Handbuch zur Vielfaltsbegleitung: INKLUSION LEBEN(dig)

Ergebnisse und Materialien aus dem Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion“ (1.2.2016 bis 31.1.2019) beim AWO Kreisverband Wesel e.V.

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V.“ wird im Programm „rückenwind– Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Impressum

Herausgeber: AWO Kreisverband Wesel e.V.
Adresse: Bahnhofstraße 1, 47495 Rheinberg
Telefon: : 02843 907050
Email: efi@awo-kv-wesel.de
Internet: https://www.awo-kv-wesel.de/

Verantwortlich: AWO Kreisverband Wesel e.V.
Autorin: Annemarie Schweighofer-Brauer; Beschreibung und Selbstreflexions- und Wahrnehmungsübungen Angelika Heinich

Lektorat: Halima Moussaoui-Abdellaoui

Rheinberg, Januar 2019

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

Alle Rechte vorbehalten.

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V.“ wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Inhalt

Vorwort 4
1. Die inklusive Praxis weiter entwickeln: Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion“ 5
1.1. 7 Meilensteine 5
1.2. Die Vielfaltsbegleitung: ein wirksames Projektergebnis 6
1.3. Inklusive Öffnung der Organisation 8
2. Wege der Vielfaltsbegleitung mit dem Materialkoffer 10
2.1. Wen, wann, wohin begleiten? 10
2.2. Was ist inklusive Bildung? 10
2.3. Was beinhaltet der Materialkoffer zur Vielfaltsbegleitung? 11
2.4. Inklusionsprozesse begleiten 12
2.4.1. Vielfaltsbegleitung in der Arbeit mit Gruppen 12
2.4.2. Kollegiale Beratung 17
2.4.3. Traumapädagogik 18
2.4.4. Beratung mit Indices 18
2.5. Methoden und Übungen für die Vielfaltsbegleitung 22
2.5.1. Übungen zu Beginn 22
2.5.2. Übungen im Arbeitsprozess 26
2.5.2.1. Wahrnehmung und Selbstreflexion 26
2.5.2.2. Diskriminierung und Exklusion 33
2.5.2.3. Vielfalt und Inklusion 42
2.5.3. Abschluss 51
2.6. Vielfaltsmerkmale – Diskriminierungsdimensionen 52
2.6.1. Klassismus, Armut 54
2.6.2. Geschlecht und sexuelle Orientierung 59
2.6.3. Behinderung 64
2.6.4. Migration, Flucht, Rassismus 65
2.6.5. Lebensalter, Ageismus 65
2.7. Selbstverpflichtung und rechtliche Aspekte 66
Links zu AWO Handreichungen und Positionen zu Inklusion und Vielfalt 69

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V.“ wird im Programm „rückenwind– Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Vorwort

Dieses Handbuch zur Vielfaltsbegleitung basiert auf Erkenntnissen und Ergebnissen des Projekts Erfolgsfaktor Inklusion (EFI). Es dient als Handreichung für Menschen, die inklusive Prozesse in Einrichtungen bzw. Organisationen begleiten und beraten; sowie Seminare bzw. Schulungen zu Inklusionsthemen anleiten. Darüber hinaus steht es allen an einer inklusiven Weiterentwicklung von Einrichtungen der Sozialen Arbeit, psychosozialen Beratung, Kinderbetreuung, Altenhilfe etc. Interessierten zur Verfügung.

Das Projekt EFI wurde im EU-Programmschwerpunkt „rückenwind+“ des BMAS (Projekte für Beschäftigte in der Sozialwirtschaft) gefördert. Von Februar 2016 bis Ende Januar 2019 befasste sich EFI mit der inklusiven Öffnung beim AWO Kreisverband Wesel e.V. Inklusion versteht sich dabei als ein fortlaufender Prozess, der alle Bereiche im Kreisverband betrifft. Sie zielt auf die Einbeziehung, Beteiligung und Wertschätzung aller Mitarbeiter*innen in ihrer gesamten Vielfalt.

Mit gutem Grund widmete sich AWO im Kreis Wesel dem Thema Inklusion in einem eigenen Projekt: Inklusion ist ein Menschenrecht.
Das Wort Inklusion kommt aus dem Lateinischen und bedeutet „Einschluss“ beziehungsweise „Enthaltensein“. Das aktuelle Verständnis von Inklusion entwickelte sich Anfang der 1990er Jahre in den USA, als Menschen mit Behinderung ihre gleichberechtigte Teilnahme am gesellschaftlichen Leben forderten.
Zeitgleich begann in Italien die Umsetzung integrativer Konzepte an Schulen, nachdem dort die Antipsychiatriebewegung die Normen für psychische und physische Gesundheit in Frage gestellt hatte.
Inklusion bezog sich also zunächst in erster Linie auf Kinder und Jugendliche mit Behinderung in der Schule. Über 200 Staaten und zahlreiche Behindertenverbände beschlossen die 1994 dazu verabschiedete Salamanca-Erklärung.
Im Deutschen sprach man zunächst von Integration. Dieser Begriff wurde kritisiert und wird inzwischen verwendet, um einen von Inklusion unterschiedlichen Umgang mit Vielfalt zu beschreiben. Integration wird nun so definiert, dass Menschen in bestehende Systeme eingepasst werden, während Inklusion die Systeme den Menschen gerecht macht.

Die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen von 2006 wurde 2009 von Deutschland unterzeichnet. In der Folge erweiterte sich der Inklusionsbegriff auf alle Bereiche menschlicher Vielfältigkeit. LGBTI* Organisationen etwa berufen sich auf die Behindertenrechtskonvention, um die Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe von LGBTI* Menschen und aller Geschlechter einzufordern.

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V.“ wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Der Bundesverband der Arbeiterwohlfahrt verpflichtete sich in der Dortmunder Erklärung zur Wahrnehmung inklusiver Grundlagen und Ziele (http://www.jugendsozialarbeit.de/media/raw/DortmunderErklaerung1_Copy.pdf).
Im Projekt EFI wurden Herangehensweisen zur Umsetzung der Dortmunder Erklärung in den Bereichen der Personal- und Organisationsentwicklung konzipiert und eingeführt.

1. Die inklusive Praxis weiter entwickeln: Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion“

1.1. 7 Meilensteine

Die konkrete Umsetzung des Projekts EFI orientierte sich an 7 Meilensteinen, also 7 Arbeitseinheiten.

1. Zunächst erfolgte eine Fragebogen-Evaluation zum Thema Inklusion im Kreisverband, um den aktuellen Stand bezüglich der Vielfaltsmerkmale der Mitarbeiter*innenschaft zu erheben. Die online beantworteten Fragebögen wurden ausgewertet, die Ergebnisse in einer Expert*innenrunde bezüglich der Umsetzung von EFI reflektiert.
2. Die Fortbildung „Inklusion Leben“ fand 2016 bis 2018 insgesamt 14 Mal statt. Mitarbeiter*innen aller Abteilungen nahmen teil. Im Mittelpunkt standen die inklusive Selbstreflexion und Wahrnehmungsschulung sowie Inklusionsthemen und methodische Zugänge, weiter die rechtliche Situation und Position von AWO. 2018 wurde der inhaltliche Fokus um das zentrale AWO Handlungsfeld des Umgangs mit Armut und Ausgrenzung beziehungsweise der sozialen Inklusion erweitert.
3. Parallel zu den Fortbildungen wurde ein Materialkoffer entwickelt, der von allen Einrichtungen des AWO Kreisverbandes genutzt werden kann und soll. Insbesondere unterstützt er die Vielfaltsbegleiter*innen (Meilenstein 5) bei ihrer beratenden und begleitenden Tätigkeit.
4. Die strukturelle Verankerung von Inklusion wurde im Rahmen mehrerer Klausuren beraten. Im Mittelpunkt standen das Qualitätsmanagement, die inklusive Öffnung der Strukturen, eine vielfaltsfreundliche Zusammensetzung der Mitarbeiter*innenschaft, die vielfaltssensible und diskriminierungsfreie Gestaltung von Angeboten, Abläufen und Darstellungen bei AWO.
5. AWO Mitarbeiter*innen nahmen an zwei Durchgängen der Ausbildung zur Vielfaltsbegleiter*in teil. Diese umfasste pro Durchgang 9 Tage. Der AWO Kreisverband Wesel verfügt jetzt über 19 ausgebildete Vielfaltsbegleiter*innen, die

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V.“ wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

AWO Einrichtungen zu inklusionsbezogenen Themen und bei ihrer inklusiven Gestaltung beraten und begleiten.

6. Im Rahmen des Projekts EFI organisierten und trafen sich Netzwerke zu den Themen Migration und LGBTI* (Lesben, Schwule, Bi-, Trans- und Intersexuelle), in denen aktuelle Themen und Entwicklungen aufgegriffen, besprochen und auf Handlungsansätze hin reflektiert wurden.
7. Der letzte Meilenstein umfasste die Präsentation der Projektergebnisse auf einem Fachtag und deren Dokumentation in Form dieses Handbuchs.

1.2. Die Vielfaltsbegleitung: ein wirksames Projektergebnis

Ein im wahrsten Sinne lebendiges und kreatives Ergebnis von EFI sind die ausgebildeten Vielfaltsbegleiter*innen, eine vernetzte Gruppe von Mitarbeiter*innen aus verschiedenen AWO Einrichtungen, die sich bei AWO für das Thema stark machen. Sie sind dafür geschult, inklusive Prozesse in den Einrichtungen zu begleiten, zu entsprechenden Fragen zu beraten und ihrerseits zu diesem Thema zu schulen. Zusammen mit den Vielfaltsbegleiter*innen stehen das Curriculum zur Ausbildung von Vielfaltsbegleitenden sowie der Materialkoffer für die Vielfaltsbegleitung zur Verfügung. Das Curriculum zur Schulung „Inklusion leben" können die Vielfaltsbegleiter*innen ebenfalls für die inklusionsbezogene Bewusstseinsbildung verwenden.

Ziele der Vielfaltsbegleitung

Die Vielfaltsbegleitung zielt darauf, Inklusion als einen laufenden Prozess weiter zu führen und beständig nach neuesten inhaltlichen und methodischen Erkenntnissen weiterzuentwickeln – die Vielfaltsbegleiter*innen agieren Vermittler*innen für das Thema Inklusion bei AWO.
Sie unterstützen qualifiziert die Einrichtungen vor Ort und bieten Hilfestellung an bei der Sensibilisierung für exkludierende Strukturen und Prozesse sowie bei der Gestaltung inklusiver Lösungen.
Damit tragen sie zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der Einrichtungen und Dienste auf dem Weg zur Vielfaltsfreundlichkeit in ihren verschiedenen Dimensionen bei.
Nicht zuletzt verfolgt die Vielfaltsbegleitung das Ziel, die inklusive Haltung **wirken** zu lassen. Oft ist es notwendig, auszuhalten, dass die Dinge jetzt noch nicht so sind, wie wir sie haben wollen. Die Vielfaltsbegleiter*innen tragen die inklusive Haltung in die Zeit und bleiben kontinuierlich an deren Vervielfältigung dran, sie machen sie durch das eigene Tun sichtbar, erlebbar, spürbar und umsetzbar.

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Profil der Vielfaltsbegleitung

Vielfaltsbegleiter*innen absolvieren eine Ausbildung in 4 Modulen (9 Tage), die im entsprechenden Curriculum beschrieben ist.

Die Vielfaltsbegleitung ist eine Fachberatung zu Inklusion.

- Vielfaltsbegleiter*innen verkörpern eine inklusionsbewusste und –fördernde Haltung. Sie verfügen über die Kompetenz zur inklusionsbezogenen Selbstreflexion und Anleitung anderer.
- Vielfaltsbegleiter*innen verfügen über konzeptionelles Wissen, kritisches Bewusstsein und Analysewerkzeuge bezüglich der Thematiken Armut, soziale Ausgrenzung, Geschlecht, LGBTI*, Migration, Flucht, Behinderung, Lebensalter – bzw. sie sind bezüglich spezieller Vielfaltsdimensionen (und Diskriminierungszusammenhänge) spezialisiert. Grundlagen des Wissens, Bewusstseins und der Analysewerkzeuge zu Vielfaltsdimensionen werden in der Ausbildung vermittelt und trainiert.
- Vielfaltsbegleiter*innen kennen internationale und nationale rechtliche Grundlagen für die Inklusion sowie die Dortmunder Erklärung zu Inklusion des AWO Bundesverbandes.
- Vielfaltsbegleiter*innen sind zur flexiblen Anwendung von Methoden, Übungen und Beratungstools in der prozessorientierten Begleitung von AWO Einrichtungen qualifiziert.
- Vielfaltsbegleiter*innen sind in der Verwendung des Materialienkoffers zur Unterstützung ihrer Beratungs- und Begleitungstätigkeit eingeführt.
- Aufgabengebiete:
    - Sensibilisierung für das Thema in der eigenen Einrichtung und Anwendung der erworbenen Fachkompetenz
    - Beratung und Begleitung von Einrichtungen des AWO Kreisverbandes Wesel
    - Vernetzung der Vielfaltsbegleiter*innen untereinander – Verankerung des Netzwerkes in der Organisation
- Arbeitsansätze:
    - Vernetztes Arbeiten durch regelmäßige Treffen und gemeinsame Bearbeitung relevanter Themen auf den Treffen
    - Vielfaltsberatung und –begleitung mit Hilfe von Beratungstools (wie Kollegiale Beratung), prozessorientiertem Arbeiten mit Gruppen, Methoden zur Aktualisierung der Themen bei den Teilnehmenden und lösungsorientierten Methoden zur Bearbeitung der konkreten Fragen und Themen (siehe weiter unten im Methodenteil).

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V.“ wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

1.3. Inklusive Öffnung der Organisation

Inklusion in einer Organisation qualitativ einzuführen bedeutet, alle Mitarbeitenden auf allen Ebenen mit in dieses Boot zu holen und Organisations- und Personalentwicklung ineinandergreifend zu betreiben.
Auf der Ebene der Personalentwicklung wurde im Projekt EFI die Schulung einer großen Anzahl von Mitarbeitenden ermöglicht. Bewusstseinsbildung, Selbstreflexion, Wahrnehmungsschulung wurden mit inklusionsbezogenen Denkkonzepten und rechtlichen Grundlagen in Beziehung gesetzt.
Das Projekt ermöglichte eine Auseinandersetzung damit, an welchen Stellen Inklusion bei AWO strukturell, repräsentativ und bewusstseinsmäßig bei den Mitarbeitenden bereits gut angekommen ist und an welchen Stellen es weiteren Entwicklungsbedarf gibt. In den Schulungen wurde deutlich, dass Inklusion ein fortlaufender Prozess ist, der nicht irgendwann an ein Ende kommt. Der inklusive Prozess nimmt Realitäten wahr, die sich beständig verändern.
Bewusstseinsbildung, Haltungsarbeit, eine Erweiterung des Verständnisses von Inklusion, die Stimulierung des Austauschs und der Abstimmung zwischen Mitarbeiter*innen, Einrichtungen, Ebenen wurden während der dreijährigen Projektlaufzeit auf den Weg gebracht. Die Festschreibung im Qualitätsmanagement wurde an verschiedenen Stellen umgesetzt.
Maßnahmen, die die „Hardware" betreffen – wie etwa der barrierefreie Umbau von Gebäuden - erfordern eine längere Zeitperspektive, die Notwendigkeit wurde durch das Projekt aufgezeigt.
Für die nachhaltige Wirksamkeit des Projekts ist die Vernetzung der Vielfaltsbegleiter*innen bedeutsam; weiter die Schulung neu hinzukommender Mitarbeiter*innen (Schulung „Inklusion leben"); die Fortsetzung des inklusionsbezogenen Dialogs der Referate untereinander sowie der Mitarbeiter*innenebenen zur weiteren Gestaltung inklusiver Strukturen; schließlich eine laufende inklusionsbezogene Fortbildung der Mitarbeitenden zu Themen, die sich neu ergeben.

Die Implementierung von Inklusion birgt einen gewissen Widerspruch in sich. Inklusion erfordert in ihrem Wesen die Offenheit für neue Wahrnehmungs- und Interpretationsweisen, da das, was inkludiert werden soll, nie endgültig festgelegt werden kann. Immer wieder entstehen neue Exklusionslinien, exkludierende Lebenszusammenhänge, Vielfaltsmerkmale, die in Diskriminierungsstereotypen umgemünzt werden. Die beständige Selbstreflexion und Erweiterung der Wahrnehmungs- und Interpretationsmöglichkeiten sowohl der Individuen, der Gruppen und der Organisation bilden daher die Grundlage für jegliches inklusives Handeln und Wandeln. Auch die eigenen Grenzen, Grenzen der Einrichtungen und der Organisation

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

für die inklusive Offenheit sollten bewusst ausgelotet und (immer wieder neu) definiert werden. Diese Grenzen sollten nicht verdrängt und in die individuelle Verantwortung der Mitarbeiter*innen verschoben werden. Solche Bewältigungsversuche produzieren erfahrungsgemäß Rechtfertigungen und damit neue Stereotype und eventuell sogar Vorurteile und Diskriminierungen.
Inklusion braucht Freiräume für flexibles Entscheiden und Handeln.
Wirklich implementiert wird letztlich, was gefühlt, gedacht, eingeübt, entschieden und gehandelt wird. Von der Organisation her wird die Implementierung gebahnt und unterstützt durch lebbare Regeln und Verfahren.
Organisationsentwicklung und Personalentwicklung gehen so Hand in Hand.

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V.“ wird im Programm „rückenwind– Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

2. Wege der Vielfaltsbegleitung mit dem Materialkoffer

2.1. Wen, wann, wohin begleiten?

Die Begleitung erfolgt:

- In der eigenen Einrichtung, der Vielfaltsbegleiter*innen: sie bringen die entsprechende Haltung und Sensibilisierung und das Thema im Kolleg*innenkreis ein. Dabei stehen ihnen die gelernten Methoden, etwa zur Gestaltung eines Konzepttages, zur Verfügung.
- In Einrichtungen des Kreisverbandes Wesel e.V.: zur grundsätzlichen Begleitung der inklusiven Gestaltung der Einrichtung; oder auch zu inklusionsbezogenen Themen, die im Arbeitsalltag zu Tage treten und bei denen ein geschulter Blick von Außen hilfreich ist.
- Durch die Schaffung von Austauschmöglichkeiten unter Mitarbeitenden verschiedener AWO Einrichtungen und Arbeitsebenen: Dieser Austausch führt, wie es sich in den EFI Schulungen gezeigt hat, zur größeren Bewusstheit über Herausforderungen, die alle betreffen und zum Lösungstransfer unter den Einrichtungen.

2.2. Was ist inklusive Bildung?

Inklusives Denken und Handeln entsteht durch transformatives Lernen. Das erfordert ein ganzheitliches Lernen, das Kognition, emotional-physische Bewältigungsmöglichkeiten und Verhaltens- und Handlungskompetenzen verbindet.
Die moderne Hirnforschung und psychologische Forschungen bestätigen eine Auffassung davon, wie lernen gelingt, die bereits von Reformpädagog*innen seit dem 19. Jahrhundert vertreten wurde.
Die zu erarbeitenden Inhalte sollen durch die verwendeten Herangehensweisen und Methoden konkretisiert werden. Das Setting, die Atmosphäre, die Inhalte und die Methoden sollen sich entsprechen.
Die Kund*innen der Begleitung und Beratung sollen dabei unterstützt werden, ihren Bezug zu Thema und Inhalt zu finden, damit die Inhalte nicht abstrakt bleiben. Der Prozess erfordert damit Selbstreflexion und die Fähigkeit die eigene Wahrnehmung und deren Interpretation zu erweitern und zu verändern. Das macht es notwendig, im Umgang mit Verunsicherung und Angst geschult zu sein, die bei der Veränderung von Vertrautem ausgelöst werden.

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V.“ wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Inklusives Lernen zielt auf:

- Persönliche und soziale Kompetenz: Vielfalt potentialorientiert wahrzunehmen, professionelle Beziehungen vielfaltsfreundlich zu gestalten
- Sachkompetenz: Diskriminierungen – strukturell, repräsentativ, individuell – wahrzunehmen und zu benennen
- Handlungskompetenz: Lösungswege zur Inklusion von Vielfältigem und Diskriminiertem zu kreieren und deren Umsetzung vorzubereiten, Inklusion zu vermitteln – Exklusion zu vermeiden.

