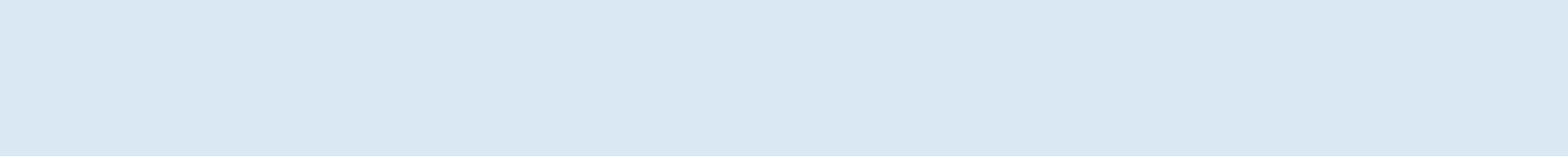


Starthilfe Inklusion

Ein Leitfaden für Initiativen und Vereine



Inhaltsverzeichnis

Vorwort		Schwerpunkt 4	
Eine „Starthilfe Inklusion“ für Träger im Paritätischen NRW	2	Zugang zu Gebäuden verbessern	24
Die Starthilfe nutzen	4	Schwerpunkt 5	
		Führungskultur und Personalentwicklung realisieren	28
Leitsätze des Paritätischen NRW		Inklusion braucht eine innere Haltung	32
Für eine inklusive Gesellschaft	9	Hintergrundinformationen	36
Schwerpunkt 1		Links und Literatur	40
Ein gemeinsames Bündnis für Ziele und Leitideen herstellen	12	Fußnoten	43
Schwerpunkt 2		Impressum	44
Angebote und Leistungen inklusiv gestalten	16		
Schwerpunkt 3			
Persönlichen Zugang zu Angeboten und Leistungen ermöglichen	20		

Vorwort

Eine „Starthilfe Inklusion“ für Träger im Paritätischen NRW



Im Jahr 2009 hat sich Deutschland dazu verpflichtet, die UN Behindertenrechtskonvention umzusetzen. Sie fordert die Inklusion, also die selbstbestimmte Teilhabe aller Menschen in allen Lebensbereichen.

Aus diesem Grund beschäftigen sich viele Akteure aus Politik und Gesellschaft, so auch der Paritätische NRW und seine Mitgliedsorganisationen, mit der Umsetzung von Inklusion. Der Verband möchte diesen Prozess hin zu einem Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung sowie mit Migrationshintergründen und Weltanschauungen aus seinem Selbstverständnis heraus mitgestalten. Mit seinen „Leitsätzen Inklusion“ positionierte sich der Verband bereits 2013 zum Thema Inklusion. Diese Leitsätze sind auch Bestandteil dieser Starthilfe.

Bei der Umsetzung von Inklusion wird allerdings deutlich, dass es häufig nicht mehr um die Frage nach dem „ob“, sondern um das „wie“ geht.

Zur Unterstützung dieses Prozesses wurde die vorliegende Starthilfe Inklusion entwickelt. Sie hilft Mitgliedsorganisationen des Paritätischen NRW beim niederschweligen Einstieg ins Thema, bietet Orientierung sowie vertiefende Informationen. Damit die Anwendung in der Praxis gelingt, wurden exemplarisch fünf zentrale thematische Schwerpunkte aus der täglichen Arbeit von Organisationen der sozialen Arbeit ausgewählt. Diese enthalten jeweils mehrere Indikatoren zur Umsetzung und Beispiele anhand derer Inklusion in der Praxis aufgezeigt wird. Diese Schwerpunkte sind:

1. Ein gemeinsames Bündnis zu Zielen und Leitideen bilden.
2. Angebote und Leistungen inklusiv gestalten.
3. Persönlichen Zugang zu Angeboten und Leistungen ermöglichen.
4. Zugang zu Gebäuden verbessern
5. Führungskultur und Personalentwicklung realisieren.

Die Arbeitshilfe bietet darüber hinaus Impulse für die Entwicklung einer inneren Haltung. Es bedarf engagierter Einzelpersonen und Organisationen, um Inklusion leben zu können. Als Illustrator konnte der Cartoonist Phil Hubbe gewonnen werden. Er setzt sich in seinen Zeichnungen seit Jahren mit den Themen Behinderung und Inklusion auseinander. Aufgrund seiner Multiplen Sklerose bringt er den Blick eines

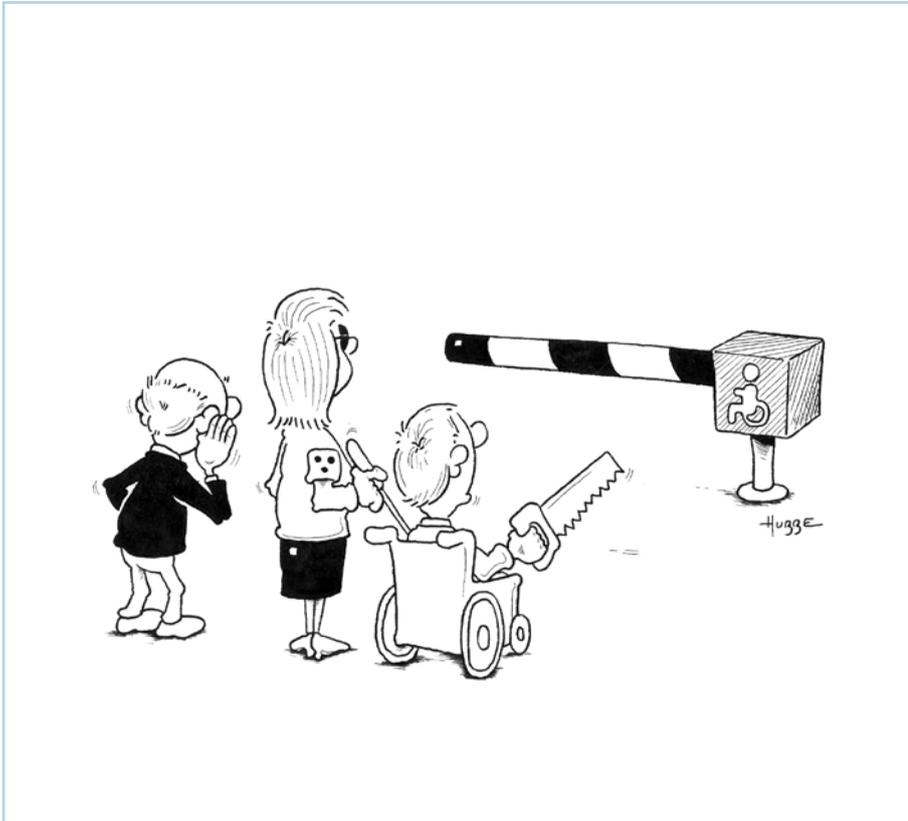
Menschen mit Behinderung in seine Arbeit mit ein. Die Zeichnungen sollen zum Nachdenken anregen, amüsieren, aber auch aufrütteln und so zur Entwicklung einer Haltung zum Thema Inklusion beitragen.



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Elke Schmidt-Sawatzki'.

Elke Schmidt-Sawatzki
Landesvorsitzende

Die Starthilfe nutzen



Was versteht eine Organisation unter Inklusion? Wo und wie wird in der Organisation Inklusion bereits gelebt? Welche Erfahrungen gibt es? Was kann rasch umgesetzt werden und wofür wird ein „langer Atem“ benötigt? Wie geht die Organisation dabei planvoll vor?

Um diese Fragen in einer Organisation zu bearbeiten, ist eine Erfassung im Sinne einer Selbsteinschätzung notwendig.

In dieser werden ausgewählte Indikatoren für Inklusion für die fünf Schwerpunktthemen überprüft. Diese Indikatoren für bereits gelebte Inklusion erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern ermöglichen den Einstieg in einen planbaren Prozess zur Erfassung vorhandener und Gestaltung weiterer Maßnahmen.

Eine Organisation kann auf diesem Weg eine Standortbestimmung vornehmen, um festzustellen: Wo stehen wir in Bezug auf die Umsetzung von Inklusion? Welche Aspekte möchten wir verbessern?

