



**MATERIALIEN:
FACTSHEETS, ÜBUNGEN,
CHECKLISTEN, ...**

**Internationale Jugendarbeit
inklusiv gestalten**

Inhaltsverzeichnis

Modul 1: Es ist normal, verschieden zu sein: Diversität und Inklusion als Chance für alle

- 1.0. **Einleitungsvideo** (Transkript)
- 1.1. **Factsheet:** Beispiele von Barrieren
- 1.2. **Factsheet:** Grundsätze der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)
- 1.3. **Übung:** Gesichter bemalen - Was ist Ausgrenzung und wie fühlt sie sich an?
- 1.4. **Factsheet:** Einstellungsbedingte Barrieren
- 1.5. **Übung:** Wo stehen Sie?
- 1.6. **Übung:** Applaus für Identitäten
- 1.7. **Übung:** Power Flowers

Modul 2: Schritt für Schritt zu einer Kultur der Inklusion

- 2.0. **Einleitungsvideo** (Transkript)
- 2.1. **Übung:** QUIZ "Wahr oder falsch" - Was wissen Sie über die Situation von Menschen mit Behinderungen?
- 2.2. **Übung:** Empathie und Dezentrierung des Selbst
- 2.3. **Factsheet:** Aspekte, die die Inklusivität einer Gruppe herausfordern können
- 2.4. **Checkliste:** Wie inklusiv ist unsere Arbeit?
- 2.5. **Factsheet:** 10 Grundsätze für die Kommunikation mit behinderten Menschen

Modul 3: Schritt für Schritt zu inklusiven Strukturen und Praktiken

- 3.0. **Einleitungsvideo** (Transkript)
- 3.1. **Factsheet:** Tipps zur Planung von Maßnahmen
- 3.2. **Factsheet:** Beispiele für Barrieren bei der Beteiligung an Aktivitäten
- 3.3. **Factsheet:** Barrierefreie Veranstaltungsorte
- 3.4. **Checkliste** zum Verständnis der Bedarfe der Teilnehmenden im Vorfeld eines Projekts
- 3.5. **Factsheet:** So erstellen Sie barrierefreie Anmeldeformulare
- 3.6. **Musterformulare** für die Erhebung von Informationen von den Teilnehmenden

Modul 4: Vielfältige Kommunikationswege nutzen

4.0. **Einleitungsvideo** (Transkript)

4.1. **Übungen** zur Sprachanimation

1. Wie geht's?/How are you?/Jak się masz?
2. Memory

4.2. **Factsheet:** Unterstützende Dienstleistungen und Technologien für barrierefreie Kommunikation und Information

1. Einfache und Leichte Sprache
2. Dolmetschen/ Sprachmittlung
3. Erstellung von Word-Dokumenten für Screenreader
4. Vorbereitung und Durchführung barrierefreier Präsentationen
5. Barrierefreie virtuelle Meetings
6. Barrierefreie Gestaltung von Websites und sozialen Medien
7. Barrierefreie Gestaltung von Videos und Podcasts

Modul 5: Ein inklusives Lernumfeld schaffen – Methoden und Abläufe anpassen

5.0. **Einleitungsvideo** (Transkript)

5.1. **Factsheet:** Dialogische Räume

5.2. **Factsheet:** Grundregeln für gute, unterstützende Dialoge

5.3. **Übung:** Reverse Engineering in fünf Schritten

5.4. **Factsheet:** Liste möglicher Varianten in den Komponenten einer Methode

5.5. **Factsheet:** Fünf Grundsätze für ein inklusives Lernumfeld

5.6. **Übung:** Wo haben Sie schlechte Praktiken entdeckt? Wie können Sie diese umkehren?

5.7. **Transfer:** Entwicklung eigener Aktivitäten zur praktischen Anwendung der Grundsätze

Modul 6: Vielfalt wertschätzen – Grenzen erkennen – Unterstützung sichern

6.0. **Einleitungsvideo** (Transkript)

6.1. **Checkliste:** Zusammenarbeit im Team

6.2. **Good practice-Beispiel:** Gemeinsamkeiten entdecken und Vorbehalte überwinden – Eine inklusive Jugendfreizeit in Kooperation von Behindertenhilfe und Jugendarbeit



1.0. Einleitungsvideo (Transkript):

Hallo und herzlich willkommen zum 1. Modul „Es ist normal, verschieden zu sein“. In diesem Modul werden wir mehr darüber erfahren, warum Diversität in der heutigen Gesellschaft so wichtig ist und warum es für Menschen mit Behinderungen schwierig ist, ihr Recht auf Chancengleichheit und Teilhabe durchzusetzen. Außerdem werden wir internationale Richtlinien und Rahmenwerke kennenlernen, die uns bei unserer Arbeit unterstützen können. Dieses Modul soll zum Nachdenken anregen und Fragen aufwerfen, zum Beispiel: „Was ist normal und warum ist Vielfalt so wertvoll?“

Die UN-Konvention über die Rechte der Menschen mit Behinderungen stellt einen konkreten Bezug zwischen den Rechten von Menschen mit Behinderungen und den allgemeinen Menschenrechten her. Die Konvention fordert einen Paradigmenwechsel dazu, wie Menschen mit Behinderungen wahrgenommen werden: weg von dem Bild passiver Pflegeempfänger*innen hin zu gleichberechtigten Individuen, die selbstständig Entscheidungen treffen können.

Das bedeutet, dass sich nicht einzelne Personen anpassen und verändern müssen, sondern die Gesellschaft als Ganze. Die UN-Konvention fordert Regierungen und Gesellschaften dazu auf, auch in der Bildung die Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen sicherzustellen.

Die UN-Konvention erinnert uns außerdem daran, wie wichtig es ist, die Fähigkeiten, Verdienste und Begabungen von Menschen mit Behinderungen anzuerkennen, den barrierefreien Zugang zu Informationen, Bildung und kulturellen Veranstaltungen sicherzustellen und das Recht der Personen zu respektieren, selbst über die eigene Wohnsituation, Partnerschaften und Lebensweisen zu entscheiden.

Modul 1

Normal gibt es nicht mehr, oder besser gesagt: Vielfalt ist die Norm! Wir alle erleben selbst tagtäglich irgendeine Art von Unterschiedlichkeit oder Beeinträchtigung. Wir nutzen Lesebrillen, nehmen Medikamente und brauchen eine Leiter, um in der Küche an die oberen Fächer heranzukommen. Physisch verändern sich unsere Körper jede Minute unseres Lebens und jeden Tag sind wir anders als zuvor.

Diese Vielfalt, merklich oder nicht, macht jeden von uns besonders. Jeder Unterschied gibt uns neue Einblicke, die uns inspirieren können und uns die Schaffung einer inklusiven und mitfühlenden Gesellschaft näher bringen, in der wir so geliebt und akzeptiert werden, wie wir sind.

Viel Spaß! :-)



1.1. Factsheet: Beispiele von Barrieren

Kategorie	Barrieren	Beispiele
Einstellungen	Negative Einstellungen	<ul style="list-style-type: none"> • Behinderung wird als geringerwertig, unvollständig, unvollkommen gesehen • Stereotypisierung, Verunglimpfung und Mobbing • Glaube, dass Behinderung das Ergebnis von Sünde ist
Kommunikation	Ineffektive Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> • Zu kleine Bilder und Materialien • Zu leises oder schnelles Sprechen • Zu schwieriger Sprachgebrauch • Alleinige Verwendung von Gestik ohne Sprechen (für sehbehinderte Menschen)
Barrierefreiheit	Nicht barrierefreie Gebäude	<ul style="list-style-type: none"> • Hohe Stufen, schmale Türen • Lange Wege zu den Toiletten • Mangelnde Privatsphäre • Fehlende Haltegriffe oder Geländer • Fehlende Textmaterialien in Braille oder Großdruck für blinde und sehbehinderte Menschen • Fehlen einer Gebärdensprach- oder Schriftverdolmetschung
Partizipation	Isolation	<ul style="list-style-type: none"> • Fehlende Einladung an Menschen mit Behinderungen, sich zu bewerben • Generell fehlende Einladung an Menschen mit Behinderungen • Diskriminierende Regeln, zum Beispiel „Bewerber*innen müssen körperlich fit sein“, selbst wenn dies für eine Aktivität nicht nötig ist • Zu weit entfernte Besprechungsorte

1.2. Factsheet: Grundsätze der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK)



Die UN-Behindertenrechtskonvention fordert einen Paradigmenwechsel, der behinderte Menschen nicht mehr als Objekte der Fürsorge, sondern als gleichberechtigte und selbst entscheidende Individuen betrachtet. Ihr Ausgangspunkt ist die Ausgrenzung und Diskriminierung behinderter Menschen. Um dem zu begegnen, orientiert sie sich an der Aufhebung von Partizipationshindernissen, um so die Inklusion behinderter Menschen zu ermöglichen. Behinderte Menschen sind nach dem Verständnis der UN-BRK „Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in der Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können“¹. Ausgehend davon sind es nicht die einzelnen Menschen, sondern die Gesellschaft, die sich anpassen und verändern muss. Die UN-Behindertenrechtskonvention fordert von Staat und Gesellschaft, die Inklusion und Partizipation behinderter Menschen auch im Bildungsbereich sicherzustellen.

Neben Inklusion und Partizipation als wichtigen Prinzipien, gibt die UN-BRK weitere zu beachtende Grundsätze vor. Staatliche Politik und die konkrete Umsetzung ihrer Vorgaben in Strategien, Förderprogrammen und geförderten Maßnahmen müssen sich an der Würde des Menschen orientieren. Sie müssen die individuelle Autonomie und das Recht respektieren, eigene Entscheidungen zu treffen sowie den Grundsatz der Nichtdiskriminierung. Behinderte Menschen müssen in ihrer Unterschiedlichkeit respektiert und als Teil der menschlichen Vielfalt und der Menschheit akzeptiert werden. Weiter sind die Grundsätze der Chancengleichheit, der Barrierefreiheit und der Gleichberechtigung von Männern und Frauen zu beachten. Zu respektieren sind die sich entwickelnden Fähigkeiten behinderter Kinder und ihr Recht auf Wahrung ihrer Identität².