Eigenschaften, die durch inklusives Lernen verstärkt werden sollten, sind Begeisterungsfähigkeit, Frustrationstoleranz, hartnäckiges am Ball Bleiben, gewohnheitsmäßige Selbstreflexion, die geübte Wahrnehmungs- und Interpretationserweiterung.
Eine hilfreiche Situation dafür schafft der Austausch, das Lernen in und mit der Gruppe. Kontakt, Beziehung und Austausch stimulieren Erkenntnisprozesse. Sie lassen Vielfalt und Diversität erfahrbar werden, gleichzeitig aber auch die Gemeinsamkeiten, die uns als menschliche Wesen verbinden.
Inklusives Lernen richtet sich darauf, den Lernenden Selbstwirksamkeitserfahrungen zu ermöglichen. Die Frage zur Feststellung des Lernerfolgs lautet nicht: Wird etwas falsch oder richtig wieder gegeben? Sondern: erschließt es Potentiale, Entwicklungs- und Lösungswege?
Inklusives und damit transformatives Lernen geschieht streckenweise langsam, es nimmt sich seinen eigenen Raum und seine eigene Zeit und eröffnet unerwartete Lernerfahrungen. Es steckt sich zwar Ziele, unterwegs ergeben sich aber willkommene unerwartete Einsichten und Resultate.

2.3. Was beinhaltet der Materialkoffer zur Vielfaltsbegleitung?

Der Materialkoffer besteht aus drei Komponenten:

- Die Vielfaltsbegleiter*innen erhalten je einen eigenen „kleinen" Koffer mit einer Grundausstattung. Diesen Koffer ergänzen sie je nach Auftrag mit Materialien aus dem großen Koffer und ev. auch weiteren Materialien, die sie selbst haben und nutzen wollen (z.B. Musikinstrumente).
- Der große Materialienkoffer steht an einem zentralen Ort, beinhaltet Spiele, Literatur, Spielebücher, Themenkärtchen etc. Der Koffer bzw. seine Inhalte können von den Vielfaltsbegleitenden oder auch von AWO Einrichtungen ausgeliehen werden.
- Die Vielfaltsbegleitenden erhalten mit dem kleinen Koffer einen Ordner mit diesem Handbuch und weiteren Texten zu Inhalten aus den Schulungen sowie von

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

AWO. Der Ordner zum großen Materialkoffer beinhaltet darüber hinaus noch weitere Unterlagen (z.B. vielfaltssensible Kinderbuchliste).

2.4. Inklusionsprozesse begleiten

2.4.1. Vielfaltsbegleitung in der Arbeit mit Gruppen

Die Vielfaltsbegleitung ist ein Angebot zum Begleiten und Beraten von Einrichtungen. Meistens wird in Gruppen gearbeitet.
Einige Grundlagen des Leitens von Gruppen in diesem Kontext werden im Folgenden dargestellt.

Prozess und Partizipation
Die Vielfaltsberatung und –begleitung zielt auf die aktive Beteiligung der Klient*innen an der Erarbeitung der entsprechenden Inhalte. Die methodische Herangehensweise stimuliert das Engagement und die Kreativität der Teilnehmenden. Diese Ausrichtung erfordert eine prozessorientierte Arbeitsweise, da neue Erkenntnisse und Einsichten laufend einbezogen werden.
Die hier beschriebenen Übungen und Methoden sind in diesem Sinne flexibel für verschiedene Themen, Fragen und Arbeitsphasen adaptierbar.

Arbeitssetting
Ein stimmiges Setting für die Arbeit mit Gruppen zum Thema Inklusion ist der Stuhlkreis. Im Stuhlkreis findet jede*r gleich viel Raum. Er ermöglicht, dass alle einander sehen. Gleich viel Raum und gegenseitiges einander Sehen drücken eines der Ziele der Inklusion aus: das gleichwertige Miteinander aller Beteiligten. Selbstverständlich hat der*die Vielfaltsbegleiter*in eine besondere Position in der Gruppe. Es wird erwartet, dass er*sie über Erfahrung und über Wissen zum Thema verfügt, über die Kompetenz, Arbeitsprozesse anzustoßen und anzuleiten. Durch das gemeinsame Sitzen im Stuhlkreis wird aber die Gleichwertigkeit aller verdeutlicht.

Phase des Beginns der gemeinsamen Arbeit

- Begrüßung, Vorstellung und Wertschätzung der Anwesenden: In dieser Phase geht es darum, Unsicherheiten zu mindern, die neue Situationen bei vielen Menschen erzeugen. Zu Beginn eines Seminars, einer Schulung, eines Beratungsprozesses kommen die Teilnehmenden mit Vorfreude, Interesse, Aufregung, aber auch mit Ängstlichkeit, Unsicherheit und dem Bedürfnis nach Orientierung an.

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V.“ wird im Programm „rückenwind– Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Die Anwesenden werden sich mit einem möglicherweise neuen Thema befassen in einer ungewohnten Konstellation (die*der Vielfaltsbegleiter*in ist vielleicht noch nicht bekannt) und mit ungewissem Ausgang.
In dieser Phase stehen bewusst oder unbewusst Fragen im Vordergrund wie: *Wer bin ich in dieser Gruppe? Werde ich in meiner Besonderheit wahrgenommen? Darf ich mich zeigen? Wieviel Raum bekomme ich, nehme ich mir? Wer sind die anderen? Werden wir unsere Ziele erreichen, erfolgreich sein? Werde ich dazu beitragen können?*
Solche Unsicherheiten kennzeichnen auch die Inklusion vielfältiger, unterschiedlicher Menschen und können anhand des Beginns von Arbeitsprozessen beispielhaft thematisiert werden.

- Miteinander und mit dem Thema in Kontakt kommen: dieser Kontakt miteinander und dem Thema ist eine Voraussetzung für eine fruchtbare Arbeit und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Der eigene Bezug zum Thema steigert das Engagement und Interesse, ebenso das in-Beziehung-Sein mit den Personen, mit denen zusammen gearbeitet wird: *Wie geht es Dir mit dem Thema ...? Welche Erfahrung hast Du mit ...? Was interessiert Dich an ...? Was willst Du lernen über ...?*
- Den organisatorischen Rahmen klären: Arbeitszeiten, Pausen, Bestätigungen, Protokolle etc. werden besprochen. Das dient der Klärung der Bedingungen, unter denen die Arbeit vonstatten geht und spart später Zeit.
- Wünsche, Erwartungen, Hoffnungen an die gemeinsame Arbeit ansprechen: Dies betrifft sowohl Wünsche und Erwartungen an das Thema und die Ergebnisse der inhaltlichen Arbeit, als auch an die Gruppe und sich selbst.
- Regeln für ein vertrauensvolles Zusammenarbeiten vereinbaren: wichtig ist die Vereinbarung von Verschwiegenheit, Freiwilligkeit (ich entscheide, was ich [von mir] einbringe), Gesprächsregeln. Vorschläge für Regeln finden sich foliert im Ordner zum großen Materialkoffer.
- Während der Anfangsphase kann es auch Sinn machen eine Übung anzubieten, die die bereits vorhandenen Ressourcen und Potentiale bewusst macht, die die Teilnehmenden mitbringen.
  Ein Beispiel: Die Teilnehmenden arbeiten in Kleingruppen zusammen (3 bis 6 Personen) zu Fähigkeiten, die sie bereits haben, um die anstehenden Aufgaben zu bewältigen, das Thema zu bearbeiten. Sie sollen mindestens eine Fähigkeit jeder Person auf einem Flipchart aufschreiben. Im anschließenden Plenum werden diese Papierbögen gemeinsam betrachtet.
- Dieser Anfangsphase wird hier relativ viel Platz eingeräumt. Wenn der Anfang zu hastig und zeiteffizient ausfällt, holt einen das im späteren Verlauf erfahrungsgemäß immer wieder ein. Die Begründerin der Themenzentrierten

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Interaktion (Herangehensweise zur Arbeit mit Gruppen), Ruth Cohn, formulierte dazu das Motto: „Wenn du wenig Zeit hast, nimm dir am Anfang viel davon."

Phase der intensiven Arbeit am Thema

In der Anfangsphase entsteht im Idealfall ein sicherer Rahmen für die gemeinsame Arbeit. Die Teilnehmenden gewinnen das Vertrauen, sich ohne Bewertungsangst einbringen und kreativ sein zu können.
Während der folgenden Phase der intensiven Arbeit am Thema werden folgende Abschnitte methodisch geplant, die aber nicht stringent hintereinander ablaufen, sondern wiederum in jeder Übung, Methode enthalten sind:

- Assoziative Offenheit: Das Thema wird in verschiedenen Aspekten und aus verschiedenen Perspektiven beleuchtet. Die Teilnehmenden machen Erfahrungen mit dem Thema (aktualisierende Übungen), tauschen sich zu ihren Erfahrungen aus und sammeln dabei Zugänge, Ideen, Möglichkeiten.
- Erkenntnisse und Schlussfolgerungen: Die wesentlichen Lernerfahrungen werden reflektiert, zusammen gefasst, aufeinander bezogen und festgehalten. Die bisherigen themenbezogenen Strategien (der Einrichtung, der Personen) werden anhand dieser Erkenntnisse beleuchtet, erweitert, neue Strategien werden konzipieren.
- Transfer in den Arbeitsalltag: Ansätze und Schritte zum Transfer in den Arbeitsalltag werden diskutiert, konzipiert und geplant.

Die Übungen bzw. Methoden für die Vielfaltsbegleitung, die im Folgenden dargestellt werden, können in dieser Phase angewendet werden. Die Methoden stimulieren zumeist zunächst die assoziative Offenheit (Selbsterfahrung, Bezug zum Thema) und daran anschließend die Reflexion der Erfahrung zum Destillieren von Ergebnissen und Erkenntnissen.

Eine „Regel" aus der Themenzentrierten Interaktion ist in jedem Gruppenprozess zu beachten: Störungen und leidenschaftliche Involvierungen nehmen sich Vorrang. Die Bearbeitung des Themas bleibt immer der Kompass. Wenn allerdings Ablenkungen, Langeweile, Unkonzentriertheit auftreten oder auch starke Gefühle in Teilnehmenden hervorgerufen werden sowie Ereignisse und Botschaften von Außen die Teilnehmenden einnehmen, wird dies zuerst bearbeitet. Diese Störungen verhindern ansonsten eine zielführende Arbeit am Thema. Ziel der Störungsbearbeitung ist die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der Gruppe am Thema. Manchmal reicht eine kleine Pause, eine Erklärung, ein Methodenwechsel aus. Manchmal sind umfangreichere Interventionen, wie eine eigene Arbeitseinheit zum Störungsthema, notwendig. Bearbeitete Störungen können danach zu einer Bereicherung des Themenverständnisses beitragen. Das

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

bedeutet nun nicht, dass die Gruppenleitung auf Störungssuche gehen soll. Auf Störungen wird nur eingegangen, wenn sie den Arbeitsprozess behindern.

Für die Gruppenleitung empfiehlt es sich, an bestimmten Stellen des Prozesses Standortbestimmungsrunden einzuplanen: falls mehr als einen Tag gearbeitet wird, am Ende der Arbeitstage (*Wie gehe ich jetzt weg? Was war heute das Wichtigste für mich? Was wird mich möglicherweise jetzt noch beschäftigen?)* und zu deren Beginn (*Was ist mir von bisher nachgegangen? Was hat mich noch beschäftigt?)*
Diese Rückmeldung der Teilnehmenden gibt Aufschluss über die Atmosphäre in der Gruppe, den Prozess der Einzelnen und den Stand der Auseinandersetzung mit dem Thema. Sie ist eine Hilfe bei der weiteren prozessorientierten Planung des Beratungs- bzw. Begleitungsverlaufs.

Aspekte des Ergebnistransfers werden in der Erarbeitungsphase immer wieder angesprochen.

Abschlussphase

In die Abschlussphase des Beratungs- bzw. Begleitungsprozesses der Vielfaltsbegleitenden gehört:

- Ergebnistransfer: Ideen und Vorstellungen zum weiteren Einsatz der Erkenntnisse, des Erarbeiteten und Gelernten werden reflektiert und festgehalten.
- Ergebnissicherung: Zusammenfassung des Erarbeiteten, Vereinbarung über ein Protokoll, Zeit- und Aufgabenplan zur Umsetzung des Erarbeiteten, Reflexion der nächsten Schritte.
- Formales: z.B. Teilnahmebestätigungen, Fragebogenevaluation, Terminvereinbarungen.
- Was ist noch offen, was unbedingt noch gesagt, getan, besprochen werden soll? Vor dem Ende sollte Zeit vorgesehen werden, um offene Fragen zu klären, offene Prozesse abzuschließen.
- Feedback: ein mündliches Feedback der Teilnehmenden zu den wichtigsten persönlichen Erkenntnissen, dem Gruppenprozess, der Leitung ist notwendig (zusätzlich zu einer Fragebogenevaluation). Das Feedback der Teilnehmenden dient der Leitung als Grundlage für die Selbstreflexion und beinhaltet Hinweise für die Planung weiterer Vielfaltsbegleitungen. Die*der Vielfaltsbegleiter*in gibt auch den Teilnehmenden ein Feedback dazu, wie sie*er die gemeinsame Arbeit erlebt hat.
- Bedanken bei den Teilnehmenden und Anerkennung des Geleisteten.

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

- Abschied: ein aufmerksamer Abschied ist ebenso bedeutungsvoll wie eine aufmerksame Begrüßung. Er markiert das Ende der gemeinsamen Zeit und Arbeit in dieser Konstellation.

Sozialformen in der Gruppenarbeit

Sozialformen werden bewusst eingesetzt, um die Arbeit am Thema weiter zu bringen, die Teilnehmenden bei Ermüdung oder Langeweile wieder zu aktivieren, den Arbeitsprozess abwechslungsreich zu gestalten, die Energie zu bündeln etc.
Sozialformen sind das Plenum, Kleingruppen in verschiedenen Größen und Zusammensetzungen und die Einzelarbeit.

Plenum

- Im Plenum werden Inputs gegeben.
- Es werden Austauschrunden – Reflexions-, Diskussions- Assoziations- und Feedbackrunden –abgehalten. Reflexionsrunden bieten sich nach Übungen an, um die Erkenntnisse und Erfahrungen festzumachen. Diskussionsrunden dienen dem Meinungsaustausch zu den Themen. Diese Einteilung ist nicht trennscharf. Assoziationsrunden ermutigen das freie Gedankensammeln, Aneinanderanknüpfen.
  Um die Stimmung oder den Prozess der Teilnehmenden einzufangen, werden Runden angeboten, in denen jede*r sich äußern kann und während des Statements nicht unterbrochen wird. Dafür kann ein kleiner Ball verwendet werden – die Person, die am Wort ist, hat den Ball. Ein kleiner Ball befindet sich in den kleinen Materialkoffern.
  Feedbackrunden gehören an das Ende der Begleitung oder an das Ende abgegrenzter Begleitungsphasen.
- Es werden gemeinsame Aufgaben oder Übungen mit der Gesamtgruppe durchgeführt.

Kleingruppenarbeiten

- Kleingruppen sind ein erstes kleines Wir innerhalb einer Gruppe. Zu Beginn einer gemeinsamen Arbeit ist es meist einfacher, sich in einer kleinen Gruppe anzunähern, sicheren Boden zu finden, als im Plenum.
- Untergruppen dienen der intensiven und partizipierenden Erarbeitung von Inhalten. Die Einzelnen erhalten die Möglichkeit, sich selbst, ihre Ideen, Vorstellungen, Kenntnisse in den Erarbeitungsprozess einzubringen.
- In Kleingruppen befassen sich die Teilnehmenden mit gestellten Aufgaben oder mit Übungen.

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V.“ wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

- Kleingruppen ermöglichen Erfahrungen und Austausch in einem überschaubareren Rahmen als dem des Plenums. Oft fühlt sich das sicherer an.
- Sie bieten Zeit, damit alle sich äußern und einbringen können.
- Verschiedene Themen oder Aspekte können durch verschiedene Kleingruppen gleichzeitig bearbeitet werden.
- Wenn die Aufgabenstellung für alle Gruppen gleich ist, zeigen sie die Vielfalt möglicher Lösungswege, die alle gelten, die kombiniert werden können.
- Je nachdem wie klein oder groß die Untergruppen gewählt werden, ermutigen sie zu unterschiedlichen Graden der Tiefung eines Themas. Die Leitung bedenkt dies bei der Wahl der Gruppengröße mit Bezug auf das Thema bzw. die gestellte Aufgabe. Eine Zweiergruppe kann z.B. tiefer in den Austausch eintauchen als eine Dreier- oder eine größere Gruppe.
- Die Teilnehmenden erhalten durch das Matching mit Partner*innen für die Gruppenarbeit die Chance, diese besser kennen zu lernen, die gemeinsame Arbeit zu erproben.
- Kleingruppen können auch anhand von Merkmalen der Teilnehmenden geformt werden, falls sich das für eine Themenstellung anbietet: z.B. Altersgruppen, die gemeinsame Erfahrungen reflektieren.
- Nach einer Gruppenarbeit ist es sinnvoll, im Plenum zusammen zu kommen – zumindest für einen kurzen Austausch dazu, wie es den Leuten in den Kleingruppen ergangen ist.

Einzelarbeit

- Einzelarbeiten dienen meist der Vorbereitung gemeinsamer Arbeiten in Kleingruppen oder im Plenum.
- Die Individuen befassen sich mit ihrem Zugang, ihrer Erfahrung, ihrer Geschichte, ihren Ideen zu einer Sache.
- Dies kann schriftlich, im Kopf, bei einem kleinen Spaziergang, kreativ durch Malen, Zeichnen, Formen usw. geschehen.
- Einzelarbeit gegen Schluss der Veranstaltung macht oft Sinn, um eine persönliche Ergebnissicherung, ein persönliches Resümee oder die eigene Planung nächster Schritte anzubieten.

Häufig werden verschiedene Sozialformen innerhalb einer Arbeitseinheit und auch innerhalb einer Übung oder Methode kombiniert.

2.4.2. Kollegiale Beratung

Anleitung kollegiale Beratung: siehe hierzu das Skript von Carmen Scholz in den Ordnern zu den Materialkoffern.

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

2.4.3. Traumapädagogik

Siehe hierzu das Skript von Susanne Prött in den Ordnern zu den Materialkoffern inklusive einer Übung mit dem Familienbrett (großer Materialkoffer).

2.4.4. Beratung mit Indices

Zur Begleitung der inklusiven Öffnung verschiedener Institutionen und gesellschaftlicher Bereiche gibt es diverse Indices. Diese Indices beinhalten grundsätzliche Erläuterungen zu Inklusion, Anleitungen zum methodischen Vorgehen zur Durchführung inklusiver Öffnungsprozesse. Im Zentrum stehen dabei Fragen, anhand derer eine Bestandsaufnahme durchgeführt wird, und die gleichzeitig Veränderungsansätze aufzeigen. Die Bearbeitung der jeweils ausgewählten Fragen wird von dem*der Vielfaltsbegleitenden methodisch aufbereitet.

Zur Literatur des großen Materialkoffers gehören Indices zur Inklusion in den Bereichen Schule, Krippe, Kita, Beschäftigung und BeHinderung, Kommune und Organisation:

- AWO Bundesverband e.V. (2016): Inklusion als Leitidee der Organisationsentwicklung. Handbuch zur Planung, Gestaltung und Umsetzung inklusiver Veränderungsprozesse, Berlin
- Booth, Tony/Ainscow, Mel (2017): Index für Inklusion. Ein Leitfaden für Schulentwicklung, Beltz
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2017): Index für Inklusion in Kindertageseinrichtungen. Gemeinsam leben, spielen und lernen, Frankfurt a.M.
- Groschwald, Anne/Rosenkötter, Henning (2015): Inklusion in Krippe und Kita. Ein Leitfaden für die Praxis, Herder: Freiburg i.B.
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V. (2015): Personalkompass Inklusion. Ein Leitfaden zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, Köln
- Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft (Hg.) (o.J.): Inklusion vor Ort. Der Kommunale Index für Inklusion – ein Praxishandbuch

Die kleinen Materialkoffer der Vielfaltsbegleitenden sind ausgestattet mit:

- AWO Bundesverband e.V. (2016): Inklusion als Leitidee der Organisationsentwicklung. Handbuch zur Planung, Gestaltung und Umsetzung inklusiver Veränderungsprozesse, Berlin

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind– Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

- Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft (Hg.) (2011): Inklusion vor Ort. Der Kommunale Index für Inklusion – ein Praxishandbuch

„Inklusion vor Ort" gibt Anregungen zur Begleitung und Gestaltung von inklusiven Prozessen in Kommunen und Organisationen. Die Inklusions-Checklisten eignen sich für Einrichtungen, Betriebe, Institutionen – gerade auch bei AWO. Die Fragen zur Inklusions-Bestandsaufnahme sind den Themen „Unsere Kommune als Wohn- und Lebensort", „Inklusive Entwicklung unserer Organisation", „Kooperation und Vernetzung in unserer Kommune" zugeordnet. Der Kommunale Index gibt Hinweise zur methodischen Bearbeitung der Fragen.
Neben dem Kommunalen Index für Inklusion verfügt jede*r Vielfaltsbegleitende über das Handbuch Inklusion als Leitidee der Organisationsentwicklung des AWO Bundesverbandes – mit praktischen Anleitungen zur Bestandserhebung der inklusiven Ausrichtung in verschiedenen Handlungsfeldern; zur Auswertung der inklusiven Gestaltung der Einrichtung; und zum Barrieren-Check in Bezug auf die Erreichbarkeit und Zugänglichkeit von Einrichtungen, Räumlichkeiten, Anlagen und den Umgang mit Barrieren.
Die Literatur zum Inklusions-Check in den spezifischen Arbeitsbereichen (Schule, Kita) leihen die Vielfaltsbegleitenden aus dem großen Materialkoffer aus, wenn aus entsprechenden Einrichtungen Anfragen kommen.

