

# INKLUSION

EINE MODELLUNTERSUCHUNG  
INKLUSIVER ARBEIT IN EUROPA



Erasmus+

Projektname:

IIEF

**Inklusion und Integration in Europa für  
Fachkräfte in der frühkindlichen Bildung,  
Jugend- und Sozialarbeit**

Projektnummer:

2017-1-DE02-KA204-004287

Projektzeitraum:

1. Oktober 2017 - 30. September 2019



Kofinanziert durch das  
Programm Erasmus+  
der Europäischen Union



**Alle Menschen haben eins  
gemeinsam: Sie sind verschieden.**

Robert Zend

*Ungarisch-Kanadischer Poet und Multimediakünstler*

# Inhaltsverzeichnis

- Einführung
- Wer sind wir? Die teilnehmenden Organisationen
- Stand der Inklusion in unseren Ländern
- Inklusion: einige Definitionen
- Auf dem Weg zur Inklusion - eine Zusammenfassung der Projekt ereignisse
- Toolbox - Aktivitäten für inklusiv arbeitende Organisationen
- Inklusion, Würde und Vielfalt



# EINFÜHRUNG

„Jeder Mensch, egal ob klein oder schwach, muss etwas für die Menschheit leisten. Wenn wir anfangen, andere wirklich kennenzulernen und beginnen, die Geschichte des anderen zu erfahren, dann beginnt Veränderung. Wir gehen weg von der Ausgrenzung hin zur Eingliederung, weg von der Angst hin zum Vertrauen, weg von Geschlossenheit hin zur Offenheit, weg von Urteil und Vorurteil hin zur Vergebung und zum Verständnis. Es ist eine Bewegung des Herzens.“

Jean Vanier (*Katholischer Theologe, Philosoph und Humanist*)

Inklusion in die Gesellschaft ist eine der drängendsten Herausforderungen, die die Welt gerade erlebt. In den letzten Jahrzehnten haben die meisten europäischen Länder daran gearbeitet, Inklusion zu fördern und Prozesse zur Schaffung inklusiver Gemeinschaften zu unterstützen. Unternehmen streben danach, inklusive Praktiken zu verwirklichen, indem sie bereits bestehende Integrationsrichtlinien nutzen. Dies kann sich jedoch als problematisch erweisen.

Inklusion und Integration werden oft synonym verwendet. Doch wir schlagen vor, dass mehr Anstrengungen unternommen werden, um diese beiden Konzepte unterschiedlich zu verstehen.

Während Inklusion als die „Fähigkeit zur Teilnahme, soweit die Bedürfnisse und Wünsche einer Person in allen wichtigen Bereichen der Gesellschaft erfüllt werden, ohne ihre eigene kulturelle Identität aufgeben zu müssen“ definiert ist, zielt Integration darauf ab, die Menschen in eine bereits bestehende Gesellschaft einzugliedern und ihnen gleichzeitig eine uneingeschränkte Teilnahme am Leben der Gesellschaft zu ermöglichen.

Diese Broschüre untersucht die Herausforderungen, die sich im Hinblick auf eine inklusive Gesellschaft ergeben. Wir haben unsere Ergebnisse durch Beispiele für Inklusion illustriert und zeigen praktische Möglichkeiten der Moderation auf. Mit der Veröffentlichung der Forschungsergebnisse, die wir über die Art und Weise, wie unsere Organisationen die inklusive Praxis in Frankreich, Deutschland, Griechenland und Irland angehen, wollen wir Experten aus den Bereichen der frühkindlichen Bildung, Jugend- und Sozialarbeit sowie jeden, der sich für das Konzept der Inklusion interessiert, inspirieren.





Wer sind wir?

## **ADAV33 Association départementale des Amis des Voyageurs de la Gironde**

ADAV 33 wurde 1964 gegründet und ist in der Region Gironde tätig. Der Verband hilft nicht sesshaften Personen mit Aufenthaltsrechten. Er arbeitet mit Behörden zusammen, um sicherzustellen, dass Reisende Zugang zu sozialen Leistungen auf Gesundheit und Bildung erhalten. Die Organisation wurde vom offiziellen französischen Partner des Projekts *Association Odyssée* einberufen.

Adresse: 91, rue de la République  
33400 Talence, Frankreich  
Telefon: +33 556 04 13 75  
Web: <https://www.adav33.fr>  
Kontaktperson: Hélène Beaupere E-  
mail: [h.beaupere@adav-33.fr](mailto:h.beaupere@adav-33.fr)  
Zielgruppe: Nichtsesshafte in Gironde  
Aktiv: Lokal und national





**Wer sind wir?**

## **Association Odyssee**

Die Ende 2015 gegründete Association Odyssee setzt sich für die Verteidigung von Werten wie kultureller Vielfalt, Toleranz, sowie einer globalen und europäischen Bürgerschaft ein.

Der Verein ist der Förderung von Interkulturalität gewidmet. Die Mitglieder des Odyssee sind allen Sprachen gegenüber aufgeschlossen und führen eigene Aktivitäten auf Französisch durch, um Ausländern im Rahmen der Interkomprehension zu helfen. Ihre europäische und internationalen Ausrichtung engagiert sich für die Schaffung von Verbindungen verschiedener Tätigkeitsbereichen auf lokaler und europäischer Ebene.

Adresse: 5 rue Marengo, 33000  
Bordeaux, Frankreich  
Telefon: +33 6 09 46 33 14  
Web: <http://associationodyssee.fr/en>  
Kontaktperson: Marilou Breda  
E-mail: [mbreda@associationodyssee.fr](mailto:mbreda@associationodyssee.fr)  
Zielgruppe: Jugendliche, Geflüchtete,  
Jugendarbeiter, Arbeitnehmer  
Aktiv: Lokal und Europa





**Wer sind wir?**

## **EELI - European Education & Learning Institute**

EELI ist ein Zentrum für lebenslanges Lernen, das vom griechischen Bildungsministerium zugelassen wurde und von der griechischen Organisation für die Zertifizierung von Qualifikationen und Berufsberatung akkreditiert ist. EELI konzipiert und verwaltet Bildungsprogramme zur Unterstützung verschiedener Interessensgruppen durch Zusammenarbeits- und Entwicklungshilfe. Weiterhin fördert es den Austausch und Transfer von bewährten Verfahren und innovativen Ansätzen. Neben der Schaffung von Lehrplänen und Materialien organisiert das Institut Seminare, Workshops und Trainingsmaßnahmen für Erzieher, Ausbilder, Lehrer, Fachleute, Arbeitslose und junge Arbeitnehmer.

Adresse: Gerakari 25, 741 00 Rethymno,  
Griechenland

Telefon: +30 283 103 6121

Web: <http://www.eli.edu.gr/>

Kontaktperson: Kalliopi Rodopoulou

E-mail: [info@eeli.edu.gr](mailto:info@eeli.edu.gr)

Zielgruppe: Ausbilder, Trainer, Lehrer,  
Arbeitnehmer, Arbeitslose und junge  
Arbeiter

Aktiv: Regional und Europa





Wer sind wir?

## **FAIRbund e.V.**

FAIRbund ist ein 1993 gegründeter sozialer Verein, der in den letzten 25 Jahren als Leistungsträger der Stadt Leipzig stetig gewachsen ist. Das Engagement von FAIRbund e.V. umfasst unter anderem die Familien- und Jugendhilfe, Kita-Koordination und eigenständige Initiierung von europaweiten Projekten zur Schaffung von Praktikaplätzen und Freiwilligendiensten.

Mehr als 250 MitarbeiterInnen unterschiedlichster kultureller und sprachlicher Hintergründe arbeiten mit verschiedensten Zielgruppen. Die qualifizierte Betreuung befasst sich mit Kindern, Jugendlichen, Familien, Weiterbildung, Sozialarbeit, soziokultureller Förderung und vielem mehr. Darüber hinaus ist FAIRbund e.V. auf europäischer Ebene aktiv, indem er eine Vielzahl von Projekten im Rahmen des Mobilitätsprogramms ERASMUS+ durchführt.

Adresse: Rückertstr. 10, 04157 Leipzig, Deutschland

Telefon: +49 341 9098 0661

Web: <http://verein-fairbund.de>

Kontaktperson: Andrea Proniewicz

E-mail: [euprojekte@verein-fairbund.de](mailto:euprojekte@verein-fairbund.de)

Zielgruppe: Kinder, Familien, Jugendliche

Aktiv: Lokal und Europa

**FAIR**bund



Wer sind wir?

# KCAT - KILKENNY COLLECTIVE FOR ARTS TALENT

KCAT ist ein inklusives Kunstzentrum für Menschen über 16 Jahren. Die Mission des Zentrums ist es, ein Umfeld zu schaffen, in dem Künstler, Schauspieler und Kunststudenten mit unterschiedlichem Hintergrund und unterschiedlichen Fähigkeiten zusammenarbeiten und als gleichberechtigte Personen kollaborieren können. Lebenslanges Lernen wird hier als eine Option für jeden angeboten. Das Zentrum bietet eine Auswahl an Kursen für bildende Kunst, Theater und Tanz. In den letzten zwanzig Jahren haben hunderte von Studenten an dem Angebot teilgehabt.