Rahmenbedingungen organisieren

Für die Bearbeitung der Indikatoren in den fünf Schwerpunkten sind Personal- und Zeitressourcen erforderlich. Dies ist mit dem Vorstand, der Leitung und im Team abzustimmen. Pro Schwerpunkt ist ein Zeitaufwand von mindestens drei bis vier Stunden einzuplanen. Wenn eine größere Personenzahl, wie zum Beispiel das gesamte Team, beteiligt ist, auch mehr. Es ist sinnvoll in kleinen Etappen vorzugehen und die Schwerpunkte nach und nach zu bearbeiten. So gelingt es,

alle Beteiligten, inklusive der Expertinnen und Experten in eigener Sache, einzubinden. Für die Koordination, Weiterentwicklung und Umsetzung der verabredeten Maßnahmen ist eine personelle Zuständigkeit festzulegen, die den Auftrag von der Leitung erhält. Als Ansprechpartner/-in ist diese Person sowohl den Kolleginnen/Kollegen als auch den Nutzerinnen und Nutzern bekannt. Unterstützend wirkt ein Hinweis auf der Homepage, ein Steckbrief mit Foto auf der Infowand oder ein eigener Flyer. Es ist zu planen, wie das Thema Inklusion in der Organisation kommuniziert wird. Dazu sind Verabredungen zu treffen.

So funktioniert es!

Grundsätzlich umfasst das Vorgehen vier aufeinander folgende Schritte:

1. Schritt:
Schwerpunkt auswählen

2. Schritt:
Ja-Nein-Antworten zu den Indikatoren beantworten

3. Schritt:
„Was tun wir?“ – Bestehendes festhalten sowie Maßnahmen ableiten und umsetzen

4. Schritt:
Kontinuierliche Überprüfung – Maßnahmen anpassen.

1. Schritt: Schwerpunkt auswählen

Mit der Reihenfolge der Schwerpunkte sind keine Prioritäten gesetzt. Die Praxis zeigt jedoch, dass sich tragfähige Inhalte erst erarbeiten lassen,

Die Starthilfe nutzen

wenn gemeinsame Ziele und Leitideen auf der Trägerebene verbindlich vereinbart wurden. Daher empfiehlt es sich, mit dem Schwerpunkt 1 zu beginnen. Die Schwerpunkte zwei bis fünf stehen jeweils eigenständig und können unabhängig von der Reihenfolge bearbeitet werden.

2. Schritt:

Ja-Nein-Fragen zu den Indikatoren beantworten

Die in den jeweiligen Schwerpunkten formulierten Indikatoren können jeweils mit „Ja“ oder „Nein“ beantwortet werden. Das „Ja“ steht dafür, dass es in der Organisation bereits eine gelebte Maßnahme gibt. Das „Nein“ wird zum Ausgangspunkt, um entweder eine Maßnahme festzulegen, mit der begonnen wird („Was tun wir?“) oder um zu sagen, dass dieser

benannte Indikator für die Organisation prinzipiell oder aktuell nicht relevant ist. Über eine entsprechende Notiz wird dann das „Nein“ begründet.

Bei der Bearbeitung der Ja-Nein-Aussagen sollte immer nach folgendem Ablauf vorgegangen werden: Besprochen wird die Frage: „Was haben wir in Bezug auf diesen Sachverhalt bereits in Angriff genommen und wie setzen wir es in der Organisation um?“ Die Mitwirkenden berichten aus ihren Kenntnissen und Erfahrungen heraus über Begebenheiten, Erlebnisse und Abläufe, die sie mit der konkreten Aussage in Verbindung bringen und als problematisch oder als Beispiel guter Praxis einschätzen. Je konkreter die Situationen sind, anhand derer die Aussagen diskutiert werden, umso vollständiger werden auch die

Einschätzungen und die Veränderungsmaßnahmen sein. Nützlich ist eine selbstkritische Haltung.

Die persönliche Haltung und die der Organisation können, neben Wissen und Ressourcen, hemmende oder fördernde Faktoren sein.

Eine reflektierte, offene und positive Grundhaltung weitet den Blick für kreative, praxisnahe und manchmal auch unkonventionelle Lösungen.

Erst eine realistische Betrachtung des Ist-Zustands führt zu konkreten Ergebnissen. Um vertiefend zu verstehen, was die Bedingungen für eine erfolgreiche Umsetzung waren oder was die Organisation bislang gehindert hat, aktiv zu werden, können folgende Fragen hilfreich sein:

- Hat es bereits Aktivitäten zur Umsetzung gegeben?
- Sind diese Aktivitäten dauerhaft?
- Warum (mangelnde Ressourcen, zu wenig Verbindlichkeit, keine eindeutige Zuständigkeit, falscher Zeitpunkt) ist die Umsetzung gescheitert?
- Welche Gründe sprechen dafür oder dagegen, hier aktiv zu werden?
- War etwas besonders erfolgreich?
- Was läuft schon gut?
- Was wäre wünschenswert?

3. Schritt:

„Was tun wir?“ – Bestehendes festhalten sowie Maßnahmen ableiten und umsetzen

Hier geht es um die Auflistung und Dokumentation der konkreten Maßnahmen oder Regelungen, die bereits umgesetzt werden, oder die aus der

Auseinandersetzung mit den Ja-Nein-Aussagen abgeleitet werden, um die Inklusion in der Organisation weiterzuentwickeln. Folgende Leitfragen können in dieser Phase hilfreich sein:

- Was ist die Zielsetzung?
- Wie genau lautet die Maßnahme?
- Welche Rahmenbedingungen werden dafür benötigt?
- In welchem Zeitrahmen ist die Umsetzung geplant?
- Wer aus Team und Vorstand zeichnet für die Umsetzung verantwortlich?

Damit Maßnahmen, die zur Inklusion beitragen, durchgeführt werden können, muss eine Organisation wissen, welchen Bedarf Betroffene als Experten in eigener Sache haben. Dazu gehört auch die Beteiligung der Nutzer/-innen selbst und der Dialog mit ihnen. Sie können beschreiben, was

für sie Inklusion in einer Organisation bedeutet. Dabei gilt: Nicht alles, was wünschenswert ist, ist für die Organisation in einem angemessenen Rahmen realistisch machbar. Gemeinsame Verständigung und Zielfindung sind Teil des Inklusionsprozesses.

Die Organisation setzt die Maßnahmen in ihrem Tempo und nach ihren Möglichkeiten um.

4. Schritt:

Kontinuierliche Überprüfung – Maßnahmen anpassen.

Nicht alles, was auf den ersten Blick das Richtige zu sein schien, erweist sich als praxistauglich. Dies sollte insgesamt für die Organisation in regelmäßigen Abständen überprüft werden. Sind die Maßnahmen noch richtig? Gibt es Einflüsse von außen,

Die Starthilfe nutzen

wie zum Beispiel neue gesetzliche Regelungen? Festzulegen ist, wer die Überprüfung durchführt und als verantwortlich dafür benannt wird.

Ausblick und Unterstützungsmöglichkeiten

Der Prozess der Planung, Bearbeitung, Auswertung und Interpretation ist abgeschlossen und eine Erfassung in der Organisation zum Thema Inklusion ist erfolgt. Außerdem sind bereits Maßnahmen identifiziert und verabredet, um die Inklusionsentwicklung voranzubringen. Sie befinden sich nun an einer Schnittstelle zwischen Bestandsaufnahme und Umsetzung. An dieser Stelle kann es sinnvoll sein, punktuell externe Unterstützung einzubinden, sei es in einer Fortbildung, die sich mit dem Thema Inklusion befasst, oder durch

individuelle Beratung für Ihre Einrichtung. Eine weiterführende Idee kann zum Beispiel auch ein einrichtungsbezogenes Inklusionshandbuch sein, oder die Maßnahmen werden in ein schon bestehendes Qualitätsmanagement-Handbuch eingebaut.

Der Paritätische NRW hilft seinen Mitgliedsorganisationen über seine Fachreferentinnen/Fachreferenten in der Fachgruppe Behinderung und Rehabilitation beim Thema „Inklusion“ mit Beratungsgesprächen und Hinweisen auf Fachliteratur oder durch Fort- und Weiterbildungen gerne weiter (Kontakt siehe Seite 44).

Leitsätze des Paritätischen NRW

Für eine inklusive Gesellschaft

Einleitung

Der Paritätische bejaht und fördert gesellschaftliche Vielfalt. Vielfalt, wie sie aus der Begegnung von Menschen aus unterschiedlichen Milieus oder mit unterschiedlichen ethnischen Herkünften entsteht, ist von grundlegender Bedeutung für das gegenseitige Verständnis und den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Inklusion als Idee der Gemeinsamkeit in Vielfalt nimmt der Paritätische daher nicht pflichtschuldig auf, sondern vermittelt und gestaltet sie aus seinem verbandlichen Selbstverständnis heraus. Erst aus der Gemeinsamkeit des Verschiedenen entsteht letztlich eine demokratische Gesellschaft. Der Gedanke der Inklusion setzt voraus, dass die Menschen verschieden und dabei gleichwertig sind.

Dabei geht es um alle Menschen, die in ihrem Leben mit Beeinträchtigungen umgehen müssen oder Benachteiligungen erfahren.