Eine idealtypische Vielfaltsbegleitung, - beratung mit einem Index

1. *Vorbereitung des Begleitungs- und Beratungsprozesses*

   a. Absprache mit der Einrichtung: Fragestellung(en), Zeitrahmen, Ort, Hilfsmittel, Teilnehmende (Zahl, Funktionen in der Einrichtung) werden geklärt, sowie die Frage, ob es eine einmalige Veranstaltung oder ein Begleitungsprozess sein soll?
   b. Je nachdem, welche Einrichtung begleitet/beraten wird, wird entschieden, ob der Kommunale Index oder einer der Indices aus dem großen Materialkoffer verwendet wird.
      Die nötigen Unterlagen und Materialien aus dem großen Materialkoffer werden reserviert.
      Falls die zu beratende Einrichtung beispielsweise eine Kita ist: der Index für Inklusion in Kindertageseinrichtungen; weiter kann etwa „Inklusion in Krippe und Kita. Ein Leitfaden für die Praxis" von Nutzen sein oder die vielfaltssensiblen Beispielkinderbücher und die Themenkarten.
   c. Die Vielfaltsbegleitung der Einrichtung mit Hilfe der Unterlagen und Materialien aus dem Materialkoffer wird geplant, z.B. mit Hilfe eines Formulars mit folgenden Rubriken:

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Zeit	Inhalt/Thema	Methode/Sozialform	Materialien

d. Handouts mit Kopien der Fragen, an denen gearbeitet werden soll und Handouts (z.B. Was ist Inklusion?) für die Teilnehmenden werden vorbereitet und/oder eine Power Point Präsentation, Flipchartblätter dazu. Auch Kärtchen mit den Fragen können benutzt werden.
e. Der kleine Materialkoffer wird mit den entsprechenden Unterlagen und Materialien bestückt.

2. Durchführung

a. Die Teilnehmenden werden begrüßt, die*der Vielfaltsbegleiter*in und die Teilnehmenden stellen sich vor – z.B. mit Hilfe einer der weiter unten dargestellten Übungen.
b. Die Teilnehmenden werden mit dem Thema in Kontakt gebracht. Z.B. durch eine Wertefrage oder eine biographische Frage, die – je nach Teilnehmendenzahl – in Teilgruppen oder im Plenum besprochen werden: Welche Erfahrungen hast Du in Deinem Leben schon mit ... (z.B. ausgeschlossen sein/dazugehören) gemacht? Was bedeutet dir ... (z.B. vielfältige Menschen kennen lernen) in deiner Arbeit und sonst in deinem Leben?
c. Je nachdem, wieviel Zeit für die Beratung/Begleitung vorgesehen ist wird den Teilnehmenden Selbstreflexion zum inklusiven Thema angeboten – je nach konkretem Thema können hierfür die weiter unten beschriebenen Selbstreflexions- und Wahrnehmungsübungen adaptiert werden.
d. Arbeit mit den Index-Fragen: je nachdem, was mit der Einrichtungsleitung abgesprochen wurde, erfolgt eine:
   - Eingrenzung auf wenige Fragen oder Bearbeitung von Fragenkatalogen. Es geht zuerst darum, gedanklich in die Arbeit einzusteigen.
     - Durch Einzelarbeit: Zu den Überschriften, die über den Fragen zur inklusiven Bestandsaufnahme stehen (die zusammenfassenden Themen) überlegen und aufschreiben (oder zeichnen): Was fällt mir dazu ein? Wozu regt mich das an? Welche Ziele finde ich wichtig? Auf einem Zettel oder auf einem vorbereiteten Handout aufschreiben.
     - Die Fragen stehen auf Flipchartblättern und die Teilnehmenden schreiben ihre Überlegungen und Antworten dazu.

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

- Oder die Teilnehmenden setzen sich in wechselnden Kleingruppen mit Fragestellungen auseinander.

- Bearbeitung der konkreten Fragen zur inklusiven Bestandsaufnahme: Die Fragen können zunächst in Untergruppen besprochen werden. Dabei können alle Untergruppen am selben Thema arbeiten oder sie arbeiten an unterschiedlichen Fragen. Wenn die gesamte Teilnehmendenzahl nicht zu hoch ist (z.B. bis zu 6) ist es auch gut möglich, die Fragen im Plenum zu bearbeiten.
  Wichtig ist es vorher eine*n Protokollant*in zu bestimmen, der*die die Antworten auf Flipchart festhält.

e. Die festgehaltenen Antworten werden nun anhand von Kriterien geordnet. Diese können z.B. sein: Eine Prioritätenliste (Was ist wichtig? Was soll schnell umgesetzt werden?), ein Realitätscheck (Was kann mit den vorhandenen Mitteln gut umgesetzt werden? Wofür müssen vorbereitende Maßnahmen gesetzt werden? Wofür braucht es zusätzliche Finanzierungen, Mittel, mehr Personal?).

f. Der nächste Schritt ist eine Konkretisierung der nächsten Schritte, z.B. mit Hilfe einer Liste zur Umsetzung:

Was	Wer	Mit welchen Mitteln	Bis wann	Umgesetzt

g. Am Ende des Beratungsprozesses oder der Arbeitseinheit erfolgt ein Abschluss durch ein Resümee der Teilnehmenden und eine abschließende Blitzlichtrunde:
Wie gehe ich jetzt hier weg? Was ist mir wichtig? Was nehme ich mit? Was sind meine nächsten Schritte? Außerdem werden an dieser Stelle Absprachen zwischen der Einrichtung und dem*der Vielfaltsbegleitenden für die weitere Zusammenarbeit getroffen.

h. Falls es eine zweite Arbeitseinheit gibt, können die Schritte e. und f. in dieser erledigt werden.
Die bis dahin gesammelten Überlegungen und Antworten auf die Indexfragen sollten bis zu einer zweiten Arbeitseinheit geordnet, zusammengestellt, übersichtlich dargestellt werden.

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V.“ wird im Programm „rückenwind– Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

3. *Ergebnissicherung*

An einem weiteren Termin (nach den in der Umsetzungsliste festgelegten Zeiten für die Umsetzung) gibt es eine Nachbesprechung: Wie wurde die Planung umgesetzt? Was hat sich verändert? Was wollen wir weiter verfolgen?

2.5. Methoden und Übungen für die Vielfaltsbegleitung

2.5.1. Übungen zu Beginn

Bilder von Straßen oder Türen

Ziel: Eisbrechen zu Beginn, einstimmen auf die Arbeit.
Zeitaufwand: 15-30 Minuten.
Materialien: Bilder von Straßen, Pfaden, Wegen oder Türen. Es sollen so viele Bilder vorhanden sein, dass alle Teilnehmenden die Möglichkeit einer Auswahl haben.
Setting und Sozialform: Stuhlkreis, Plenum
Beschreibung: Die Bilder werden in der Mitte am Boden oder auf Tischen aufgelegt. Die Teilnehmenden gehen herum und sehen sich die Bilder an. Sie suchen sich ein Bild aus, das sie anspricht, zur Frage: „Welchen Weg hast Du hierher genommen?“ oder „Welches Tor hast Du geöffnet, um hier herein zu kommen?“ Am Ende dieser Übung teilen die Teilnehmenden einander mit, wie es ihnen mit dieser Übung gegangen ist.
Reflexionsfragen:
Wieso hast du dieses Bild ausgewählt? Was sagt es dir? Was bedeutet es für dich? Anschließend: Wie war diese Übung für dich?
Bezug zu Inklusion: Die Tür als Symbol zur inklusiven Öffnung, der Weg als Symbol für die Strecke, die gegangen wird, hin zur Inklusion (ein Weg, der Zwischenstationen hat, aber kein Ende).

Lügendetektor

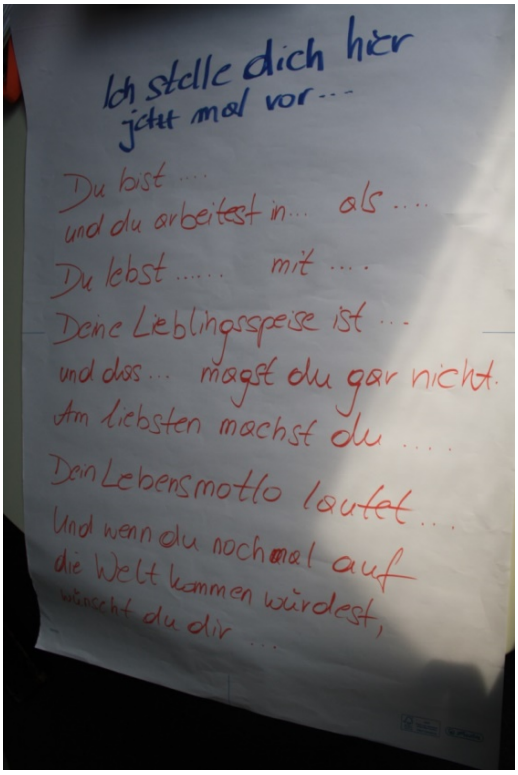
Ziel: Genau zuhören üben; einschätzen üben, wem ich was zutraue, evtl. Vorurteile/Schubladendenken erkennen.
Zeitaufwand: je nach Gruppengröße, pro Person ca. 1-2 Minuten.
Setting und Sozialform: Stuhlkreis, Plenum.
Beschreibung: Alle Teilnehmenden werden aufgefordert, etwas von sich zu erzählen. Dabei kann sich jede*r entscheiden, was erzählt wird. Allerdings sollen – möglichst unerkannt - mindestens zwei Lügen mit in den Bericht einfließen: „Ich gebe einige

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V.“ wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Informationen von mir, mindestens zwei davon sind falsch.“ Die anderen Teilnehmenden raten, welche falsch sind. Was traue ich anderen zu, was nicht? Nach jedem Vortrag sollen die anderen Teilnehmenden erraten, welches die Lügen waren.
Reflexionsfragen: Wie war diese Übung für euch? Was ist euch aufgefallen? Was hat diese Übung mit Inklusion zu tun?
Bezug zu Inklusion: Toleranzförderung, Andersartigkeit und Vielfalt akzeptieren und fördern.

Meine ersten Eindrücke von dir



Ziel: Falls ich mit Teilnehmenden arbeite, die sich gegenseitig noch nicht kennen (zumindest teilweise), nutze ich die Anfangssituation, um das Thema erste Eindrücke, Vorurteile, intuitive Wahrnehmung zu öffnen – bewusst zu machen, dass wir gewohnheitsmäßig zuschreiben, stereotypisieren, einschätzen, urteilen aufgrund erster (optischer) Eindrücke; wie hartnäckig diese Eindrücke unsere weitere Begegnung mit einer Person beeinflussen oder wie leicht wir diese revidieren, aufgeben.
Zeitaufwand: pro Teilnehmendem ca. 3 bis 5 Minuten.
Materialien: Flipchart
Setting und Sozialform: Plenum, Sesselkreis
Beschreibung: Die Teilnehmenden stellen jemand vor, die*den sie noch nicht kennen, anhand von vorgegebenen (Flipchart) Themen/Fragen. Der*die Vorgestellte klärt auf, was von der Vorstellung stimmt und was weniger oder gar nicht.

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V.“ wird im Programm „rückenwind– Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Reflexionsfragen: Wie fühlte ich mich wahrgenommen? Wie ging es mir mit dem Zuschreiben? Wie ging es mir mit den verschiedenen Fragen/Zuschreibungsthemen: welche fielen mir leichter/schwerer? Was hat die Übung mit Inklusion zu tun?
Bezug zu Inklusion: Bei Inklusion/Exklusion geht es wesentlich auch um die Wahrnehmung Anderer, um Zuschreibungen, die den Blick verengen. Die Übung sensibilisiert für das Thema erster Eindruck – Zuschreibung, Interpretation. Welche Wahrnehmung erzeugt in mir welche Vorstellung? Wie genau nehme ich Merkmale wahr? Eine inklusive Haltung beinhaltet die Bereitschaft, die eigenen Übertragungen zu überprüfen, zu hinterfragen, zu verändern.
Zu beachten: Die Vorstellungsfragen fordern mehr oder weniger heraus und erzeugen bei den Vorstellenden Befürchtungen, jemand zu nahe zu treten. Welche Fragen werden als unproblematisch empfunden, welche als schwierig? Je nach Gruppe muss abgewogen werden, welche Fragen für die Vorstellung verwendet werden. Z.B. bei der Frage nach Essen kann es als problematisch erscheinen, zuzuschreiben, dass kein Schweinefleisch gegessen wird, wenn ein Migrationshintergrund vermutet wird – um nicht Stereotype zu reproduzieren. Meist fällt es aber leicht, eine Lieblingsspeise zuzuschreiben, während mehr Scheu besteht, ein Lebensmotto für jemand kundzutun.

SOZIOMETRIEN

Soziometrien sind für den*die Vielfaltsbegleitende*n hilfreich, um zu Beginn des Arbeitsprozesses die Gruppenzusammensetzung in Bezug auf verschiedene Merkmale zu eruieren und genauer nachzufragen; um Einstellungen zu bestimmten Themen herauszufinden; für die Teilnehmenden, um mit dem Thema warm zu werden, eigene Standorte und Bezüge auszudrücken.
Für Soziometrien kann der Raum in Hälften oder Viertel geteilt werden, je nachdem wie viele Zuordnungsmöglichkeiten gegeben werden. Es kann auch ein Seil verwendet werden („Barometer"), an dem sich die Teilnehmenden zwischen zwei Polen zuordnen: an einem Ende sind 100%, am anderen 0%.

Gruppen aller Art

Ziel: Fixierung auf Gruppenbildung anhand besonders präsenter Zuschreibungsmerkmale (z.B. Migrationserfahrung) lockern; verdeutlichen, dass sehr vieles uns ausmacht und dass wir unterschiedliche Merkmale mit unterschiedlichen Menschen gemeinsam haben.
Zeitaufwand: Unterschiedlich – ja nachdem, wie viel Zeit verwendet wird, um genauer nachzufragen, wieso sich die Teilnehmenden an einen bestimmten Ort hin gestellt haben, welche Erfahrungen sie damit verbinden etc.
Materialien: Eventuell Seil (kleine Materialkoffer), Schnüre, um den Raum einzuteilen.
Setting und Sozialform: Plenum, der ganze Raum wird gebraucht.

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Beschreibung: Die Teilnehmenden sitzen zunächst im Stuhlkreis. Der*die Vielfaltsbegleitende stellt verschiedene Fragen und die Teilnehmenden gehen entsprechend in Gruppen zusammen. Beispiele: Augenfarben; Wer mag am liebsten: Wasser, Cola, Fruchtsaft, Milch. Wer macht was am liebsten: Fußballspielen, lesen, Musikmachen ...
Reflexionsfragen: Wer in deiner Familie hat eine solche Augenfarbe? Wem ähnelst du? Seit wann trinkst du dieses Getränk? Wie oft? Mit wem? Seit wann spielst du Fußball, liest du Bücher...? Wie bist du dazu gekommen?
Bezug zu Inklusion: Wir alle bestehen aus vielen Eigenschaften, Erfahrungen, Prägungen, Merkmalen; die wir mit Menschen gemeinsam haben, von denen wir das zuerst nicht annehmen. Daraus ergeben sich Möglichkeiten der Verständigung.
Zu beachten: Zunächst Merkmale vorgeben, die nicht eng mit Diskriminierungskontexten verbunden sind. Nach dem „Warmlaufen" werden eventuell auch Vielfaltsmerkmale eingebracht.

Arbeitskontext

Soziometrisch kann auch die Zusammensetzung der Teilnehmenden bezüglich Arbeitsbereichen, Einrichtungen, Funktionen, Ausbildungen erörtert werden.

Inklusionsbarometer

Ziel: Für die Vielfaltsbegleitung: Vorwissen, -erfahrung der Teilnehmenden zu Inklusion herausfinden. Für die Teilnehmenden: den eigenen Bezug zum Thema ins Bewusstsein rufen.
Zeitaufwand: Je nach Gruppengröße – ca. 1 bis 3 Minuten pro Teilnehmer*in + 10 Minuten zur Erklärung und Reflexion der Übung.
Materialien: Seil zum Anordnen (kleine Materialkoffer); ein Blatt auf dem „100%" und eines auf dem „0%" steht.
Setting und Sozialform: Plenum, Schnur wird im Raum gerade hingelegt.
Beschreibung: Ein Ende der Schnur repräsentiert 100%, das andere 0%. "Bitte ordnet euch an der Schnur an: Zu wie viel Prozent ist Inklusion mir vertraut?" Oder: "Wie viel weiß ich von Inklusion auf einer Linie zwischen 100 und 0%?"
Reflexionsfragen: Wieso hast du dich an diese Stelle gestellt?
Bezug zu Inklusion: Wissen, Erfahrung, Einstellung der Teilnehmenden bezüglich Inklusion erörtern.

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

2.5.2. Übungen im Arbeitsprozess

2.5.2.1. Wahrnehmung und Selbstreflexion

Die folgenden Übungen bieten sich an, um sich zu eigenen Wahrnehmungsgewohnheiten selbst und mit der Gruppe zu reflektieren. Um inklusive Strukturen und Prozesse zu gestalten, braucht es ein Bewusstsein zu Wahrnehmungsgrenzen und –möglichkeiten. Erst wenn mir bewusst ist, was ich nicht wahrnehme, gelingt die Erweiterung.

Netzwerkübung

Ziel: Die Teilnehmenden sollen es schaffen, gleichen Kontakt zu zwei verschiedenen Personen zu halten und ein Raumgefühl zu entwickeln. Erkenntnis: Aus weiterer Entfernung behält man mehr Überblick und kann Abweichungen kompensieren.
Zeitaufwand: ca. 15 Minuten
Setting und Sozialform: Plenum, Raum möglichst leer räumen (Stühle etc. an den Rand)
Beschreibung: alle Teilnehmenden gehen in leicht gesteigertem Tempo durch den Raum (wichtig: auch die Ecken nutzen!). Dann gibt die Spielleitung einen Impuls (Klatschen oder Ähnliches) und ab diesem Zeitpunkt soll jede*r Teilnehmer*in versuchen im gleichen Abstand zu zwei weiteren zu bleiben. Stehen bleiben ist nicht erlaubt. Am Ende zählt die Spielleitung rückwärts von „10“ bis „0“. Bei „0“ bleiben alle stehen und die Abstände werden überprüft.
Reflexionsfragen: Wie ist es euch gegangen? Wie habt ihr die Übung erlebt? Was lernt ihr dabei zu Inklusion?
Bezug zu Inklusion: Multitasking, Splittung der Aufmerksamkeit auf zwei Personen und Bezugnehmen auf das Umfeld.

Beobachtungsübung

Ziel: Die Teilnehmenden sollen lernen, genau zu beobachten und zu überprüfen, was sie wem zutrauen.
Zeitaufwand: ca. 15 Minuten
Setting und Sozialform: Plenum, genug Platz im Raum
Beschreibung: Alle Teilnehmenden suchen sich eine*n Partner*in und stellen sich gegenüber voneinander auf (Abstand etwa zwei Meter). Nun soll zunächst die*der Teilnehmende der rechten Seite ihr*sein Gegenüber genau ansehen. Dann drehen sich die Teilnehmenden der beobachtenden linken Seite um 180° um und ihre Partner*innen verändern 2 bis 3 Kleinigkeiten an ihrem Aussehen (z.B. Ring abnehmen, Hose hochkrempeln, Brille ab etc.) und dann drehen sich die Partner*innen wieder um, sehen

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V.“ wird im Programm „rückenwind– Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

ihr Gegenüber an und sollen erkennen, was verändert wurde. Später wird die Aufgabe von der gegenüberliegenden Seite erfüllt, d.h. die Situation gewechselt.
Reflexionsfragen: Wie ist es euch gegangen? Wie habt ihr die Übung erlebt? Was lernt ihr dabei zu Inklusion?
Bezug zu Inklusion: Wir sind alle verschieden und das Produkt der Erwartungen unsere Umwelt. Kleine Unterschiede machen Vielfalt aus.