Adresse: Mill Lane, Callan, Co. Kilkenny R95 XN35,  
Irland

Telefon: +353 567 755 115

Web: <http://kcat.ie/>

Kontaktperson: Anja Terpstra

E-mail: [anja@kcat.ie](mailto:anja@kcat.ie)

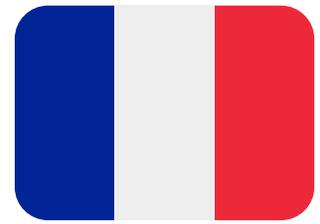
Zielgruppe: Menschen über 16 mit  
Kunstinteresse

Aktivität: Lokal und Europa



# Inklusion in Frankreich

---



## Rechtlicher Hintergrund

Ein Wendepunkt der französischen Eingliederungspolitik war das Martine-Aubry-Gesetz (1998) gegen Ausgrenzung zur Schaffung eines Zugangs auf ein gleichberechtigtes Wohnheitsrecht. Die damit verbundene Gesetzgebung geht auf die 70er Jahre zurück. Das Gesetz zur Chancengleichheit, Teilhabe und Staatsbürgerschaft von Menschen mit Behinderungen (11.02.2005) war der nächste Meilenstein in Richtung Integration. Das Hauptanliegen hier ist, Menschen mit Behinderungen einen Zugang zu folgenden Leistungen zu geben:

- Stipendium: Der französische Staat muss finanzielle Mittel und personelle Mittel bereitstellen, damit jedes Kind die Möglichkeit hat, Bildung wahrzunehmen. Auch die Verhinderung von Schulabbrüchen ist ein wichtiges Ziel des Gesetzgebers.
- Antidiskriminierung am Arbeitsplatz: Arbeitgeber müssen den Arbeitsplatz anpassen und Unternehmen einen Belegschaftsanteil von 6% mit Menschen mit Behinderungen gewährleisten. Wird dem nicht Folge geleistet, erfolgt eine Strafabgabe in den Fonds für die Beschäftigung von behinderten Arbeitnehmern.
- Behindertengerechter Zugang: Öffentliche Einrichtungen, Universitäten, Wohngebäudeneubauten, öffentliche Verkehrsmittel, Wahllokale usw. müssen unabhängig von der Art der Behinderung des Einzelnen die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben und Wahrnehmung alltäglicher Aktivitäten ermöglichen.

Das Gesetz „Refondation de l'école“ (2013) regelt den Inklusionsansatz aller Kinder unabhängig von deren individueller Situation zu Gunsten inklusiver Schulen.

## Fokus auf Nichtsesshafte

Gesetzgebungen von 1990 und 2000 haben zur territorialen Inklusion Nichtsesshafter beigetragen. Gemeinden mit mehr als 5.000 Einwohnern müssen auf ihrem Gebiet Zwischenstopps einrichten und finanzieren. Seit 2017 ist der besondere Verwaltungsstatus Nichtsesshafter in Frankreich völlig aufgehoben.

## **Inklusionsgaranten**

Unternehmen und Institutionen sind nicht verpflichtet, Personen im einzelnen zu benennen, die für die Aufnahme Nichtsesshafter verantwortlich sind. Es gibt jedoch Personen und Institutionen, die auf verschiedenen Ebenen als Inklusionsgaranten fungieren. So hat im Jahr 2008 der französische Präsident die Stelle eines *Défenseur des Droits* (Rechtsverteidiger) geschaffen. Dieser fungiert als unabhängige Verwaltungsinstanz, um Beschwerden von Einzelpersonen im Falle einer Rechtsverletzung zu prüfen.

Auf lokaler Ebene (in Schulen) werden Sonderpädagogen und Schulhelfer eingesetzt, um Menschen mit besonderen Bedürfnissen und Schüler mit Lernschwierigkeiten auf ihrem Weg zum Stipendium, im Schulleben und im außerschulischen Leben zu begleiten. Weiterhin gibt es an Sekundarschulen beschäftigte Mediatoren, die mit Schülern, Eltern, Sozialarbeitern, Krankenschwestern usw. zusammenarbeiten, um die Kommunikation zwischen den Schülern zu fördern und sie zu ermutigen, Streitigkeiten gewaltfrei beizulegen. Dies hat zu einer Eindämmung von gewalttätigen Belästigungen, Fehlzeiten und Schulabbruch beigetragen.

## **Finanzierung**

Finanziert wird entweder durch öffentliche Quellen wie Steuern oder durch direkte staatliche Subventionen. Letztere werden durch Zuschüsse von Ministerien, Kommunen und Sozialfonds ausgezahlt. Auch private Stiftungen stehen den Nichtsesshaften offen.

## **Wichtige Definitionen**

**Inklusion** ist hier der offizielle Begriff, der unter Verweis auf die öffentliche Ordnung und speziell auf die Rechte von Kindern und Menschen mit Behinderungen angewendet wird. Generell wird zwischen akademischer und sozialer Inklusion unterschieden.

**Integration** ist „der Prozess, der erlaubt, ein Element zum anderen hinzuzufügen, um ein einziges Ganzes zu bilden“ (Gilles Ferreol).

**Soziale Eingliederung** ist „jede Handlung, die es einem isolierten Individuum ermöglicht, sich in einer Situation zu entfalten, in der ein angemessener Austausch mit der Umwelt stattfindet. Sie ist auch das Ergebnis der Handlung, die anhand der Art und Weise des Austauschs zwischen dem Individuum und seiner Umwelt bewertet werden kann“ (IIDRIS - Index International et Dictionnaire de la Réadaptation et de l'Intégration Sociale).



Treffen mit einem Vertreter der öffentlichen Grundschule und dem Lehrer, der das Dispositiv zur schulischen Inklusion in Cenon umsetzt

# Inklusion in Deutschland\*

---



## Rechtlicher Hintergrund

Die Rechtsvorschriften zur Inklusion bieten bestimmt noch Verbesserungspotential, da sie gegenwärtig hauptsächlich Angelegenheiten für Menschen mit körperlichen oder geistigen Behinderungen und Verhaltensstörungen regeln. Darüber hinaus gelten sie vor allem für Integrationsfälle.

Den rechtliche Rahmen bieten folgende Statuten: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Grundgesetz, Behindertengleichstellungsgesetz, SGB IX, Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und Konvention zu den Rechten von Menschen mit Behinderungen (letztere von den Vereinten Nationen).

Sowohl private als auch öffentliche Unternehmen mit mehr als 20 offenen Stellen müssen sicherstellen, dass mindestens 5% ihrer Mitarbeiter Menschen mit Behinderungen sind.

## Inklusionsbeauftragter

Alle Unternehmen und Ämter, die schwerbehinderte Mitarbeiter beschäftigen, müssen einen Inklusionsbeauftragten ernennen. Die Inklusionsbeauftragten wahren dann die Rechte schwerbehinderter Menschen. Sie helfen bei der Anpassung des Arbeitsplatzes an die Bedürfnisse des Mitarbeiters und stellen sicher, dass alle technischen und finanziellen Hilfen für Kollegen mit einer Behinderung zur Verfügung stehen.

Inklusionsbeauftragten stellen die Wahrung von Verpflichtungen zum Schutz und zur Förderung schwerbehinderter Arbeitnehmer sicher, um die Sorgfaltspflicht des Arbeitgebers zu gewährleisten und ihn vor Pflichtverletzungen zu schützen. Im Konfliktfall arbeiten die Inklusionsbeauftragten auf einen fairen Interessenausgleich zwischen allen beteiligten Parteien hin.

\*: Das föderalistische System führt zu einigen regionalen Unterschieden bzgl. Inklusionsrichtlinien und -regelungen. Hier werden die für den deutschen Partner geltende Bedingungen geschildert (Freistaat Sachsen, Stadt Leipzig)

## Förderung

Die Stadt Leipzig fördert auf Einzelfallbasis. Das Bundesforschungsministerium hat das Projekt *"Kultur macht stark"* ins Leben gerufen. Im Bereich von Kunst und Kultur ist es nun möglich, sich für integrative Projekte zu bewerben.

Auch die Finanzierung von Projekten oder Praktika über den Europäischen Sozialfonds wird gefördert. Private Stiftungen wie die *Aktion Mensch* bieten verschiedene Fördermöglichkeiten an, bei denen Unternehmen oder Projekte wie z.B. die Entwicklung eines barrierefreien Zugangs zu Arbeitsplätzen finanziert werden. Auch wenn es verschiedene Fördermöglichkeiten gibt, bestehen bei diesem System zwei Hauptprobleme: Zum einen zahlen viele Unternehmen lieber einen Beitrag für die Nichtbeschäftigung von Menschen mit Behinderungen, da diese Mitarbeiter gesetzlich Anspruch auf mehr Arbeitsschutz haben. Dies mag an Vorurteilen gegenüber der Arbeitsfähigkeit oder generellen Hemmungen und Ängsten liegen. Zum anderen erfordert das Finanzierungssystem die Identifizierung derjenigen, die einer Einbeziehung bedürfen. Dieser Umstand ist hinderlich für inklusive Denkweisen, obwohl hier doch eigentlich die Rahmenbedingungen für Inklusion und inklusiver Umsetzung geschaffen werden sollen.



Das abschließende Gruppenfoto beim 5. Treffen in Leipzig

## Wichtige Definitionen

**Inklusion** geht von einer vielfältigen Gesellschaft aus. Menschen unterscheiden sich voneinander, zum Beispiel durch ihre Herkunft, Aussehen, körperliche Verfassung, Geschlecht oder Interessen. Inklusion strebt nach einer Gesellschaft, in der diese verschiedenen Menschen auf Augenhöhe zusammenleben können.