Der Paritätische ist seit seiner Gründung der Idee sozialer Gerechtigkeit verpflichtet, getragen von den Prinzipien der Toleranz, Offenheit und Vielfalt. Dieses beinhaltet das Recht eines jeden Menschen auf gleiche Chancen zur Verwirklichung seines Lebens in Würde und die Entfaltung seiner Persönlichkeit. Zum Grundgedanken der Parität zählt die Gleichwertigkeit von Ungleichen, die nach gleichem Respekt und gleichen Möglichkeiten verlangt, keine Gleichförmigkeit, keine Gleichmacherei.

Die im Paritätischen bereits in den Verbandsgrundsätzen verankerten

Ansätze einer inklusiven Gesellschaft wurden in Deutschland mit der Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention im Jahre 2009 formal untermauert. Zur Umsetzung des Weges zu einer inklusiven Gesellschaft dienen dem Paritätischen NRW die nachfolgenden Leitsätze als Grundlage.

Leitsätze des Paritätischen NRW

- Der Paritätische NRW mit seinen 3 100 Mitgliedsorganisationen sieht die Idee einer inklusiven Gesellschaft als Grundsatz seines Handelns. Er wirkt aktiv gestaltend und öffentlich wahrnehmbar an ihrer Umsetzung mit.
- Inklusion bedeutet für den Paritätischen NRW die Möglichkeit einer uneingeschränkten Teilhabe aller Menschen an der Gesellschaft,

ungeachtet ihrer Fähigkeiten und Beeinträchtigungen, ihrer Herkunft, Religion, Hautfarbe, sexuellen Orientierung, ihres Geschlechts, ihres Alters etc.

- Unterschiede sind normal und ziehen das Recht auf bzw. die Notwendigkeit für unterschiedlich gestaltete Förderung nach sich. Das gesetzlich verbrieft Wunsch- und Wahlrecht des einzelnen Menschen ist hierbei zu berücksichtigen.
- Betroffene sind gleichzeitig Expertinnen und Experten in eigener Sache. Der Paritätische NRW setzt auf die Ressourcen und Kompetenzen dieser Menschen. Er verpflichtet sich, ihre Expertise bei der Verwirklichung einer inklusiven Gesellschaft aktiv einzubinden.
- Der Paritätische will bestehende Barrieren in der Gesellschaft erken-

nen und Vorschläge zum Abbau machen. Barrieren sind dabei nicht immer materiell sichtbar, sondern müssen auch in den Köpfen der Beteiligten abgebaut werden.

- Der Weg zu einer inklusiven Gesellschaft ist für den Paritätischen ein fortlaufender Prozess, dessen Abschluss nicht auf ein Datum fixiert werden kann. Der Prozess benötigt Zeit: zur Diskussion mit Bürgerinnen und Bürgern sowie gesellschaftlichen Gruppen und Institutionen, zur Weiterentwicklung der Konzepte sozialer Arbeit des Verbandes und seiner Mitgliedsorganisationen, für ausreichende Information und Transparenz über die geplanten notwendigen Schritte sowie deren Umsetzung, Aufbau, Begleitung und Evaluation.

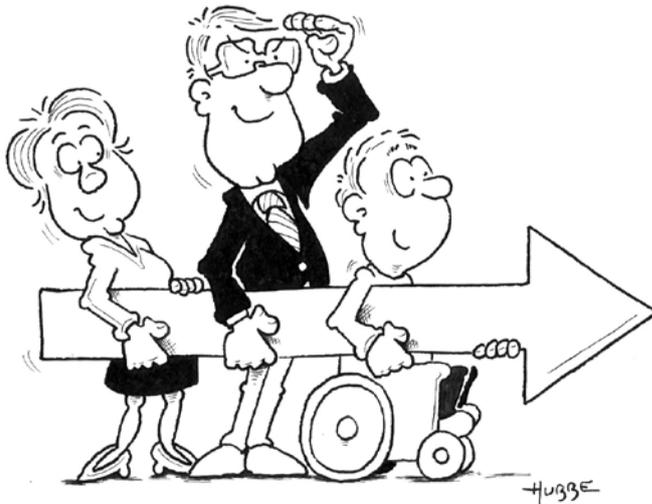
- Die Entwicklung einer inklusiven Gesellschaft verändert und bereichert auch die soziale Arbeit im Paritätischen und seinen Mitgliedsorganisationen. Dieser Prozess benötigt ausreichende Mittel und darf nicht zu Sozialabbau und Finanzierungskürzungen führen.
- Der Paritätische in NRW trägt den Ansatz der Inklusion in die Gesellschaft anhand von guten Beispielen aus Verband und Mitgliedsorganisationen. Er begleitet den Prozess von der Basis her, führt die notwendigen fachlichen Diskussionen und stößt weiteres aktives Tun an, um Inklusion voranzubringen. Dabei kooperiert er mit anderen Gruppen und Institutionen, Unternehmen und Kostenträgern und weiteren Partnern aus der täglichen Arbeit.

- Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen aller sozialen Einrichtungen und Initiativen im Paritätischen NRW wirken mit bei der Umsetzung einer inklusiven Gesellschaft. Ihre Kenntnisse und Erfahrungen unterstützen und befruchten den Prozess. Die Beteiligten reflektieren hierbei auch kritisch die bisherigen Aktivitäten und Angebote, um sich den Herausforderungen der sich verändernden Gesellschaft zu stellen. Dies bedeutet in der Praxis nicht, dass bestehende Strukturen grundsätzlich abgelehnt und verändert werden müssen, sie werden jedoch an den Anforderungen der Grundsätze von Inklusion gemessen.
- Der Paritätische NRW macht sich zur Aufgabe:
 - „Hören, verstehen, wertschätzen“ was bereits vorhanden ist, dabei nicht übersehen, was es an Befürchtungen und Vorbehalten gibt.
 - Nutzerinnen und Nutzer von sozialen Dienstleistungen sowie Bürgerinnen und Bürger aktiv einbeziehen.
 - Bereitschaften der Beteiligten fördern, zur Inklusion ermuntern, aktivieren, befähigen.
 - Mitgliedsorganisationen zusammenführen und unterstützen bei ihren Aktivitäten, Inklusion (verstärkt) zur Leitlinie ihres Handelns zu machen; Solidarität erfahrbar machen und fördern.
- Forum sein für Diskussion und Austausch („best practise“).
- Widersprüche in den Zielsetzungen und Handlungsweisen der Mitgliedsorganisationen aufzeigen.

Wuppertal, den 2. Mai 2013

Schwerpunkt 1

Ein gemeinsames Bündnis für Ziele und Leitideen herstellen



Alle sind sich einig: Die baulichen Barrieren und die Barrieren im Kopf müssen weg! Zunächst gilt zu klären: Gab es bereits einen Austausch dazu, was Inklusion im Sinne von Vielfalt bedeutet? Hier spielen auch weitere Themen wie interkulturelle Öffnung oder Chancengleichheit für Frauen und Männer eine Rolle.

- Was sind die Konsequenzen für die Organisation und die Mitarbeitenden?
- Gibt es den Dialog mit Betroffenen als Experten „in eigener Sache“?
- Sind bereits Entscheidungen getroffen, Inklusion verstärkt umsetzen zu wollen?

Die folgenden Aussagen dienen dazu, die Fragen nach notwendigen Bündnissen zu verfolgen, um gemeinsame Ziele und Leitideen in der Organisation zu verankern.

Praxisbeispiel

Den Auftakt für Inklusion gestalten

Vorstand und Leitung informierten die Mitarbeitenden in einer eigenen Veranstaltung über den Fünfjahresplan Inklusion. Zunächst wurden spezielle Arbeitsgruppen eingerichtet und das Thema Inklusion wurde in die Teamsitzungen der Leitungskräfte sowie in die regelmäßige Berichterstattung in den Vorstandssitzungen implementiert. Dialogveranstaltungen mit Betroffenenorganisationen unterstützten die Entwicklung eines persönlichen Verständnisses von Inklusion in der Organisation. Dass sich die Organisation „auf den Weg macht“, sollte jedoch nicht nur nach innen, sondern auch nach außen deutlich werden. Daher wurde entschieden: Inklusion sollte der Schwerpunkt des nächsten Sommerfestes werden! Vielfalt sollte spürbar, erlebbar und

sichtbar werden. „Am besten geht das, wenn man etwas zusammen macht“, so die Vorstellung. Für die gemeinsame Planung und Durchführung des Festes konnten Kooperationspartner vor Ort (Behindertenhilfeeinrichtung, Kirchengemeinde, türkischer Kulturverein) gewonnen werden.