Spiegelübung

Ziel: Die Teilnehmenden sollen lernen, Bewegungen genau wahrzunehmen und zu spiegeln. Schwierigkeit: Alle Bewegungen, die zunächst mit der rechten Hand durchgeführt werden, müssen im Spiegelbild mit links gemacht werden.
Zeitaufwand: ca. 15 bis 20 Minuten
Setting und Sozialform: Plenum in Paaren, genug Platz im Raum
Beschreibung: Alle Teilnehmenden stellen sich gegenüber voneinander auf (Abstand etwa ein Meter). Nun sollen zunächst die Teilnehmenden der ersten Seite ein Mensch sein, der seine Morgentoilette in Zeitlupe (slow motion) vor dem Spiegel macht. Die gegenüberstehende Gruppe ist jeweils das Spiegelbild und spiegelt jede noch so kleine Bewegung. Später wird die Aufgabe von der gegenüberliegenden Seite erfüllt, d.h. die Situation gewechselt (frisch machen für ein Date).
Reflexionsfragen: Wie ist es euch gegangen? Was war einfach/schwierig? Was hat diese Übung mit Inklusion zu tun?
Bezug zu Inklusion: Wahrnehmung trainieren und fördern, damit Vorurteile vermieden werden können. Einstimmen auf ein Gegenüber.

Haltungsübung 1

Ziel: Die Teilnehmenden sollen trainieren, zunächst nur zu beschreiben und nicht zu bewerten oder zu interpretieren. Außerdem sollen sie den Unterschied von Beschreibung und Interpretation in ihren eigenen Äußerungen erkennen.
Zeitaufwand: je nach Gruppengröße 10 bis 20 Minuten
Setting und Sozialform: ein Stuhl, Plenum
Beschreibung: Ein*e Teilnehmende*r (Person 1) nimmt eine Haltung auf einem Stuhl ein und bleibt im „freeze"/Foto. Dabei stellt er/sie sich eine bestimmte Situation vor (z.B. auf dem Sofa sitzend guckt die Person ins Handy). Nun werden die restlichen Teilnehmenden aufgefordert, genau zu beschreiben, was sie sehen (nicht interpretieren, also sagen, um welche Situation es sich handelt). Dann löst Person 1 die Haltung auf und Person 2 versucht, diese genau zu kopieren. Dann löst Person 2 die Haltung auf und Person 3 versucht zu kopieren usw. Am Schluss wird die letzte Haltung neben der ursprünglichen Haltung präsentiert.

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind– Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Reflexionsfragen: Wie ist es euch gegangen? Was habt ihr beobachtet? Was ist euch aufgefallen? Was hat diese Übung mit Inklusion zu tun?
Bezug zu Inklusion: Vorurteile beginnen meist mit einer vorschnellen Interpretation (ohne klare Beschreibung). Wertfreies Wahrnehmen üben.

Haltungsübung 2

Ziel: Die TN sollen trainieren, zunächst nur zu beschreiben und nicht zu bewerten. Außerdem sollen sie den Unterschied von Beschreibung und Interpretation erkennen. Auch soll ihnen klar werden, dass jede*r bereits beim ersten Betrachten eine Wertung im Kopf hat.
Zeitaufwand: je nach Gruppengröße 10 bis 20 Minuten
Setting und Sozialform: ein Stuhl, Plenum
Beschreibung: Siehe Haltungsübung 1, allerdings mit 2 Personen (eine Person sitzt, eine steht) in einer klaren Situation. Auch hier bleiben die beiden Akteure im „freeze"/Foto. Die restlichen TN werden aufgefordert, genau zu beschreiben, was sie sehen. Dann lösen die beiden Akteure ihre Haltungen auf und die nächsten beiden versuchen die Haltungen zu kopieren usw.
Reflexionsfragen: Wie ist es euch gegangen? Was habt ihr beobachtet? Was ist euch aufgefallen? Was hat diese Übung mit Inklusion zu tun?
Bezug zu Inklusion: Vorurteile beginnen meist mit einer vorschnellen Interpretation (ohne klare Beschreibung). Wertfreies Wahrnehmen!

Variante für die Haltungsübung

Alle Teilnehmenden bekommen dasselbe Thema, stellen sich mit dem Rücken zueinander in einen Kreis und nehmen ihre Haltung dazu ein. Jede*r geht dann einmal den Kreis ab und sieht sich die Haltungen der anderen an. Daran könnte eine biographische Übung angeschlossen werden: Wie kommst du in deinem Leben zu dieser Haltung? Welche Erfahrungen hast du mit dem Thema?
Inklusionsbezogen könnte das Thema sein: Ausgeschlossen werden. Oder: Dazugehören.

Kommandobilder 1

Ziel: Die Teilnehmenden erkennen, wie viel von ihrer Wahrnehmung tatsächlich Interpretation ist.
Zeitaufwand: 15 bis 20 Minuten
Setting und Sozialform: Auf einer Seite im Raum Stühle für die Hälfte der Gruppe, die andere Seite leer geräumt; Plenum

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind– Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Beschreibung: Die Teilnehmenden werden in zwei Gruppen aufgeteilt: Eine Beobachtungsgruppe (G1) und eine Aktivgruppe (G2). G1 stellt sich in einigen Metern Abstand zu G2 in einer Reihe auf – mit dem Rücken zu G2. Die Spielleitung wirft verschiedene Begriffe ein (z.B. Kindergeburtstag, Flughafen, Schule ...), die Mitglieder von G1 drehen sich sofort um und nehmen spontan eine Haltung ein (wie ein Foto). Die Mitglieder von G2 interpretieren, was die einzelnen Personen von G1 darstellen. Es gibt kein „richtig" oder „falsch". Auch keine Auflösung. Dann müssen die Mitglieder von G2 darstellen und die von G1 interpretieren. Nach jeweils 2 bis 3 Bildern wechseln die Gruppen.
Reflexionsfragen: Wie ist es euch gegangen? Was ist euch aufgefallen? Was hat die Übung mit Inklusion zu tun?
Bezug zu Inklusion: Perspektivwechsel und Interpretation als Auslöser für Vorurteile und Schubladen.

Kommandobilder 2

Ziel: Die Teilnehmenden sollen erkennen, wie stark ihre Interpretation einer Situation vom eigenen Umfeld abhängig ist.
Zeitaufwand: 15 bis 20 Minuten
Setting und Sozialform: Plenum
Beschreibung: Gleiche Vorbereitung wie bei Kommandobilder 1. Die Mitglieder von G2 bekommen jedoch einen anderen Begriff genannt, zu dem sie eine Haltung einnehmen sollen, als die Mitglieder von G1, zu dem sie Haltungen erraten/interpretieren sollen.
Reflexionsfragen: Wie ist es euch gegangen? Was ist euch aufgefallen? Was hat die Übung mit Inklusion zu tun?
Bezug zu Inklusion: Nicht jede Situation ist wirklich das, was wir glauben zu sehen.

SELBSTREFLEXION ZU VIELFALTSMERKMALEN BZW. ZU INKLUSIONS-/EXKLUSIONSDIMENSIONEN

Power Flower

Aus dem Kontext der Anti-Bias Methodik stammt die Übung mit der Power Flower: www.anti-bias-werkstatt.de; download der Übung: https://www.mangoes-and-bullets.org//wp-content/uploads/2015/02/8i-Power-Flower.pdf.
Ziel: Die eigene gesellschaftliche Positionierung (Privilegien, Diskriminierungen) reflektieren; Bewusstsein über Zusammenhänge von Privilegierung/Diskriminierung sowie Inklusion/Exklusion, gesellschaftlichen Machtverhältnissen und ihren Auswirkungen auf konkrete Menschen vertiefen.
Zeitaufwand: 60 Minuten +

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Materialien: Plakat mit Fragen, Handout „Power Flower" für jede*n Teilnehmenden
Setting und Sozialform: Einzelarbeit, Kleingruppen, Plenum
Beschreibung und Reflexionsfragen: siehe dazu die oben genannte Website.

Die Power Flower als Handout, mit dem die Teilnehmenden arbeiten können, findet sich auf der oben genannten Website, S. 5/6.

Gedächtnis und Eindrucksbildung: Zur Erweiterung kognitiver und emotionaler inklusiver Möglichkeiten

Das neuropsychologische Gedächtnismodell sowie das Modell der Eindrucksbildung nach Marilyn Brewer bilden die Grundlage für die Beschäftigung mit dem Thema: Wie kommen Stereotype und Vorurteile zustande? Geht es auch ohne? Auf welche Art und Weise kann ich mich darum bemühen, weniger vorurteilsbehaftet in Kontakt zu gehen?

Unser Gedächtnis besteht aus verschiedenen Teilen: das Ultrakurzzeitgedächtnis speichert Wahrnehmungen nur für einige Sekunden, der Großteil verschwindet wieder aus unserem Speicher. Wenn ich etwas mehr Aufmerksamkeit investiere, weil dies z.B. im Straßenverkehr notwendig ist, kommt die Wahrnehmung als Erinnerung ins Kurzzeitgedächtnis und verbleibt dort bis zu etwa 10 Minuten; wenn ich nicht noch mehr Aufmerksamkeit einsetze und die Erinnerung ins Langzeitgedächtnis übergeht. Häufig und intensiv geübte Interpretationen, Verhaltensweisen, Abläufe kommen ins prozedurale Gedächtnis (z.B. Fahrradfahren, Autofahren, im 10-Fingersystem schreiben, ...). Sie werden automatisch abgerufen, ohne dass ich mir dessen bewusst sein muss. Oft kann ich nicht bewusst beschreiben, was ich automatisch mache.
Erinnerungen, die mehr Bewusstsein erfordern, die ich inhaltlich wiedergeben kann, kommen ins sogenannte deklarative Gedächtnis; dieses besteht aus semantischen und episodischen Erinnerungen/Konzepten.
Semantische Erinnerungen sind z.B. feststehende Begriffe bzw. Konzepte (z.B. der Tisch). Im semantischen Gedächtnis befindet sich das Weltwissen, Allgemeinwissen eines Menschen also auch Theorien, feststehende Ansichten.
Episodische Erinnerungen sind z.B. Beschreibungen von Erlebnissen, Filmen, meine biographischen Erinnerungen. Das episodische Gedächtnis speichert das, was uns unmittelbar betroffen hat, Alltagserinnerungen, die uns als Individuen ausmachen.

Auf neue Wahrnehmungen reagiere ich mit „Eindrucksbildung". Ein Reiz kommt über meine Sinne bei mir an, ich entscheide (sehr schnell, meist unbewusst), ob dieser Reiz für mich von Bedeutung (relevant) ist oder nicht. Falls nicht, höre ich auf, mich damit zu befassen. Z.B. fahren 10 Autos an mir vorbei, während ich am Gehsteig gehe, ich nehme

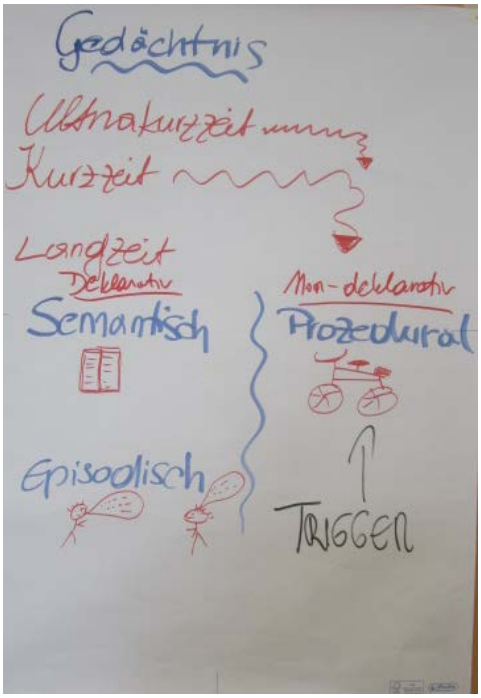
Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

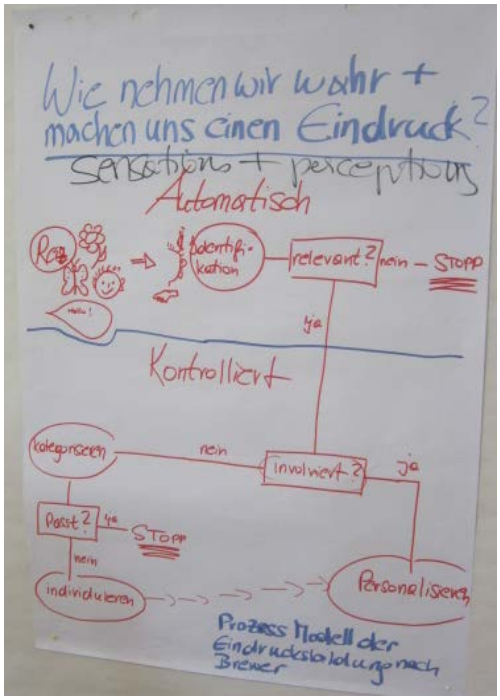
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

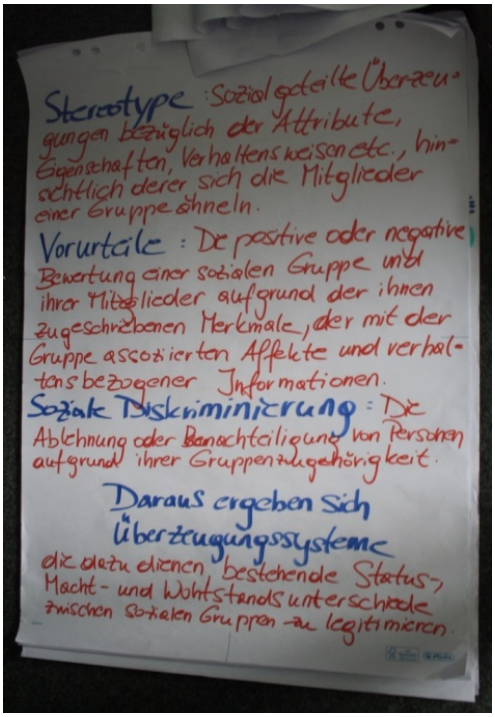
sie wahr, aber gebe dieser Wahrnehmung keine Bedeutung. Bis hier verläuft die Eindrucksbildung „automatisch" – also ohne mein bewusstes Zutun.
Falls ein Reiz relevant ist – z.B. neue Menschen kommen in meine Einrichtung – beginne ich einen Verarbeitungsprozess der Wahrnehmungen, um „richtig" reagieren zu können. Ich beginne „kontrolliert" zu verarbeiten. Wenn ich persönlich involviert bin schaue ich sehr genau hin, bin bereit, sehr genau zuzuhören, die Person, Situation sehr differenziert und in ihrer Einzigartigkeit wahrzunehmen und zu erkennen, zu interpretieren und mich selbst einzulassen – ich selbst verändere mich dabei, verändere meine Konzepte – ich „personalisiere".
Wenn ich die Person, Situation einigermaßen einordnen will, um sie schnell handhabbar zu machen „kategorisiere" ich. Ich ziehe sozusagen einige grobe Schubladen heraus und packe die Wahrnehmung dort hinein. Wenn ich mit diesen groben Schubladen nicht auskomme, „individuiere" ich – ich ziehe also Unterschubladen heraus, verfeinere, unterscheide die ursprünglichen groben Kategorien. Z.B.: Ich nehme zunächst als grobe Kategorie wahr: der Türke. Nun besteht die Notwendigkeit, den Menschen, den ich damit meine, genauer zu erkunden, weil ich er mein Kollege ist und ich unmittelbar mit ihm zusammen arbeite. Ich nehme ihn weiterhin unter dem Level Türke wahr, aber identifiziere Eigenschaften (z.B. nett, zugänglich, kumpelhaft).
Ich bewege mich, solange ich kategorisiere und individuiere, auf dem Gebiet der Zuschreibungen und Übertragungen früherer Erfahrungen (also meiner Erinnerungen). Je mehr ich in meinem Leben personalisiert habe, umso feinere und umso mehr Individuierungskategorien stehen mir zur Verfügung.
Personalisieren bedeutet, dass ich mich sehr intensiv mit mir und meiner eigenen Reaktion auseinandersetze – meine Einteilungen und mich immer wieder in Frage stelle, verändere, neu anpasse.
Darum geht es. Ich brauche Stereotype (Kategorien), um in meiner Welt, in den verschiedenen Situationen reaktionsfähig zu sein. Das heißt, Stereotype in mir kann ich nicht abschaffen. Ich kann mich aber darum bemühen, sie immer wieder zu hinterfragen und die Anzahl der mir verfügbaren Stereotype zu erweitern. Dann wende ich auf neue Personen oder Situationen nicht nur eine mögliche Interpretation/Kategorie an, sondern probiere mehrere aus.
Ich werde inklusionsfähiger. Ich schließe nicht mehr soviel aus, weil ich mit inadäquaten, vereinfachenden, unverrückbaren Zuschreibungen an die Welt heran gehe. Ich trainiere meine Fähigkeit zur verfeinerten Wahrnehmung, zur Hinterfragung meiner schnellen Interpretationen, zur alltagstauglichen Erweiterung meiner Zuschreibungen.

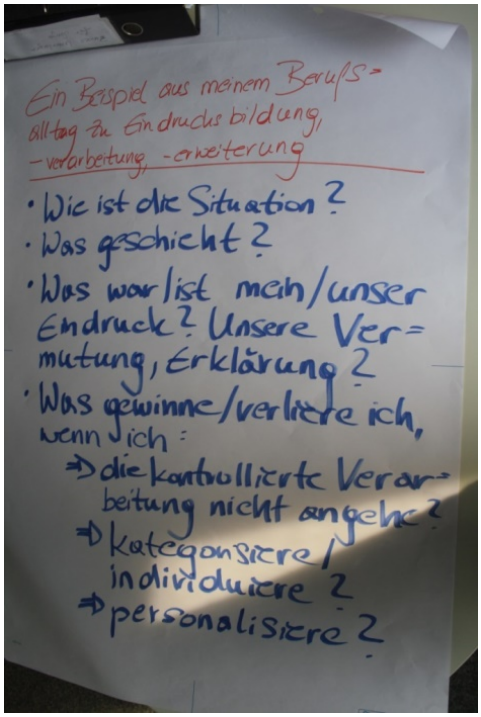
Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.









Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind– Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

2.5.2.2. Diskriminierung und Exklusion

Das Familienbrett

Im großen Materialkoffer befindet sich das Familienbrett. Mit den Figürchen können in der Vielfaltsberatung Konstellationen nachgestellt werden. Außerdem beinhalten die kleinen Materialkoffer einige Figürchen zu diesem Zweck.
Wenn es in der Vielfaltsberatung einer Einrichtung um eine konkrete Thematik im Bereich der Beziehungsgestaltung geht, bietet sich diese Herangehensweise an. Die Situation/Konstellation wird nachgestellt. Anschließend werden Veränderungsmöglichkeiten gesucht und durchgespielt.

Burgspiel

Zitiert nach Sielert, Uwe u.a. (2009): Kompetenztraining „Pädagogik der Vielfalt". Grundlagen und Praxismaterial zu Differenzverhältnissen, Selbstreflexion und Anerkennung, Juventa Verlag: Weinheim bei München, S. 176
Ziel: Eine Ausgrenzungserfahrung erleben und die damit verbundenen Gefühle und Gedanken äußern können.
Sozialform: ganze Gruppe
Beschreibung: „Die Gruppe bildet einen engen Kreis, eine freiwillige Person bleibt außerhalb und verlässt kurz den Raum. Die im Raum vereinbaren ein Zeichen (z.B. Berühren einer bestimmten Körperstelle), das als „Türöffner" dient, damit der oder die Außenstehende in den Kreis gelassen wird. Er*sie versucht aufgenommen zu werden, die Gruppe versucht, das zu verhindern, es sei denn, das vereinbarte Zeichen wird gefunden. Zeichen soll nicht zu kompliziert sein, damit es gefunden werden kann. Variante ist auch, dass Außenstehender aufgrund eigener Überredungskunst oder anderer Strategien versuchen muss, in den Kreis zu kommen."
Reflexionsfragen:
„Auswertung:

- Wie haben sich die GruppenTN gefühlt, was ging ihnen durch den Kopf?
- Wer von ihnen hat möglicherweise versteckte oder offene Hilfestellung gegeben?
- Welche Erfahrungen hat der*die Außenstehende gemacht?
- Wurden möglicherweise Erfahrungen aus dem bisherigen Leben wachgerufen? (Diese Frage soll nur von Gruppenleitung kommen, die darauf vorbereitet ist und wenn es genug Zeit gibt, um eine Zeitlang bei dieser Person zu bleiben)"

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Wenn die Gruppe groß genug ist, können auch zwei Teilnehmende den Raum verlassen. Für die Auswertung ist interessant: Was passiert, wenn eine Person früher in den Kreis kommt als die andere, wie geht es beiden dabei? Welche Solidaritäten entstehen? Etc.