(Quelle: <http://www.inklusion-in-sachsen.de/de/inklusion-und-brk/inklusion/index.php>)

**Integration** ist ein langfristiger Prozess. Ziel ist es, alle Menschen in die Gesellschaft zu integrieren, die dauerhaft und legal in Deutschland leben. Ziel ist es, Migranten eine umfassende und gleichberechtigte Teilnahme am Leben in allen Bereichen der Gesellschaft zu ermöglichen. Sie sind verpflichtet, Deutsch zu lernen, sich mit Verfassung und Gesetzen vertraut zu machen und diese zu respektieren und zu befolgen.

(Quelle: [https://www.bamf.de/DE/Service/Left/Glossary/\\_function/glossar.html?lv3=1504494&lv2=5831826](https://www.bamf.de/DE/Service/Left/Glossary/_function/glossar.html?lv3=1504494&lv2=5831826))



Besuch einer Schule für Kinder mit besonderen Bedürfnissen  
in Rethymno

# Inklusion in Griechenland

---



## Rechtlicher Hintergrund

Das Ministerium für Arbeit, Sozialversicherung und Soziales hat einen gemeinsamen Rahmen von Grundsätzen, Prioritäten und Zielen für die Koordinierung, Überwachung und Bewertung aller Maßnahmen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung entwickelt. Dieser Rahmen wurde im Dezember 2014, als die Nationale Strategie für soziale Inklusion (NSSI) einem Konsultationsprozess mit wichtigen Interessengruppen und anderer assoziierter Gruppen folgte, auf den Weg gebracht.

Der NSSI führt Aktivierungs-, Ermächtigungs- und Nachhaltigkeitsprinzipien in der politischen Ökonomie des Wohlfahrtssektors in Griechenland ein und identifiziert gleichzeitig prioritäre Gruppen. In Not geratene ältere Menschen, unversicherte Kinder ohne Elternteil, unversicherte Erwachsene ohne Arbeitsfähigkeit, von Sozialversicherungsleistungen ausgeschlossene Langzeitarbeitslose und Gruppen mit hohem Risiko der sozialen Ausgrenzung an der Armutsgrenze werden priorisiert.

Die vier Hauptziele des NSSI sind:

- Bekämpfung extremer Armut;
- Prävention und Bekämpfung der Kinderarmut;
- Förderung der Einbeziehung gefährdeter Gruppen;
- Fundierte Umsetzung der Inklusionsrichtlinien.

Unternehmen verpflichten sich zur Wahrung des Gesetzes 3304/2005 zur „Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes unabhängig von ethnischer Herkunft, Religion, anderer Weltanschauungen, Behinderung, Alter oder sexuelle Orientierung“.

## **Inklusionsbeauftragte**

Institutionen und Behörden, die mit bedürftigen Gruppen zusammenarbeiten, sind verpflichtet, Inklusionsbeauftragte einzustellen. Ihre Aufgaben variieren je nach Art des Bedarfs, den die jeweilige Gruppe aufweist.

## **Förderung**

Die Finanzierungsquellen sind öffentlicher Natur und basieren z.B. auf nationalen Subventionen, europäischen Fonds oder Steuern.

## **Wichtige Definitionen**

**Inklusion** ist der Prozess der sozialen Integration von Personen, die zu gefährdeten Gruppen gehören, vor allem durch die Förderung ihrer Beschäftigung.

**Besonders schutzbedürftige Bevölkerungsgruppen** sind im allgemeinen Gruppen mit Hindernissen in Bezug auf die Teilnahme am gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Leben. Diese erfolgen entweder als Konsequenz sozialer und finanzieller Schwierigkeiten oder bestehen aufgrund von körperlichen, geistigen, kognitiven oder sensorischen Behinderungen sowie unvorhersehbaren Umständen, die die Teilnahme am wirtschaftlichen Leben auf lokaler oder regionaler Ebene beeinträchtigen. Solche Gruppen werden in zwei Kategorien eingeteilt:

- Zu den besonders schutzbedürftig
- en Gruppen gehören gesellschaftliche Gruppen, deren Einbeziehung in das soziale und wirtschaftliche Leben durch physische und psychische Faktoren oder straffälliges Verhalten behindert wird. Dazu zählen Menschen mit Behinderungen (körperlich, kognitiv oder

sensorisch), Drogenabhängige oder ehemalige Drogenabhängige, HIV-Positive, Häftlinge oder ehemalige Häftlinge und jugendliche Straftäter.

- Als bedürftigste Bevölkerungsgruppen gelten gesellschaftliche Gruppen, die im Hinblick auf eine reibungslose Integration in den Arbeitsmarkt aus finanziellen, sozialen oder kulturellen Gründen benachteiligt sind. Zu diesen Gruppen gehören ausgwiesenermaßen arbeitslose Jugendliche, arbeitslose Frauen, Arbeitslose über 50 Jahren, Langzeitarbeitslose, Alleinerziehende und Mitglieder von Mehrkindfamilien (drei oder mehr Kinder), Frauen als Opfer sexuellen Missbrauchs, Analphabeten, Bewohner abgelegener Berg- und Inselregionen, Menschen mit spezifischem kulturellen Hintergrund, Einwanderer und Flüchtlinge.

**Sozialfürsorge** bedeutet die Herstellung und Bereitstellung von Gütern, Gesundheits- und Sozialdiensten für bestimmte gesellschaftliche Gruppen wie ältere Menschen, Säuglinge, Kinder, Menschen mit einer Behinderung und Menschen mit chronischen Krankheiten.



Gemeinsames Tanzen im Seniorenzentrum in Rethymno

# Inklusion in Irland

---



## **Rechtlicher Hintergrund**

Das Bildungsgesetz von 1998 legt die Verantwortung des Ministers für Bildung und Wissenschaft fest, dafür zu sorgen, „dass alle im Staat wohnhaften Menschen, einschließlich Personen mit einer Behinderung oder mit anderen besonderen Bildungsbedürfnissen, unterstützende Leistungen erhalten, um ein gewisses Bildungsniveau zu erreichen, das den Bedürfnissen und Fähigkeiten dieser Person entspricht“.

Die Integrationsstrategie sieht für Migranten Maßnahmen vor, die sich mit Integrationsfragen befassen und flächendeckend gelten. Ein Großteil der Arbeit im Bereich Inklusion und Integration wird von Ausschüssen geleistet, die die Regierung bei der Entwicklung dieser Strategien beraten. Diese sind nicht unbedingt gesetzlich vorgeschrieben, jedoch beraten sie den Minister für Bildung und Wissenschaft zu Politik und Strategien, die zur Ermittlung und Behebung von Bildungsbenachteiligungen gemäß Bildungsgesetz von 1998 zu ergreifen sind.

Alle staatlichen Einrichtungen und Organisationen sind verpflichtet, die Anforderungen des Employment Equality Act (1998) und des Equality Act (2004) einzuhalten. Die Gesetze befassen sich mit Diskriminierung in Bezug auf Geschlecht, Alter, ethnischen Hintergrund, Behinderung und sexuelle Orientierung.

## **Zugangsbeauftragte**

Die meisten Einrichtungen und Unternehmen, einschließlich Krankenhäusern und Universitäten, haben Zugangsbeauftragte, die für die Bereitstellung, Vermittlung oder Koordinierung der Unterstützung und Beratung von Menschen mit Behinderungen und für den erleichterten Zugang zu Diensten zuständig sind. Sie fungieren in der Regel als Anlaufstelle für Menschen mit Behinde-

rungen, die Zugang zu solchen Diensten wünschen.

## **Förderung**

Pobal arbeitet im Auftrag der Regierung und stellt Mittel und Unterstützung für Agenturen bereit, die in den Bereichen Integration, Gleichstellung, Bildung, Jugend und Beschäftigung tätig sind. Pobal wurde im Juni 2018 als ein neues Programm zur Befähigung von Bedürftigen einberufen. Es wird von der irischen Regierung und dem Europäischen Sozialfonds im Rahmen des ESF-Programms für Beschäftigungsfähigkeit, Inklusion und Lernen 2014-2020 kofinanziert.

## **Wichtige Definitionen**

**Inklusion** bedeutet, in vollem Umfang am Leben der Gesellschaft, in der man lebt, teilnehmen zu können, .

**Integration** ist die „Fähigkeit zur Teilnahme einer Person an allen wichtigen Bereichen der Gesellschaft, ohne die eigenen Bedürfnisse, Wünsche und kulturelle Identität aufgeben zu müssen“.

KursanbieterInnen,  
MitarbeiterInnen und  
SchülerInnen: Teilnehmende  
dieses Projekts der  
Partnerorganisation KCAT



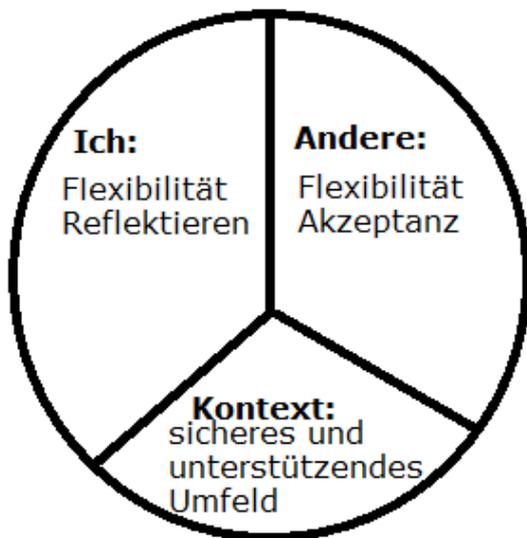
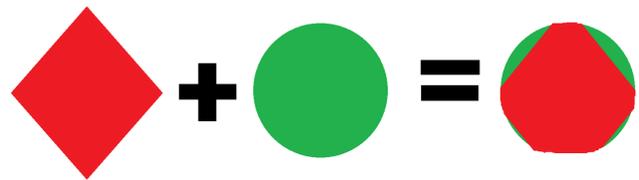
# Inklusion eine Dachdefinition

---

Wie die hier dargestellten unterschiedlichen Definitionen zeigen, bestehen Grauzonen im Verständnis der Begriffe Integration und Inklusion. Eine Dachdefinition bietet generell eine Möglichkeit, mehrere verwandte Begriffe unter einem Namen zusammenzuführen. Bei der Definition von Inklusion ist es deshalb notwendig, den Begriff Integration zu erwähnen. So sind wir bei unserem zweiten Treffen in Irland auf folgende Charakterisierungen gekommen:

## Integration

Eine Gruppe muss sich ändern, um als Teil einer anderen Gruppe angenommen und akzeptiert zu werden.



