Jahr einen Workshop zu diesem Thema.

LITERATUR

Tony Booth; Mel Ainscow; Ines Boban; Andreas Hinz:
„Index für Inklusion“, Halle 2003
(www.eenet.org.uk/resources/docs/Index%20German.pdf)

Montag-Stiftung Jugend und Gesellschaft:
„Der Kommunale Index für Inklusion“, Bonn, 2011
(<http://www.regionale.bildungsnetzwerke.nrw.de/rbn/img/42/970a2e9b-5bdf-4fed-bb72-c871bc751aca.pdf>)

Landesverband Soziokultur Sachsen e.V. :
„Handbuch zur Planung und Umsetzung von Barrierefreiheit in
Jugend- und Kultureinrichtungen“, Dresden, 2013
(<http://soziokultur-sachsen.de/projektarchiv-infoportal/projektarchiv-handbuch>)

Bundesministerium für Soziales und Arbeit:
„Zusammenarbeit, Inklusion in Unternehmen und Institutionen.
Ein Leitfaden für die Praxis“, Berlin, 2014
(<http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a755-leitfaden-aktionsplaene.html>)

INTERNETRESSOURCEN

<http://leidmedien.de>
<http://www.inklusionspaedagogik.de>

IMPRESSUM

Die Handreichung wurde erstellt in der „AG Inklusion“ des Netzwerkes Tolerantes Sachsen.

Wir bedanken uns für die freundliche finanzielle Unterstützung der „AG Inklusion“ durch die Amadeu Antonio Stiftung.

Wurzen, 2014



Gefördert durch das Landesprogramm
„Weltoffenes Sachsen für Demokratie
und Toleranz“.



KONTAKT

Förderverein Tolerantes Sachsen
Domplatz 5
04808 Wurzen

Ansprechpartner: Miroslav Bohdálek
Telefon: 0178 5445807
buero@tolerantes-sachsen.de
<http://www.tolerantes-sachsen.de>

tolerantes sachsen A large, bold, black sans-serif font word "tolerantes sachsen" is followed by five small, black, stylized icons of people's heads and shoulders, each with a unique hairstyle and expression.