Das Ergebnis war ein Sommerfest mit einer offiziellen Begrüßung des Bürgermeisters, bei dem auch der Vorstand deutlich machte: „Wir wollen uns weiterentwickeln“. An moderierten Themen-Tischen zu Fragen wie Erreichbarkeit, Nutzungsmöglichkeit der Angebote, Fahrdienste, Gestaltung von Jahresfesten und anderen waren alle Sommerfest-Besucher/-innen eingeladen, zu debattieren und Ideen und Wünsche zu formulieren.

Eine inklusive Tanzdarbietung und Musikeinlagen schufen einen geselligen Rahmen. Alle Beteiligten waren sich einig: Der Anfang für gelebte Inklusion war geschafft! Spürbar wurde, dass es nun ein gemeinsames Bündnis gibt. Die geplanten Maßnahmen zur Inklusion wurden in Folge engagiert in Angriff genommen.

Schwerpunkt 1

Ein gemeinsames Bündnis für Ziele und Leitideen herstellen

		Ja	Nein	Was tun wir?
1.	Im Leitbild oder in der Satzung ist Vielfalt als handlungsleitendes Prinzip verankert und wird regelmäßig überprüft.			
2.	Vorstand, Leitung und Mitarbeitende haben ein gemeinsames Verständnis darüber, was Inklusion allgemein und konkret für die eigene Organisation bedeutet.			
3.	Ein Votum des Vorstandes und der Leitung zur konkreten Umsetzung von Maßnahmen in einem geplanten Zeitraum liegt vor.			
4.	Das Votum von Vorstand und Leitung sowie relevante Informationen und Diskussionsergebnisse zum Thema Inklusion sind dokumentiert und stehen allen, auch ehrenamtlichen, Mitarbeitenden zur Verfügung.			
5.	Die organisatorischen Voraussetzungen inkl. Berichterstattung und Überprüfung der Zielerreichung sind geschaffen, damit Inklusion als konkretes und kontinuierliches Arbeitsthema verfolgt wird.			

		Ja	Nein	Was tun wir?
6.	Inklusion ist als ein Ziel der Arbeit benannt, Maßnahmen sind konkretisiert und werden kontinuierlich in Teamsitzung und Gremien bearbeitet und verfolgt.			
7.	Die Kommunikationswege in der Organisation zur Verbreitung des Themas Inklusion sind geregelt.			
8.	Die Organisation steht im Dialog oder kooperiert mit relevanten Partnern, wie z. B. Behindertenorganisationen, Inklusionsbeauftragten der Kommune, Einrichtungen der Behindertenhilfe, anderen Mitgliedsorganisationen des Paritätischen NRW.			
9.	Experten für das Thema Inklusion sind die Betroffenen, zu denen die Organisation den Kontakt aktiv pflegt, z. B. durch regelmäßige oder anlassbezogene Treffen.			
10.	... Raum für weitere Punkte aus der Organisation			

Schwerpunkt 2

Angebote und Leistungen inklusiv gestalten



„Bei uns sind ALLE willkommen“ – dazu bekennen sich die Mitgliedsorganisationen des Paritätischen NRW. Damit aber auch alle kommen, reicht das lediglich verbale Bekenntnis nicht aus. Damit alle Menschen, die es wünschen und brauchen, die vorhandenen Angebote und Leistungen nutzen, sind diese entsprechend inklusiv zu gestalten.

Um Angebote und Leistungen inklusiv zu gestalten, ist der Dialog mit den Betroffenen zu führen. Sie wissen am besten, was sie benötigen. Voraussetzung für den Dialog sind Bereitschaft, Kompetenzen und Ressourcen bei den Mitarbeitenden. Die Interessen der Nutzerinnen und Nutzer sowie die Möglichkeiten der Organisation sind auszubalancieren.

Praxisbeispiel

Ein Veranstaltungsangebot inklusiv gestalten

Eine Organisation der Altenhilfe möchte mit Informationsveranstaltungen zu verschiedenen aktuellen Themen alte und pflegende Menschen im Quartier ansprechen. In der Vergangenheit war dies aufgrund von zu geringer Resonanz ausgesetzt worden. Jetzt soll das Projekt erneut in Angriff genommen werden und in der Vorbereitung werden einige Veränderungen vorgenommen. Zunächst wurde gemeinsam mit den Besuchern des offenen Cafés gesprochen. Es wurde nachgefragt, was ihre Einschätzung dazu ist, warum die Veranstaltungen auf geringes Interesse gestoßen sind. Diese Gespräche ergaben wichtige Hinweise darauf, was zu bedenken ist. Viele Rückmeldungen bezogen sich darauf, dass Teilnehmende vorab wissen möchten, auf

welche Rahmenbedingungen sie sich einzustellen haben und ob sie unterstützt werden.

So wurde bei der Einladung, die in Papierform an markanten Punkten im Quartier auslag und im Internet veröffentlicht wurde, bereits mitgeteilt, dass der Veranstaltungsraum barrierefrei zugänglich ist. Es wurde auf die Möglichkeit hingewiesen, dass mobilitätseingeschränkte Interessierte den hauseigenen Fahrdienst zur Veranstaltung anfordern können. Für pflegende Angehörige bestand bei Bedarf die Möglichkeit, ihre Angehörigen während der Veranstaltung betreuen zu lassen. Dazu war eine Anmeldung erforderlich. Ebenso stand in der Einladung, ob ein Imbiss oder Getränk gereicht wird. Aufgrund der Quartiers-

struktur war die Übersetzung in die vorherrschende Herkunftssprache der Bevölkerung hilfreich. Damit alle Teilnehmenden die Information verstehen konnten, bemühten sich die Veranstalter und Vortragenden um einfache Sprache. Alle Gäste haben vor Beginn der Veranstaltung zwei farbige Chips erhalten. Am Ende der Veranstaltung wurden die Besucher gebeten, mittels der Chipfarbe deutlich zu machen, ob sie zufrieden (z. B. grüner Chip) bzw. unzufrieden (z. B. roter Chip) waren.

Schwerpunkt 2

Angebote und Leistungen inklusiv gestalten

		Ja	Nein	Was tun wir?
1.	Die Angebote und Leistungen sind klar und verständlich beschrieben (z. B. Leichte Sprache).			
2.	Angebote und Leistungen sind über verschiedene Informationskanäle zu finden. (z. B. mehrsprachig, Video-, Audioversionen, Brailleschrift...).			
3.	Hilfen zur Wahrnehmung der Angebote werden auf Anforderung bereitgestellt.			
4.	Mobilitätshilfen, Fahrdienste, Fahrgemeinschaften, Kinder- oder Angehörigenbetreuung, Kommunikationshilfen, Dolmetscher/-innen, geschlechtsspezifische Leistungserbringung, flexible Zeitabsprachen, anonyme Kontaktaufnahme werden organisiert bzw. stehen zur Verfügung.			
5.	Zielgruppen der Angebote werden konkret benannt und auf besondere Qualitäten der Angebote / Leistungen wird hingewiesen (z. B. Sprachkompetenzen etc.).			

		Ja	Nein	Was tun wir?
6.	Rückmeldungen von Nutzerinnen und Nutzern werden regelmäßig eingeholt und ausgewertet.			
7.	Angebote und Leistungen werden intern regelmäßig auf bestehende Barrieren hin überprüft und diese soweit möglich beseitigt.			
8.	Auf vorhandene Barrieren bei der Nutzung des Angebotes wird hingewiesen.			
9.	Das Wissen der Mitarbeitenden über weitere Dienste und alternative Angebote ist aktuell.			
10.	Die Selbsterfahrung der Mitarbeitenden bezogen auf die Angebotsstruktur und zur Reflektion der eigenen Arbeit wird ermöglicht (z. B. Simulation von Situation oder mit Nutzerinnen und Nutzern mit Handicap.)			
11.	... Raum für weitere Punkte aus der Organisation			

Schwerpunkt 3

Persönlichen Zugang zu Angeboten und Leistungen ermöglichen



Soziale Organisationen arbeiten je nach ihrem Leistungsspektrum, ihrer satzungsgemäßen Aufgaben und ihrer Zielsetzungen für und mit bestimmte(n) Zielgruppen oder Leistungsempfänger.

Ein Blick über den Tellerrand ist wichtig, um wirklich zu verstehen, welcher Bedarf an inklusiven Aktivitäten besteht. Manchmal sind es kleine Veränderungen, die bereits eine große Wirkung entfalten können oder auch ein Signal für den bewussten Umgang mit den Anforderungen von Inklusion.

Wie reagiert die Organisation, wenn Klientinnen/Klienten die Informationen in Leichter Sprache oder einer Fremdsprache benötigen oder wegen einer Sehbeeinträchtigung auf Informationen (z. B. Türschilder) in Braille-Schrift angewiesen sind?

Praxisbeispiel

Eine Veranstaltung inklusiv gestalten

Eine Beratungsstelle möchte eine Informationsveranstaltung zum Thema „Beratung und Inklusion“ anbieten und sich öffentlich zur Öffnung des Beratungskonzeptes für neue Zielgruppen mit Expertinnen/Experten austauschen.