*Modell zur nachhaltigen Änderung*

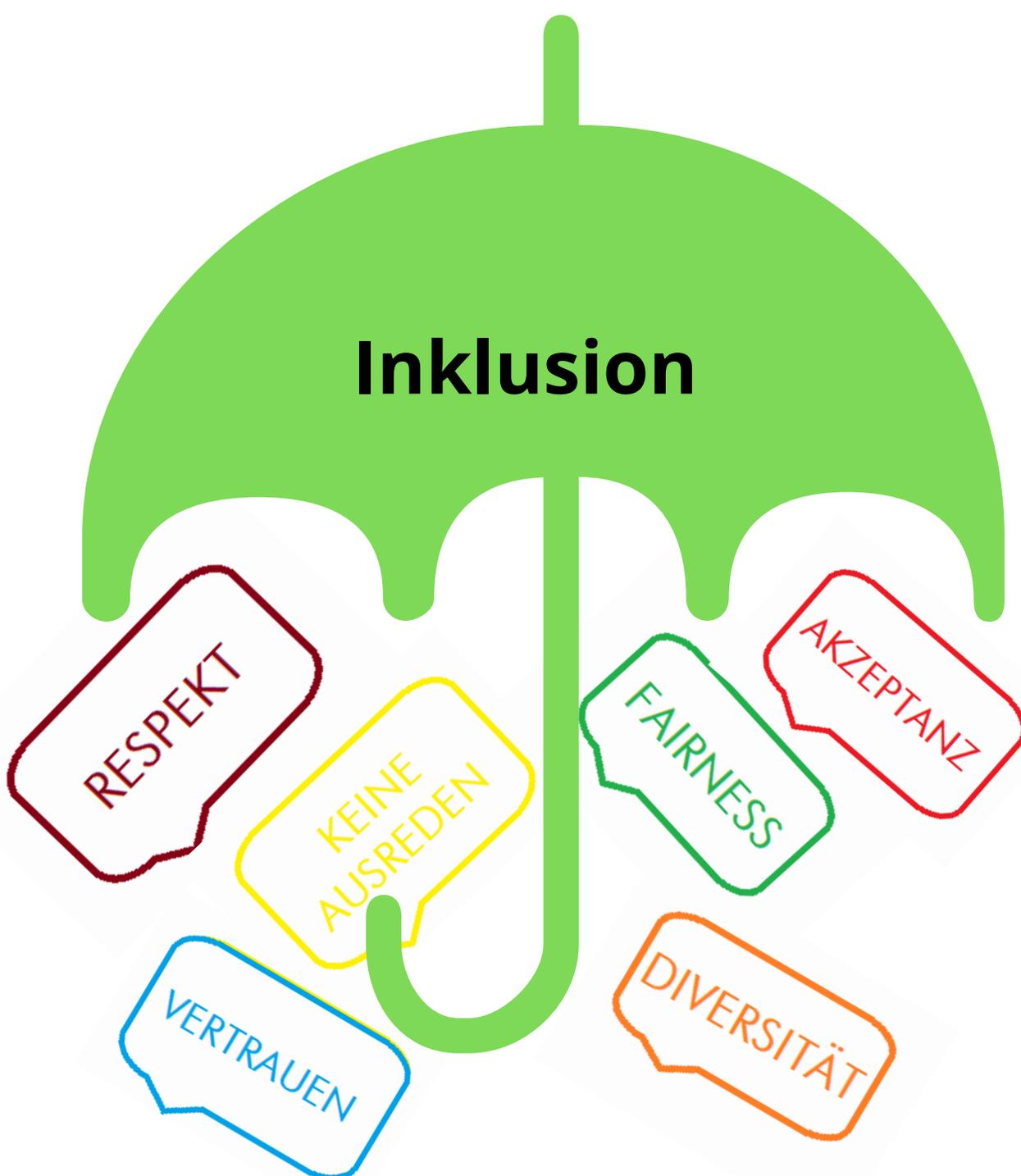
## Inklusion

Ein Prozess, durch den alle Teilnehmer mit dem Zweck und den Zielen der Gruppe verbunden sind. Jeder erlebt eine vollständig gleichberechtigte Teilnahme und Zugehörigkeit zur Gruppe.

Inklusion erfordert Flexibilität und Akzeptanz, einen sicheren Raum und den Willen, Veränderungen zu erleichtern. Inklusion ist ein Prozess, in dem alle Parteien voneinander lernen.

# Inklusion eine Dachdefinition

---



**Inklusion**

RESPEKT

KEINE  
AUSREDEN

VERTRAUEN

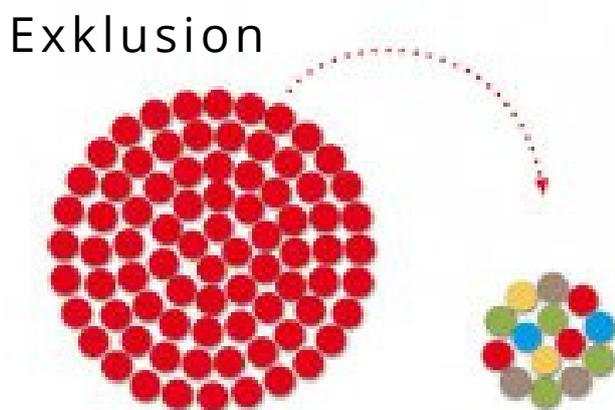
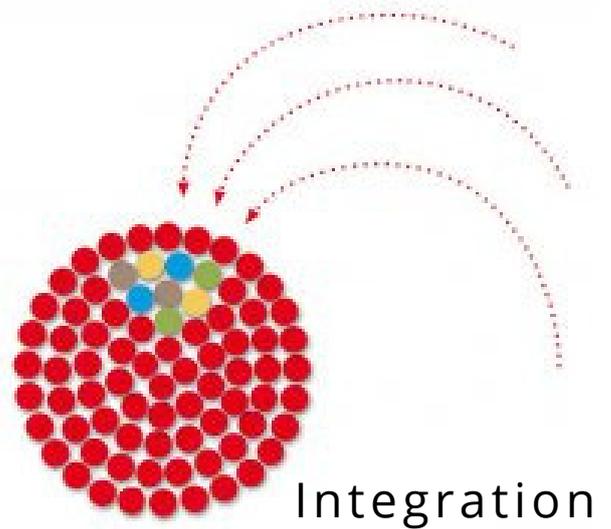
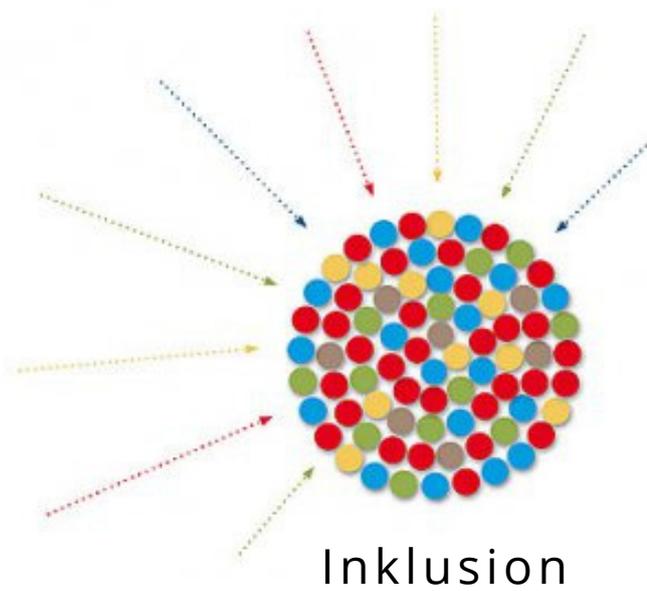
FAIRNESS