¹ Vgl. Art. 1 Satz 2 UN-Behindertenrechtskonvention.

² Vgl. Art. 3 UN-Behindertenrechtskonvention

Die UN-BRK konkretisiert die Menschenrechte für behinderte Menschen. Für die Internationale Jugendarbeit sind u.a. das Recht auf Bildung (Art.24) und auf Teilhabe am kulturellen Leben, Erholung, Freizeit und Sport (Art. 30) unmittelbar anwendbar. Artikel 24 basiert auf den grundlegenden Prinzipien des Rechts auf Bildung aus dem Internationalen Pakt über die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte³. Unter Berücksichtigung der inhaltlichen Weiterentwicklung des Rechts auf Bildung regelt er die Orientierung an einem inklusiven Bildungsverständnis und fordert dessen Umsetzung ein. Ein inklusives Bildungssystem schließt behinderte Menschen nicht vom allgemeinen System aus. Es setzt die Grundsätze der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung für alle behinderten Menschen, gleich welchen Geschlechts, welchen Alters und welcher Beeinträchtigung gest. Es regelt, dass behinderten Menschen der Zugang nicht aufgrund ihrer Behinderung verwehrt werden darf und Nachteilsausgleiche und Unterstützungsmöglichkeiten geschaffen werden, die dem Individuum eine erfolgreiche Bildung ermöglichen. Fachkräfte werden geschult, um ein Bewusstsein für Behinderungen zu entwickeln und eine barrierefreie Kommunikation und Didaktik zu nutzen. Dies gilt für alle Bildungsbereiche – auch das lebenslange und non-formale Lernen. Über den Grundsatz der Gleichberechtigung entfalten diese Grundsätze ihre Wirkung auch für andere benachteiligte Gruppen und das allgemeine Angebot.

Da die Internationale Jugendarbeit ihre Bildungsangebote häufig im kulturellen, Freizeit- und Erholungsbereich und im Sport einbettet, ist auch Artikel 30 der UN-BRK ein wichtiger Bezugspunkt. Wichtige Aspekte sind die Teilhabe am kulturellen Leben und der barrierefreie Zugang zu kulturellen Angeboten und deren medialen Vermittlung (z.B. Erinnerungskultur), die Schaffung von Möglichkeiten, das eigene kreative und künstlerische Potential zu entdecken, zu entwickeln und auszuschöpfen (z.B. Musik-, Tanz-, Theaterworkshops) sowie die gleichberechtigte Teilnahme an Erholungs-, Freizeit- und Sportaktivitäten (z.B. Bildungsreisen, inklusive Reiseangebote, internationale inklusive Sportfeste).

Quelle: IJAB (Hrsg.) (2017): VISION:INKLUSION Eine Inklusionsstrategie für die Internationale Jugendarbeit, 17-18.

³ Vgl. Art. 13 Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR) General Comment No. 13: The Right to Education (1999)



1.3. Übung: Gesichter bemalen -

Was ist Ausgrenzung und wie fühlt sie sich an?

Wie fühlt es sich an, ausgegrenzt zu werden? Waren Sie je in einem öffentlichen Raum, wo Sie sich ausgegrenzt oder so anders gefühlt haben, dass Leute Sie angestarrt haben? Ziel dieser Übung ist es, Sie die Folgen eines „Andersseins“ spüren zu lassen, um Sie so für Diskriminierung (aufgrund von Rasse, Behinderung oder anderen Faktoren) zu sensibilisieren, Ihr Verständnis zu fördern und eine Reflexion über Ausgrenzung anzustoßen.

Sie können diese Übung alleine oder in Gruppen beliebiger Größe durchführen (am besten jedoch mit kleineren Gruppen von maximal vier Personen). Sie brauchen Kinderschminke und einen öffentlichen Raum, der von Menschen besucht wird, die mit Ihrer Arbeit oder Ihrem Umfeld nichts zu tun haben (beispielsweise ein Geschäft).

Ermutigen Sie die Teilnehmenden zunächst, ihre Gesichter zu bemalen. Wenn Sie genügend Teilnehmende haben, könnten Sie sich auch in einige Akteur*innen mit bemalten Gesichtern und einige Beobachter*innen mit nicht bemalten Gesichtern aufteilen. Informieren Sie die Teilnehmenden, dass sie die Übung ernst nehmen und versuchen sollten, sich normal zu verhalten. Wenn sie diese Übung als eine Art Verkleidungsspiel behandeln, geht ihre volle Wirkung verloren. Nehmen Sie die Teilnehmenden zum gewählten öffentlichen Raum und ermutigen Sie sie, mit den Menschen dort zu interagieren.

Sobald sie für das Debriefing in einen sicheren Raum zurückgekehrt sind, könnten Sie ihnen (und auch sich selbst) die folgenden Fragen stellen:

- Wie hat es sich angefühlt, anders zu sein?
- Wie haben die anderen Menschen reagiert?
- War dieses Erlebnis anders als Ihre „gewöhnliche“ Erfahrung? Wenn ja, inwiefern?
- Was sagt Ihnen das über Inklusion und Ausgrenzung?
- Wie verstehen Sie die Ausgrenzung von Menschen aufgrund von einer Behinderung?
Nennen Sie bitte Beispiele.
- Glauben Sie, dass alle Menschen mit Behinderungen Ausgrenzung so erfahren, wie Sie das heute getan haben? Warum oder warum nicht?
- Welche Dinge oder Barrieren grenzen Menschen mit Behinderungen aus?

Quelle: SALTO-YOUTH Inclusion ID Booklet: Ideas for Inclusion and Diversity (2006) (bearbeitet).

1.4. Factsheet: Einstellungsbedingte Barrieren



Einstellungsbedingte Barrieren liegen vor, wenn Denkansätze oder Gefühle zu Verhaltensweisen führen, die Menschen mit Behinderungen in ihrem Potenzial für ein selbstbestimmtes Leben einschränken.

Herabwürdigende Einstellungen

- Betrachtung von Menschen aus der alleinigen Perspektive ihrer Behinderung
- Versäumnis, die gesamte Persönlichkeit zu würdigen
- Annahme, dass sich alles im Leben behinderter Menschen um ihre Behinderung dreht: Emotionen, Beziehungen, Arbeit und Wahlmöglichkeiten
- Handeln, als hätten Menschen mit Behinderungen keine Emotionen oder Sexualität, aber durchweg intellektuelle Einschränkungen und/oder nicht die Fähigkeit oder den Wunsch, selbstbestimmte Entscheidungen zu fällen
- kein direktes Ansprechen behinderter Personen oder Sprechen über sie in ihrer Gegenwart
- Vermeidung von Augenkontakt

Verallgemeinernde Einstellungen

- Leugnung der Individualität von Menschen, weil sie Behinderungen haben
- Unterstellung, dass eine Person für alle anderen Menschen mit Behinderungen steht (oder genauso ist wie alle anderen Menschen mit Behinderungen)
- Unterstellung, dass eine Person mit einer Behinderung unweigerlich auch andere Behinderungen hat (zum Beispiel die Annahme, dass jemand mit einer Sprachbehinderung automatisch auch eine Lernschwierigkeit hat)
- Versäumnis, die bestehende Vielfalt an Behinderungen und die Vielfalt der Menschen, denen eine bestimmte Behinderung gemeinsam ist, anzuerkennen

- Suche nach einer Pauschalantwort, wie man mit Menschen mit Behinderungen am besten interagiert, ohne die Individualität jeder einzelnen Person auf ihrem eigenen Weg und in ihrer eigenen Identität anzuerkennen

Entmündigende Einstellungen

- Unterstellung, dass Menschen mit Behinderungen nicht wissen können, was für sie am besten ist
- Versäumnis, Menschen mit Behinderungen zuzuhören
- Aufzwingen von Hilfe statt einfacher Angebote, wodurch Menschen die Kontrolle entzogen wird
- Vorbehalt von Kompetenzen und/oder Informationen, die einer behinderten Person selbstbestimmte Entscheidungen ermöglichen würden
- Konsequente Beschäftigung von Menschen ohne Behinderung, um soziale Dienste für Menschen mit Behinderung zu konzipieren und managen
- Verwenden oppressiver Sprache
- Gleichsetzung von „krank“ mit „schlecht“, wie dies Begriffe wie „das macht mich krank“, „kranken an“, „Spast“ oder „bist du behindert?“ nahelegen

Isolierende Einstellungen

- Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen nur für Dienste für behinderte Menschen
- Unterstellung, dass alle Menschen mit Behinderungen nur Arbeit suchen, die mit ihrer Behinderung in Zusammenhang steht
- Glaube, dass Menschen mit Behinderungen ausschließlich mit anderen behinderten Menschen arbeiten, leben oder lernen sollten
- barrierefreie Gestaltung nur einiger, nicht aller Aktivitäten

Bevormundende Einstellungen

- Stellung geringerer Erwartungen an Menschen mit Behinderungen oder ihre Beauftragung mit zu einfachen Aufgaben
- verbale Abschwächung negativen Feedbacks aus Besorgnis über die Reaktion behinderter Menschen
- Fällung von Entscheidungen im Namen von behinderten Menschen, um sie vor Fehlern oder schlechten Entscheidungen zu „schützen“
- ausschließliche Kanalisierung von Menschen mit Behinderungen in bestimmte Berufsbereiche

Ausgrenzende Einstellungen

- Vermeidung oder Vergessen einer Begrüßung durch Handdruck
- Versäumnis, eine behinderte Person in soziale oder Arbeitsaktivitäten einzubeziehen
- Wahl von Aktivitäten oder Treffpunkten, die nicht barrierefrei sind (kein Lift, keine rollstuhlgerechten Toiletten oder Badezimmer, keine Gebärdensprachdolmetscher*innen usw.)
- ausschließliche Bitte um Stellungnahmen behinderter Menschen, wenn es sich um Fragen der Behinderung handelt; fehlende Einsicht, dass Menschen mit Behinderungen zur gleichen Spannweite an Themen gleich wertvolle Meinungen und Erfahrungen haben wie man selbst

Quelle: Shout Out to Disabled People – Overcoming Ableism, by Dia Sutton, abrufbar unter: <http://www.evancarmichael.com/Human-Resources/3398/Shout-Out-to-the-Disabled-- Overcoming-Ableism.html> (bearbeitet und übersetzt).