Ein Veranstaltungsort, der alle Kriterien der Barrierefreiheit erfüllt, ist nach einigem Suchen gefunden. Als Referent wird unter anderem ein Behindertenbeauftragter eingeladen, der durch seine Sehbehinderung (nicht-sehend) selbst Betroffener ist. Nach seinem Vortrag werden Power-Point-Folien gezeigt. Auf dem Podium sitzend weist der Referent darauf hin, dass er diese leider nicht sehen kann. Die Sehbehinderung des Refe-

renten wurde nicht berücksichtigt. Bei der nächsten Veranstaltung hat die Organisation die Möglichkeit, entweder ganz auf Power-Point-Präsentationen zu verzichten oder gezielt Personen einzusetzen, die blinden und sehbeeinträchtigten Personen berichten, was auf den Folien zu sehen ist.

Zusätzlich wird die Organisation auf den Barriere-Checker¹ zur Planung von barrierefreien Veranstaltungen aufmerksam und entdeckt darin umfassende Hilfestellungen und praxistaugliche Checklisten.

¹ Broschüre des Paritätischen NRW zur Planung und Durchführung barrierefreier Veranstaltungen. Siehe Seite 42.

Schwerpunkt 3

Persönlichen Zugang zu Angeboten und Leistungen ermöglichen

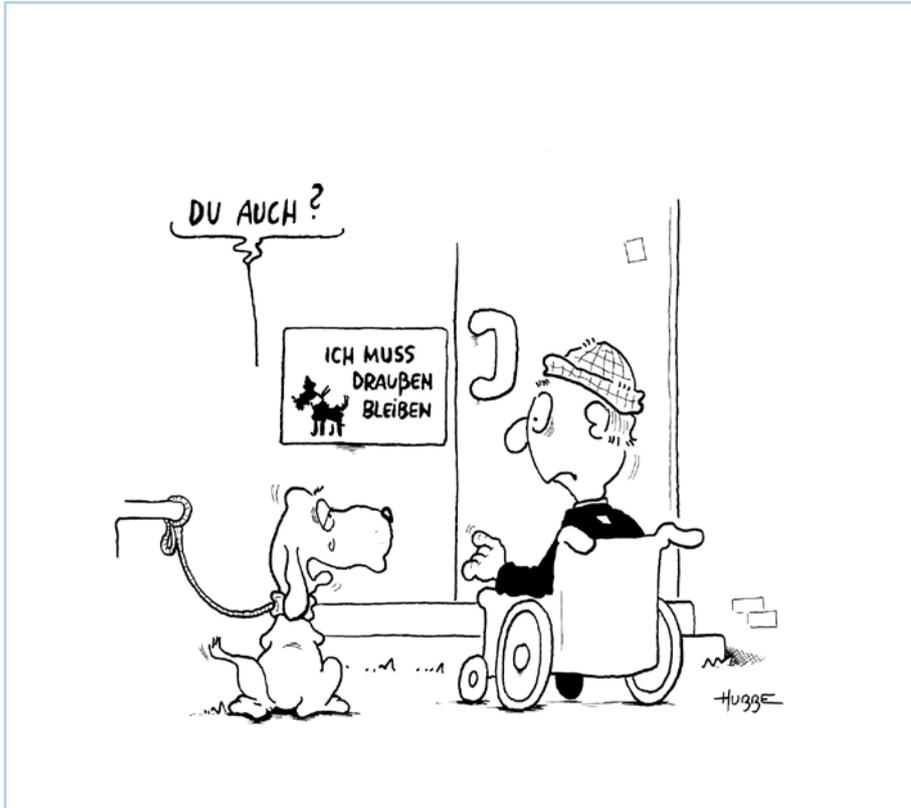
		Ja	Nein	Was tun wir?
1.	Bestehende Barrieren werden, z. B. auf der Homepage, möglichst frühzeitig bekannt gemacht und Lösungen zur Überwindung angeboten. (z. B. Informationen in Leichter Sprache oder Fremdsprachen, barrierefreie Beschilderung und Technik für hörgeschädigte Personen).			
2.	Bei Neuanschaffungen wird geprüft, ob es Angebote im universellen Design ¹ gibt.			
3.	Wegbeschreibungen, Informationen zu Zeiten der Erreichbarkeit und persönliche Ansprechpersonen sind stets aktuell und über verschiedene Informationskanäle leicht zu finden (z. B. aktuelle Homepage, automatische Antwort-E-Mail, aktuelle Mailboxansage).			
4.	Nachrichten und Anfragen werden zeitnah bearbeitet und alle Anfragenden bekommen eine Rückmeldung.			
5.	Nach einer festgelegten Frist erfolgt eine Zwischenmeldung, sollte das Anliegen nicht unmittelbar geklärt werden können.			

¹ Dabei handelt es sich um ein Design, das Produkte und Dienstleistungen für eine breite Zielgruppe zugänglich macht.

		Ja	Nein	Was tun wir?
6.	Sollte sich das Leistungsangebot für die Zielgruppe als nicht passend herausstellen, erfolgt eine Weitervermittlung in andere Dienste (z. B. Herausgabe von Kontaktdaten, persönliche Kontaktaufnahme im Auftrag der Kundin/des Kunden).			
7.	Das Ein-Ansprechpartner(in)-Prinzip wird eingehalten; die federführende Bearbeitung ist festgelegt.			
8.	... Raum für weitere Punkte aus der Organisation			

Schwerpunkt 4

Zugang zu Gebäuden verbessern



Bevor Angebote von sozialen Organisationen in Anspruch genommen werden können, sollte das Gebäude, in dem die Leistung erbracht wird, barrierefrei erreichbar sein.

Der Dialog mit der Zielgruppe lohnt sich, da es unterschiedliche Bedürfnisse bei der Zugänglichkeit von Gebäuden gibt. Zu beachten ist auch, dass nicht alles, was wünschenswert und möglich ist, (kurzfristig) umgesetzt werden kann, beispielsweise, weil bauliche Grenzen bestehen oder finanzielle Mittel beantragt werden müssen. Es gibt aber auch leicht durchzuführende Maßnahmen, wie Beschriftungen in Brailleschrift, die signalisieren: Barrierefreiheit ist uns wichtig.

Praxisbeispiel

Zugänglichkeit herstellen

Ein Tagungshaus hat einen Aufzug und kommuniziert dies auch nach außen, um Menschen mit körperlichen Behinderungen den Zugang zu ermöglichen.

Beim Besuch eines Rollstuhlfahrers wird deutlich, dass dieser das Gebäude eigenständig erreichen kann. Zum Aufzug gelangt er aber nicht, da dafür zunächst zwei Stufen überwunden werden müssen. Es ist aber möglich, auf Anfrage eine mobile Rampe durch den Hausmeister bereitstellen zu lassen. Bei Anfragen sollte die Organisation auf diese Barrieren im Vorfeld hinweisen.

Darüber hinaus kann die Organisation sich darum bemühen, dieses

Hindernis perspektivisch zu beseitigen, indem sie sich beispielsweise um Fördermittel bei der Aktion Mensch bewirbt.

Für kleinere oder große bauliche Maßnahmen zur Verbesserung der Barrierefreiheit stehen verschiedene Stiftungs- und Fördermittel zum Beispiel der Aktion Mensch, der Stiftung Wohlfahrtspflege oder auch örtlicher bzw. regionaler Stiftungen zur Verfügung.

Im Rahmen von Inklusionsprojekten können zusätzlich Fördermittel für bauliche oder technische Barrierefreiheit beantragt werden.

Dies umfasst auch technische Hilfen für hör- und sehbehinderte Menschen.

Bei der Antragstellung beraten die Fachreferentinnen und Fachreferenten sowie die Kreisgruppen des Paritätischen NRW.

Schwerpunkt 4

Zugang zu Gebäuden verbessern

		Ja	Nein	Was tun wir?
1.	Das Gebäude der Organisation ist mit barrierefreiem ÖPNV erreichbar.			
2.	Menschen mit Mobilitätseinschränkungen oder schwerem Gepäck können das Gebäude über eine Rampe oder einen Lift ohne fremde Hilfe erreichen.			
3.	Barrierefreie Toiletten sind vorhanden, gekennzeichnet, zugänglich und nutzbar.			
4.	Gebäude, Gebäudeteile, Einrichtungsbereiche und Verbindungswege sind barrierefrei, d.h. auch für Hör- und Sehbehinderte zugänglich.			
5.	Die Bedarfe der verschiedenen Zielgruppen von barrierefreier Zugänglichkeit sind durch Gespräche, Besuche , Veranstaltungen etc. bekannt.			
6.	Es gibt einen Plan, wie und bis wann die bestehenden Barrieren schrittweise zielgerichtet abgebaut werden.			