AKZEPTANZ

DIVERSITÄT

# Inklusion in Bildern

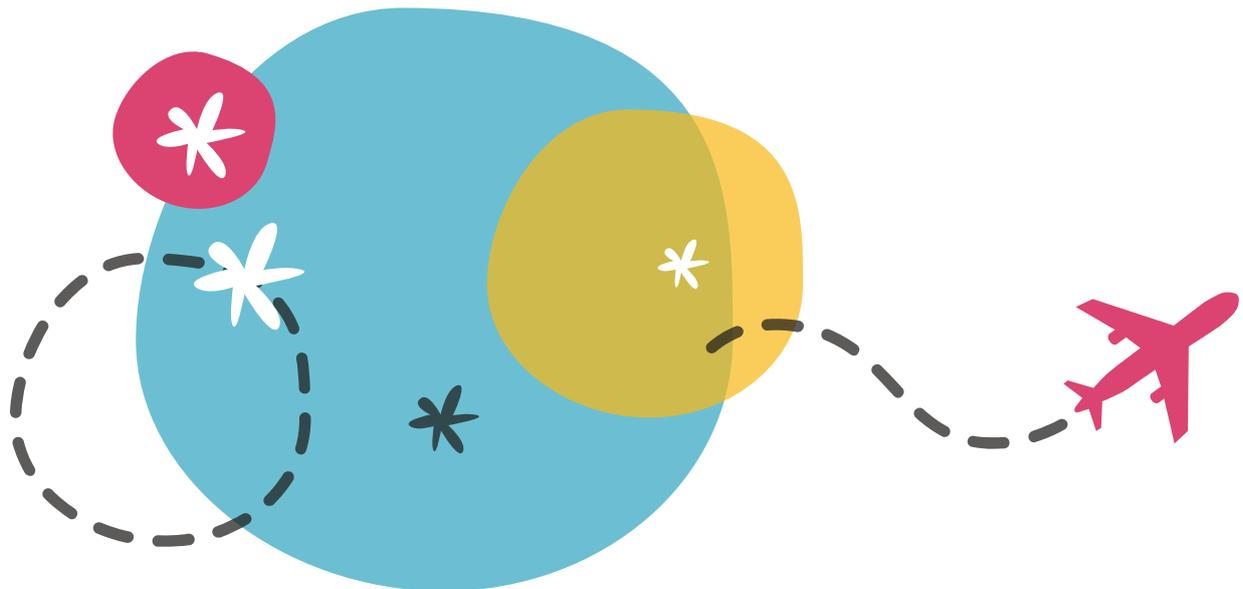
---



Grafik: **Aktion Mensch**

<https://www.aktion-mensch.de/inklusion/bildung/bestellservice/materialsuche/detail?id=120&ref=start>

# Auf dem Weg zur Inklusion



Wir haben in einem Zeitraum von zwei Jahren fünf Projektbesprechungen zur Erreichung folgender Ziele durchgeführt:

- **Gegenseitiges Kennenlernen unserer Organisationen**
- **Erfahren, wie unsere Partner Inklusion im Ausland erleben**
- **Mehr über Inklusion gemeinsam herausfinden**

Neben dem Besuch der gastgebenden Partnerorganisation boten diese Treffen auch Gelegenheit, relevante Projektangelegenheiten zu besprechen. So konnten wir uns einen guten Überblick darüber verschaffen, was für Fortschritte die jeweiligen Organisationen mit den Aufgaben gemacht haben und wie sich die regional verschiedenen Angebote und Aktivitäten zur Inklusion darstellten.

In Leipzig wurde das erste Treffen durch den FAIRbund e.V. einberufen. Nachdem alle Partner jeweils ein Treffen veranstalteten, fand das letzte Treffen wieder in Leipzig statt. Die Vorbereitung auf den Projektabschluss half bei der Zusammenfassung dessen, was wir während unserer gemeinsamen Reise gesehen und erlebt haben.

# Unsere Reise

---

Das Ziel des Projektes war, neue Erkenntnisse und Ideen zum Thema Inklusion zu gewinnen, um Hindernisse und Vorbehalte abzubauen und gleichzeitig die interkulturelle Kompetenz der Teilnehmer zu stärken.

Jedes der teilnehmenden europäischen Teams entwickelte bei den Besuchen für die Mitarbeiter informative, aufschlussreiche und gut organisierte Reiserouten. Die Präsentationen der Gastländer lieferten Kontext und Einsicht in die Funktionsweise ihrer Organisationen und deren Tätigkeitsfelder. Als Beispiel dafür sollen die lokalen Strukturen und öffentliche Politik innerhalb des Leitungsorgans der einzelnen Gemeinden genannt sein.

Das Projekt ermöglichte es den MitarbeiterInnen dann, sich Zeit zu nehmen, um Ziele, Einstellungen, Arbeitsabläufe und Management zu evaluieren. Es ermöglichte außerhalb der sehr anspruchsvollen täglichen Arbeit Raum zum Lernen. Es ermöglichte den Teilnehmenden Inklusion bei den Projekttreffen selbst zu erleben: einerseits durch das sehr verschiedene Beherrschungsniveau der Arbeitssprache vom Projekt (Englisch) andererseits durch die Involvierung von Teilnehmenden mit und ohne Behinderungen. Die Teilnehmenden achteten darauf dass jeder unabhängig von deren Englischkenntnissen in den Diskussionsrunden sich beteiligen kann – z.B. mit der Hilfe von Dolmetschern für einander und Vereinfachung der eigenen Sprache.

Ebenso mussten TeilnehmerInnen sich mit der Erfahrung auseinandersetzen, dass Gedanken und Gefühle nicht immer punktgenau beschrieben werden und dass Gesprächspartner nur begrenzt verstehen konnten. Diese Erfahrung versetzte sie in die

Lage ihrer Mitmenschen, die mit wenig oder gar keinen Sprachkenntnissen des eigenen Wohnlandes sich tagtäglich im Leben durchschlagen müssen. Eine der wichtigsten Erkenntnisse dieser Erfahrung war für die Teilnehmenden, dass sich Inklusion ohne Möglichkeit an der Teilnahme am Ideenaustausch schwierig gestaltet, da Kommunikationsbarrieren gegenseitiges Verständnis ausschließen. Diese Erkenntnis hat uns auf solche Arbeitsabläufe und Einstellungen aufmerksam gemacht, die uns von einer erfolgreichen Inklusion abhalten.

Andererseits ließ das Projekt die Teilnahme von Personen mit und ohne Behinderung gleichzeitig zu. Die Möglichkeit, jemanden über den irischen Partner mit einer geistigen Behinderung zur Mitarbeit als gleichberechtigten Teilnehmer einzuladen, war als authentischer Ausdruck des Einsatzes der Teilnehmer ein Highlight, da so aktiv eine alternative Perspektive von Inklusion und Integration geschaffen wurde.

Einer der offensichtlichsten Unterschiede zwischen den Organisationen bestand darin, dass sich die Finanzierungsniveaus der teilnehmenden Länder und Organisationen sehr unterschiedlich darstellten. Wirtschaftliche Überlegungen bestimmen im Wesentlichen die Fähigkeit jeder Organisation, die Bedürfnisse derer, mit denen sie zusammenarbeiten, zu erfüllen. Es zeigte sich, dass die Leidenschaft eines jeden Teilnehmers, Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten lokal anzugehen, die treibende Kraft hinter der Gruppe war.

Es war auch interessant zu beobachten, wie dies in anderen Ländern unter Einbeziehung verschiedener Schlüsselgruppen erfolgte. Das kann durchaus auch schiefgehen, wenn Integrationsmethoden genutzt werden, man aber gleichzeitig auf Inklusion abzielt. Es ist je-

doch möglich, diesen Umstand durch regelmäßige Gestaltung offener Prozesse wieder (Reflexion) zu verbessern. Der Inklusions-Index gilt hier als ein sehr geeignetes Mittel.

Schließlich trafen wir beeindruckende Persönlichkeiten aus verschiedenen Ländern, mit denen wir während des gesamten Programms als Team zusammengearbeitet haben. Wir haben die Bedeutung von Solidarität schätzen gelernt, die durch die Einbeziehung von Personen verschiedenster Herkunft und kultureller Diversität das Gefühl einer gleichberechtigten Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft geschaffen hat. Die unglaublich gute Zusammenarbeit und die Erfahrung, dass Menschen aus Partnerorganisationen zu wahren Freunden wurden, war sowohl eindrucksvoll als auch wertvoll.

Insgesamt gesehen war die Teilnahme äußerst bereichernd, was die gesammelten Erkenntnisse zu Konzepten wie Gleichheit, Verschiedenheit, Flexibilität, Kommunikation, Empathie, Kreativität und nicht zuletzt Respekt anbelangt. Letzteres ist wahrscheinlich die wichtigste Haltung, um Inklusion erfolgreich zu bewirken. Die Haltung Einzelner, so wurde mehrmals von den Teilnehmenden festgestellt, ist ein äußerst wichtiger Faktor im Thema Inklusion: hier werden viele Veränderungen, die zur Inklusion führen, erst widerspiegelt.



Unsere neue Wortkreation: BELEBRATION!

# Die Highlights von unserer Reise - Momente an denen wir uns gerne erinnern

Unsere erste Sitzung fand in **Leipzig im Dezember 2017** statt. Dabei stellten wir fest, dass zwar alle Partner im sozialen und kulturellen Bereich tätig sind, ihre tatsächlichen Arbeitsfelder sich jedoch sehr unterschiedlich gestalten. Dies ermöglichte es, verschiedene Sichtweisen auf inklusive Arbeit zu erhalten und zu erkennen, dass die erfahrenen Beispiele nur begrenzt ohne Modifikationen auf das eigene Arbeitsfeld übertragen werden konnten. Darüber hinaus war dieses das erste Mal für mehrere TeilnehmerInnen bei einem europäischen Projekt zu partizipieren. Daher nutzten wir das erste Treffen zum Kennenlernen, uns über die gemeinsamen und persönlichen Projektziele zu verständigen und eine Projektagenda zu vereinbaren.

Die Teilnehmenden genossen den Besuch auf der Baustelle des Wohngemeinschaft Connewitz e.V., eines inklusiven Wohnprojektes und den Austausch mit der Vorstandsvorsitzende Frau Sabine Maruschke.