Toleranz erforschen

Aus dem Werkzeugkoffer des Erasmus+ Projekts „Education 4 Equality“ (http://www.education4equality.eu/deu/e4e/e4e-publikationen.html)
Ziel: Eine neue Normalität schaffen, indem sichtbar gemacht wird, dass wir bestimmte Arten des Seins und Verhaltens erwarten, während andere die Erwartungen nicht erfüllen. Die Übung zeigt wie die „Toleranzperspektive“ funktioniert: Toleranz beruht auf der Betonung, dass wir etwas Normbrechendes tolerieren. Dadurch ändert sich aber die Norm nicht, wir schaffen keine neue Normalität, die viele verschiedene Weisen, z.B. Kind zu sein, Familie zu sein, inkludiert. Eine Möglichkeit, sich dessen bewusster zu werden, ist eine paradoxe Intervention bzw. eine Umkehrung der tolerierten Normalitätserwartung.
Beschreibung: Der*die Leiter*in sagt:

- Für mich ist es okay für Mädchen zu tanzen!
- Für mich ist es okay für Jungen, Fußball zu spielen!
- Für mich ist es okay, wenn Jugendliche sich in jemand des anderen Geschlechts verlieben!
- Für mich ist es okay, wenn heterosexuelle Paare eine Familie gründen und Kinder haben!
- Für mich ist es okay, wenn Mädchen Kleider tragen!
- Für mich ist es okay, wenn Jungen die Farbe blau tragen!

Reflexionsfragen:
Wie hast du dich bei diesen Statements gefühlt? Sind sie plausibel als etwas, was jemand sagen könnte? Wie würde das Gegenteil lauten? Sollte irgendjemand die Zustimmung von irgendjemandem dafür brauchen, was er*sie anzieht, wen er*sie liebt, wie er*sie eine Familie bildet? Wie wirkt es auf den Selbstwert von Menschen, wenn sie diese Zustimmung brauchen?
Hinweise: Befolgte Normen und Erwartungen werden unsichtbar, während der Normbruch die Normen herausstreicht. Indem der Normbruch betont wird, verstärkt er die Normen: „Das ist die Norm, du kannst sie brechen.“ Für Kinder und die meisten Menschen ist das Normbrechen eine stressige Position und viele vermeiden es. Dadurch gehen viele Chancen verloren. Der Aktionsraum der Menschen wird auf die Erwartungen hin eingeengt.

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V.“ wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Ein Schritt vor/Wie im richtigen Leben

Diese Übung gibt es in verschiedenen Varianten – je nach Zielgruppen und Schwerpunkten werden die Rollenkärtchen und Fragen unterschiedlich formuliert.
Eine mögliche Variante:
Ziel: Eindenken und Einfühlen in Lebenssituationen, die von bestimmten Diskriminierungskonstellationen bestimmt oder beeinflusst sind; die unterschiedlichen Möglichkeiten und Zugänge, die Menschen haben und gesellschaftliche Dominanzverhältnisse räumlich-optisch erlebbar machen. Gemeinsame Reflexion in der Gruppe dazu anregen. Die Teilnehmenden sollen sich bewusst werden über ihre Zuschreibungen zu Positionen; über ihre Privilegierungssituationen („Wer bleibt zurück? Wer zieht vorbei?", „Wie fühle ich mich mit dieser Situation?); über Spielräume und Begrenzungen, die mit der jeweiligen Situation verbunden sind.
Beschreibung: Die Leitung bereitet Rollenkarten vor (mindestens eine pro Teilnehmendem*r, siehe weiter unten) sowie die Fragen (siehe weiter unten). Der Raum sollte groß genug sein, damit die Teilnehmenden sich nebeneinander aufstellen und entsprechend der Anzahl der Fragen jeweils einen Schritt vorgehen können. Bei der Auswahl der Rollenkarten darauf achten, dass diese nicht zu nah an der realen (Diskiminierungs-)Situation von Teilnehmenden sind bzw. eventuell die Rollenkarten zuteilen, um dies zu vermeiden.
1. Die Teilnehmenden ziehen eine Rollenkarte, behalten aber für sich, wer sie sind; sie bekommen zwei Minuten, um sich in die Rolle zu versetzen und auftauchende Fragen werden geklärt. Die Teilnehmenden sollen aber nur ihre eigene Rolle kennen und die der anderen nicht mitbekommen.
2. Die Teilnehmenden stellen sich nebeneinander auf. Die Leitung bietet an, sich an den Händen zu halten, um den Moment des Loslassens zu spüren. Die Leitung liest nun die Fragen nacheinander vor und die Teilnehmenden gehen einen Schritt vor, wenn sie die Frage mit ja beantworten können oder wollen (eigenes Verständnis der Rolle); sie bleiben stehen, wenn ihre Antwort nein ist.
3. Nachdem alle Fragen gestellt sind, bleiben die Teilnehmenden genauso stehen, wie sie angekommen sind und sie behalten ihre Rolle weiterhin für sich. Die Leitung fragt nun jede*n einzelne, wie es ihm*ihr an der Stelle geht, was sie*er von da aus sieht, wie es war, die Hände der anderen loszulassen. Wie geht es mir an dieser Stelle? Was/wen sehe ich? Was nehme ich von hier aus wahr? Wie geht es mir mit dem, was vor und hinter mir ist?
4. Die Rollen werden weiterhin geheim gehalten und die Rollen der einzelnen werden nun eine nach der anderen von den anderen Teilnehmenden geraten, vermutet: Wer könnte diese Person an dieser Stelle sein? Welche Diskriminierungserfahrungen könnte sie haben? Was führt dazu, dass sie da steht, wo sie steht? Nach den Vermutungen legt der*die jeweilige die Rolle offen.

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Die Rollen in Bezug auf die Fragen werden besprochen: Bei welcher Frage bist du weiter gegangen, stehen geblieben? An dieser Stelle sollen auch Fakten zu den Fragen geklärt werden – die Teilnehmenden mit Spezialwissen zu den jeweiligen Themen sind hier gefragt (z.B. Teilnehmende, die im Bereich Beratung von Geflüchteten arbeiten, bringen ihr Wissen bezüglich Aufenthaltsstatus ein etc.), die Leitung sollte auch faktisch vorbereitet sein. Ansonsten besteht natürlich die Möglichkeit im Verlauf des Seminars Informationen zu beschaffen zu Fragen, die unklar sind.

Reflexionsfragen: Welche Bilder von Anderen habe ich selber, je nachdem, wo ich selber groß geworden bin. Was ist überhaupt vorstellbar? Welche Klischees habe ich? Wie wirken sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen und Strukturen in bestimmten Ländern auf die Beantwortung der Fragen aus? Wie ist mein persönliches Verständnis einer Rolle? Welche Lebenssituationen, Merkmale, Gruppenzugehörigkeiten haben Diskriminierung/Privilegierung zur Folge in unserer Gesellschaft? Welche Hierarchien prägen unsere Gesellschaft?

Hinweise: Eine Variante: für das Spiel können die entsprechenden Holzklötze aus dem großen Materialkoffer verwendet werden, auf deren Unterseite Rollenzettel aufgeklebt sind.

Eine weitere Variante: Zwei oder drei Personen (je nach Gruppengröße) erhalten dieselbe Rollenkarte: Stehen sie nach den gemachten Schritten auf der gleichen Höhe oder unterschiedlich? Wieso?

Die Gespräche und Reflexionen, die sich ergeben, können viel Zeit in Anspruch nehmen. Die im Folgenden angeführten Rollenkarten und Fragen stammen aus Handbuch des Projekts Peerthink (http://www.peerthink.eu/peerthink/images/stories/090709_manual_deutsch_sb.pdf, S. 104 ff.). Diese Variante des Spiels wurde im Projekt Peerthink für Jugendliche ab 14 Jahren entwickelt, in den Schulungen „Inklusion leben“ aber mit den erwachsenen Teilnehmenden verwendet. Die Rollenkarten und die Fragen können an den Wissensstand und das Alter der Teilnehmenden angepasst werden, aber auch an die Ausrichtung einer Veranstaltung, z.B. sollen eher strukturell vorgegebene Möglichkeiten und Grenzen ausgelotet werden oder mögliche subjektiv zu verarbeitende Zuschreibungen und Vorurteile und deren Auswirkungen.

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V.“ wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Fragen aus
http://www.peerthink.eu/peerthink/images/stories/090709_manual_deutsch_sb.pdf, S. 108

1. Kannst du dich frei bewegen, zum Beispiel die Stadt verlassen oder reisen? (Bewegungsfreiheit)

2. Steht dir genügend Geld für die Basisgüter des alltäglichen Lebens (Wohnen, Essen etc.) zur Verfügung? (ökonomische Basisversorgung)

3. Hast du einen sicheren Ort, wo du sein kannst, wo du dich sicher fühlst? (Wohnen)

4. Gehst du einer befriedigenden Beschäftigung nach, durch die du auch Anerkennung erfährst? (Arbeit)

5. Kannst du die nächsten 5 Jahre dein Leben planen? (Arbeit, Sicherheit)

6. Hast du eine Krankenversicherung oder kannst du jederzeit wenn es nötig ist eine*n Arzt*Ärztin aufsuchen? (Gesundheitsversorgung)

7. Kannst du dich nachts ohne Furcht auf der Straße bewegen? (persönliche Sicherheit)

8. Kannst du die Polizei rufen, wenn es für dich nötig sein sollte? (staatlicher Schutz)

9. Kannst du mit deiner*m Liebespartner*in Hand in Hand auf der Straße gehen ohne Angst vor negative Reaktionen zu haben? (öffentliche Anerkennung)

10. Kannst du bei den nächsten Wahlen mit abstimmen und dich wählen lassen? (politische Partizipation)

11. Fühlst du dich im Fernsehen und in anderen Medien angemessen dargestellt/ repräsentiert? (mediale Repräsentation)

12. Kannst du in deiner Freizeit das tun, was du dir wünschst – bist du frei von Verpflichtungen eine andere Person zu versorgen? (soziale Verpflichtungen)

13. Gibt es jemanden, der*die für Dich die alltäglichen Haushaltstätigkeiten übernimmt? (kochen, sauber machen, waschen)

14. Kannst du – wenn du möchtest – den ganzen Tag Einkaufen gehen (shoppen) oder in einer Gesundheits- oder Schönheitsfarm verbringen? (Luxus)

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

15. Hast du Zugang zu Bildung, hast du Möglichkeiten dein Wissen und deine Fähigkeiten zu erweitern? (Bildung)

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind– Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Rollenkarten aus
http://www.peerthink.eu/peerthink/images/stories/090709_manual_deutsch_sb.pdf, S. 109-111

Hinweis: Die Rollen sind Beispiele. Für jede Gruppe müssen die Rollen den Hintergrund der Teilnehmer*innen berücksichtigen und der Gruppensituation angepasst werden.

16 Jahre alte Schülerin mit einem religiösen Hintergrund, der nicht die Mehrheitsreligion darstellt (zum Beispiel muslimisch in einem christlichen Umfeld) und deutscher Staatsbürgerschaft. Sie lebt mit ihren Eltern, die einen kleinen Gemüseladen betreiben. Sie ist sehr sportlich und spielt seit kurzem in einem Fußballteam. Derzeit hat sie keinen Freund.

40 Jahre alter, weißer deutscher Mann, der wohnungslos und alkoholabhängig ist. Seinen Lebensunterhalt verdient er mit Betteln oder Gelegenheitsjobs.

23 Jahre alter Mann aus Sri Lanka, der in Deutschland Asyl beantragt hat. Das Verfahren ist seit einem Jahr am Laufen. Er ist in einem Asylbewerberheim in einer deutschen Stadt untergebracht. Seine Familie lebt in Sri Lanka.

21 Jahre alte Studentin mit einem muslimischen Hintergrund, deutscher Staatsbürgerschaft. Sie hat einen Freund, der einen anderen religiösen Hintergrund hat, von dem ihre Familie bisher nichts weiß.

25 Jahre alte Studentin mit Migrationshintergrund ohne deutsche Staatsbürgerschaft. Sie ist lesbisch und lebt in einer Wohngemeinschaft. Um ihr Studium zu finanzieren kellnert sie.

19 Jahre alter Roma, der schon früher in Deutschland gelebt hat, jedoch vor zwei Jahren ausgewiesen worden ist. Er versuchte wieder nach Deutschland einzureisen, wurde jedoch wieder ausgewiesen. Er hat keine Berufsausbildung. Er lebt mit seiner Freundin in einer Wohngemeinschaft und ist auf der Suche nach einem festen Job oder einer Ausbildung.

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

23 Jahre alter, staatenloser Roma-Mann, heterosexuell, unverheiratet, hat keine Kinder. Er verdient seinen Lebensunterhalt hauptsächlich auf Baustellen.

31 Jahre alte transsexuelle Frau, die eine Geschlechtsumwandlung in Thailand hat machen lassen. Sie ist aus einem anderen Land (Brasilien) nach Deutschland immigriert und hat hier ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht und eine Arbeitserlaubnis. Sie spricht mit einem Akzent und arbeitet in einer Bar. Gerne würde sie heiraten und Hausfrau sein.

19 Jahre alte, weiße deutsche Frau, wohnungslos und seit zwei Jahren drogenabhängig. Ihren Drogenkonsum finanziert sie durch Diebstähle. Sie ist sehr dünn und sieht krank aus.

23 Jahre alter, weißer deutscher Student, der mit seinen Eltern lebt, die seit langem wissen, dass er schwul ist. Er hat einen festen Freund, der von den Eltern als solcher auch anerkannt wird.

36 Jahre alte, weiße deutsche Zahnärztin, deren Praxis gut läuft und die somit ein sein gutes Einkommen hat. Sie lebt in einer lesbischen Beziehung mit ihrer Partnerin und ihren beiden Kindern aus ihrer früheren Ehe zusammen.

33 Jahre alter, deutscher weißer Sozialarbeiter. Seit einem Autounfall ist er halbseitig gelähmt und sitzt in einem Rollstuhl; er bezieht eine Erwerbsunfähigkeitsrente und lebt mit seinen Eltern. Er trifft sich mit einer Frau, die auch einen Rollstuhl nutzt.

27 Jahre alte Immigrantin, die aus ihrem Land wegen sexueller Gewalt und Folter geflohen ist. Sie hat kein Asyl erhalten. Sie ist eine allein erziehende Mutter von zwei Kindern und arbeitet als schlecht bezahlte Haushaltshilfe.

18 Jahre alte, weiße deutsche Studentin, die mit ihren Eltern lebt. Sie geht gerne aus. Ihre Eltern arbeiten viel und sind wohlhabend. Sie hat Streit mit ihren Eltern, da sie sich seit einiger Zeit mit einem Jungen trifft, der einen Migrationshintergrund hat.

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

38 Jahre alter, weißer deutscher Abteilungsleiter bei einem großen Autohersteller in fester Anstellung. Er hat ein gutes Einkommen, ist verheiratet, hat zwei Kinder, um die sich seine Ehefrau kümmert. Er ist Alkoholiker, was jedoch niemand außer seiner Frau weiß.

16 Jahre alter, weißer deutscher Schüler, der mit seinen Eltern lebt. Er hat zwei jüngere Brüder. Beide Elternteile sind arbeitslos und die Familie hat wenig Geld zur Verfügung. Er geht nach der Schule immer arbeiten, so dass er ein bisschen Geld für stylische Kleidung hat. Er hat sich in einen Jungen aus der Parallelklasse verliebt, was er bisher aber noch niemandem erzählt hat.

20 Jahre alte Zahntechnikerin mit fester Anstellung und einem durchschnittlichem Einkommen. Sie hat einen Migrationshintergrund, ist lesbisch und lebt allein. Ihr Chef erwartet regelmäßig, dass sie unbezahlte Überstunden macht.

23 Jahre alter Facharbeiter mit Migrationshintergrund (in zweiter Generation) in fester Anstellung in der Autofabrikation. Er verdient gut, ist heterosexuell und Single, hat keine Kinder. Er liebt es am Abend noch einen Joint vor dem Schlafengehen zu rauchen.

25 Jahre alte weiße deutsche Frau ohne Beraufsausbildung, arbeitslos, heterosexuell, Alleinerziehende von zwei Kindern, sie leben von der Sozialhilfe.

29 Jahre alte schwarze Frau aus Äthiopien mit einem Universitätsabschluss in Geographie, jedoch arbeitslos. Sie ist mit einem weißen deutschen mittleren Angestellten verheiratet. Sie macht den Haushalt und kümmert sich um ihre zwei Kinder.

56 Jahre alter, weißer deutscher ehemaliger Abteilungsleiter, der mittlerweile seit acht Jahren arbeitslos ist, nachdem seine Firma geschlossen wurde. Er findet keine neue feste Arbeitsstelle und lebt von Sozialhilfe. Er konnte sein Auto nicht mehr halten und musste in eine kleinere Wohnung umziehen. Er ist geschieden und hat eine 15 Jahre alte Tochter, die bei ihrer Mutter lebt.

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V.“ wird im Programm „rückenwind– Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

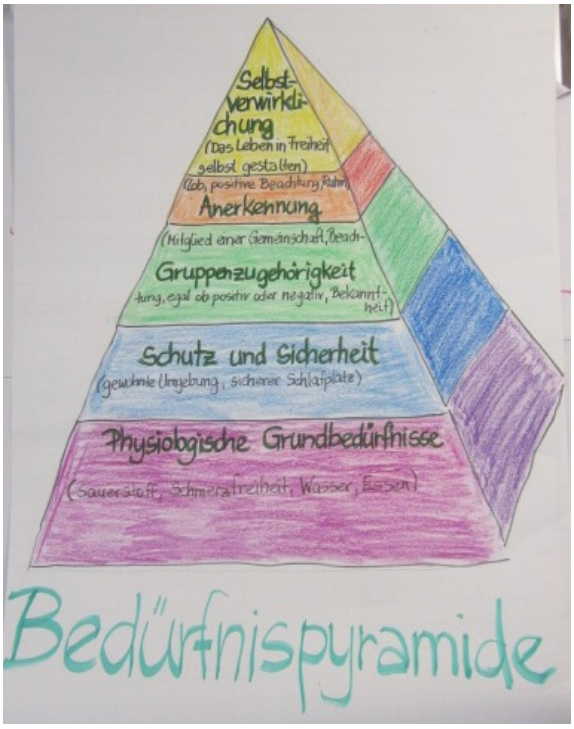
2.5.2.3. Vielfalt und Inklusion

Wolf und Giraffe aus der gewaltfreien Kommunikation

In der Herangehensweise der gewaltfreien Kommunikation repräsentieren Wolf und Giraffe zwei verschiedene kommunikative Grundhaltungen: die Giraffe, das Tier mit dem größten Herzen, kommuniziert ausgehend von Verständnis gegenüber den eigenen Bedürfnissen und denen anderer; der Wolf kommuniziert im Modus von Angriff, Beschuldigung, Vorwurf mit sich selbst bzw. gegenüber sich selbst und/oder anderen.
Die Wolfssprache entspringt einem oft nicht zielführenden Versuch mit unbefriedigten Bedürfnissen zurechtzukommen. Z.B. ich bin unsicher, habe Angst – das Bedürfnis nach Sicherheit ist unerfüllt. Ich greife „sicherheitshalber" an.
Für die Inklusion spielt die Klärung von Bedürfnissen und Möglichkeiten ihrer Erfüllung in mehrfacher Hinsicht eine wesentliche Rolle:
Inklusion ermöglicht die Befriedigung verschiedener Bedürfnisse (z.B. nach Versorgung mit grundlegenden Lebensmitteln, Sicherheit, Einbindung, Anerkennung, Entfaltung der eigenen Potentiale), Exklusion verwehrt den Zugang dazu; Ängste, dass die Bedürfnisbefriedigung gefährdet werden könnte, verhindern Inklusion von Seiten derjenigen, die eine Gruppe bilden bzw. sich als zugehörig betrachten gegenüber denen, die nicht dazu gehören. Alle Menschen haben gleiche oder ähnliche Bedürfnisse: auf dieser Ebene sind wir gleich.
Die Bedürfnispyramide (Plakat großer Materialkoffer) nach Maslow kann verwendet werden, um die verschiedenen Bedürfnisse zu erforschen; die kleinen Tiere (großer Materialkoffer) können als Symbole den Bedürfnissen zugeordnet werden – das fördert die aktive Beschäftigung der Teilnehmenden mit diesem Thema, fördert Denk- und Reflexionsprozesse.
Die Handpuppen – Wolf und Giraffe – aus dem großen Materialkoffer können verwendet werden, um sich mit den zwei unterschiedlichen Beziehungs-, Kommunikations- und Sprachmodi zu befassen. Eine Situation, in der es um die Inklusion/Exklusion, um eigene Schwierigkeiten bei der geforderten Inklusion einer Person oder Personengruppe geht, kann als Fallbeispiel zum Ausgangspunkt genommen werden. Mit den Handpuppen wird geübt: Ich kommuniziere mit dieser Person/Personengruppe in Wolfssprache und Giraffensprache, ich kommuniziere mit mir selbst (in Bezug auf meine Bedürfnisse, Sorgen, Bedenken, Reaktionen) in Wolfs- und Giraffensprache. Wie wirkt das jeweils auf mich aus? Was bewirkt es bei mir?