		Ja	Nein	Was tun wir?
7.	Behindertenparkplätze sind vorhanden, nutzbar und liegen in kurzer Entfernung zum Gebäude.			
8.	Die Organisation informiert, z. B. auf der Homepage, über barrierefreie Zugänge.			
9.	... Raum für weitere Punkte aus der Organisation.			

Schwerpunkt 5 Führungskultur und Personalentwicklung realisieren



Inklusion am Arbeitsplatz beginnt, wenn soziale Organisationen als Arbeitgeber und Menschen mit Teilhabebarrrieren als Arbeitnehmende aufeinander treffen. Die Vielfalt der Mitarbeitenden mit ihrem jeweiligen kulturellen Hintergrund, ihrer persönlichen Weltanschauung, ihrer Lebensform oder Behinderung ist in der Organisation ein Beispiel für gelebte Inklusion.

Das Inklusionsbarometer „Arbeit 2017 (5. Jahrgang)“ der Aktion Mensch bestätigt den Trend der Vorjahre: Das Inklusionsklima bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern verbessert sich seit fünf Jahren stetig. Das sind alles positive Signale, die zeigen, dass Menschen mit Behinderungen auch wertvolle Fachkräfte in der Arbeitswelt sind.

Praxisbeispiel

Inklusionserfahrung im Team ermöglichen

Eine gehörlose Person macht eine Ausbildung in einer sozialen Organisation.

Die Kommunikation ist schwierig. Mit ihrem Engagement macht die gehörlose Auszubildende aber deutlich, dass sie richtig ist am Platz. Durch engagiertes Nachfragen durch die Teamkolleginnen und -kollegen erhält die junge Frau die Gelegenheit, ihren Bedarf nach Unterstützung und spezifische Anforderungen in der Zusammenarbeit zu erläutern. Dies wird in verbindlichen Absprachen untereinander geregelt und die Kolleginnen/Kollegen gehen auf ihren Bedarf ein. Es gibt eine gemeinsame Verabredung, dass Veränderungen in Arbeitsabläufen möglich sind und

nach kreativen Lösungen gesucht wird. Die Organisation schafft es, mit den Herausforderungen umzugehen und erkennt das Potential für die Weiterentwicklung der Arbeit. Die Kolleginnen/Kollegen waren sogar bereit, die Gebärdensprache zu erlernen. Für den Arbeitsplatz wird technische Unterstützung angeschafft und von Kostenträgern, wie beispielsweise der Arbeitsagentur oder dem Integrationsamt, finanziert.

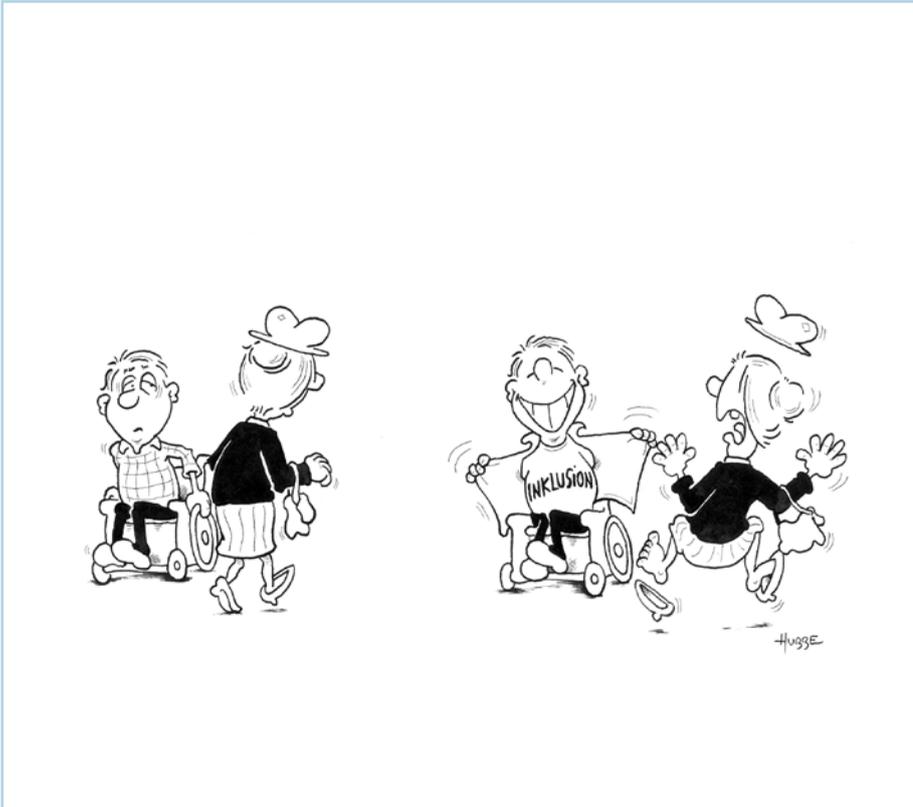
Schwerpunkt 5

Führungskultur und Personalentwicklung realisieren

		Ja	Nein	Was tun wir?
1.	Menschen mit Behinderungen, unterschiedlichen Weltanschauungen oder aus anderen Kulturen werden zum Bewerbungsgespräch eingeladen.			
2.	Als Sozialunternehmen sind die gesetzlichen Vorgaben zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen (z. B. Beschäftigungsquote von 5 %) bekannt.			
3.	Die gesetzlichen Vorgaben zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung werden übererfüllt.			
4.	Die Möglichkeiten der Unterstützung und Beratung wie z. B. die finanzielle Förderung für Arbeitnehmer/-innen und Arbeitgeber/-innen sowie des Integrationsamtes sind bekannt.			
5.	Die Möglichkeiten der Beratung über Voraussetzungen (z. B. Hilfsmittel, Assistenz) sind bekannt.			

		Ja	Nein	Was tun wir?
6.	Die Organisation unterstützt die Mitarbeitenden, ihre Wertvorstellungen und Haltungen zu leben.			
7.	Die Organisation unterstützt haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende dabei, Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt und den Anforderungen von Menschen mit Behinderungen zu erwerben.			
8.	Alle Mitarbeitenden erhalten im Zuge der Einarbeitung Informationen zum Verständnis der Organisation zu Inklusion.			
9.	... Raum für weitere Punkte aus der Organisation.			

Inklusion braucht eine innere Haltung



Zu Beginn der Auseinandersetzung mit dem Thema Inklusion steht die Reflexion der Überzeugungen und Werte, die generell in die Arbeit eingebracht werden und in einer Organisation gelten.

Solche Werte haben mit Gleichheit, Rechten, Fairness, Ehrlichkeit, der Bedeutung von Partizipation, der Gestaltung von sozialen Beziehungen, mit Mitgefühl und der Anerkennung von Unterschieden und Vielfalt zu tun. Dazu gehört es auch, sich persönliche Erfahrungen von Ausgrenzung bewusst zu machen. Jede und jeder ist von Zeit zu Zeit in der Situation, etwas nicht oder weniger gut zu können, Anforderungen oder dem eigenen Anspruch nicht gerecht zu werden.

Wie fühlt es sich an, wenn man dann von einem System oder einer Gruppe aus-

gegrenzt wird? Dazu gehört auch der Perspektivenwechsel, also sich in die Lage derjenigen Person zu versetzen, die möglicherweise ausgegrenzt wird.

Will man inklusive Prozesse umsetzen, ist die eigene Haltung der handelnden Personen und die Positionierung einer Organisation entscheidend. Sie und die Auseinandersetzung damit haben häufig großen Einfluss darauf, ob Inklusion am Ende gelingt oder nicht.

Die Auseinandersetzung mit dieser Dimension von Inklusion kann in einer Organisation dann stattfinden, wenn Vorstand, Verein, Leitungs- und Fachkräfte Inklusion als gemeinsamen Lernprozess verstehen und ein „Inklusionsfreundliches Klima“ herrscht.

Dies bedeutet zum Beispiel, den Raum dafür zu schaffen, dass Diskussionen über die eigenen Möglichkeiten und Grenzen und die der Organisation stattfinden können, wie zum Beispiel in Workshops, bei Teamtagen oder in Teamsitzungen. Es wird ermöglicht, Position zu beziehen, Perspektiven zu reflektieren und eine Haltung zu entwickeln.

Eine offene Kommunikation zu Fragen der Umsetzung von Inklusion in konkreten Einzelfällen fördert die Bereitschaft zu unkonventionellen Lösungen und schafft Raum für positive Erfahrungen. Zentral ist, dass dadurch auch die persönliche Rückenbedeckung für kreative Lösungen und Entscheidungen möglich wird und Fragen dazu offen und direkt zu thematisieren sind.