1.5. Übung: Wo stehen Sie?



Lernziele:

- Nachdenken über Fragen zu Jugendlichen mit Behinderungen und Inklusion
- Verständnis der Komplexitäten von Inklusion und Barrierefreiheit
- Eröffnung verschiedener Blickweisen auf Behinderung unter Teilnehmenden
- Respekt auch für abweichende Standpunkte anderer
- Entwicklung von Empathie und Einblicke in ihre Grenzen
- Entwicklung und Anwendung von Argumentationsfertigkeiten

Anleitung

(diese ist für behinderte Teilnehmende entsprechend anzupassen):

1. Beschriften Sie zur Vorbereitung zwei Poster: eines mit „Stimme zu“ und das andere mit „Stimme nicht zu“. Hängen Sie die Poster an entgegengesetzten Wänden des Raums auf, sodass Teilnehmende dazwischen in einer geraden Linie stehen können. (Malen Sie eine solche Linie eventuell mit Kreide auf den Boden, oder spannen Sie ein Stück Schnur.) Wenn in Ihrer Gruppe Rollstuhlfahrer*innen sind, können Sie vorschlagen, dass sie ihre eigenen Karten mit „Stimme zu“ (grün) und „Stimme nicht zu“ (rot) verwenden, sodass sie die Karten hochheben können, statt sich zwischen den beiden Postern zu bewegen.
2. Erklären Sie, dass Sie eine Reihe von Aussagen vorlesen werden, mit denen Teilnehmende mehr oder weniger einverstanden sein werden. Für heterogene Gruppen (oder auch generell) ist es hilfreich, die einzelnen Aussagen groß auf einem Flipchart aufzuschreiben oder sie auf eine Leinwand zu projizieren.
3. Deuten Sie auf die beiden Extrempositionen, d. h. die Poster mit „Stimme zu“ und „Stimme nicht zu“. Erklären Sie, dass Teilnehmende jeweils eine beliebige Position entlang der (imaginären) Linie einnehmen können, aber versuchen sollten, sich möglichst nah an anderen aufzustellen, deren Ansichten fast deckungsgleich sind. Während

Modul 1

Teilnehmende ihre Position finden, kann eine kurze Diskussion stattfinden! Die (neutrale) Mittelposition an der Linie ist nicht zulässig.

4. Lesen Sie die Aussagen nacheinander vor. Lassen Sie Teilnehmende diese kurz diskutieren.
5. Regen Sie eine Reflexion und Diskussion an. Fragen Sie diejenigen, die sich an den äußeren Enden der Linie positioniert haben, warum sie diese Extrempositionen eingenommen haben. Fragen Sie jemanden nahe der Mitte, ob ihre Position bedeutet, dass sie zur betreffenden Aussage keine starke Meinung hat oder dass ihr dazu Wissen fehlt.
6. Lassen Sie die Teilnehmenden ihre Positionen wechseln, während sie den einzelnen Kommentaren zuhören.
7. Bringen Sie die Gruppe zur Nachbereitung wieder zusammen, nachdem Sie alle Aussagen durchgegangen sind.

Hinweis:

Wenn Sie diese Übung alleine durchführen, überlegen Sie Ihre Haltung zu den einzelnen Aussagen sorgfältig, ehe Sie zur nächsten Aussage gehen. Fragen Sie sich, ob und warum Sie den Aussagen jeweils eher zustimmen oder sie eher ablehnen. Wenn möglich, schreiben Sie Ihre eigenen Argumente für und wider die einzelnen Aussagen auf. Betrachten Sie anschließend die nachbereitenden Fragen.

Nachbereitung:

- Wie haben Sie sich während der Übung gefühlt?
- War es schwierig, zu einer Entscheidung zu kommen? Warum?
- Was hat Ihnen geholfen, Ihre Position festzulegen – Emotionen, Fakten, Argumente?
- Haben Sie Ihre Position während der Diskussion geändert? Warum?

Modul 1

- Waren Sie an irgendeinem Punkt dieser Übung überrascht?
- Warum glauben Sie, haben wir diese Übung durchgeführt?

Teamende sollten die Lernziele der Übung erklären und die Diskussion mit dem Thema Inklusion und den Realitäten in Bezug setzen, mit denen behinderte Jugendliche konfrontiert sind.

Aussagen:⁴

Der Schutz junger Menschen mit Behinderungen ist eine staatliche Pflicht.

- Jugendliche mit Behinderungen brauchen Ermutigung vonseiten ihrer Familien und der Jugendarbeit, damit sie sich für „Mainstream“-Jugendaktivitäten anmelden.
- Eine vollständige Barrierefreiheit ist unerreichbar.
- Fachkräfte der Jugendarbeit brauchen spezifische Kompetenzen, um die Inklusion junger Menschen mit Behinderungen zu erreichen.
- Wenn eine heterogene Gruppe ein Gender-Projekt bearbeitet, verwandelt sich das Projekt in eine Lernerfahrung über Behinderungen statt in eine über Gender.
- Ein genereller Ansatz für die Bekämpfung von Diskriminierung reicht bei der Arbeit mit heterogenen Gruppen aus, weil Jugendliche mit Behinderungen mit ähnlichen Ausgrenzungen konfrontiert sind wie Jugendliche aus LGBT-, Roma-, Flüchtlings- oder Migrantengemeinschaften.
- Liebe kann alle Probleme lösen.

⁴ Hinweis an Teamende: Die Aussagen sind absichtlich ambivalent gehalten, um verschiedene oder kontrastierende Perspektiven herauszustellen.

Alternativaussagen:

- Jugendliche mit Behinderungen möchten uns nichts über ihre Bedürfnisse nach Barrierefreiheit mitteilen, und deshalb können wir sie nicht integrieren.
- Fachkräfte der Jugendarbeit haben Angst vor einer Arbeit mit behinderten Jugendlichen.
- Jugendliche mit Behinderungen zu sehen inspiriert Teilnehmende, ihre eigenen Herausforderungen zu überwinden.
- Es ist schwierig, überhaupt einen Veranstaltungsort für eine internationale Jugendaktivität zu finden, und einen barrierefreien Veranstaltungsort für Jugendliche mit Behinderungen zu finden ist unmöglich.

Diese Aussagen lassen sich entsprechend dem Gruppenprofil oder dem Kontext anpassen. Im Allgemeinen sollten sechs oder sieben Aussagen ausreichen. „Liebe kann alle Probleme lösen“ sollte als letzte Aussage vorgestellt werden, um Spannungen abzubauen.

Basierend auf: COMPASS-Handbuch zur Menschenrechtserziehung, <https://www.coe.int/en/web/compass>

1.6. Übung: Applaus für Identitäten



Lernziel:

Anerkennung, dass ein Mensch mehr ist als ein Etikett oder eine wahrgenommene Rolle (zum Beispiel, dass Jugendliche mehr sind als Jugendliche mit Behinderungen).

Jeder erhält zwei leere Blätter Papier. Teilnehmende werden aufgefordert, zwei ihrer Identitäten aufzuschreiben (**eine Identität pro Blatt**). Es können beliebige Identitäten gewählt werden, beispielsweise Psycholog*in, Japaner*in, Mutter, jemand, der das Meer mag usw. Bitten Sie die Teilnehmenden, ihre beschrifteten Blätter an die Teamenden zurückzugeben.

Die Teamenden lesen die einzelnen Identitäten nacheinander vor und bitten die Teilnehmenden aufzustehen⁵, wenn sie sich in der betreffenden Beschreibung erkennen. Ob sie aufstehen oder nicht, sollte sich danach richten, wie sie zur jeweiligen Identität stehen, nicht wie die „Realität“ aussieht. Sind Teilnehmende beispielsweise tatsächlich britisch, meinen aber nicht, dass dies ein wichtiger Teil ihrer Identität ist, sollten sie nicht aufstehen. Andererseits kann eine weibliche Teilnehmende aufstehen, wenn die Teamenden „Mann“ vorlesen und die Teilnehmende dies als Teil ihrer Identität empfindet.

Die Teilnehmenden, die sitzen bleiben, werden aufgefordert, den Stehenden laut zu applaudieren. Die Teamenden können die Gruppe zu Kommentaren einladen, falls erforderlich.

⁵ Adaptieren Sie diese Aktivität für Menschen mit eingeschränkter Mobilität. Alternativen sind: eine Karte hochhalten, sich nach vorne bewegen usw.

1.7. Übung: Power Flowers



Füllen Sie eine Power Flower aus, um Überlegungen zu Vor- und Nachteilen, Diskriminierung und Privilegien anzustoßen. Ziel der Übung ist es, solche Identitätskategorien zu bestimmen, die soziale Privilegien genießen, und uns in diesem Rahmen selbst zu verorten.

Laden Sie das Bild der Power Flower herunter und drucken Sie es aus oder zeichnen Sie Ihre eigene Machtblume auf ein Blatt Papier. Tragen Sie in die inneren Blütenblätter verschiedene Identitätskategorien ein (z. B. Hautfarbe, Gender, Sexualität, Behinderung). Nutzen Sie die mittleren Blütenblätter, um die Dimensionen Ihrer persönlichen Identität einzutragen (z. B. weiß, Cis-Mann, schwul, gehörlos). Tragen Sie schließlich die sozialen Identitäten ein, die in der Gesellschaft eine privilegierte Stellung genießen.