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.



Bedürfnispyramide nach Maslow

Spruchkärtchen Inklusion

Im großen Materialkoffer

Ziel: Das Thema Inklusion auffächern, den eigenen Bezug dazu weiter entwickeln. Begriffe und Aspekte erarbeiten, die mit Inklusion verbunden sind.
Zeitaufwand: je nach Teilnehmendenzahl 30 bis 40 Minuten
Materialien: Spruchkärtchen
Setting und Sozialform: Kleingruppen und Plenum oder direkt im Plenum
Beschreibung: Die Spruchkärtchen (oder eine Anzahl der Kärtchen) werden am Boden mit dem Text nach unten ausgebreitet. Die Teilnehmhenden ziehen je ein Kärtchen und überlegen den Inhalt bezüglich folgender Fragen: Kannst du die Aussage auf dem Kärtchen unterstreichen? Wie verstehst du sie? Wie passt sie zu deiner Lebenserfahrung? Was hat diese Aussage mit Inklusion zu tun?
Die Teilnehmenden tauschen sich entweder in Kleingruppen (zu viert) oder im Plenum dazu aus.
Reflexionsfragen: Erweitert unser Austausch unser Verständnis von Inklusion? Auf welche Art, in welche Richtung? Was ist mir dabei wichtig?

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V.“ wird im Programm „rückenwind– Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Zu beachten: Für diese Übung können je nach Thema auch die anderen im großen Materialkoffer vorhandenen Kärtchen verwendet werden (Resilienz, Migration).

Themenkarten Inklusion

In den kleinen Materialkoffern

Ziel: Diese Themenkarten sind für die Teamarbeit, Elternarbeit in der Kita und für Seminare konzipiert. Das Thema Inklusion vertiefen, den eigenen Bezug dazu weiter entwickeln. Begriffe und Aspekte erarbeiten, die mit Inklusion verbunden sind.
Zeitaufwand: 60 Minuten +
Materialien: Themenkarten, Moderationskärtchen, Eddings
Setting und Sozialform: Kleingruppen und Plenum
Beschreibung: Die Themenkarten beinhalten je ein inklusionsbezogenes Thema auf der einen Seite und Zitate und Impulsfragen auf der anderen Seite. Die Leitung kann bestimmte Karten aussuchen zu Themen, die für die jeweilige Vielfaltsbegleitung relevant sind oder Karten von den Teilnehmenden ziehen lassen, wenn es darum geht, das Thema Inklusion aufzufächern.
Die Impulsfragen werden in Kleingruppen besprochen. Wichtige Erkenntnisse und Schlussfolgerungen werden auf Moderationskärtchen festgehalten und anschließend ins Plenum eingebracht.
Reflexionsfragen: Was sind die wichtigen Erkenntnisse aus den Kleingruppen? Erweitert unser Austausch unser Verständnis von Inklusion? Auf welche Art, in welche Richtung? Was ist mir dabei wichtig?
Zu beachten: Für diese Übung können auch die Themenkarten Kulturelle Vielfalt aus dem großen Materialkoffer verwendet werden.

Bauwerk

Holzklötze: großer Materialkoffer

Ziel: Erfahrbar mache, wie verschiedene Verhaltensweisen/Ausrichtungen (einer Institution, von Personen) das eigene Verhalten, die eigenen Möglichkeiten, Potentiale zu entfalten, beeinflussen.
Zeitaufwand: 60 Minuten
Materialien: 30 bis 50 Holzklötze aus dem Materialkoffer, 5 Bambusstangen (1 bis 1,50 m lang)
Setting und Sozialform: Plenum, ein großer Tisch
Beschreibung: 5 Teilnehmende sind Bauleute, 5 Teilnehmende sind Träger/Organisation – ein Baumensch gehört zu einem Träger, der Rest agiert als Beobachter*innen. Die Bauleute und Träger werden instruiert, gemeinsam eine Aufgabe zu bewältigen: sie sollen einen Turm oder ein Gebäude aus Holzklötzen bauen. Die Bauleute haben

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

allerdings Schwierigkeiten zu bewältigen, die daher kommen, dass die Träger unterschiedliche Anweisungen bekommen (geheim).
Die Bauleute stehen ca. 50 cm vom Tisch entfernt, jede*r bekommt vor sich einen Haufen Holzklötze.
Das Bauen erfolgt nun reihum, immer eine*r nach dem*der anderen. Wer an der Reihe ist, tritt an den Tisch, nimmt einen Bauklotz und fügt ihn dem in der Tischmitte entstehenden Bauwerk hinzu. Die Bauleute stehen mit ihrem Träger/ihrer Organisation über einen Stab im Kontakt, der von beiden mit nur einem Zeigefinger gehalten wird. Dieser Kontakt darf nie unterbrochen werden, falls der Stab doch hinunter fällt, schnell wieder aufheben. Die Bauleute dürfen nicht miteinander sprechen.
Die Träger werden getrennt von den Spieler*innen und Beobachter*innen eingewiesen. Sie dürfen weder mit ihren Bauleuten noch mit den anderen Trägern sprechen während der Bauphase.
Jedem der 5 Träger wird eine Verhaltensweise zugeordnet, die dieser seinem Baumensch signalisiert, ohne dabei zu sprechen: ermutigend, ablehnend, indifferent (also abwechselnd ermutigend und ablehnend), Druck machend, ablenkend.
Die Beobachtenden können ihre Beobachtungen notieren, sprechen aber nicht dabei.
Die Spielphase sollte lang genug sein, dass die Bauleute Strategien entwickeln können, um mit dem Verhalten ihres Trägers umzugehen.
Reflexionsfragen: Wie ist es gegangen? Als Baumensch? Als Organisation? Was ist den Beobachter*innen aufgefallen? Woher kenne ich solche Erfahrungen? Was hat das mit Inklusion zu tun? Was hat das mit der anstehenden Aufgabe in unserer Einrichtung zu tun? Gibt es Erkenntnisse für meine Arbeit?
Bezug zu Inklusion: Bei Inklusion geht es einerseits um die Zugänglichkeit von Netzwerken, Einrichtungen, Institutionen, Angeboten, Abläufen für alle Menschen, andererseits aber auch um Teilnahmemöglichkeiten. Teilnahme bedeutet nicht nur, einfach da sein zu dürfen, sondern die eigene Besonderheit einbringen, die eigenen Potentiale entfalten zu können. Zugänglichkeit und die Ermöglichung von tatsächlicher Teilnahme sind verbunden mit der Haltung, der Einstellung von Institutionen und Personen, die sich in (strukturell angelegten) Verhaltensweisen manifestiert.

Bilder in unseren Köpfen

Das Familienspiel – großer Materialkoffer

Orientiert an der Spielbeschreibung in: Spezial zur Welt des Kindes, Mai/Juni 2017, S. 6-8, Autorin: Petra Wagner:
https://situationsansatz.de/files/texte%20ista/fachstelle%20kinderwelten/kiwe%20pdf/2017_03_wdk_spezial.pdf

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Ziel: Überprüfung von Zuschreibungen an andere, insbesondere an Familien und Kinder, Reflexion der Herkunft von Zuschreibungen und ihrer Wirkung. Wie wirken sie im Arbeitsfeld? Sich eigener Stereotype bewusst werden.
Zeitaufwand: 60 Minuten
Material: Das Familienspiel
Setting, Sozialform: ein Tisch; Einzelarbeit – Zweiergruppen – Plenum
Beschreibung: Im Familienspiel passt jeweils ein Bild eines Kindes zu dem einer Familie. Die Karten mit den Kinderbildern werden verteilt, die Familienbilder liegen verdeckt auf einem Tisch.
Einzelarbeit: Die Teilnehmenden betrachten zunächst ihr Bild mit den Fragen: Wie ist das Kind, wie stellst du es dir vor? Wie ist seine Familie? Wie wird wohl sein Bildungsweg verlaufen?
Zweiergruppen: die Teilnehmenden stellen sich gegenseitig das Kind auf ihrer Karte vor.
Plenum: Die Teilnehmenden finden die Karte mit der Familie, zu der das Kind gehört.
Fragen dazu: Gibt euch das Bild der Familie mehr Informationen über das Kind? Was verändern diese Informationen?
Reflexionsfragen: Was drücken wir aus, wenn wir von »vollständigen« Familien sprechen? Wenn wir beim dunkelhäutigen Vater denken, er »stamme aus Afrika«? Wenn wir anerkennend finden, der alleinerziehende Vater scheine das alles »erstaunlich gut zu packen«, während sich die Frage von Überforderung bei den alleinerziehenden Müttern nicht stellt. Was machen wir mit den Bildern in uns, die schnell hochkommen, unsere Wahrnehmung und Interpretation von Menschen und Situationen lenken und die mit Bewertungen verbunden sind?
Bezug zu Inklusion: Die Bilder lösen Erinnerungen/Übertragungen aus von Kindern, Menschen, die man kennt oder von medial präsenten Stereotypen. In der Auseinandersetzung wird deutlich, dass wir Menschen automatisch einordnen und welche Bewertungen dahinter stehen.

Teambildung mit Stange

Stange – großer Materialkoffer

Ziel: Bei dieser Übung soll das Teamgefühl in der Gruppe und eine Sensibilisierung für die Kolleg*innen gesteigert werden. Dadurch, dass die Teilnehmenden nicht sprechen dürfen, soll vermieden werden, dass ein*e Teilnehmende*r die Führungsrolle übernimmt. Die Gruppe soll als Einheit erlebt werden und funktionieren. Die Spielleitung muss ständig überprüfen, dass alle die Stange mit beiden Fingern berühren und die Stange tatsächlich nach unten und nicht nach oben „wandert".
Zeitaufwand: bis zu 30 Minuten
Materialien: Holzstange (ca. 2,50 m lang)
Setting und Sozialform: Plenum, mindestens 8 Teilnehmende

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Beschreibung: Die Teilnehmenden bilden zwei Gruppen, die sich gegenüber stehen. Sie strecken beide Zeigefinger in Brusthöhe vor sich aus. Dabei sollte immer ein Wechsel mit den Nachbarfingern stattfinden. Jetzt legt die Spielleitung (im Idealfall zwei Personen) eine lange Holz- oder Metallstange auf die ausgestreckten Finger. Wenn alle Teilnehmenden mit ihren beiden Zeigefingern den Stab berühren, lassen die beiden Spielleiter*innen den Stab los und die Teilnehmenden versuchen, diesen langsam auf dem Boden abzulegen. Aber ohne dass auch nur ein*e Teilnehmende*r den Kontakt zur Stange verliert. Wichtig ist, dass die Teilnehmenden bei dieser Übung nicht sprechen dürfen.
Reflexionsfragen: Wie ist es euch gegangen? Was war bemerkenswert? Wie ist es gelungen, die Stange gemeinsam auf den Boden zu legen? Was war dafür wichtig?
Bezug zu Inklusion: Bei dieser Übung, bei der Sprache nicht wichtig ist, kann jede Person inkludiert und gemeinsam agiert werden. Alter, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, etc. spielen keine Rolle, es zählt nur das gemeinsame Ziel und das Geschick der Beteiligten.
Zu beachten: Die Spielleitung macht immer wieder aufmerksam, dass die Übung schweigend gemacht werden und dass der Kontakt der Finger zur Stange bestehen bleiben muss. Die Übung erfordert Konzentration und intuitive Aufmerksamkeit auf die Gruppe.

Obstsalat

Ziel: Die Teilnehmenden kommen im Raum an und bewegen sich. Sie werden wach und mischen sich. Außerdem macht die Übung viel Spaß. Bei der Variante haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, Dinge über die anderen Teilnehmenden zu erfahren, die sie noch nicht wissen. Beispiel: „Alle wechseln den Platz, die gern ins Kino gehen", „schwarze Socken tragen", ... Allerdings darf gelogen werden, wenn man die Frage als zu indiskret empfindet.
Zeitaufwand: 15 Minuten
Setting und Sozialform: Stuhlkreis, gleiche Abstände zwischen den Stühlen, Plenum
Beschreibung: Alle Teilnehmenden sitzen auf einem Stuhl. Ein*e Teilnehmende*r steht in der Mitte, hat keinen Stuhl und will einen haben. Allen Teilnehmenden wird eine Obstsorte zugeordnet: Apfel, Orange, Banane. Auch der Person in der Mitte. Nun ruft die Person in der Mitte eine Obstsorte und alle Teilnehmenden mit der entsprechenden Zuordnung müssen den Stuhl wechseln. Es ist nicht erlaubt, auf den eigenen Stuhl zurück zu kommen oder einen Nachbarstuhl einzunehmen. Die Person in der Mitte versucht auch einen Stuhl zu bekommen. Die übrigbleibende Person steht in der Mitte und ruft wieder eine Obstsorte. Es ist auch möglich „Obstsalat" zu rufen, dann müssen alle Teilnehmenden die Plätze wechseln.
Reflexionsfragen: Was hat dieses Spiel mit Inklusion zu tun?

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Bezug zu Inklusion: Vorurteile bei sich selbst erkennen und Erwartungen hinterfragen. Gruppenzugehörigkeiten neu entdecken.
Variation: Gleiche Grundaufgabe wie der „Obstsalat", nur soll statt der Obstsorten eine Eigenart, eine Äußerlichkeit, ein Fehlverhalten, eine Leidenschaft, ... gerufen werden.

Klatschkreis

Ziel: Bei dieser Übung handelt es sich um ein klassisches „Warm-up", das zur Erhöhung der Konzentration und zum Wachwerden geeignet ist.
Zeitaufwand: 10 Minuten
Setting und Sozialform: Plenum, die Teilnehmenden bilden stehend einen Kreis.
Beschreibung: Die Teilnehmenden stehen im Kreis und geben pantomimisch einen „Klatscher" im Uhrzeigersinn weiter. Dabei ist darauf zu achten, dass das Geräusch des Klatschens einen gewissen Rhythmus behält. Nach einer Weile fügt die Spielleitung eine weitere Alternative hinzu. Wenn ein*e Teilnehmende*r den Klatscher nicht weitergeben will, dreht er*sie sich zu der vorherigen Person, die gerade den Klatscher weitergegeben hatte, um und schickt diesen mit einem Doppelklatscher zurück. Der Doppelklatscher gilt nur für den Moment des Richtungswechsels. In einer weiteren Alternative wird der Klatscher kreuz und quer durch den Kreis geschickt, was eine extrem hohe Konzentration erfordert. Die Spielleitung sollte darauf achten, dass während des Spiels nicht gesprochen wird.
Reflexionsfragen: Was hat dieses Spiel mit Inklusion zu tun?
Bezug zu Inklusion: Auch bei dieser Übung wird nicht gesprochen. Dadurch kann sie problemlos von allen Menschen, auch wenn sie nicht die gleiche Sprache sprechen, ausgeführt werden. Zudem wird die Teamfähigkeit gefördert, die überhaupt erst Inklusion möglich macht.

Platte auf Kugel

Ziel: Die Teilnehmenden sollen ständig alle anderen „im Blick haben" und ausgleichend eingreifen. Außerdem ist es mit dieser Übung sehr gut möglich, den Raum wieder für sich zu gewinnen.
Zeitaufwand: 15 Minuten
Setting und Sozialform: Plenum, leerer Raum – alle Stühle etc. zur Seite schieben.
Beschreibung: Die Teilnehmenden bewegen sich durch den Raum. Sie stellen sich vor, der Fußboden sei eine Platte, die in der Mitte auf einer großen Kugel gelagert ist. Beim Gehen ist darauf zu achten, dass auch die Ecken des Raumes genutzt werden Die Aufmerksamkeit der Teilnehmenden sollte darauf liegen, dass die Kugel nicht „kippt". Wenn dieser Teil der Übung funktioniert, benennt die Spielleitung 1-3 Störer*innen, die bewusst versuchen sollen, die Platte zum Kippen zu bringen.

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Reflexionsfragen: Wie ist es euch gegangen? Welche Erfahrungen habt ihr gemacht? Was hat dieses Spiel mit Inklusion zu tun?
Bezug zu Inklusion: Die Teilnehmenden sind ständig gefordert, alle anderen „mit ins Boot" zu holen und einen Ausgleich zu schaffen. Auch das Gruppengefühl/die Gruppenzugehörigkeit werden gefördert.

Magnet

Ziel: Bei dieser Übung soll eine starke Dynamik in der Gruppe entstehen und die Teilnehmenden sollen die Erkenntnis erlangen, dass die Beobachtung aus größerer Distanz besser zu steuern ist.
Zeitaufwand: 15 Minuten
Setting und Sozialform: Plenum, leerer Raum (Stühle zur Seite)
Beschreibung: Die Teilnehmenden bewegen sich durch den Raum. Nach einer Weile gibt die Spielleitung ein Zeichen (Klatschen oder Ähnliches) und die Teilnehmenden werden imaginär von einem*r anderen Teilnehmenden magnetisch angezogen. Wiederum nach einer Weile gibt die Spielleitung wieder ein Zeichen (Klatschen oder Ähnliches) und die Teilnehmenden werden zusätzlich imaginär von einem*r anderen Teilnehmenden magnetisch abgestoßen.
Reflexionsfragen: Wie ist es gegangen? Was ist euch aufgefallen? Was hat diese Übung mit Inklusion zu tun?
Bezug zu Inklusion: Die zwischenmenschlich magnetische Situation begegnet uns täglich, speziell in der Inklusionsarbeit. Die Teilnehmenden sollen lernen, auch scheinbar negative Emotionen in sich in Bezug auf ihre Klient*innen zu akzeptieren.

Diversity shuttle

Aus: Sielert, Uwe/Jaeneke, Katrin/Lamp, Fabian/Selle, Ulrich (2009): Kompetenztraining „Pädagogik der Vielfalt", Juventa Verlag: Weinheim bei München, S. 150/51:

Ziel: Sich mit Diversitäts- bzw. Diskriminierungsdimensionen auseinandersetzen; spüren und erfahren, welche Unterschiede auf welche Weise stigmatisiert werden; erfahren welche Unsicherheiten Kategorisierungen auslösen können. Gruppenzugehörigkeiten und ihre Wirkung erfahren.
Zeitaufwand: 30 Minuten
Setting und Sozialform: Plenum, leerer Raum (Stühle zur Seite)
Beschreibung: „Alle TN stehen auf einer Seite des Raumes. Die Leitung instruiert die Teilnehmenden, dass sie gleich Unterscheidungen in den Raum ruft: ‚Alle die ... sind, gehen auf die andere Seite. ' Wenn eine Aussage auf jemand zutrifft, überlegen, ob er*sie dies zeigen will, durch auf andere Seite gehen. Man muss aber nicht!

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Wichtig nicht, was ihr tut, sondern, was ihr dabei empfindet, eure Gedanken dabei. Wenn Leute auf der anderen Seite stehen: ‚Schaut euch um, wer mit euch auf eurer Seite steht. Ich bedanke mich und ihr könnt wieder in Ausgangslage zurückkehren. ' Während der Übung wird nicht gesprochen. Danach gibt es Gelegenheit zum Austausch.
Beginnen dann z.B. mit Kategorie Männer/Frauen
Möglichkeiten:

- Vegetarier/Fleischesser
- Geschwister/keine Geschwister
- Deutsche/nichtdeutsche Familie
- Religiös/nicht religiös
- Homosexuell/heterosexuell
- Geschiedene/nicht geschiedene Eltern
- Radfahrer/Autofahrer
- Raucher/Nichtraucher

Die letzte Kategorie, die genannt wird: Alle, die Kinder waren ..., um bei den zahlreichen Unterscheidungen mit einer Gemeinsamkeit aufzuhören. Atmosphäre des Vertrauens ist notwendig, deshalb nicht in frühem Gruppenstadium einsetzen."
Reflexionsfragen: „Welche Gefühle hat das Stehen auf der einen oder anderen Seite ausgelöst? Gibt es Kategorien, die lieber nicht offen gezeigt werden und warum? Wie ist das Gefühl, allein oder mit nur wenigen auf der anderen Seite zu stehen? Löst die Ausgrenzung Gefühle aus, Angst oder Unsicherheit?"
Bezug zu Inklusion: „Die TN finden sich in verschiedenen Gruppenkonstellationen wieder. Auch wenn niemand auf die andere Seite geht, zeigt sich etwas: Entweder fehlen diese Menschen in der Gruppe oder es ist nicht möglich, Zugehörigkeit in Gruppe offen zu zeigen."

Kaleidoskop

Kaleidoskope in den kleinen Materialkoffern und im großen Materialkoffer
Das Kaleidoskop vermittelt vielfältige Eindrücke, das Bild verändert sich, bewegt sich. Auf diese Weise kann Inklusion bildlich erfahrbar gemacht werden.