Eine Aktivität zur Zieldefinierung der TeilnehmerInnen

Das zweite Treffen fand in **Irland, Ende Februar 2018** statt. Die Reiseroute musste aufgrund der Witterung neu organisiert werden. Das erinnerte uns daran, den Lauf der Natur zu respektieren und zu akzeptieren, dass es bestimmte Situationen gibt, die nicht verändert werden können, egal wie sehr man sich bemüht.

Obwohl dieses Geschehen sehr bedauerlich und unvorhergesehen war, so kann der Bereitschaft und Bemühungen unseres irischen Gastgebers, alternative Räume und Aktivitäten zu finden, nicht genug gedankt werden. Die durch Neuplanung gewonnene Zeit wurde für die Zusammenarbeit durch künstlerische Tätigkeiten und Round-Table-Dialoge gut genutzt. KCAT ergriff die Möglichkeit, ein breites Spektrum von MitarbeiterInnen der Organisation einzubeziehen.



Faszination Schnee in Killkenny und Callan



Das dritte Treffen fand in **Rethymno, Mitte September 2018** statt.

Auf Kreta machten wir eine sehr inklusive Erfahrung, indem wir ein neues Wort für unser inklusives Verständnis schufen: Belebration (belonging + celebration ~ Feiern der Zugehörigkeit). Das neue Wort verdanken wir der Aktivität "Seven Words" (~ Sieben Wörter, Aktivitätenbeschreibung erfolgt auf Seiten 37-38).

Ein Morgen brachte uns mit älteren Menschen in einer Kindertagesstätte zum Kern unseres Engagements: Inklusion und Integration durch soziales Engagement und Lernen. Der gemeindeübergreifende Ansatz zwischen dem Seniorentageszentrum und der angrenzenden Kindertagesstätte stellte unsere Vorstellungen von dem in Frage, was die Grenzen einer Gemeinde anbelangt. Wir wurden inspiriert von den Bemühungen eines Gymnasiums, Familienintegration durch Schaffung kreativer Bildungsmöglichkeiten der Migranten zu fördern.

Auch leiteten zwei irische Teilnehmer einen kreativen Porträt-Workshop. Die dabei entstandenen Werke wurden dann einem lokalen Kinderkrankenhaus der Region übergeben.



Besuch einer Vorschule in Rethymno bei unserem dritten Treffen

Zum vierten Mal trafen wir in **Frankreich, in April 2019**.

Hier, in Bordeaux zeigte uns ein Besuch des lokalen Schulbusprojekts und der Grundschule, die mit einem integrativen Projekt arbeitet, wie engagierte Lehrer handeln, um Kindern unabhängig von sozialem Status oder familiärer Umgebung die Teilnahme am Bildungssystem zu ermöglichen.

Im Weiteren beeindruckte die interaktive Stadtrundfahrt und ein informatives Essen in dem innovativen Restaurant für Jugendarbeit im *Restaurant L'Atelier*.



Shay Croke und Alice Bennett bei einer Präsentation über Inklusion in KCAT bei unserem vierten Treffen in Bordeaux



Gruppenbild beim Besuch des Schulbusprojektes

Das fünfte und damit Abschlusstreffen brachte uns wieder in **Leipzig** zusammen **Mitte September 2019**.

Die abschließende Sitzung verdeutlichte die Fortschritte und Überlegungen, die innerhalb von zwei Jahren erzielt wurden.

Ein Wiedersehen in der inklusiven Wohngemeinschaft brachte den Teilnehmenden große Freude. Frau Maruschke informierte uns über den Projektfortschritt seit unserem ersten Besuch. Für die irischen TeilnehmerInnen war es sehr interessant einen Vergleich zur eigenen Mutterorganisation Camphill Communities, zu ziehen.

Die Abschlussfeier unserer Arbeit in Leipzig gestaltete sich dann entsprechend aufschlussreich. Schon bei den vorherigen Projekttreffen haben wir festgestellt, dass viele interessante und wichtige Austausche in den informellen Abendrunden stattfanden bzw wichtige AHA Momente bei den interaktiven Aktivitäten erfolgten. Daher konzentrierte der Gastgeber sich insbesondere auf solches und veranstaltete unter anderem eine "Foto Stereotype" Aktivität, einen inklusiven Stadtrundgang und ein Mittagessen im Dunkelrestaurant.

Studentenvertreter des KCAT, Shay Croke (siehe Bild), fasst die Stimmung unseres Abschlusstreffens zusammen.



# Toolbox - Aktivitäten und Methoden für mehr Inklusion

Während unserer Projekttreffen war ein wichtiger Aspekt, inklusive Methoden und Aktivitäten kennenzulernen und auszuprobieren. Dies förderte das gemeinsame informelle Lernen und ermöglichte den Teilnehmenden verschiedene europäische Heransgehensweisen zur inklusiven bzw integrativen Arbeit zu erleben.

In diese, Abschnitt werden einige der gemeinsam durchgeführten Aktivitäten und gemeinsam erkundeten Methoden geschildert. Bei der Auswahl der zu veröffentlichenden Aktivitäten und Methoden haben wir uns vor Auge gehalten, wie breit deren Anwendbarkeit ist (möglichst unabhängig vom Arbeitsfeld). Dabei wir der Leser auf zwei sehr lokalspezifische Aktivität stoßen: Interaktive Stadt-Tour Bordaux und Schnitzeljagd Leipziger Inklusion - nach Erkunden der eigenen Stadt sind diese auf die eigene Örtlichkeiten genauso übertragbar.



TeilnehmerInnen während Gruppenaktivitäten

# Index der Inklusion

---

## Hintergrund

Der Inklusionsindex ist ein frei zugängliches Instrument im Internet, das in einer Vielzahl von Sprachen verfügbar ist. Der Index beinhaltet eine Überprüfung aller Aspekte der Einstellung zur Inklusion. Bei Bedarf kann zusätzliche Hilfe hinzugezogen werden. Er ermutigt einen jeden, sich an der inklusiven Entwicklung zu beteiligen. Maßnahmen zur Unterstützung von Inklusion werden priorisiert, wobei ein Entwicklungsplan unter Verwendung der Indexmaterialien erstellt, umgesetzt und überprüft wird. Veränderte Einstellungen werden dann während des fortlaufenden jährlichen Prozesses übernommen.

## Prozess

Der Index wurde bereits in der Vorbereitungsphase des Projekts verwendet. Vor dem ersten Treffen (in dem Zeitraum September - November 2017) wurden alle Projektpartner eingeladen, fünf bis zehn Fragen aus dem Index auszuwählen, um den Standard der Inklusion und Integration ihrer Institution einzuschätzen.

Da der Index eine Vielzahl von Fragen enthält, haben wir uns dafür entschieden, nicht für alle denselben Fragenkatalog vorzubereiten, sondern den Institutionen die Auswahl der Fragen zu überlassen, um ihren Inklusionsgrad zu beschreiben. Jeder Partner wurde ermutigt, seine Mittel zur Selbsteinschätzung frei zu wählen.

Der deutsche Partner führte einen vereinsweiten Fragebogen ein, der jedem Mitarbeiter offen stand. Die Antworten wurden anonym gesammelt und analysiert, um dem Inklusionsbeauftragten die Mög-

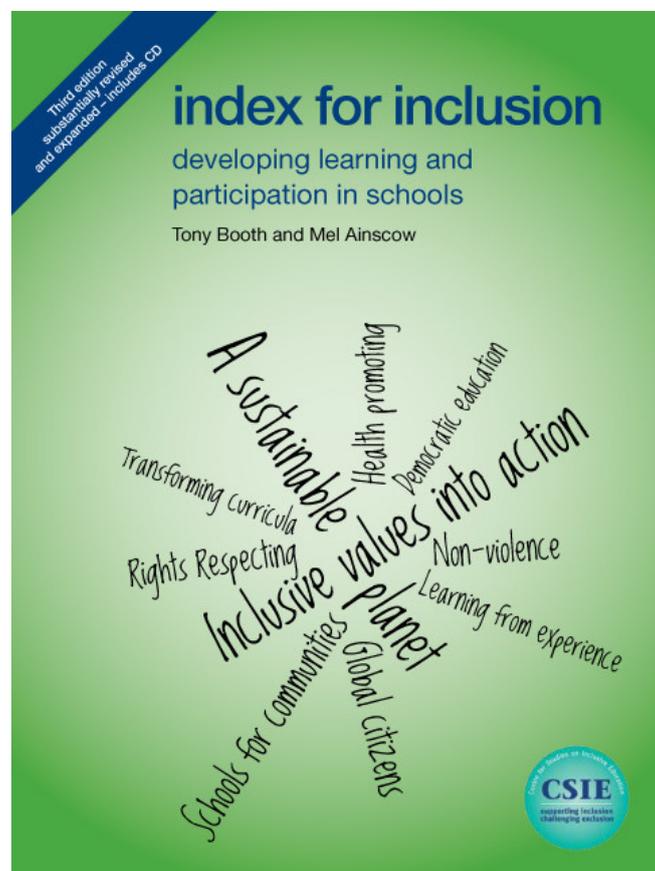
lichkeit zu geben, die verschiedenen Zweige des Vereins dabei zu unterstützen, inklusiver zu handeln.

Der Inklusionsindex wurde an verschiedenen Stellen des Projekts verwendet. Die Interviewfragen von „life stories“ wurden mit Hilfe des Index entwickelt. Wir haben den Index bei der Erstellung der endgültigen Bewertung des Projekts auf unserer letzten Sitzung im September 2019 in Leipzig konsultiert.