Download einer Power Flower: <http://lgbtq2stoolkit.learningcommunity.ca/wp/wp-content/uploads/2014/12/Power-Flower.pdf>

Aspekte für die Auswertung der eigenen Power Flower:

1. In welchem Bezug stehen die eigenen sozialen Identitäten im Vergleich zu solchen, die gesellschaftliche Privilegien genießen?
2. Treffen manche dieser Identitäten auf Sie zu?
3. Was lernen wir aus dieser Übung über Unterdrückung und Machtstrukturen?
4. Wer hat Macht und wer nicht?



2.0. Einleitungsvideo (Transkript):

Hallo und herzlich willkommen zum 2. Modul „Der Weg zur Inklusionskultur“. :-) Hier werden wir lernen, wie man bei der Arbeit mit jungen Menschen mit und ohne Behinderung in jeder Situation inklusiv ist.

Inklusion bedeutet mehr als nur Handbücher, Empfehlungen und Richtlinien zu lesen. Wir müssen Menschen mit Behinderungen zuhören. Dieses wertvolle Wissen und die unterschiedliche Herangehensweise an das Leben, die Fähigkeit, mit den eigenen Mitteln Beeindruckendes zu schaffen, kann Ihnen helfen, sich selbst eine offenere Herangehensweise anzueignen, auch in Bezug auf die Arbeit mit Jugendlichen aus unterschiedlichen Lebensumständen.

Sie werden mehr über das Organisieren und Durchführen internationaler Jugendbegegnungen lernen und darüber, wie wir durch Ausprobieren, Reflexion und Lernerfahrungen einzigartige Lösungen finden, ohne dabei zu vergessen, dass wir alle Expert*innen unserer eigenen Bedürfnisse sind. Ihnen wird außerdem bewusstwerden, dass junge Menschen weniger durch Vorträge, sondern vielmehr durch Lernerfahrungen lernen, bei denen sie selbst herausfinden können, was sie möchten und brauchen.

Inklusion bedeutet, alle Formen der Vielfalt zu akzeptieren und wertzuschätzen sowie zu lernen, die mangelnde Barrierefreiheit unserer Welt als Chance für Veränderung zu begreifen. Nur mit einem proaktiven, mutigen Ansatz und dadurch, dass wir uns darauf einlassen zuzuhören, zu lernen und uns neuen Herausforderungen zu stellen, können wir eine inklusive Gesellschaft schaffen.

Wir werden herausfinden, warum es so wertvoll ist, aus den Erfahrungen anderer zu lernen, wie wir in einer Gruppe unterschiedlicher Menschen einen inklusiven Ansatz verfolgen können und wie wir uns anderen gegenüber freundlich, respektvoll und hilfsbereit verhalten können – immer und überall.

Viel Spaß! :-)



2.1. Übung: QUIZ “Wahr oder falsch”

Was wissen Sie über die Situation von Menschen mit Behinderungen?

Spielen Sie das Quiz mit Ihrer Gruppe oder für sich selbst online unter: <https://t1p.de/quizz>

1. Wer im Rollstuhl sitzt, kann nicht laufen.

FALSCH

Einige Menschen, die einen Rollstuhl nutzen, können durchaus laufen, aber ihre Kraft ist begrenzt, sodass sie einen Rollstuhl benutzen, um längere Strecken zurückzulegen. Sie werden als "gefähige Rollstuhlfahrer" bezeichnet.

Von Multipler Sklerose über chronisch obstruktive Lungenerkrankungen bis hin zu chronischer Müdigkeit gibt es eine Reihe von Erkrankungen, bei denen jemand einen Rollstuhl nutzt. Einige Personen, die Rollstühle nutzen, bevorzugen möglicherweise im Seminarraum oder in einem Restaurant andere, bequemere Stühle.

2. 90% aller blinden Menschen haben eine Restsicht.

WAHR

Behinderung ist ein breites Spektrum: In Nordamerika und den meisten europäischen Ländern wird Blindheit als Sehschärfe (Sehvermögen) von 20/200 (6/60) oder weniger im besseren Auge mit bestmöglicher Korrektur definiert. Dies bedeutet, dass eine rechtlich gesehene blinde Person 6,1 m von einem Objekt entfernt stehen müsste, um es - mit Korrekturlinsen - mit der gleichen Klarheit zu sehen, wie eine "normal" sehende Person aus 61 m Entfernung.

3. "Behindert" ist ein negatives Wort. Es ist immer besser zu sagen "Person mit einer Behinderung".

FALSCH

Es gibt zwei Perspektiven zur Selbstdefinition:

1. Person mit einer Behinderung - "Meine Behinderung besitzt mich nicht. Ich besitze sie. Meine Identität steht an erster Stelle."
2. Eine behinderte Person - "Meine Behinderung definiert mich als Person. Es ist ein untrennbarer Teil meiner Identität."

Wie verhalten?

Verwenden Sie sowohl die „Person zuerst-Sprache“ (Person mit einer Behinderung) als auch die „Identität zuerst-Sprache“ (behinderte Person). Bevorzugen Sie aber, wenn möglich, den Begriff, mit dem die Person selbst angesprochen werden möchte.

Modul 2

4. Die meisten Menschen mit Zerebralparese (Spastik) sind weniger intelligent als die allgemeine Bevölkerung.

FALSCH

Zerebralparese beeinflusst nicht die Intelligenz einer Person. Manchmal kann eine Person jedoch eine Zerebralparese und gleichzeitig eine andere Behinderung haben, z. B. eine Entwicklungsstörung, die sich auf die Funktionsweise des Gehirns auswirkt.

5. Menschen mit Behinderungen brauchen immer Hilfe.

FALSCH

Viele Menschen mit Behinderungen kommen gut alleine zurecht.

Wenn Sie eine behinderte Person unterstützen möchten:

- Fragen Sie zuerst, ob Hilfe benötigt wird.
- Stellen Sie sicher, dass Sie verstehen, was benötigt wird.
- Sprechen Sie direkt mit der Person und nicht über eine andere Person, z. B. einen Gebärdensprachdolmetscher.
- Haben Sie keine Angst, einen Fehler zu machen.
- Vertrauen Sie Ihrem gesunden Menschenverstand und einer positiven Einstellung.
- Sie wissen nicht, was Sie tun oder sagen sollen? Fragen!
- Sie haben einen Fehler gemacht? Entschuldigen, korrigieren, lernen und weitermachen.

6. Wenn Sie einer Person helfen, die einen Begleithund benutzt, ist es in Ordnung, den Hund zu streicheln.

FALSCH

Aus Sicherheitsgründen muss ein Hund während der Arbeit wachsam und ungestört sein. Vermeiden Sie es, den Hund wie ein Haustier zu behandeln.

7. Der Begriff „besondere Bedarfe“ (als Synonym für Behinderung) wird nicht empfohlen.

WAHR

In einer inklusiven Gesellschaft werden die Bedarfe von Menschen mit Behinderungen als integraler Bestandteil der sozialen und wirtschaftlichen Ordnung verstanden und sind darum nicht „besonders“. Auch die UN-Behindertenrechtskonvention erwähnt keine "besonderen Bedarfe". Der Begriff betont außerdem Fähigkeiten und Hierarchien und kann auch eine negative Konnotation haben ("besonderer" Bus).

Sagen Sie stattdessen „Anforderungen an die Barrierefreiheit“ oder „Bedarfe hinsichtlich der Zugänglichkeit“.

Modul 2

8. In einer aktuellen Studie zu inklusiver Mobilität in der EU gaben 29% der Teilnehmenden (Studierende mit Behinderungen, die im Rahmen von Erasmus+ Programmen im Ausland studiert haben) an, dass sie die Universitäten nicht über ihre Behinderung informieren.

WAHR

Das kürzlich durchgeführte EPFIME-Projekt hat gezeigt, dass 29% der Studierenden mit Behinderungen die Hochschuleinrichtungen nicht über ihre Behinderung informierten. Die häufigsten Gründe, warum die Studierenden ihre Behinderung nicht offenlegten, sind: Sie wurden von der Einrichtung nicht danach gefragt (39%), sie waren der Meinung, dass dies nicht wichtig sei (34%), sie wollten nicht stigmatisiert werden (25%) (EPFIME, 2020).

9. Die EPFIME-Studie zeigt auch, dass etwa ein Viertel der Teilnehmenden mit Autismus (einer unsichtbaren Behinderung) ihre Behinderung nicht offenlegen, wenn sie sich auf ihren Auslandsaufenthalt vorbereiten.

FALSCH

Es ist sogar fast die Hälfte der Studierenden mit Autismus (48%), die ihre Behinderung bei der Vorbereitung ihres Auslandsaufenthaltes nicht angibt. Auch jeder dritte Studierende mit psychischen Problemen, ADHS, Legasthenie und Dyskalkulie gab seine Behinderung nicht vor dem eigentlichen Austauschzeitraum bekannt (EPFIME, 2020).

10. Die Mehrheit der Menschen mit Hörverlust nutzt Gebärdensprache.

FALSCH

In der EU beträgt die Zahl der Menschen mit Hörverlust mehr als 55 Millionen (Shield, 2006). Die Zahl der Nutzer von Gebärdensprachen liegt in der EU aber nur bei schätzungsweise 750.000 bis 1 Million. Im Durchschnitt machen Nutzer von Gebärdensprachen etwa 0,1% der Gesamtbevölkerung in den einzelnen Ländern aus“ (Daten des InSign-Projekts der Europäischen Gehörlosenunion).

11. Die UN-Behindertenrechtskonvention sieht vor, dass in allen Angelegenheiten, die Kinder betreffen, das Wohl der Familie des Kindes im Vordergrund stehen sollte.

FALSCH

Artikel 7 der UN-Behindertenrechtskonvention sieht vor, dass „bei allen Maßnahmen in Bezug auf Kinder mit Behinderungen das Wohl **des Kindes** im Vordergrund steht“ (UN-CRPD).

Modul 2

12. Menschen mit Hörverlust mögen keine Musik, Theater und Filme.

FALSCH

Viele Filme und Fernsehsendungen sind mit Untertiteln versehen (in Industrieländern). Einige Theater bieten spezielle Aufführungen an, die in Gebärdensprache gedolmetscht werden. Die Art und der Grad des Hörverlusts sowie das Alter einer Person, in dem sie die Hörbehinderung entwickelte, beeinflussen die musikalische Wertschätzung.