Vielfaltspüppchen

Einige Bastelmaterialien befinden sich im großen Materialkoffer. Die Teilnehmenden werden gebeten, weitere Materialien mitzubringen.
Ziel: Durch kreatives Herangehen Denkprozesse anregen zu Inklusion, eigene Inklusionsthemen erforschen.
Zeitaufwand: etwa 90 bis 120 Minuten

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind– Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Setting, Sozialform: Einige einzeln stehende Tische zum Basteln; Freiraum in der Mitte zum Spielen mit den Puppen; Ecken, andere Räume etc. für die Zweiergruppen. Einzelarbeit im Plenum, Zweiergruppen, Plenum.
Material: Stoffe, Wollreste, Borten, Nähzeug, Klebstoff, Heißklebepistole, Scheren, bunte Steinchen, Girlanden u.ä.
Beschreibung:

1. Jede*r Teilnehmende bastelt ihre*seine Vielfaltspuppe, zu einem Vielfaltsthema, das sie*ihn gerade beschäftigt, das gerade obenauf liegt.
2. Zweiergruppen: Die Puppen der beiden Teilnehmenden tauschen sich zu zweit über ihre Biographien und Identitäten aus und kommen darüber ins Gespräch.
3. Plenum: Die Puppen kommen miteinander in eine Gruppensituation, in der es ein gemeinsames Ziel gibt (z.B. eine Reisegruppe, die gerade darauf wartet, dass das Flugzeug startet) und sie kommen dabei ins Gespräch. Welche Puppen verhalten sich wie? Stehen am Rand, im Zentrum? Bringen sich wie ein?

Reflexionsfragen: Wie ist es euch beim Basteln gegangen? Wer ist eure Puppe? Was sagt sie? Wie ist es euch (euren Puppen) beim Biographieaustauschen in der Zweiergruppe gegangen? Wie ist es euch (euren Puppen) im Vergleich dazu in der großen Gruppen gegangen? Wie war die Dynamik im Vergleich? Wer konnte sich wie einbringen? Wer nicht? Was erfahre ich dabei über Inklusions-/Exklusionsthemen und –erfahrungen meiner Puppe?
Bezug zu Inklusion: Inklusion/Exklusion spielt sich in Gruppenkontexten anders ab als in Zweierkontakten. Zu zweit entsteht eher Vertrautheit, ist ein genaueres sich Einlassen eher naheliegend. In Gruppen spielt das Phänomen der sozialen Erwünschtheit eine große Rolle, Auseinandersetzungen um die eigene Position, Befürchtungen, nicht wahrgenommen zu werden etc. können inklusives Wahrnehmen und Handeln erschweren.

2.5.3. Abschluss

Reflexionsspaziergang

Um das Gelernte zu reflektieren, können die Teilnehmenden auf einen kleinen Spaziergang geschickt werden und dabei nach einem Symbol Ausschau halten, das ihren Gewinn aus dem Seminar darstellt. Im Plenum erzählen sie zu ihrem Symbol. Oder sie schreiben eine Liste zu dem Gelernten. Sie können auch drei Hauptgewinne auf kleine Kärtchen schreiben, die dann an eine Pinnwand geheftet werden.

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V.“ wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Transfer in die Arbeit

Ziel: Konkrete Überlegungen zum Transfer des Gelernten in das eigene Berufsfeld; konkrete Ansätze dazu.
Zeitaufwand: 60 Minuten
Setting, Sozialform: Einzelarbeit – Kleingruppen – Plenum
Material: Schreibzeug, Blätter, Kuverts
Beschreibung:
Übung 1: Die Teilnehmenden schreiben einen Brief an sich selbst: „Meine nächsten drei (oder fünf ...) inklusiven Schritte mit Inklusion in meiner Arbeit". Der*die Leitung sammelt die Briefe ein, die schon in zugeklebten und adressierten Kuverts stecken, und schickt sie den Teilnehmenden drei (oder sechs ...) Monate später zu.
Übung 2: Kollegiale Beratung: Zuerst denkt jede*r alleine darüber nach, was er*sie in nächster Zeit bezüglich Inklusion vorhat. Danach bilden sich Dreiergruppen. In diesen beschreibt der*die erste seine*ihre Vorhaben und wie diese umgesetzt werden sollen. Der*die Zweite berät, der*die Dritte beobachtet und schreibt mit. Das Geschriebene bekommt die Person, die beraten wurde. Dann wechseln die Rollen.
Reflexionsfragen: im Plenum: Wie war das Briefschreiben/die Beratung für Euch? Beratung: Wie ist es Euch als Berater*in/Beratene*r/Beobachter*in gegangen? Erkenntnisse?

2.6 . Vielfaltsmerkmale – Diskriminierungsdimensionen

Soziale Exklusion, Diskriminierung und Marginalisierung (in der Gruppe, Gemeinschaft am Rand sein, an den Rand geraten) basieren auf gesellschaftlichen Hierarchien. Klassismus, Sexismus, Rassismus, Disablismus, Ageismus, Homophobie etc. verschleiern oder legitimieren diese Hierarchien.
Im Folgenden werden Übungen, Hilfestellungen bzw. Materialien, Informationen zu einigen Diskriminierungskategorien aufgeführt. Die im Zusammenhang mit einer Kategorie vorgeschlagenen Übungen können meist auch für andere adaptiert werden.

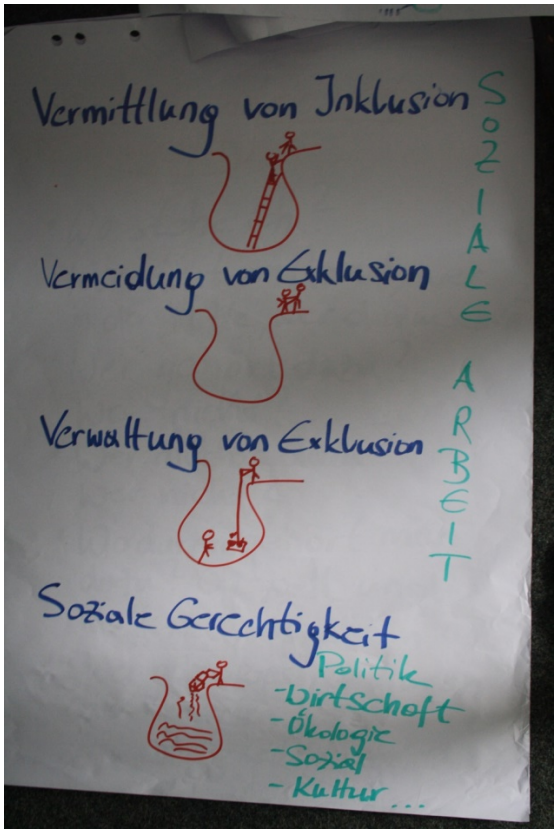
Soziale Arbeit und Inklusion

In den verschiedenen Bereichen der Sozialen Arbeit geht es hinsichtlich Inklusion um:
Die Vermittlung von Inklusion
Die Vermeidung von Exklusion
Die Verwaltung von Exklusion

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Die Teilnehmenden reflektieren, womit sie in ihrer Arbeit v.a. beschäftigt sind und wie diese drei Ausrichtungen bei ihnen vorkommen, was sie dabei genau tun, mit welchen Menschen, mit welchen Mitteln und Herangehensweisen.
Wo und wie gelingt die Vermittlung von Inklusion? Wodurch? Wo nicht? Was braucht es dazu noch?
Wo und wie gelingt die Vermeidung von Exklusion? Wodurch? Wo nicht? Was braucht es dazu noch?
An welchen Stellen verwalte ich Exklusion? Was bewirkt das bei mir? Was wünsche ich mir?
Welche Bedingungen können nicht auf der Ebene der Sozialen Arbeit hergestellt werden?
Wo braucht es politische Entscheidungen oder Entscheidungen und strukturelle Veränderungen durch die Organisation, den Träger, die Einrichtung?



Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind– Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

2.6.1. Klassismus, Armut

Strippenzieher*in

Spiel Strippenzieher im großen Materialkoffer
Ziel: Eine gemeinsame Vision suchen für ein Leben in Wohlstand aller Menschen, Denkprozesse anregen.
Zeitaufwand: 30 bis 60 Minuten
Materialien: Das Spiel Strippenzieher, ein großes Blatt Papier (Flipchart)
Setting und Sozialform: Plenum oder Untergruppen im Plenum (je nach Gruppengröße)
Beschreibung: Siehe Spielanleitung. Eine Fee hat gezaubert: Wir leben in einem vielfältigen Miteinander in Wohlstand; was wir uns gewünscht haben, hat sich verwirklicht. Die Teilnehmenden zeichnen dazu ein Bild mit dem Strippenzieher Malwerkzeug. Maximal 10 können auf einmal zeichnen. Die Teilnehmenden einigen sich darauf, was sie zeichnen wollen und ziehen mit ihrer Strippe dann von verschiedenen Seiten alle am selben Stift.
Reflexionsfragen: Wie ist es euch gegangen beim Zeichnen? Was waren Hürden dabei? Was könnten Hürden sein? Was bedeuten die gezeichneten Symbole für euch, auf die ihr euch geeinigt habt in Bezug auf die Frage? Was fehlt jetzt im Vergleich zu dem Idealzustand? Wo besteht soziale Ungleichheit?

Standbild zu Armutssituationen

Ziel: Bei dieser Übung soll die Beobachtung der Teilnehmenden geschult und die Sensibilisierung für Armutssituationen gefördert werden. Zudem sollen die Teilnehmenden sich über die eingenommene Haltung in eine Situation einfühlen lernen.
Zeitaufwand: 30 bis 40 Minuten
Setting und Sozialform: Die Stühle stehen auf einer Seite des Raumes, die andere ist die Bühne. Kleingruppen und Plenum.
Beschreibung: Die Teilnehmenden bilden Kleingruppen von 3-4 Personen, die sich über erlebte Armuts-Exklusionen austauschen. Haben sie eine gemeinsame Situation gefunden, versuchen sie diese als Standbild (wie ein Foto oder Dia und ohne Worte) darzustellen.
Die Kleingruppen treffen sich wieder im Plenum und präsentieren sich gegenseitig ihre Standbilder. Die beobachtenden Teilnehmenden sollen zunächst beschreiben, was sie sehen und dann interpretieren, um welche Situation es sich handeln könnte. Bei dieser Übung ist es sehr wichtig, dass die Haltung mehrere Minuten gehalten wird und auch gehalten werden kann. Auch die Blicke sollten sich nicht verändern! Dann wird getauscht.

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Reflexionsfragen: Was ist euch aufgefallen? Waren eure Standbilder unterschiedlich? Was war ihnen gemeinsam?
Bezug zu Inklusion: Bei dieser Übung, schlüpfen die Teilnehmenden, die das Bild darstellen, in die Rollen von Beteiligten einer Armutssituation. Aus der Haltung heraus können sie Gefühle formulieren ihre Empathiefähigkeit steigern.

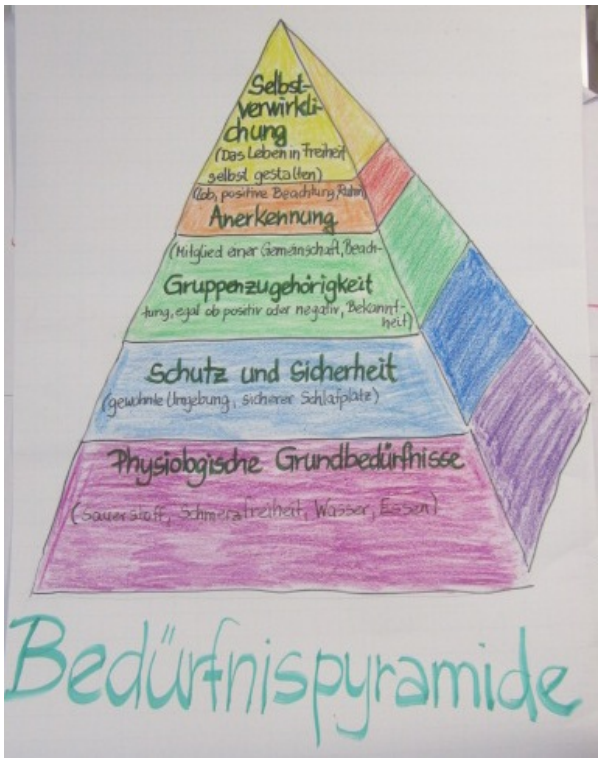
Biographische Erfahrung mit Armut

Ziel: Sich von der eigenen Biographie her und beim Zuhören bewusster werden, wie Armut kennengelernt wurde, wie sie wahrgenommen, interpretiert wurde, was Armut für die Teilnehmenden ist und wie das für andere ist, wie Armut gesellschaftlich wahrgenommen wird, was als arm gilt. Wie sich die Wahrnehmung und Interpretation von Armut historisch verändert.
Zeitaufwand: je nachdem, wieviel die Teilnehmenden von sich erzählen und wie groß die Gruppe ist 30 Minuten bis zu 2 Stunden.
Setting, Sozialform: Leerer Raum, Stühle zur Seite – aber bereithalten, da die Teilnehmenden eventuell nicht so lange stehen können/wollen, wie die Übung dauert. Sie nehmen sich dann einen Stuhl und setzen sich an die Stelle, an der sie standen.
Beschreibung: Die vier Ecken des Raumes werden vier sozialen Schichten zugeordnet: Bäuerliche Schicht, Arbeiter*innenschicht, kleinbürgerliche Schicht, Oberschicht/Bildungsschicht.
Die Teilnehmenden ordnen sich zu, können sich auch dazwischen aufstellen. Eine*r nach dem anderen erzählt zu den Fragen: Woher kommst du familiär? Wie bist du aufgewachsen? Wie hast du da, wo du herkommst, Armut kennen gelernt, erlebt, bei dir und deiner Familie selbst oder bei anderen Menschen?
Reflexionsfragen: Wie war es für dich zu erzählen und die Erzählungen der anderen zu hören? Was ist dir aufgefallen? Was hast du/habt ihr dadurch zu Armut erfahren? Was ist in meiner Arbeit jetzt anders, besonders? Wie lerne ich Armut da kennen? Wie gehe ich damit um, wie gehen wir in der Einrichtung damit um? Was wollen wir? Was brauche ich dafür, was braucht die Einrichtung?

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V.“ wird im Programm „rückenwind– Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Bedürfnisse und Armut



Anregungen und Fragen:
Die Bedürfnispyramide nach Maslow ordnet unterschiedliche Bedürfnisse hierarchisch. Die jeweils basisnäheren Bedürfnisse sollten befriedigt sein, bevor Menschen sich denen der nächsten Ebene zuwenden (können).
Armut – Wohlstand können aus dieser Perspektive betrachtet werden: Welche Möglichkeiten haben Menschen, Menschengruppen, Bedürfnisse zu befriedigen bzw. welche Zugänge haben sie/fehlen ihnen, um Bedürfnisse zu befriedigen?
Mangelzustände auf den verschiedenen Ebenen der Pyramide bedingen sich gegenseitig. Z.B. Verlust einer Gruppenzugehörigkeit kann Verlust von Schutz und Zugang zur Möglichkeit, physiologische Bedürfnisse zu befriedigen, nach sich ziehen (z.B. ein eine junge Frau oder ein junger Mann verweigert eine Zwangsheirat); Menschen ertragen unter bestimmten Bedingungen Hunger bis zu einem gewissen Grad, um in eine geschützte Umgebung zu gelangen (z.B. Hunger auf der Flucht aus einem Kriegsgebiet) oder um sich verwirklichen zu können (z.B. Künstler*innen, die mit ihrer Kunst zuerst nichts verdienen).

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind– Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Wenn wir die Pyramide nicht hierarchisch denken, dient sie als Analyseraster für komplexe Situationen sozialer Exklusion, Armut, Armutsgefährdung; und auch möglicher Zugänge, Lösungen, Bewältigungsstrategien.

Armut kann anhand der Bedürfnispyramide reflektiert werden:
In welcher Situation sind welche Bedürfnisse nicht befriedigt, nicht zu befriedigen? Welche Armut, welcher Mangel entsteht daraus? Am Beispiel eines Obdachlosen: Es kann sein, dass physiologische Grundbedürfnisse befriedigt werden können, aber Schutz und Sicherheit fehlen etc.
Bedürfnisse nach Gruppenzugehörigkeit und nach Anerkennung (Ego-Bedürfnisse) können in Konflikt miteinander geraten. Z.B. Anerkennung als individuelle Person mit eigenen Entscheidungen („ich heirate, wen ich will“) kann die Zugehörigkeit zur Verwandtschaftsgruppe gefährden. Ausschluss aus der Gruppe kann bedeuten, dass die ökonomische Absicherung gefährdet ist, Schutz und Sicherheit nicht mehr bestehen (bzw. dass die Gefährdung dann sogar von der eigenen Gruppe ausgeht).
Wenn das Ziel ist, die eigenen Potentiale zu entfalten, das eigene Menschsein zu verwirklichen, glücklich zu sein:

- An welchem Mangel scheitert das?
- Wie hängen Mangelzustände in den Bedürfnisbereichen zusammen? Verstärken sich, bedingen sich?
- Welche Exklusionen und Diskriminierungen sind damit verbunden?
- Welchen unbefriedigten Bedürfnissen begegne ich bei meinen/unseren Klient*innen?
- Wie gehen wir in der Einrichtung damit um? Was bieten wir an? Wo liegen unsere Grenzen?

Glücksempfinden ist individuell, Bedürfnisse und die Folgen von mangelnder Befriedigung sind universell (alle Menschen haben diese Bedürfnisse, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, situationsabhängig...).
Die Tiersammlung im großen Materialkoffer kann hier genutzt werden: die Tiere werden Bedürfnissen zugeordnet, um diese greifbarer zu machen, das Thema kreativ umzusetzen.

Ein Modell für die Bearbeitung von Armutsthemen auf verschiedenen Ebenen

Zur Bearbeitung von Fallbeispielen/Themen bei der Vielfaltsbegleitung in Einrichtungen – beispielsweise im Anschluss an eine der obigen Übungen – kann dieses Modell als Reflexionshilfe genutzt werden.

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V.“ wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Das Individuum (oder die Gruppe), um dessen (deren) Inklusionsthema es geht: (Unerfüllte) Bedürfnisse, Armut, soziale Ungleichheit, Ungerechtigkeit

Was ist für die Person verfügbar an Ressourcen (materiell und immateriell)? Was bringt die Person mit ihrer Besonderheit in die Einrichtung, das Team, die Aufgabenbearbeitung ein? Welche Lösungen, Wege, eröffnen sich von den (individuellen) Potentialen ausgehend?

Die Einrichtung, die Individuen/Gruppen unterstützt:
Was ist die Aufgabe der Einrichtung dabei? Was ist da an Ressourcen (Strukturen, Best Practice, Hilfsmittel, Erfahrung, Unterstützung, Leitfäden, Werte...)? Was braucht die Einrichtung noch dafür: von Innen (eigene Entwicklung), von Außen (übergeordnete Strukturen)?

AWO als Verband, Rahmen, Struktur, Wertegemeinschaft für die Einrichtungen:
Was ist da, um die Einrichtung bei ihrer konkreten Aufgabe einzubinden, zu unterstützen und was braucht es noch an Grundsätzen, Kompetenzen, Möglichkeiten: Was ist im Kontext von AWO zu regeln, lösen, anzubieten? Wo liegen Grenzen?

Gesellschaft, Politik, Wirtschaft, Ideologien:
Welche maßgeblichen Ideologien, Denkansätze leiten die Gesetzgebungen, exekutiven Strukturen und Maßnahmen an, die den Rahmen für die Arbeit von AWO und der konkreten Einrichtungen bilden? Inwiefern öffnen oder verschließen diese Räume zum Schaffen von sozialer Gerechtigkeit? Welchen Einfluss können wir nehmen?

Armutsbericht

Zur weiteren vertiefenen Auseinandersetzung mit dem Thema eignet sich der aktuelle Armutsbericht (großer Materialkoffer).
Methode zur Erarbeitung: Untergruppen lesen bestimmte Kapitel durch. Was fällt mir auf? Was kenne ich davon? Was kenne ich anders? Was bedeutet das für die konkreten Menschen, mit denen wir arbeiten? Was braucht es? Wie betrifft mich das in der Arbeit? Wie wird inkludiert? Wo sind die Grenzen?
Austausch in Kleingruppen zu bestimmten Fragen. Reflexion im Plenum.