## Quellen

Weitere Informationen zum *Index of Inclusion* finden Sie auf der Website des Centre for Studies on Inclusive Education:

<http://www.csie.org.uk/index.shtml>) sowie auf der Website des Enabling Education Network (<https://www.eenet.org.uk/>



# 7 Wörter - Eine Übung zur Verständnisfindung

---

**Dauer:** 30-45 Minuten (je nach Gruppengröße)

## **Ziel**

- Einigung, ohne die eigenen Ideen aufzugeben
- Andere akzeptieren, wenn deren Argumente überzeugen
- Durch Austausch mit eigenen Ideen zu überzeugen

## **Prozess**

Nach der Entscheidung für ein Thema müssen sich alle TeilnehmerInnen innerhalb von fünf Minuten 7 Wörter zum Thema notieren.

Dann bilden die TeilnehmerInnen Zweiergruppen und einigen sich auf sieben Begriffe, die ihnen für das Thema am relevantesten erscheinen und diese auf ein Arbeitsblatt schreiben.

Sobald dies erreicht ist, treffen sich die TeilnehmerInnen in Vierergruppen für sieben Minuten, um über sieben gemeinsame Begriffe zu entscheiden. So wird im Folgenden die Zeit für Diskussionen mit den wachsenden Gruppen verlängert, bis die TeilnehmerInnen in zwei verbleibenden Teams aufgeteilt sind. Dann muss sich auf die sieben Begriffe geeinigt werden, die alle anwesenden Beteiligten gemeinsam befürworten.

## **Abschluss / Freigabe**

Alle Anwesenden haben die Möglichkeit, ihre Gedanken und Gefühle auszutauschen, um über die Aktivität nachzudenken und verschiedene Fragen zum Nutzen und zur Umsetzung dieser Erfahrung zu diskutieren.

Vorschläge für Fragen im Freigabeprozess:

- a) Wie war die Erfahrung beim Zustandekommen einer Vereinbarung?
- b) Hast Du Dich an die Regeln gehalten?
- c) Gab es einen Gruppenleiter?
- d) Welche Art von Kommunikation habt ihr verwendet?
- e) Wie aktiv oder passiv waren die Gruppenmitglieder?
- f) Gab es ungeduldige TeilnehmerInnen?
- g) Hast Du Aufregung oder Stress verspürt?
- h) Wie viele verschiedene Begriffe/Lösungen sind Dir begegnet?
- i) Wie hast Du dich am Ende gefühlt? Was hast Du über dich gelernt?

Anmerkung: Nur einzelne Wörter gelten als Begriffe (keine Phrasen).

Während des dritten Partnertreffens in Rethymno führte der Hosting-Partner EELI diese Aktivität mit 16 Teilnehmern durch, um sie durch Inklusion in 7 Worten zu beschreiben. Das Bild veranschaulicht die während des Prozesses gesammelten Wörter:



**Quelle:**

<http://www.peacelink.it/agescipsn/a/8938.html>

# Dieses Foto gehört zu ...

## Eine Übung zur Förderung der Vorurteilsbewusstseins

---

**Dauer:** ca. 30 - 60 Minuten (je nach Gruppengröße)

### Ziele

- Aktive Auseinandersetzung mit eigenen Vorurteilen
- Förderung der kritischen Denk- und Handlungsweise
- Förderung der Offenheit gegenüber anderen und Reflexion über Vorurteile
- Erreichen eines AHA Effektes bei den Teilnehmenden

### Vorbereitung

Als Vorbereitung stellt jedes Gruppenmitglied 4 Fotos zur Verfügung: ein eigenes Porträtfoto, ein Foto über das eigene Wohnzimmer, ein Foto eines Familienmitglieds (welche nicht nur direkte Familie wie Eltern/Kinder/Partner umfasst sondern auch den größeren Familienkreis bzw Haustiere) und ein Foto über das eigene Fortbewegungsmittel. Die Gruppe von der die Foto's stammen fungiert als Moderator.

### Ablauf

Je nach Teilnehmeranzahl können kleinere - größere Gruppen gebildet werden. Jede Gruppe erhält alle Fotos und müssen gemeinsam entscheiden: zu wem gehört welches Wohnzimmer, welches Familienmitglied und welches Fortbewegungsmittel. Dafür haben die Gruppen ca. 10 - 30 Minuten. Wenn die Gruppen ihre Entscheidungen getroffen hat, präsentieren und begründen sie ihre Wahl.



## **Abschluss / Freigabe**

Das Team deckt die Lösungen auf. Dabei können Begründungen der Gruppen angesprochen werden: welche Gedanken haben sie bei deren Wahl empfunden, warum haben sie gedacht, dass bestimmte Fotos zur gegebenen Person gehören, welche Stereotypen können dabei erkannt werden.

Alle Anwesenden sind ermutigt während der Aktivität empfundene Gefühle mit der Gruppe zu teilen.



Vorbereitung der Lösungspräsentation

Die Aktivität wurde von dem deutschen Partner während dem Abschlusstreffen in Leipzig organisiert

# Interaktive Stadt-Tour Bordeaux

## «Weltbürger Bordeaux»

---



Partez à la découverte d'anecdotes qui  
révèlent les éléments interculturels et  
internationaux de Bordeaux !

**Dauer:** knapp 2 Stunden

### Ziele

- Bordeaux auf eine alternative Art und Weise entdecken
- Nutzung und Entwicklung interkultureller Kompetenzen
- Treffen und Austausch mit Bewohnern, Passanten, Händlern usw.
- Förderung der Offenheit gegenüber anderen und Reflexion über Vorurteile

### Prozess

Die Teilnehmer folgen einem Weg durch die Stadt, auf dem sie die interkulturellen und internationalen Komponenten von Bordeaux entdecken sollen. Sie sammeln historische, künstlerische, kulturelle und gastronomische Informationen, um den interkulturellen Reichtum der Stadt zu entdecken. Die Anforderungen werden den Teilnehmern anhand eines kurzen Memo zur Hand gegeben, damit sie ein besseres Verständnis der Aufgabenstellung und der Ziele erhalten. Kurze interkulturelle Herausforderungen ergeben sich während der Erfahrung im Sinne eines "Mosaiks der Sprachen".



*Chemin de Saint-Jacques-  
de-Compostelle*

De nombreux chemins mènent jusqu'à la  
cathédrale de Saint-Jacques-de-  
Compostelle en Espagne et traversent  
les pays européens. A Bordeaux, 160  
pastilles en bronze sur le sol indiquent  
l'itinéraire conçu par Christine Mathieu.



# Schnitzeljagd: Leipziger Inklusion

---

**Dauer:** knapp 2 Stunden

## Ziele

- Kennenlernen von Elementen der Barrierefreiheit in der eigenen Stadt
- Nutzung und Förderung von Empathie und Offenheit gegenüber anderen
- Förderung einer barrierefreien Gesellschaft und Stadtplanung

## Hintergrund

Das Spiel wurde von Frau Dorit Istel, verantwortlich für die Fachstelle Inklusion im Verein FAIRbund, entwickelt. Ziel der Fachstelle ist es, MitarbeiterInnen und LeistungsemfängerInnen des Vereins für die Themen Inklusion und Barrierefreiheit zu sensibilisieren und entsprechendes Material zur Verfügung zu stellen.

## Prozess

Die TeilnehmerInnen folgen einem Weg durch die Stadt, auf dem sie barrierefreie Komponenten von Leipzig entdecken sollen. Sie erhalten bei jeder Station barrierefreie Hinweise, wo es als nächstes hin gehen soll. So sollen sie z.B. "Oper" in Brailleschrift erkennen, den Gegenüberstehenden "Markt" mit Hilfe des Lorm-Alphabet erkennen oder "Höfe am Brühl" an Hand von Gebärden erkennen.

Die Erfahrung lässt die TeilnehmerInnen aus einem neuen Sichtpunkt die Stadt entdecken und macht einen auf die Wichtigkeit der Barrierefreiheit aufmerksam.

## Gemeinsam für ein barrierefreies Leipzig



# Lebensgeschichten

## Interviews zur Inklusionserfahrung

---

von Alice Bennett

### **Grundprinzip und Hintergrund**

Bei unserem ersten Treffen wurde beschlossen, dass jede Organisation Geschichten von Menschen sammelt, die unsere Zentren besucht haben oder bereits unsere Dienste in Anspruch genommen haben. Ich habe mich freiwillig gemeldet, um eine Struktur dafür zu schaffen. Dabei habe ich das *Life Story Interview* als Modell für unsere Forschung gewählt, da es eine respektvolle und persönliche Methode im Einklang mit einem integrativen Ethos ist. Indem wir unsere Geschichten erzählen, teilen wir persönliche Wahrheiten und schaffen so wichtige Verbindungen zu denen, die am Austausch teilgenommen haben. Indem man einander zuhört und die Geschichte des anderen respektiert, wird ein menschlicher Akt der Verbindung vollzogen.

Das Interview ist deshalb qualitativ, da es sich auf subjektive und ungeschriebene Informationen stützt. Ich habe den *Index der Inklusion* (Booth und Ainscow, 2002) als Leitfaden verwendet und aus ihm drei Fragestellungen extrahiert, die jeweils eine der dort aufgeführten Dimensionen representieren. Diese sind als Vorschläge für die Aufnahme eines Gesprächs zu verstehen.