13. "Fragen, nicht vermuten" lautet die wichtigste Regel bei der Interaktion mit Menschen mit Behinderungen.

WAHR

Alle Behinderungen sind sehr unterschiedlich und die Erfahrung einer behinderten Person (auch bei derselben Art von Beeinträchtigung) unterscheidet sich stark von den Erfahrungen einer anderen behinderten Person. „Nichts über uns ohne uns“ ist auch das Prinzip der inklusiven Teilhabe von Menschen mit Behinderungen.

Autorin: Karina Chupina

Verwendete Quellen:

- UN OHCHR, UN DESA, UNDP, WHO, ILO
- UN CRPD
- <https://www.crippledscholar.com>
- www.museumofdisability.org
- <https://www.ucan2magazine.co.uk/content/common-misconceptions-disability>
- <https://www.visitbritain.org/business-advice/make-your-business-accessible>
- Van Hees V., Montagnese D. (2020). Schaffung eines durchdachten politischen Rahmens für integrative Mobilität in ganz Europa (EPFIME) „Mobilitätsprogramme für Studierende mit Behinderungen integrativer gestalten: Forschungsbericht über integrative Mobilität“, Support Center Inclusive Higher Education (SIHO).

2.2. Übung: Empathie und Dezentrierung des Selbst



Es werden Gruppen von **vier oder fünf Personen** gebildet. Jede Person tritt auf ein Blatt Papier, und die links danebenstehende Person malt einen Kreis um ihre Füße. Anschließend gehen alle Teilnehmenden einen Platz nach rechts und malen auf das entsprechende Blatt ihre Antworten auf verschiedene Fragen über die Person, deren Füße sie eben eingekreist haben.

Die Fragen lauten:

Was wäre diese Person, wenn sie

- eine Obstsorte wäre?
- ein Zimmer in einem Haus wäre?
- ein Fahrzeug wäre?
- eine Musikrichtung wäre?

Ziel dieser Übung ist es zu **prüfen, wie sich Menschen in einer Gruppe gegenseitig wahrnehmen, und sich aus der Perspektive anderer zu verstehen.**

2.3. Factsheet:

Aspekte, die die Inklusivität einer Gruppe herausfordern können



Technische oder Barrierefreiheit betreffende Herausforderungen

- **Unerwartete Situationen:** Teilnehmende informieren Sie über ihre Zugangsbedürfnisse auf der Grundlage ihrer bisherigen Erfahrungen. Die Aktivitäten, mit denen sie konfrontiert werden, können jedoch unerwartete Szenarien enthalten, bei denen ihre Barrierefreiheit nicht gewährleistet ist.
- **Kollidierende Bedürfnisse für Barrierefreiheit:** Manchmal kann eine Anpassung, die sie für eine Person vornehmen, eine andere Person einschränken. So bevorzugen Teilnehmende mit eingeschränkter Sehfähigkeit akustische Informationen, Teilnehmende mit eingeschränkter Hörfähigkeit jedoch visuelle Informationen. Die Geräuschkulisse durch das Schriftdolmetschen, das einer hörgeschädigten Person helfen soll, kann Teilnehmende mit Autismus irritieren. In diesem Fall sollte die Geräuschquelle in einen anderen Teil des Raums verlegt werden. Gemeinsam mit den Teilnehmenden sollten Sie einen Kompromiss dazu finden, wo sie Platz nehmen. Falls Sie sich unsicher sind, können Sie zunächst mit einfachen Änderungen für mehr Barrierefreiheit beginnen und nach einem ersten Vertrauensaufbau Schritt für Schritt weitere Maßnahmen vornehmen. Hierbei ist es wichtig herauszufinden, wie in einer gegebenen Situation die Bedürfnisse aller Teilnehmenden befriedigt werden können. Gehen Sie nicht davon aus, dass Teilnehmende mit Behinderungen Erfahrung damit oder Kenntnisse darüber haben, wie Teilnehmende mit anderen Beeinträchtigungen am besten integriert werden können, noch dass Teilnehmende mit der gleichen Beeinträchtigung alle dieselbe Anpassung wünschen, um teilnehmen zu können. Sprechen Sie einzeln mit allen Teilnehmenden, um herauszufinden, was für sie am besten ist.
- **Umgebung:** Sie können die physische Umgebung, in der Ihre Aktivität stattfindet, nicht immer beeinflussen. Vielleicht befinden sich zusätzliche Gruppenräume im Untergeschoss und zwei Mitglieder der Gruppe können keine Treppen steigen. Das könnte eine Herausforderung für eine heterogene Gruppe darstellen, da nicht alle gemeinsam die Treppen heruntergehen können.

Modul 2

- **Körperliche Aktivitäten:** Solche Aktivitäten müssen nicht immer eine Barriere darstellen. Eine körperliche Aktivität verlangt nicht zwingend, dass sich alle Gruppenmitglieder in gleichem Maße oder überhaupt physisch beteiligen. Für manche Menschen mit Behinderungen ist eine körperliche Aktivität nicht angebracht oder möglich. Wie sich eine Person beteiligt oder welche Unterstützung sie dabei erhält, sollte von ihr selbst und ihren persönlichen Bedürfnissen abhängig gemacht werden. Falls eine Aktivität überwiegend körperlich ist, besprechen Sie mit den Teilnehmenden, in welcher Form sie teilnehmen möchten. Hierfür ist möglicherweise eine Anpassung oder eine Vertretung durch eine Assistentkraft nötig.

Persönliche Barrieren

- **Selbst-Identität:** Bei manchen hat der Umgang anderer möglicherweise zu einem Gefühl der Machtlosigkeit geführt oder vielleicht regen sie sich auf und reagieren mit „erlernter Hilflosigkeit“. Dadurch entmachten sie sich selbst, weil sie nicht daran gewöhnt sind, so unterstützt zu werden, dass ihre Teilhabe uneingeschränkt möglich ist. Es kann auch vorkommen, dass Teilnehmende im Laufe einer Gruppenaktivität den Mut verlieren. Dafür kann von vielen Faktoren abhängen, zum Beispiel davon, wie selbstbewusst eine Person ist oder wie sie mit anderen Gruppenmitgliedern interagiert. Eine mögliche Lösung ist, Teilnehmenden in solchen Fällen kleinere Aufgaben zu geben, damit sie sich Schritt für Schritt mehr zutrauen und ein Erfolgsgefühl verspüren, das ihnen zusätzliches Selbstvertrauen verleiht. Unterschätzen Sie aber nicht die Fähigkeiten der Teilnehmenden, indem Sie ihnen zu leichte Aufgaben erteilen. Alternativ können Sie mehr Zeit und Mühe in das Zusammenwachsen der Gruppe investieren, damit sich die Teilnehmenden wohl fühlen, gegenseitig unterstützen und einander vertrauen. Oder Sie können mehr Arbeit in Kleingruppen einplanen (vor allem am Anfang), damit sich die Teilnehmenden schneller wohl fühlen, und dann nach Möglichkeit die Gruppengröße erweitern.
- **Vorerfahrung:** Menschen, die eine Aktivität beginnen, tragen die Last ihrer Vorerfahrungen. Je nachdem, mit welchen Gedanken oder Unterschieden sie bisher konfrontiert – oder noch nicht konfrontiert – wurden, beeinflusst, wie sie in heterogenen (oder anderen) Gruppen reagieren.
- **Selbsteinschätzung:** Menschen mit Behinderungen schätzen ihre Bedürfnisse bezüglich Leistung oder Barrierefreiheit nicht immer realistisch genug ein. Dies sollten Fachkräfte der Jugendarbeit, Trainer*innen und Teamende stets im Hinterkopf behalten, jedoch ohne die Erwartungen herabzusetzen. Finden Sie das Gleichgewicht zwischen ausgesprochenen Erwartungen und erzielten Ergebnissen. Das erfordert stetige Justierungen und Anpassungen sowohl durch die Teamenden als auch durch die Teilnehmenden mit Behinderungen. Mangelndes Selbstbewusstsein und niedrige

Modul 2

Erwartungen der Gesellschaft an Menschen mit Beeinträchtigungen können dazu führen, dass Jugendliche mit Behinderungen sich selbst unterschätzen oder aber zu hohe Ansprüche an sich haben. Wie bereits erwähnt, werden die Teilnehmenden möglicherweise aufgrund ihrer Selbstwahrnehmung oder durch die Rolle, die sie durch ihre Familien, ihr Umfeld oder die Gesellschaft zugeschrieben bekommen, eingeschränkt. Für solche Teilnehmenden sind Aktivitäten in heterogenen Gruppen eine gute Gelegenheit, um zu lernen sich selbst zu behaupten. So können Teilnehmende mit Behinderungen untereinander Integrität aufbauen (dazu gehört, die eigenen Stärken und Grenzen zu kennen, realistisch einzuschätzen und vollständig zu akzeptieren).¹ Sie als Teamende, Fachkräfte der Jugendarbeit oder Trainer*innen spielen eine entscheidende Rolle dabei, die Teilnehmenden in ihrer realistischen Selbsteinschätzung zu unterstützen. Versuchen Sie außerdem zu unterscheiden, ob Teilnehmende Angst vor einer Aufgabe haben oder tatsächlich nicht in der Lage sind, die Aufgabe zu erledigen.

Unterstützungssysteme

- **Rolle von unterstützenden Personen:** Manche Menschen mit Behinderungen benötigen die Unterstützung einer persönlichen Assistenzkraft, um an einer Aktivität teilnehmen zu können. Es ist wichtig, die Rolle der Assistenzkräfte zu verstehen. Zum Beispiel wird oft von ihnen erwartet, selbst an einer Aktivität teilzunehmen, obwohl ihre primäre Funktion darin besteht, die Beteiligung einer behinderten Person zu ermöglichen.² Kennen Sie die Rolle einer persönlichen Assistenzkraft und legen Sie fest, wer wann und womit behilflich ist. Teammitglieder können selbst nicht die Rolle der persönlichen Assistenz übernehmen, aber sie können andere Teilnehmende bitten zu helfen (z. B. bei einer bestimmten Übung).