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind– Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

2.6.2. Geschlecht und sexuelle Orientierung

Kinderbücher

Diversitätssensible Kinderbücher im großen Materialkoffer

- Gutberlet, Ronald/Fenn, Julia (2016): Die bunte Bande. Der neue Bandentreff, Carlsen Verlag: Hamburg
- Maxeiner, Alexandra/Kuhl, Anke (2017): Alles Familie, Klett Kinderbuch
- Schreiber-Wicke, Edith/Holland, Carola (2005 und 2017): Zwei Papas für Tango, Thienemann
- Tuckermann, Anja/Schulz, Tine (2017): Alle da. Unser kunterbuntes Leben, Klett Kinderbuch

Information zur geschlechtersensiblen Pädagogik

Geschlechtersensible Pädagogik: Handout für die Kita in den Ordnern zu den kleinen und zum großen Materialkoffer

Wertewaage für Geschlechterfragen

Ziel: Eigene Positionen und Einschätzungen bewusst machen. Verdeutlichen, dass Geschlechtergleichberechtigung sich verändert, genauso wie Gender.
Zeitaufwand:15 Minuten
Setting und Sozialform: Plenum
Beschreibung: Die Teilnehmenden stehen auf, wenn sie einer Aussage zustimmen (in Klammern sind mögliche Einsichten angeführt, die durch die Fragen bewusster werden können):

- Mein Land ist ein geschlechtergerechtes Land.
- Es ist heute geschlechtergerechter als während ich aufwuchs.
- Für Frauen wird es als normaler betrachtet, wenn sie weinen, als für Männer (es geht nicht um die Meinung der Teilnehmenden sondern um herrschende Normen).
- Für ein weibliches Baby ist es normaler zu weinen als für ein männliches Baby (zwischen dem Erwachsenensein und Baby Sein passiert gendersozialisatorisch einiges).
- Mein Geschlecht beeinflusst, wie Menschen mich wahrnehmen (Wahrnehmung erfolgt wesentlich durch die Geschlechterbrille).

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Der*die Leiter*in stellt diese Fragen und signalisiert, wann die nächste kommt, damit die Teilnehmenden sich wieder hinsetzen; die Teilnehmenden stehen zur Beantwortung auf oder bleiben sitzen; der*die Leiter*in kommentiert die Fragen und „Antworten" nicht, bis die letzte gestellt wurde. Es werden danach verschiedene Verständnisweisen der Fragen besprochen, die Veränderungen über die Zeit hinweg.
Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit sind keine Frage des Gefühls. Dazu gibt es Fakten, wie z.B. Zahlen zu Lohnunterschieden etc.
Reflexionsfragen: Welche Erkenntnisse gibt es aus der Übung? Was fällt euch auf?

Gendersozialisation biographisch

Ziel: Sich der eigenen Sozialisation entsprechend oder quer zu stereotypen Erwartungen und Normen bewusster werden – als Grundlage für die Frage im Arbeitskontext: Wie wirken sich meine eigene Sozialisationserfahrungen auf meine Wahrnehmung von Klient*innen aus?
Zeitaufwand: je nach Teilnehmendenzahl bis zu 60 Minuten
Materialien: eine Schnur (kleine Materialkoffer), 2 Blätter – auf einem steht 0% auf dem anderen 100%
Setting und Sozialform: Plenum, genug Platz, um eine ca. 2,5 bis 3 Meter lange Schnur gerade hinzulegen.
Beschreibung: Die Blätter werden an die beiden Enden der Schnur gelegt. Die Teilnehmenden sollen sich entsprechend an der Schnur anordnen: „Ich bin weiblich/männlich (entsprechend den Normen, Stereotypen für das mir zugeschriebene Geschlecht) erzogen – zu 0%, 100%, irgendwo dazwischen." Wenn sich die Teilnehmenden angeordnet haben, werden sie gefragt, was sie an die jeweilige Stelle geführt hat. Wie waren die Geschlechterrollen meiner Eltern bzw. wichtiger Bezugspersonen? Wie haben ihre Geschlechterrollen ihre Möglichkeiten beeinflusst? Wie war es für mich, so sozialisiert zu werden, mich so zu sozialisieren? Was habe ich dadurch gewonnen? Was war mir vorenthalten?
Reflexionsfragen: Gab es Erkenntnisse, überraschende Einsichten? Was habe ich aus den Erzählungen der anderen Teilnehmenden erfahren, gelernt? Was bedeutet meine eigene Sozialisation für meine Wahrnehmung von Klient*innen? Für mein Verhalten in der professionellen Beziehungsarbeit?

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Kinderfreundlicher Raum

Im Folgenden wird eine Übung beschrieben, die die Vielfaltsbegleiter*innen den Mitarbeitenden von Kitas weitergeben und mit diesen auch ausprobieren können.

Ziel: Der Raum, den Kinder bevölkern, ist meist mit Erwartungen angefüllt; darüber, wer sich hier zu Hause fühlen soll, was dort gespielt werden soll, welche Fähigkeiten entfaltet werden sollen. Durch eine gendersensible Veränderung des Raumes bekommen Kinder mehr Möglichkeiten und größere Aktionsspielräume.
Zeitaufwand: 120 Minuten
Material: Post-its mit lachenden und mit traurigen Emoticons
Setting und Sozialform: Die ganze Kita, alle Kinder und Erzieher*innen
Beschreibung: Zunächst wird der vorhandene Raum analysiert: die Kinder bekommen zwei Arten von Post-its: mit lachenden und mit traurigen Emoticons. Sie werden gebeten die lachenden an Orten zu befestigen, an denen sie sich gut fühlen, die traurigen an Orten, an denen sie sich nicht gut fühlen.
Im nächsten Schritt denken alle Teilnehmenden und Leitenden gemeinsam darüber nach, wie Orte so gestaltet werden können, dass sie lachende Emoticons erhalten.
Reflexionsfragen mit den Kindern: Wo fühlst du dich gut? Wobei fühlst du dich gut? Wer spielt an diesen Orten? Was wird da gespielt, gemacht? Gibt es Orte, an denen mehr Mädchen oder mehr Jungen sich aufhalten? Gibt es Orte die alle Kinder einladen, zusammen zu spielen? Was können wir tun, um die Orte sicherer und gendersensibler/diversitätssensibler zu gestalten?
Zu beachten: Deutlich machen, dass alles, was gesagt wird, in Ordnung ist und nicht bewertet wird.

Bücherchecklíste

Eine Übung für Kita und Schule aus dem Projekt Education4Equality (http://www.education4equality.eu/deu/e4e/e4e-publikationen.html)

Ziel: Bücher sind ein wichtiges Hilfsmittel, gleichzeitig beinhalten sie Werte und Erwartungen. Sie beteiligen sich daran, Normen zu verstärken oder festzulegen – v.a. in den Details, mit denen sie arbeiten. Wer ist der*die Protagonist*in? Wie viele männliche*weibliche Charaktere gibt es? Wie sehen sie aus? Welche Familiennormen transportieren sie? Etc. Ziel ist es, die eigenen Bücher darauf hin zu untersuchen und die eigene Bibliothek gegebenenfalls diversitäts- und geschlechtersensibel zu erweitern und zu verändern.

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Zeitaufwand: je nach Anzahl der Bücher
Material: Checkliste, vorhandene Bücher
Beschreibung: Mit Hilfe der Checkliste wird untersucht, wie inklusiv und genderbewusst die in der Kita oder Schulklasse vorhandenen Bücher sind. Durch das Zählen erfolgt ein erster Schritt, um ein Bücherregal zusammen zu stellen, das die Diversität moderner Gesellschaften repräsentiert. Die Inhalte der Bücher werden anhand der Checkliste (siehe unten) gezählt/quantifiziert.
Hinweis: Im Text Geschlechter- und diversitätssensible Sprache im Ordner zur Vielfaltsbegleitung (kleine und großer Materialkoffer) finden sich auf den S. 9/10 eine Reihe von Links zu Empfehlungen für entsprechende Kinderliteratur. Im Ordner zum großen Materialkoffer gibt es eine kommentierte Liste dazu.

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

GEBIET: biologisches Geschlecht (sex)
Zähle: Wie viele Bücher beinhalten
___ weibliche Protagonistinnen
___ männliche Protagonisten
___ Protagonist*innen, die weder weiblich noch männlich sind

GEBIET: Familie
Zähle: Wie viele Bücher beinhalten
___ präsente und versorgende Väter
___ präsente und versorgende Mütter
___ Kinder mit zwei Müttern oder zwei Vätern
___ Kinder mit einem Elternteil
___ Kinder mit Mutter und Vater
___ Kinder, die immer am gleichen Ort leben
___ Kinder, die an verschiedenen Orten leben, z.B. wöchentlich hin und her wechseln

GEBIET: Liebe
Zähle: Wie viele Bücher beinhalten
___ Liebe zwischen zwei Mädchen/Frauen
___ Liebe zwischen zwei Jungen/Männern
___ Liebe zwischen einem Mädchen/einer Frau und einem Jungen/einem Mann
___ Liebe von mehr als einer Person
___ Liebe bei der die Person nicht als er oder sie benannt wird

GEBIET: Freundschaft
Zähle: Wie viele Bücher beinhalten
___ Freundschaft zwischen Jungen, die in einer Gruppe spielen
___ Freundschaft zwischen Jungen, die zu zweit spielen
___ Freundschaft zwischen Mädchen, die in einer Gruppe spielen
___ Freundschaft zwischen Mädchen, die zu zweit spielen
___ Freundschaft zwischen Mädchen und Jungen

GEBIET: Geschlechterausdruck
Zähle: Wie viele Bücher beinhalten
___ Jungen, die empathisch und versorgend sind
___ Mädchen, die empathisch und versorgend sind
___ Mädchen, die die Initiative ergreifen, Probleme lösen oder tapfer sind
___ Jungen, die die Initiative ergreifen, Probleme lösen oder tapfer sind
___ Jungen, die als lieb, süß und gut beschrieben werden
___Mädchen, die als lieb, süß und gut beschrieben werden

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V.“ wird im Programm „rückenwind– Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

___ in Regenbogenfarben gekleidete Jungen
___ in Regenbogenfarben gekleidete Mädchen
___ weinende, traurige Jungen
___ weinende, traurige Mädchen
___ Mädchen, die wütend sind oder Wut zeigen
___ Jungen, die wütend sind oder Wut zeigen
___ Mädchen zu Hause oder in der Nähe des Zuhauses
___ Jungen zu Hause oder in der Nähe des Zuhauses
___ Mädchen auf Abenteuer in der Welt
___ Jungen auf Abenteuer in der Welt

Geschlechter- und diversitätssensible Sprache

Input, Information, Hintergründe zum Thema:
Handout Geschlechter- und diversitätssensible Sprache im Ordner zur Vielfaltsbegleitung (kleine und großer Materialkoffer)

Der AWO Leitfaden für geschlechtersensible Sprache: AWO Bundesverband e.V. (Hg.): Die Werte der AWO in Sprache und Schrift. Bausteine zum vielfaltssensiblen Formulieren
Ordern zum den kleinen und zum großen Materialkoffer

Sexuelle Orientierung, LGBTI*

Zur Arbeit am Thema:
Mit Vielfalt umgehen. Sexuelle Orientierung und Diversity in Erziehung und Beratung. Theorie, Glossar, Literatur, Adressen, 9 Themenkarten – großer Materialkoffer

LAG Lesben in NRW e.V. (Hg.) (2016): Fibel der vielen kleinen Unterschiede. Begriffe zur sexuellen und geschlechtlichen Identität, Düsseldorf
Großer Materialkoffer

2.6.3. Behinderung

Zu einem inklusiven Herangehen an und Verständnis von Behinderung: Skript von Stefan Thesing zum Modul 2 der Ausbildung Vielfaltsbegleitung 2018 (ausgehend von der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit) in den Ordnern zum großen und den kleinen Materialkoffern.
In dem Skript werden auch Aufgaben für die Arbeit mit Gruppen zum Thema angeführt.

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V. (2006): Liebe(r) selbstbestimmt. Praxisleitfaden für die psychosoziale Beratung und sozialpädagogische Arbeit für Menschen mit Behinderung- großer Materialkoffer

Hilfsmittel zur Inklusion in der Kita bildlich und schriftlich aufgeführt foliert – großer Materialkoffer (Behinderung – Materialien, Literatur, Hilfen)

Groschwald, Anne/Rosenkötter, Henning (2015): Inklusion in Krippe und Kita. Ein Leitfaden für die Praxis, Herder: Freiburg-Basel-Wien – großer Materialkoffer

2.6.4. Migration, Flucht, Rassismus

Skript zum Modul 3 Vielfaltsbegleitung von Oliver Wilkes zu Migration und Flucht: Definitionen, Ergebnisse zu Studien (Zahlen), Informationen zu Migration, Flucht, Stereotypen, Vorurteilen, gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, Hate Speech. In den Ordnern zum großen und zu den kleinen Materialkoffern

Themenkarten Kulturelle Vielfalt – großer Materialkoffer

Spruchkärtchen Flucht und Migration – großer Materialkoffer

Fotoimpulse von jungen Flüchtlingen – großer Materialkoffer

2.6.5. Lebensalter, Ageismus

http://www.genderinstitut-bremen.de/glossar/ageismus.html:
„Ageismus (eingedeutschte Form des im anglo-amerikanischen Raum geprägten Begriffs Ageism) beschreibt Altersfeindlichkeit als Form sozialer und ökonomischer Diskriminierung. Die negative Wahrnehmung des Alters und die damit zusammenhängende Stigmatisierung des Alterungsprozesses, des Altseins und der davon betroffenen Gruppe von Menschen führen zu gesellschaftlichen Ausgrenzungs- und Diskriminierungspraxen."

Für die inklusive Arbeit mit älteren Menschen (wie auch mit Menschen überhaupt) ist die Biographiearbeit eine hilfreiche Herangehensweise.
Handout zu Biographiearbeit im Ordner zum großen und den kleinen Materialkoffern

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

2.7.Selbstverpflichtungen und rechtliche Aspekte

Dortmunder Erklärung – Ordner zum großen und den kleinen Materialkoffern

Die Dortmunder Erklärung

Ziel: Die eigenen Ansichten und Wahrnehmungen zur Rechtslage und deren bisheriger Umsetzung bewusster machen. Die gemeinsame Grundlage der inklusiven Arbeit bei AWO anhand der Dortmunder Erklärung reflektieren.
Zeitaufwand: 60 bis 90 Minuten
Setting, Sozialform: Genug freier Platz für das Seil und die Teilnehmenden, die sich dem entlang anordnen; Plenum
Material: Das Seil (kleine Materialkoffer) wird aufgelegt, an den Enden Zettel mit 0% und 100%; pro Teilnehmender*m ein Exemplar der Dortmunder Erklärung.
Beschreibung:

1. Zuordnen zu folgenden Aussagen entlang des Seils: Die Fragen sind bezüglich der angesprochenen Vielfaltsdimensionen orientiert an: Strategien zur Förderung der Gleichstellung der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (European Union Charter of Fundamental Rights)
   „In Deutschland besteht für Frauen und Männer weitgehende Chancengleichheit."
   „In meinem eigenen Leben habe ich keine Ungleichbehandlung als Frau/Mann erfahren."
   „Um Benachteiligungen durch die soziale Herkunft auszugleichen, gibt es in Deutschland prinzipiell ausreichend sozialstaatliche Gesetze, Maßnahmen, Instrumente."
   „Rassismus kenne ich in meiner eigenen Umgebung gar nicht."
   „In unserem Verband erfahren Menschen keine Benachteiligungen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung."
   „Ältere und alte Menschen haben mir durch ihre Lebenserfahrung gut weitergeholfen."
   „Menschen mit Behinderung sollen die Möglichkeit haben, im geschützten Rahmen zu lernen."
2. Die Teilnehmenden bekommen Zeit, um sich die Dortmunder Erklärung durchzulesen und eventuell für sie wichtige Passagen zu markieren. Anschließend ordnen sie sich wieder am Seil entlang an:
   „Mit der Dortmunder Erklärung stimme ich überein."
   „In der Dortmunder Erklärung bräuchte es noch einige Überlegungen, genauere Erklärungen, die für meinen konkreten Arbeitsbereich wichtig sind."
   „Bei AWO kann ich meine inklusive Haltung gut entwickeln und einbringen."

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Nach jeder Frage werden die Teilnehmenden gefragt, wieso sie den jeweiligen Standort ausgewählt haben.

Mini-Worldcafé zu Rechtsgrundlagen, Konventionen, Leitlinien zu Inklusion

Ziel: Auseinandersetzung mit verschiedenen rechtlichen Voraussetzungen, eigene Haltung dazu diskutieren und entwickeln, Einblick, Interesse wecken.
Zeitaufwand: 70 bis 80 Minuten
Setting, Sozialform: Je nach Teilnehmendenzahl kleine Gruppen zu mindestens drei Personen; Plenum.
Material: Vier Tische, Flipchartblätter auf den Tischen und Eddings, pro Tisch ein Blatt mit dem jeweiligen Gesetzestext – die Leitung wählt entsprechende Passagen aus und bereitet diese Blätter vor (mögliche Passagen siehe unten)
Beschreibung:
Die Kleingruppen (maximal vier, mindestens zwei) beginnen jeweils an einem Tisch und diskutieren schriftlich und mündlich den Text, der am Tisch vorbereitet liegt. Sie verbleiben 10 Minuten an einem Tisch und wechseln dann zum nächsten. Beim Wechseln mischen sich die Gruppen neu. Am Ende soll jede Person an jedem Tisch gewesen sein.
Nach der Kleingruppenphase gehen die Teilnehmenden nochmal die Tische ab und überlegen, welche der aufgeschriebenen Aussagen, Bemerkungen ihnen wichtig ist – jede*r wählt eine aus.
Im anschließenden Plenum tauschen sich die Teilnehmenden dazu aus, wieso ihnen die ausgewählte Aussage wichtig ist, was sie ihnen bedeutet.

Mögliche Textpassagen zum Diskutieren an den Tischen:

Dortmunder Erklärung: Hsg. Vom AWO Bundesverband, Oktober 2013
„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."

UN Behindertenrechtscharta: 2006 von der UNO Generalversammlung in NY verabschiedet, 2008 in Kraft getreten, von 175 Staaten und der EU ratifiziert, von Deutschland am 24.2.2009. Basiert auf dem Leitbild der Inklusion. (https://www.behindertenbeauftragte.de/SharedDocs/Publikationen/UN_Konvention_deutsch.pdf?__blob=publicationFile&v=2)

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

„Präambel
Die unterzeichnenden Staaten dieses Abkommens, ...
t) unter besonderem Hinweis darauf, dass die Mehrzahl der Menschen mit Behinderungen in einem Zustand der Armut lebt, und dies bezüglich in der Erkenntnis, dass die nachteiligen Auswirkungen der Armut auf Menschen mit Behinderungen dringend angegangen werden müssen,...“

„Artikel 2 Begriffsbestimmungen: bedeutet
„universelles Design“
ein Design von Produkten, Umfeldern, Programmen und Dienstleistungen in der Weise, dass sie von allen Menschen möglichst weitgehend ohne eine Anpassung oder ein spezielles Design genutzt werden können. „Universelles Design“ schließt Hilfsmittel für bestimmte Gruppen von Menschen mit Behinderungen, soweit sie benötigt werden, nicht aus.“

Die Strategien zur Förderung der Gleichstellung beziehen sich auf den gesetzlichen Rahmen der **Charta der Grundrechte der Europäischen Union** (European Union Charter of Fundamental Rights):

„Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung, sind verboten.“

Oder:

Und auf das Strategische Engagement zur Gleichheit der Geschlechter 2016-2019 (Strategic engagement for gender equality) 2016-2019:
“Geschlechtergleichstellung auf allen Ebenen und in allen Arten von Bildung fördern, inklusive genderbezogener Wahl von Bildungsinhalten und Werdegängen, unter Verwendung existierender politischer Zusammenarbeit und Finanzierungsinstrumente, übereinstimmend mit den Prioritäten, die in Rahmen zu ‚Allgemeine und berufliche Bildung 2020‘ gesetzt sind.”

Vierter Tisch: Für den vierten Tisch denkt sich die Leitung ein Fakegesetz aus, das die Diskussion anheizt. Es wird erst im Nachhinein aufgelöst, dass es dieses Gesetz nicht gibt.

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V.“ wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Links zu AWO Handreichungen und Positionen zu Inklusion und Vielfalt

Dortmunder Erklärung:
http://www.jugendsozialarbeit.de/media/raw/DortmunderErklaerung1_Copy.pdf

http://grundsatzprogramm.awo.org/wp-content/uploads/2017/10/2016-AWO-Leitfaden-zur-Umsetzung-des-AGG-in-den-Einrichtungen-der-AWO.pdf

https://www.awo.org/sites/default/files/2018-02/Arbeitsbuch%20Inklusion%20Web.pdf

https://www.awo.org/sites/default/files/2018-02/Inklusion_als_Leitidee_der_OE-Handbuch.pdf

https://www.awo.org/sites/default/files/2017-05/Vielfaltssensible%20Sprache_Empfehlungen%20AWO%20Bu_end.pdf

Das Projekt „Erfolgsfaktor Inklusion im AWO Kreisverband Wesel e.V." wird im Programm „rückenwind- Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.