Wer Inklusion will,
sucht nach Wegen,
wer sie nicht will,
sucht Begründungen.

Hubert Hüppe,
Bundesbeauftragter für die Belange
behinderter Menschen (2010–2014)

Inklusion braucht eine innere Haltung

Eine inklusive Haltung braucht ...

- Mut, um sich auf Veränderungen einzulassen, sich für neue Zielgruppen zu öffnen und diese einzubinden.
- Humor, um Situationskomik zu erkennen, Grenzen und Widerstände zu überwinden.
- Offenheit, um mit der Individualität des Gegenübers umzugehen, Selbsterfahrung zuzulassen und wertzuschätzen.
- Reflexionsvermögen, um das eigene Denken und Handeln zu überprüfen (z. B. in der Supervision).
- Kommunikationsstärke, um zusammen ins Gespräch zu kommen und um Herausforderungen, vereinbarte und kommunizierte Verabredungen und Regeln, anzusprechen. Damit es allen Beteiligten ermöglicht wird, ihre Interessen zu artikulieren.
- Kreativität, um unkonventionelle Lösungen zu entwickeln.
- Optimismus, um anzufangen und etwas zu bewegen.
- Aktive Wissensaufnahme, um im Hinblick auf Einschränkungen differenzieren zu können und positive Praxisbeispiele wahrzunehmen.

Inklusion lässt sich nicht einfach verordnen. Sie hängt wesentlich auch von den Einstellungen, Erfahrungen und Vorurteilen ab. Es muss in den Köpfen noch viel passieren, bis wir die Andersheit von Menschen als Gleichheit erleben.

Barbara Fornefeld,
Professorin für Rehabilitations-
wissenschaft an der Universität Köln

MENSCH,
DU HAST
RECHT!

www.mensch-du-hast-recht.de



Hintergrundinformationen



Dieses Kapitel liefert vertiefende Informationen zum Thema Inklusion. Ergänzende Hinweise helfen dabei, die theoretischen Grundlagen zu erlangen und die laufende Diskussion zur Inklusion besser einordnen zu können.

Definition und Bedeutung

„Inklusion“ kommt aus dem Lateinischen. Das Wort „includere“ heißt „jemanden einbeziehen“. Gemeint ist im engeren Sinne die gleichberechtigte Teilhabe jeder und jedes Einzelnen in der Gesellschaft. Darüber hinaus benennt Inklusion im weiteren Sinne aber auch ein gesellschaftliches Grundverständnis, von einer Umwelt, in der jede und jeder etwas einbringen, also mit seinen individuellen Ressourcen und Grenzen leben und selbstbestimmt teilhaben kann.

Es geht um die Anerkennung von Rechten und Pflichten „die jedes Mitglied der Gesellschaft nicht nur formal, sondern in seiner Lebenswirklichkeit haben sollte. Sie erstreckt sich auf Chancengleichheit und öffentliche Mitsprache.“¹ Dies ist auch der Anknüpfungspunkt für soziale Organisationen, denn sie helfen als „Kümmerer“ unterschiedlichen Zielgruppen dabei, ihre Teilhabe zu verwirklichen.

Integration vs. Inklusion

Der Begriff der Integration stand bezogen auf Menschen mit Behinderung bis zu Beginn des neuen Jahrtausends vor allem im Bildungssektor im Fokus der Diskussion. Heute gilt sie in der Fachwelt als Vorstufe der Inklusion. Bei der Integration sollten Menschen mit Behinderung oder mit

anderen Benachteiligungen punktuell in die Gesellschaft einbezogen, also integriert werden. „Der deutliche Unterschied zwischen dem Begriff der Integration [und der Inklusion] (...) besteht darin, dass Integration von einer gegebenen Gesellschaft ausgeht, in die integriert werden kann und soll, Inklusion aber erfordert, dass gesellschaftliche Verhältnisse, die exkludieren, überwunden werden müssen.“² Noch immer wird das Thema Inklusion in der Diskussion häufig auf Bildung/Schule verengt, obwohl sie auf die gesellschaftliche Teilhabe in allen Lebensbereichen abzielt.

Inklusion als Menschenrecht nach UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)

Die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (UN-BRK) ist ein völkerrechtlicher Vertrag, der 2006 von den Vereinten Nationen beschlossen wurde. Sie gilt als wichtiger Impuls der heutigen Diskussion über Inklusion. Seit dem 26. März 2009 ist das Abkommen in Deutschland rechtsverbindlich in Kraft. „UN-BRK enthält deshalb neben neuen und proaktiv fortgeschriebenen Menschenrechten für Menschen mit Behinderung insbesondere Durchsetzungsmechanismen und Auslegungsmaßstäbe für bestehende menschenrechtliche Verbürgungen, sie dient damit deren Effektivierung.“³ Das heißt, dass alle

Hintergrundinformationen

Ebenen des Staates zwar formal zur Verwirklichung verpflichtet sind, sie aber die Art der Umsetzung aufgrund der Länderhoheit selbst definieren. Dazu gehört beispielsweise die Implementierung der Vorgaben in Landesrecht, oder die Schaffung möglicher Fördertöpfe für Projekte. Die Anknüpfungspunkte für soziale Träger sind vielfältig und je nach Standort der Organisation verschieden. Informationen bieten die Landesbeauftragten und/oder die sogenannten Focal Points als Koordinierungsstellen nach UN-BRK.⁴ Durch den Rang UN-BRK als Menschenrechtsvertrag wird deutlich, dass alle bestehenden Menschenrechte auch für Menschen mit Behinderung gelten. Die UN-BRK begründet jedoch kein individuell einklagbares Recht für Einzelpersonen.

Bei der Interpretation der UN-BRK kommt es gelegentlich zur Verunsicherung, denn der Vertrag wurde, weil durch die UN verabschiedet, in mehreren rechtsverbindlichen Übersetzungen vorgelegt. Dazu gehören unter anderem die englische und die französische, nicht aber die deutsche Übersetzung. Bei der deutschen Fassung handelt es sich um eine Arbeitsversion. In ihr wurde beispielsweise das Wort „inclusion“ mit „Integration“ übersetzt, obwohl hierzulande unter „Inklusion“ eine fachliche Weiterentwicklung verstanden wird.⁵

Charakteristisch für die UN-Behindertenrechtskonvention ist der Behinderungsbegriff. Er meint einen ressourcenorientierten Blick auf die Menschen, weg vom Defizitmodell, bei dem es um die Einschränkung der/des Einzelnen geht, hin zu der Erkennt-

nis, dass Behinderung natürlicher Bestandteil menschlichen Lebens ist.⁶ Die UN-Konvention basiert auf folgenden Grundsätzen:

- Anerkennung der Menschenwürde und selbstbestimmten Freiheit jedes Menschen
- Nichtdiskriminierung
- Inklusive soziale Teilhabe
- Gleiche Achtung von Menschen mit Behinderung
- Faktische (nicht nur rechtliche) Chancengleichheit
- Zugänglichkeit (Barrierefreiheit)
- Geschlechtsspezifischer Blick auf Behinderung
- Behindertenspezifische Achtung der Rechte der Kinder.

Inklusion und Diversity

Inklusion ist bezogen auf Organisationen ein Ausdruck von Vielfalt. Es geht darum, diese in Organisationen zu erkennen und wertzuschätzen. Oft geschieht das unter dem Begriff Diversity Management, das den Umgang mit Vielfalt in Organisationen meint. Die UN-BRK spricht in diesem Zusammenhang vom sogenannten Disability Mainstream und fordert damit, dass Behinderung zur Normalität wird, indem Beteiligungs- und Interessensvertretungsformen etabliert werden.

Soziale Träger haben eine besondere Verantwortung bei der Umsetzung von Inklusion. Sie stehen aber auch der Herausforderung des so genannten Triple Mandats gegenüber:

Verschiedene Anspruchsgruppen wie Leistungs-(Kosten)träger, Klienten und die Gesellschaft stellen verschiedene Forderungen an die soziale Arbeit, die zu Spannungen führen.⁷ Nicht immer ist die gleiche Befriedung der Interessen, insbesondere im Kontext der Inklusion, möglich.

Damit dennoch Aktivitäten hin zu einer inklusiven Organisation möglich sind, braucht es spezielle Kompetenzen, wie theoretisches Wissen über inklusive Konzepte und Behinderungsarten, eine professionelle Haltung, sowie Wissen über Lösungswege zur Verwirklichung von Inklusion, etwa über Fördermöglichkeiten.

Vielfalt, die in der Organisation wertgeschätzt wird, führt zu

- einem besseren Betriebsklima
- steigender Attraktivität der Organisation nach innen und außen (Image)
- zunehmendem Potential zu Problemlösung und Entscheidungsfindung durch verschiedene Expertisen und Erfahrungen
- zunehmender Innovation
- erhöhter Produktivität und Wirtschaftlichkeit
- wachsender Wettbewerbsfähigkeit⁸.