¹ Chupina, K. „Role of European trainings, arts and participation in inclusion of youth with disabilities“. Magazin der Jugendpartnerschaft zwischen dem Europarat und der Europäischen Kommission „Coyote“ (8. Ausgabe, 2004).

² Basierend auf: Chupina K., Georgescu M. (Hrsg.), Martin K., Todd Z., Saccone M., Ettema M. Yes to Disability in Non-Formal Education! Making Human Rights Education Inclusive for Youth with Disabilities. Unveröffentlichtes Manuskript, Europarat, 2017.



2.4. Checkliste: Wie inklusiv ist unsere Arbeit?

Diese Selbst-Checkliste unterstützt Fachkräfte der Jugendarbeit dabei, ihre Arbeitsweise sowie die Arbeit mit behinderten Jugendlichen und inklusiven Gruppen kritisch zu reflektieren.

- Habe ich mich mit Menschen aus Behindertenorganisationen zum Thema ausgetauscht?
- Habe ich Menschen mit Behinderungen eingeladen, mich bei der Erarbeitung von Materialien und Ressourcen für Aktivitäten und Schulungs- bzw. Lernmethoden zu unterstützen?
- Welche Stakeholder (Jugendliche mit Behinderungen, Fachkräfte, PAs, Mitarbeitende einer Organisation usw.) wurden bei der Erarbeitung des Projekts/Aktivitätsprogramms herangezogen?
- Wie kann ich die Wirkung meiner Arbeit/meiner Handlungen bewerten?
- Wie passt meine Philosophie zu meiner Agenda?
- Welcher Inhalt/welche Methode wurde für ein bestimmtes Thema gewählt?
- Habe ich vor, meine Lernziele vor der Aktivität zu klären?
- Welche Stimme vertrete ich?
- Hat die Organisation ausreichend Zeit, Platz, Engagement, Fertigkeiten und personelle Ressourcen, um Inklusion zu gewährleisten?
- Wen beziehe ich durch meine Handlungen ein und wen grenze ich aus? Bin ich mir dessen bewusst?
- Spiegeln sich meine Lernziele in der Strategie meiner Organisation/in den Aktivitäten eines Schulungsprogramms wider?
- Bin ich mir meiner internen Hindernisse bewusst? Wie kann ich an diesen arbeiten?
- Bin ich persönlich bereit, mehr über Inklusion zu lernen?

Modul 2

- Bin ich mir in meiner Moderations- oder Schulungstätigkeit etwaiger Widersprüche (gegensätzlicher Werte) bewusst? Wie gehe ich mit diesen um?
- Bin ich mir meiner Grenzen bewusst? Wie kann ich an diesen arbeiten?
- Welche Methode verwende ich, um andere zu kontroversen Themen zu schulen?
- Ist es klar, dass alle in ihrem Lernen und in ihrer Partizipation Barrieren erfahren können?
- Vermeide ich Gegenüberstellungen von Teilnehmenden mit und ohne Behinderung?
- Bin ich vorbereitet? Habe ich mich mit früheren Arbeiten und relevanter Literatur auseinandergesetzt?
- Welche Werte schreibe ich mit diesem Projekt fort? Bin ich mir meiner persönlichen Befangenheiten bewusst, wenn ich Werte vermittele?
- Wie kann ich mir meinen eigenen Ableismus stärker bewusst machen?

Entwickelt auf der Grundlage der Kampagne **HUMAN RIGHTS. YES!** Action and Advocacy on the Rights of Persons with Disabilities (2007). Lord, E.J. et al. Flowers, N., Ed. Human Rights Resource Center, University of Minnesota, und The Index for Inclusion (Booth, 2002).

2.5. Factsheet:

10 Grundsätze für die Kommunikation mit behinderten Menschen



1. Kommunizieren Sie direkt, wenn Sie mit einer behinderten Person sprechen, nicht indirekt über Begleitpersonen oder Gebärdensprachdolmetscher*innen.
2. Wenn Sie einer behinderten Person vorgestellt werden, ist es angemessen, zur Begrüßung die Hand anzubieten. Personen mit eingeschränkter Handfunktion oder mit künstlicher Gliedmaße können im Allgemeinen Hände schütteln. (Die linke Hand zu schütteln ist eine angemessene Geste.)
3. Identifizieren Sie sich und andere Anwesende bei Begegnungen mit einer sehbehinderten Person immer gleich. Denken Sie bei Gesprächen in einer Gruppe daran, die Person zu identifizieren, mit der Sie sprechen.
4. Wenn Sie Unterstützung anbieten, warten Sie, bis Ihr Angebot angenommen wird. Hören Sie dann zu oder fragen Sie nach Anweisungen.
5. Behandeln Sie Erwachsene wie Erwachsene. Sprechen Sie behinderte Menschen nur dann mit ihrem Vornamen an, wenn Sie mit allen anderen Anwesenden auf derselben Vertrauensebene stehen. Klopfen Sie Rollstuhlbenutzer*innen nie gönnerhaft auf den Kopf oder die Schulter.
6. Sich auf den Rollstuhl einer Person zu lehnen oder daran festzuhalten ist ähnlich, wie wenn Sie sich an einer Person anlehnen oder festhalten, und gilt generell als ärgerlich. Der Rollstuhl sollte immer als Teil des physischen Raums der jeweiligen Person betrachtet werden.

Modul 2

7. Hören Sie aufmerksam zu, wenn Sie mit einer Person sprechen, für die das Sprechen schwierig ist. Seien Sie geduldig und warten Sie, bis sie fertig ist, statt sie zu korrigieren oder ihre Sätze zu vollenden. Stellen Sie bei Bedarf kurze Fragen, die in wenigen Worten, mit einem Nicken oder einem Kopfschütteln beantwortet werden können. Geben Sie nie vor, dass Sie etwas verstanden haben, wenn Sie etwas nur schwer verstehen. Wiederholen Sie stattdessen das, was Sie verstanden haben, und lassen Sie die andere Person antworten. Die Antwort wird Ihnen dann Aufschluss geben und Ihr Verständnis erleichtern.
8. Wenn Sie mit einer Person sprechen, die einen Rollstuhl oder Krücken benutzt, gehen Sie mit ihr auf Augenhöhe, um das Gespräch zu führen.
9. Wenn Sie die Aufmerksamkeit einer gehörlosen oder schwerhörigen Person wecken möchten, tippen Sie sie auf die Schulter oder winken Sie mit der Hand. Sehen Sie die Person direkt an und sprechen Sie deutlich, langsam und ausdrucksvoll, um zu sehen, ob die Person Ihre Lippen lesen kann. Nicht alle Menschen mit einer Hörbehinderung können Lippen lesen. Zeigen Sie für die Bedürfnisse derjenigen, die diese Fertigkeit haben, Sensibilität, indem Sie dafür sorgen, dass Ihr Gesicht beleuchtet ist und dass Ihr Mund beim Sprechen nicht durch Hände, Zigaretten oder Essen verdeckt ist.
10. Entspannen Sie sich. Es muss Ihnen nicht peinlich sein, wenn Sie allgemeine Ausdrücke wie „wir sehen uns später“ oder „hast du das schon gehört?“ verwenden, die mit der Behinderung der Person im Widerspruch stehen.

Quellen: U.S. Office of Disability Employment Policy; Karen Meyer, National Center for Access Unlimited.



3.0. Einleitungsvideo (Transkript)

Hallo und herzlich willkommen zum 3. Modul „Schritt für Schritt zu inklusiven Strukturen und Praktiken“. Hier lernen wir, wie wir ein inklusives Projekt umsetzen – von Anfang bis Ende.

Wenn wir uns mit einem neuen Jugendprojekt beschäftigen, stehen wir vor vielen Herausforderungen, wie Finanzierung, Nachhaltigkeit und der Suche nach der richtigen Form für unsere großartige Idee. Überwältigt von den vielen Dingen, an die wir denken müssen, vergessen wir zu überlegen, wie wir den Zugang für alle vereinfachen können, auch für Jugendliche mit Behinderungen, oder wir fürchten, es könnte mehr kosten.

Tatsächlich wird unser Projekt viel besser, wenn wir es inklusiv gestalten, denn wir bekommen neue Eindrücke von Teilnehmenden, die anders sind als wir selbst. Und wir lernen nicht nur, die Welt aus der Perspektive von fehlender Barrierefreiheit, Gesundheitsfragen und Diskriminierung zu sehen, sondern auch wie wir mit den Fähigkeiten und Erfahrungen, die wir haben, kreativ umgehen können.

Die Entscheidung, unser Projekt inklusiv zu gestalten, kann zu unerwarteten Situationen führen, zum Beispiel zu Herausforderungen mit der Unterbringung, barrierefreien Toiletten, persönlicher Assistenz, Anpassung von Materialien und medizinischer Versorgung.

Auch wenn uns das zunächst komplex erscheint, gibt es keinen Grund zur Sorge! Wir brauchen nur die Empfehlungen aus diesem Modul und eine aufgeschlossene Grundeinstellung.



3.1. Factsheet: Tipps zur Planung von Maßnahmen

Blicken Sie zurück auf Ihre Prioritäten und Ziele – was sind Ihre kurzfristigen **ZIELVORGABEN**?

Schreiben Sie klare Aussagen über die Maßnahmen auf, die Sie Schritt für Schritt durchführen möchten, um Ihr Ziel zu erreichen.

Sind Ihre Zielvorgaben **SMART**?

- **S**pezifisch
- **M**essbar
- **A**kzeptiert
- **R**ealistisch
- **T**erminiert

Schreiben Sie die **logischen Schritte** auf, die vonnöten sind.