Als Interviewer passt man die Fragestellung an den Interviewten an. Es ist wichtig, dass der Befragte in die Lage versetzt wird, sowohl positive als auch negative Aspekte seiner Erfahrung auszudrücken. Das Hauptziel dieses Prozesses ist es, eine Reihe von Geschichten und Zeugnissen zu sammeln, die von den Erfahrungen des Einzelnen mit Inklusion Zeugnis ablegen, um so für ein gesteigertes Bewusst-

sein und mehr Verständnis zu sorgen. Die gesammelten Informationen dienen den Leitern von integrativen Gruppen zum: mit Inklusion Zeugnis ablegen, um so für ein gesteigertes Bewusstsein und mehr Verständnis zu sorgen. Die gesammelten Informationen dienen den Leitern von integrativen Gruppen zum:

1. Verständnis des Ausmaßes, in dem die Person sich als Teil der Organisation/ Zentrum/ Schule/ Kindergarten fühlt;
2. Ermittlung des Grades, den die Organisation/ Zentrum/ Schule/ Kindergarten bezüglich integrativer Praktiken hat.

Nachfolgend werden Fragen vorgeschlagen, wie man Teilnehmer eines halbstrukturierten Interviews einbeziehen kann.

### **Empfohlene Fragen für das Interview:**

1. Erinnerst Du Dich daran, wie Du Dich hier in dieser Schule/ Nachbarschaft/ Zentrum /Kindergarten beim ersten Mal gefühlt hast, als Du hier hin gekommen bist? Hast Du Dich willkommen gefühlt? Und erinnerst Du Dich an etwas Bestimmtes, das dich so fühlen ließ? Fühlst du dich immer noch so oder haben sich die Dinge im Laufe der Zeit innerhalb der Organisation verändert?
2. Glaubst Du, dass diese Schule/ Zentrum/ Nachbarschaft/ Kindergarten es jedem leicht macht, unabhängig von Sprache, Können, Geschlecht, Kultur oder Herkunft, die Entwicklung des Einzelnen zu fördern? Arbeitet diese Einrichtung so, dass alle unterstützt werden? Was macht das hier möglich oder nicht?
3. Hast Du in deiner Zeit an dieser Schule/ Zentrum/ Nachbarschaft/ Kindergarten etwas über die Unterschiede zwischen den Menschen gelernt? Und was hat das für dich bedeutet? Kannst Du uns ein Beispiel nennen?

## **Prozess**

Die von den Partnern geführten Interviews dienen dazu herauszufinden, wie dessen Mitarbeiter und Servicenutzer Inklusion wahrnehmen. Nach mehreren Interviews wertet jede Organisation die Interviews aus und präsentierte ihre Ergebnisse auf der Partnerversammlung in Rethymno im September 2018.

## **Zusammenfassung und Evaluation der Lebensgeschichten**

**Frankreich.** Die Interviews fanden zwischen den Mitgliedern von Odyssee und der Zielgruppe von ADAV33 statt. Durch die Sammlung von Informationen und deren Zusammenstellung konnten positive Aspekte der Inklusion in der täglichen Arbeit hervorgehoben und Verbesserungsmöglichkeiten evaluiert werden.

**Deutschland.** Die Fragen richteten sich an Mitarbeiter und Kunden in Kindergärten. Bei der Analyse der Interviews wurden positive und negative Faktoren auf Fragen untersucht. Durch die Sammlung der Informationen konnten die Interviewer an der Behebung negativer Faktoren arbeiten und einen verstärkten Ansatz auf positive Faktoren setzen.

**Griechenland.** Der griechische Partner präsentierte uns zwei Videointerviews als Beispiele, die wir uns gemeinsam ansehen konnten. Die Interviewer waren vor Ort, um Feedback zu den Videos zu geben und Fragen des Publikums zu beantworten.

**Irland.** Über sechs Monate wurden 31 Personen interviewt, wobei sowohl die nonverbale als auch verbale Kommunikation untersucht wurden, um verschiedene Feedback-Möglichkeiten auszuloten. Eines der Hauptergebnisse der "Life Stories" war es, dass die Art der Kommunikation mehr Einfluss auf Gefühle hatte als Worte.

# Würde, Inklusion und Verschiedenheit

von Andrea Proniewicz

## Hintergrund

Im Rahmen der europäischen Konferenz *Regaining Europe - The Role of Youth Work in Supporting European Cohesion* (März 2019) wurde von Herrn Behrooz Motamed-Afshari ein Workshop veranstaltet. Sein Präsentation zu "Dignity, inclusion and diversity" veranschaulichte einen interessanten Ansatz zur Inklusion, der den Aspekt der Würde hervorhob und den Jugendarbeitern neue Ideen für inklusives Arbeiten bot. Hier eine kurze Zusammenfassung des Workshops:

**Weitere Information** über die **Konferenz sind hier zu finden:**

<https://www.jugendfuereuropa.de/ueber-jfe/projekte/RegainingEurope/>

und mehr zu **Mr. Afshari's Workshop:**

[https://www.jugendfuereuropa.de/downloads/4-20-4060/RegainingEurope\\_WorkshopignityDiversityInclusion\\_Behrooz\\_AFSHARI.pdf](https://www.jugendfuereuropa.de/downloads/4-20-4060/RegainingEurope_WorkshopignityDiversityInclusion_Behrooz_AFSHARI.pdf)

Würde liefert den Grundstein von Inklusion, da sie ein tief verwurzelter menschlicher Wunsch danach ist, das Selbstwertgefühl bestärkt zu sehen. Würde ist der Wunsch, gesehen, gehört und fair behandelt zu werden. Anerkennung und Verstanden zu werden bieten dem Individuum ein Gefühl von aufgehobenheit in dieser Welt.

Die Menschenwürde wurde als eine Art moralischer Bezugspunkt mit dem Wunsch nach Friedenserhaltung nach dem 2. Weltkrieg eingeführt. Die allgemeine Erklärung der Menschenrechte besagt: "Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren." Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union erklärt: "Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie muss respektiert und geschützt werden." Die Charta ist in den Grundgesetzen und Verfas-

sungen der 22 EU-Mitgliedstaaten integriert. Der Vertrag von Lissabon (2009) enthält die europäischen Werte wie: Achtung der Menschenwürde, Freiheit, Demokratie, Gleichheit, Rechtsstaatlichkeit und Achtung der Menschenrechte; einschließlich der Rechte von Angehörigen von Minderheiten.

Der Vertrag schafft eine rechtsverbindliche Struktur europäischer und internationaler Regelungen der Menschenwürde. Im Grundrechte-Bericht von 2018 wird jedoch darüber informiert, wie formale und rechtliche Ansätze zur Beseitigung struktureller Diskriminierung und Ungleichheit keine adäquate Umsetzung in der Praxis erfahren. Die europäische Jugendarbeit könnte dabei einen Weg aufzeigen, die Ursachen der Ungleichheit zu bewältigen, um eine substantielle Gleichstellung herbeizuführen.

Ein würdevolles Leben zu führen ist für jeden von uns von extrem hoher Wichtigkeit. Die Botschaft „Meine Identität wird akzeptiert und ich fühle mich einbezogen!“ ist besonders wichtig für Jugendliche, die aufgrund ihrer Hautfarbe, ihrer körperlichen Beschaffenheit oder ihrer Namensgebung diskriminiert werden. Inklusion wandelt Frustration in verbessertes Selbstwertgefühl um und Depression oder Stress zu Verantwortungsbewusstsein und Fürsorge.



## Wie können wir Würde fördern?

- Individuen mit Respekt behandeln
- Kulturelle Unterschiede annehmen und schätzen
- Das Recht der Jugendlichen auf Autonomie, Privatsphäre, Selbstbestimmung und Vertraulichkeit gewährleisten
- Grundlegende Menschenrechte für alle anwenden und achten
- Sich bewusst sein, dass Inkonsistenz in der Behandlung Einzelner zu Konflikten führt
- Alle angemessenen Anstrengungen unternehmen, sich der eigenen Vorurteile bewusst zu werden, um diese zu verringern
- Formelle und informelle Maßnahmen (z.B. einen Verhaltenskodex) zur Verhinderung diskriminierender Praktiken ergreifen
- Verurteilung der Diskriminierung bei allen Aktivitäten wahrnehmen

In seiner Power-Point-Präsentation bei dem Treffen in Bordeaux erörterte Shay Croke (ein junger autistischer Künstler), was für ihn Inklusion bedeutet.

Seine Idee erinnert uns daran, dass **Würde** absolut unerlässlich ist und Respekt erfordert:

***"Wir lernen gemeinsam, wenn andere Menschen zu uns kommen, dass diese verschiedene Hautfarben und eine andere Herkunft haben. Ich arbeite gerne mit anderen Menschen zusammen und sehe sie als Lehrer und Freunde. Wir sind alle Menschen dieser Welt."***







Diese Publikation ist das Ergebnis eines zweijährigen strategischen Partnerschaftsprojektes im Bereich der Erwachsenenbildung. Das Projekt wurde über das ERASMUS+ Mobilitätsprogramm kofinanziert. Für weitere Informationen über die ERASMUS+ Mobilitätsprogramme besuchen Sie bitte die offizielle europäische Webseite ERASMUS+ please visit [https://eacea.ec.europa.eu/erasmus-plus\\_de](https://eacea.ec.europa.eu/erasmus-plus_de) oder kontaktieren Sie die zuständige Nationalagentur ([https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/contact/national-agencies\\_de?field\\_nagencies\\_country\\_tid=330](https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/contact/national-agencies_de?field_nagencies_country_tid=330))

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.