Links und Literatur

Gemeinsam die UN-Behindertenrechtskonvention umsetzen

Informationen zu den Umsetzungsprozessen in der Bundesrepublik Deutschland zur UN-BRK (aktuelle Publikationen, Gesetzesinitiativen, Aktionspläne).

■ www.gemeinsam-einfach-machen.de

Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen

Inklusionslandkarte zur Information über Inklusionsprojekte im Bundesverband, Darstellung der Aktivitäten zur Umsetzung der UN-BRK auf Bundesebene durch die gesetzlich verankerte Koordinierungsstelle (Focal Point) bei der Beauftragten.

■ www.behindertenbeauftragte.de/DE

Monitoring-Stelle beim Deutschen Institut für Menschenrechte

Zentrale Instanz zur Überwachung des bundesweiten Umsetzungsprozess, Informationen zur Bewertung dieses Prozesses, Begleitung der zivilgesellschaftlichen Aktivitäten

■ www.institut-fuer-menschenrechte.de/monitoring-stelle-un-brk/

Online-Handbuch: Inklusion als Menschenrecht

Didaktische Materialien zur Aufbereitung des Themas Inklusion und zur Entstehungsgeschichte des Themas Inklusion

■ www.inklusion-als-menschenrecht.de

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Publikationen zum Umsetzungsprozess und relevanten Gesetzgebungsverfahren, des zuständigen Bundesministeriums.

■ www.bmas.de

Inklusionskataster – Wege zum Inklusiven Gemeinwesen

Darstellung von Inklusionsprojekten in Nordrhein-Westfalen mit Möglichkeit zur Ergänzung

■ www.inklusionskataster-nrw.de

Landesinitiative NRW inklusiv

Informationen zu den Aktivitäten der Landesregierung NRW zum Thema Inklusion, Aktionspläne, Preisausschreibungen, etc.

■ www.lebenmitbehinderungen.nrw.de

Aktion Mensch e. V.

Förderangebote zu kleinen und großen Vorhaben der Inklusion, Informationen zur grundlegenden Auseinandersetzung mit dem Thema.

■ www.aktion-mensch.de

Gebärdensprachdolmetscher/-innen in NRW

Dolmetscher/-innen für die Arbeit mit gehörlosen Menschen direkt buchbar

■ www.gsdnrw.de

Webportal für Menschen mit Behinderungen, ihre Angehörigen, Verwaltungen und Unternehmen

Informationsangebot zur Inklusion in allen Lebensbereichen, zu gesetzlichen Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten

■ www.einfach-teilhaben.de

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)

Fördermöglichkeiten zur Arbeitsinklusion, Informationen zur Teilhabe am Arbeitsleben

■ www.integrationsaemter.de

Literatur

■ Degener, Theresia/Diehl, Elke (Hrsg.): Handbuch Behindertenrechtskonvention Teilhabe als Menschenrecht – Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe; 2015, Bundeszentrale für politische Bildung (BpB)

■ Felder Marion/Schneiders, Katrin: Inklusion kontrovers Herausforderungen für die Soziale Arbeit; 2016, Wochenschau Verlag Dr. Kurt Debus GmbH

■ Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg): INKLUSION Wege in die Teilhabegesellschaft; 2015, Campus Verlag

■ Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft: Inklusion vor Ort der Kommunale Index für Inklusion – ein Praxishandbuch; 2011, Eigenverlag des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e. V.

■ Mürner, Christian/Sierck, Udo: Behinderung Chronik eines Jahrhunderts; 2013, Bundeszentrale für politische Bildung (BpB)

■ Welke, Antje (Hrsg.): UN-Behindertenrechtskonvention mit rechtlichen Erläuterungen; 2012, Eigenverlag des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e. V.

■ Wolters, Minka: Besonders normal Wie Inklusion gelebt werden kann; 2014, Bundeszentrale für politische Bildung (BpB)

Links und Literatur

Veröffentlichungen des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes

- Der Paritätische NRW (Hrsg.): Eine Handreichung für mehr Barrierefreiheit mit einfachen Mitteln; 2017
- Der Paritätische NRW (Hrsg.): Der Barriere-Checker Veranstaltungen barrierefrei planen; 2013, erarbeitet vom Landesverband Hessen
- Der Paritätische NRW (Hrsg.) Denkanstöße VII. Mit den Augen zuhören, lässt Inklusion begreifen. Beiträge zur Sicherung und Entwicklung von Qualität in Kindertageseinrichtungen und Familienzentren; 2014
- Der Paritätische Gesamtverband (Hrsg.): Paritätischer Anforderungskatalog Rahmenbedingungen für inklusiv arbeitende Kindertageseinrichtungen; 2015
- Das Paritätische Jugendwerk NRW u. a. (Hrsg.): Under Construction G5 Inklusionsprojekt; 2015
- Der Paritätische NRW (Hrsg.): Leitfaden Interkulturelle Öffnung Eine Arbeitshilfe zu interkulturellen Öffnungsprozessen in Mitgliedsorganisationen; 2014

Fußnoten

Seite 37

- ¹ Anthony Giddens, Der dritte Weg. Die Erneuerung der sozialen Demokratie, Frankfurt am Main, 1999, S.120
- ² Martin Kronauer, Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus, Frankfurt am Main 2010, S. 56
- ³ UN-Behindertenrechtskonvention mit rechtlichen Erläuterungen, Hrsg. Antje Welke, Eigenverlag des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e. V., 2012 S.81

Seite 38

- ⁴ s. Umsetzungsprozess in NRW: Landesinitiative NRW inklusiv - <http://www.lebenmitbehinderungen.nrw.de>
- ⁵ Der Paritätische fordert in seinem Grundsatzpapier „Denzettel Inklusion“ unter anderem eine Anpassung der deutschen Fassung an die englische Originalversion, vgl. <http://www.der-paritaetische.de/inklusion>
- ⁶ s. Präambel der UN-Behindertenrechtskonvention, Ziffer m)

Seite 39

- ⁷ s. Felder Marion/Schneiders, Katrin: Inklusion kontrovers Herausforderungen für die Soziale Arbeit; 2016, Wochenschau Verlag Dr. Kurt Debus GmbH, S. 118
- ⁸ s. <http://www.unternehmensforum.org/>

Impressum

Herausgeber

Der Paritätische NRW
Loher Straße 7 | 42283 Wuppertal
www.paritaet-nrw.org

Redaktion

Christa Steinhoff-Kemper
Fachreferentin Qualitätsmanagement

Corinna Beck

Fachreferentin Wohnen für Menschen
mit Behinderung Rheinland

Ernst-Willhelm Rahe

Fachreferent Projekte in der Eingliederungshilfe

Lars Lippenmeier

Fachreferent Inklusion bis 3/2017

Kontakt

Der Paritätische NRW
Fachgruppe Behinderung und Rehabilitation
Thomas Tenambergen
Fachgruppenleiter
Kreisgruppe Steinfurt | Tel.: 02572 82 023
thomas.tenambergen@paritaet-nrw.org

Illustrationen

Phil Hubbe, Cartoonist
www.hubbe-cartoons.de

Lektorat/Layout

Der Paritätische NRW
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

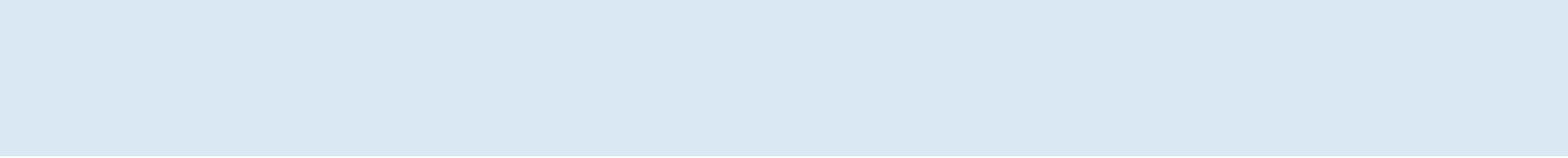


Die Broschüre ist als barrierefreies PDF im Extranet des Paritätischen NRW erhältlich.

Das Extranet steht Mitgliedsorganisationen des Paritätischen NRW zur Verfügung.

www.extranet.paritaet-nrw.org > Fachinformationen > **Inklusion**
Dort erhalten Sie auch weitergehende Informationen zum Thema Inklusion und Materialien zur Ergänzung der Broschüre.

Stand: Januar 2019



www.paritaet-nrw.org



Starthilfe Inklusion

Ein Leitfaden für Initiativen und Vereine

Januar 2019