Erstellen Sie einen Plan:

- Kurzfristige Zielvorgaben
- Maßnahmen und die Reihenfolge von Aufgaben sowie die Zuteilung von Ressourcen
- Wer ist für welche Aufgaben zuständig?
- Wann und wo werden Aufgaben ausgeführt?
- Vorkehrungen für die Auswertung



3.2. Factsheet: Beispiele für Barrieren bei der Beteiligung an Aktivitäten

Diese Herausforderungen haben Jugendliche mit Behinderungen in non-formalen Bildungsangeboten der Internationalen Jugendarbeit erlebt:

Fehlende Unterstützung durch Familie und Umfeld

Eltern sind manchmal übervorsichtig, was die Teilnahme von Jugendlichen mit Behinderungen an non-formalen Bildungsangeboten schon oft erschwert hat (selbst wenn die Bedürfnisse für Barrierefreiheit erfüllt wurden). Menschen mit Behinderungen bekommen oft nicht die Chance, Risiken einzugehen und zum Beispiel alleine an Aktivitäten teilzunehmen oder ins Ausland zu reisen. Manchmal trauen Familien ihren behinderten Kindern wenig zu. Wenn die Familie an den Fähigkeiten des Kindes zweifelt, ist es schwierig für Fachkräfte der Jugendarbeit die Erlaubnis der Eltern für die Teilnahme des minderjährigen Kindes zu erhalten. Fachkräfte im Jugendbereich müssen auch mit Eltern von Jugendlichen ohne Behinderung umgehen. Manche möchten ihre Kinder von behinderten Kindern fernhalten, da sie Angst vor möglichen negativen Auswirkungen auf ihre Kinder haben.

Mangelnde Informationen zu den Chancen der Jugendarbeit

Jugendorganisationen informieren die Familien und das Umfeld zum Teil nicht ausreichend über die Vorteile der Jugendarbeit – eine Informationslücke, die häufig dazu führt, dass junge Menschen mit Behinderungen gar nicht erst an Jugendaktivitäten teilnehmen. Jugendliche mit Behinderungen benötigen möglicherweise mehr Unterstützung, Ermutigung und Bestätigung, um sich zu bewerben. Es ist wichtig, sie zu der Teilnahme zu ermutigen, indem erklärt wird, dass sie mitmachen und beitragen können, dass das Gelernte stark von ihrem eigenen Engagement, Willen und Beitrag abhängt und dass das Gelernte wertvoll und hilfreich ist.

Mangelnde Sozialkompetenz oder geringes Selbstbewusstsein der Jugendlichen mit Behinderungen

Die eigene Einstellung und mangelndes Selbstbewusstsein können Jugendliche an einer Teilnahme hindern. Fehlende Selbstsicherheit und Angst davor zu versagen sind bei Jugendlichen mit Behinderungen häufig die Folge von Vorurteilen, Voreingenommenheit, Ausgrenzung und Diskriminierung, die sie erfahren haben. Junge Menschen mit Behinderungen tendieren dazu, sich als „ungeeignet“ für eine Teilnahme an internationalen

Modul 3

Jugendprojekten zu sehen. Vielen widerstrebt es, bei einer Aktivität von der Unterstützung anderer Teilnehmenden abzuhängen. Junge Menschen mit Behinderungen meinen häufig, sie müssten besonders kompetent, gut ausgebildet oder gar Expert*innen sein, um teilnehmen zu können. Möglicherweise ist ihnen auch nicht klar, was sie für die Teilnahme an einer Aktivität bräuchten, oder ihnen mangelt es zum Beispiel an Reiseerfahrung, weil sie noch nie etwas Vergleichbares gemacht haben.

Fehlende menschliche und finanzielle Unterstützung

Die Integration junger Menschen mit Behinderungen wird allgemein als kostspieliger wahrgenommen, da zusätzliche Vorkehrungen getroffen werden müssen. Fehlende Mittel können folglich eine Hürde für Organisierende darstellen und so die Teilnahme von Jugendlichen mit Behinderungen an inklusiven Projekten erschweren. Auf der anderen Seite sind finanzielle Mittel und Barrierefreiheit am Veranstaltungsort keine Garantie für Inklusion. Einstellungen sind manchmal die größte Hürde. Es kann zum Beispiel passieren, dass eingeladene Expert*innen die Verwendung von Hilfstechnologien ablehnen, obwohl diese für die betroffenen Teilnehmenden (etwa eine FM-Anlage für Hörgeschädigte) notwendig sind. Wenn Referent*innen nicht dazu bereit sind, auf Behinderung Rücksicht zu nehmen, können das auch die besten technischen Anpassungen (Gebärdensprachdolmetschen, Barrierefreiheit für Rollstuhlfahrende und Blinde) nicht auffangen.

Gleichzeitig dürfen wir nicht vergessen, dass personelle oder finanzielle Engpässe manchmal auch nur als solche wahrgenommen werden. So muss zum Beispiel Bewusstseinsbildung unter Kolleg*innen zum Thema Behinderung nicht teuer sein.

Sprach- und Kommunikationsbarrieren

Geringe Kenntnisse der Sprache, in der eine Aktivität durchgeführt wird, kann junge Menschen mit und ohne Behinderung davon abhalten, ein europäisches Angebot wahrzunehmen oder sich überhaupt erst dafür zu bewerben. Für hörgeschädigte oder gehörlose Personen oder geistig behinderte Menschen kann das Lernen einer Fremdsprache eine große Herausforderung darstellen. Für Gehörlose ist Gebärdensprache möglicherweise die erste und gesprochene Sprache die zweite Sprache. Die Anforderung, für eine Veranstaltung Gebärdensprachdolmetscher*innen (für internationale Veranstaltungen Dolmetscher*innen für International Sign) finden und beauftragen zu müssen, stellt eine zusätzliche Hürde dar.

Modul 3

Anforderungen für Barrierefreiheit kennen und kommunizieren

Manche Jugendlichen mit Behinderungen haben Angst, ihre Bedürfnisse für eine barrierefreie Teilnahme wahrheitsgemäß in das Antragsformular einzutragen, aus Sorge dies könnte ihre Chancen auf eine Zusage verringern. Teilnehmende können sich auch scheuen, die Organisierenden wieder und wieder an ihre Bedürfnisse zu erinnern (v.a., wenn die Behinderung nicht sichtbar ist, wie Gehörlosigkeit). Für Menschen mit geistigen Behinderungen stellt Kommunikation eine Herausforderung dar, insbesondere dann, wenn es darum geht, Informationen einzuholen. Dazu kommt, dass Organisierende „Barrierefreiheit“ zum Teil unterschiedlich interpretieren – für manche bezieht sich Barrierefreiheit nur auf physische Barrieren, dabei beinhaltet der Begriff viel mehr.

Quelle: (bearbeitet) Chupina K., Mucha P., Ettema M. (2012). Report of the Council of Europe Youth Sector Consultative Meeting on Inclusion of Youth with Disabilities in the Youth Programmes of the Council of Europe. Council of Europe Publications. <<https://rm.coe.int/168070236c>>



3.3. Factsheet: Barrierefreie Veranstaltungsorte

Nicht nur Ihr Programm soll barrierefrei sein, sondern auch der Veranstaltungsort, an dem Sie es anbieten möchten! Da nur relativ wenige Veranstaltungsorte für Menschen mit Behinderungen komplett barrierefrei sind, sind diese sehr gefragt. Sie sollten daher **frühzeitig reservieren**. Wenn bestimmte Kriterien nicht erfüllt sind, werden einige potenzielle Teilnehmende mit Behinderungen schlichtweg nicht in der Lage sein, an Ihrem Projekt teilzunehmen, weil sie nicht in einen Zug ein- oder aus ihm aussteigen können oder weil für sie keine barrierefreien Toiletten verfügbar sind usw.

Als **Teil Ihrer Vorbereitung** (gemeinsam mit Ihrer Partnerorganisation im Ausland) müssen Sie sicherstellen, dass der Veranstaltungsort den Bedürfnissen der Menschen in Ihrer Gruppe entspricht. Versuchen Sie immer, vor der Reservierung mit Leuten zu sprechen, die den Veranstaltungsort selbst gut kennen (d. h. nicht mit einer Buchungsstelle), und stellen Sie **spezifische Fragen zur Barrierefreiheit**. Ein Behinderungs-Symbol auf einer Website oder in einer Broschüre kann in verschiedenen Ländern Verschiedenes bedeuten. Die Spannweite reicht vom bloßen Vorhandensein rollstuhlgerechter Toiletten bis zur vollen Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen; allerdings werden diese meistens mit Rollstuhlnutzer*innen gleichgesetzt. Prüfen Sie daher gründlich, ob ein Veranstaltungsort tatsächlich Ihren Bedürfnissen (und der Zahl der Teilnehmenden) entspricht.

Es ist außerdem eine gute Idee zu fragen, ob der Veranstaltungsort über **entsprechend angepasste Alarmer und Notfallmaßnahmen** verfügt (d. h. Feueralarm). Gibt es Alarmer für gehörlose Menschen? Wie lauten die Evakuierungsmaßnahmen? Erstellen Sie vielleicht eine Liste mit Aufgaben für Ihre einzelnen Teammitglieder für den Fall, dass etwas passiert. Sicher ist sicher!

Modul 3

Die meisten Hostels oder Hotels sind kommerzielle Betriebe wie alle anderen. Sie versuchen daher, Zimmer zu verkaufen, und geben Ihnen eventuell die Antworten, die Sie hören wollen, damit das Angebot ein bisschen besser aussieht, als es tatsächlich ist. Sie sollten daher **offene Fragen stellen** statt Fragen, die mit Ja oder Nein beantwortet werden können und nur allzu leicht mit einem ausweichenden Jaja bedient werden. Anstelle von „gibt es bei Ihnen Stufen?“ könnten Sie beispielsweise fragen: „Können Sie mir den Eingang und den Weg von den Zimmern zum Frühstücksraum beschreiben?“ Es kann auch hilfreich sein, dem Veranstaltungsort eine **Liste schriftlicher Fragen** zu schicken. Sie vermeiden es so, dass Sie nicht die richtigen Fragen stellen, und Sie bekommen Ihre Antworten schriftlich.

Sie könnten den Veranstaltungsort zur **Prüfung der Barrierefreiheit** eventuell auch gemeinsam mit einem oder einer Ihrer jugendlichen Teilnehmenden (oder Kolleg*innen) besuchen, der oder die einen Rollstuhl benutzt (am besten ein großes und schweres Modell). Auch ein Vorabbesuch zur Planung oder Prüfung der Durchführbarkeit kann hilfreich sein. Sie können sich jedoch darauf verlassen, dass die Dinge im Ausland selbst nach umfangreichen und wiederholten Prüfungen anders sein werden als Sie es von zu Hause gewohnt sind. Denken Sie daher immer daran, Ihre **Improvisationsfertigkeiten** zu schulen und eine positive Einstellung zu bewahren.

Quelle (bearbeitet): SALTO Youth Inclusion Resource Center (2008): “No Barriers, No Borders” - Booklet on organising mixed ability projects. <<https://www.salto-youth.net/rc/inclusion/inclusionpublications/no-barriers/>>



3.4. Checkliste zum Verständnis der Bedarfe der Teilnehmenden im Vorfeld eines Projekts

Praktische und technische Bedarfe

Diese Kategorie bezieht sich auf die Infrastruktur und Hilfsmittel, die behinderte Teilnehmende brauchen.

- **Barrierefreiheit** des Veranstaltungsorts (Zimmer, Badezimmer, Toiletten, Arbeitsräume, Speiseräume, Parkplätze usw.) – vertikale und horizontale Mobilität
- **Arbeitsmethoden** – Hörschleifen, Braille-Lesegeräte, Flipcharts auf gut zugänglicher Höhe usw.
- **Transport** – barrierefreie (öffentliche) Verkehrsmittel, verschiedene Darstellungen des aktuellen Standorts und der Aussteigestelle, Rampen, Braille, akustische Ansagen und visuelle Anzeigen, Alternativen usw.
- **Ausflüge** in der Region – Barrierefreiheit, Hindernisse, (adaptierte) Karten oder Anzeigen, Unterwegssein in Zweier- oder größeren Gruppen, barrierefreie öffentliche Toiletten usw.
- **Freizeit und Entspannung** – Raum zum Abschalten, wenn Teilnehmende müde sind, sich ausruhen oder entspannen möchten usw.
- **Tägliches Leben** – geeignete Hilfsmittel fürs Essen, für die Körperpflege, zum Schlafen usw.
- Gibt es Firmen, die **Hilfsmittel vermieten / verkaufen / reparieren** (Rollstühle, Lifter, Gehhilfen, Hörgeräte, Spezialbrillen usw.), falls Sie diese benötigen?

Individuelle und persönliche Bedarfe

Diese Kategorie bezieht sich auf **einzelne Menschen** mit einer Behinderung und ihre Fähigkeiten.

- **Leistungsfähigkeit** der Person – können Teilnehmende ihren Aufenthalt alleine bewältigen (Schlafen, Essen, Körperpflege) oder brauchen sie Assistenz?
- **Bedarfe** der Teilnehmenden, zum Beispiel Betreuung, Medikamente, Materialien, Essen
- **Abwechslung bei Methoden**, um die Konzentration aufrechtzuerhalten – geistig, praktisch, kreativ, verbal usw.
- **Tempo des Programms** – Ruhepausen, Möglichkeit, sich Auszeiten zu nehmen, usw.

Modul 3

- Die besten Antworten auf diese Fragen erhält man im Austausch mit den Teilnehmenden, ihren Eltern, persönlichen Assistenzkräften oder ärztlichem Fachpersonal.

Emotionale und soziale Bedarfe

Diese Kategorie bezieht sich auf die **emotionalen Bedarfe** der einzelnen Teilnehmenden wie auch der gesamten Gruppe.

- Arbeiten Sie am **Selbstwertgefühl und Erfolgserlebnis** von Teilnehmenden – manche Jugendliche mit Behinderungen glauben nicht, dass sie je an einem internationalen Projekt teilnehmen könnten.
- Sorgen Sie dafür, dass sich alle Mitglieder der Gruppe **wohl fühlen** – beginnen Sie mit einigen wenigen Aktivitäten, um alle einzubinden, und erweitern Sie diese schrittweise auf Aktivitäten mit größeren Herausforderungen, um in der Gruppe Vertrauen und Freundschaft aufzubauen.
- Setzen Sie sich mit **Frustrationen und Unzufriedenheit** auseinander – stellen Sie Möglichkeiten bereit, um Feedback und Bewertungen abzugeben (einzeln, in Kleingruppen, in nationalen Gruppen, vorher/nachher usw.).
- Lassen Sie Zeit für **Spaß und Wohlfühlmomente** – entweder während der Freizeit der Teilnehmenden oder als Teil des Programms.
- Planen Sie genügend **Freizeit** ein – nicht nur in der Gruppe, sondern auch individuell, damit sich Teilnehmende von der Intensität des Gruppenerlebnisses erholen können.
- Achten Sie auf **Kontaktmöglichkeiten nach Hause** – ermöglichen Sie es Teilnehmenden, mit Eltern, Freund*innen, Leuten zu Hause zu sprechen oder sich per E-Mail auszutauschen.

Gesundheitliche und medizinische Bedarfe

Diese Kategorie bezieht sich auf die gesundheitlichen und medizinischen Bedürfnisse der Teilnehmenden, insbesondere die von Teilnehmenden mit einer Behinderung.

- Welche **Medikamente** brauchen die Jugendlichen? Sammeln Sie Informationen über deren Verwendung, nehmen Sie extra mit, falls Teilnehmende ihre Medikamente verlieren, und recherchieren Sie die Namen der jeweiligen Wirkstoffe, da sich Markennamen von einem Land zum anderen unterscheiden können.

Modul 3

- Was brauchen Teilnehmende für ihre **Körperpflege** (zum Beispiel spezielle Toilettenartikel, Windeln usw.)?
- Halten Sie die Nummern und Adressen **örtlicher ärztlicher Dienste / des nächstgelegenen Krankenhauses / der nächstgelegenen Notaufnahme** parat.
- Stellen Sie sich eine Liste mit **Kontaktnummern** von Personen zusammen, die mit den Bedürfnissen der behinderten Teilnehmenden und dem Umgang mit diesen Bedürfnissen vertraut sind (Eltern, Vormund*innen, ärztliches Fachpersonal zu Hause).
- Haben die Fachkräfte der Jugendarbeit einen **Erste-Hilfe-Schein** oder sollten Sie eine Krankenpflegerin / einen Krankenpfleger zur Hand haben?

Sicherheit und rechtliche Bedarfe

Diese beziehen sich auf die Bedarfe der Jugendlichen und ihrer Eltern gegenüber der Jugendorganisation, mit der die Jugendlichen ins Ausland fahren.

- Organisieren Sie geeignete **Versicherungen** – Krankenversicherung für das Zielland, Reiseversicherung für Gepäck und teure Hilfsmittel, Versicherung für eine Rückführung nach Hause im Notfall.
- Klären Sie **Ihre Rolle und Ihre Haftung** als Fachkraft der Jugendarbeit gegenüber den Jugendlichen, mit denen Sie arbeiten. Holen Sie von den Eltern Einwilligungen ein, informieren Sie Eltern über die Art der geplanten Aktivitäten, sehen Sie für bestimmte Teile des Programms eine Opt-out-Möglichkeit vor usw.
- Umfasst Ihr Programm Aktivitäten, für die Sie eine **qualifizierte / autorisierte Leitung** brauchen, zum Beispiel Bergführer*innen oder Rettungsschwimmer*innen?
- Prüfen Sie die **Regeln und Verordnungen**, die in Ihrem Land und im jeweiligen Ausland für die Jugendarbeit gelten (Mindestanforderungen, Sonderbestimmungen für die Arbeit mit inklusiven Gruppen usw.).

Quelle: SALTO Youth Inclusion Resource Center (2008): "No Barriers, No Borders" - Booklet on organising mixed ability projects. <<https://www.salto-youth.net/rc/inclusion/inclusionpublications/nobarriers/>>

3.5. Factsheet: So erstellen Sie barrierefreie Anmeldeformulare



Praktische Vorschläge für Anmeldeformulare:

- Erstellen Sie eine Word-Datei und schützen Sie sie nicht.
- Verwenden Sie für Gliederungspunkte einfache Symbole wie ausgefüllte schwarze Kreise (●), Quadrate (■) oder schwarze Ringe (○). Nummerieren Sie einheitlich. Vermeiden Sie zum Beispiel 1.a und 1.i. und verwenden Sie stattdessen 1.1, 1.2 usw.
- Vermeiden Sie mehrere aufeinanderfolgende Wörter in Großbuchstaben. Wörter in Großbuchstaben können sich von der Größe und Form her zu ähnlich sein.
- Arbeiten Sie mit starken Kontrasten. Schwarzer Text auf weißem Hintergrund ist die beste Kombination. Vermeiden Sie Text innerhalb von Bildern und umgekehrte Farben (weiß auf schwarz).
- Verwenden Sie eine Schriftgröße von mindestens 12. Vermeiden Sie *Kursivschrift* und Unterstrichungen. Spaltentext ist nicht empfehlenswert. Wenn möglich, begrenzen Sie die Länge Ihrer Dokumente auf maximal zwei Seiten.
- Ein Zeilenabstand von 1,5 wird empfohlen. Zwischen Absätzen sollte jeweils eine Leerzeile gelassen werden, und Text sollte linksbündig formatiert sein. Blocksatz, d. h. Text mit geradem Rand links und rechts, führt zu unregelmäßigen Abständen zwischen den Wörtern und macht den Text schwerer lesbar.
- Kurze Sätze und einfache Wörter sind immer hilfreich. Ein Satz = ein Gedanke. Vermeiden Sie es, Sätze oder Wörter zwischen Seiten zu trennen.
- Verwenden Sie keine Lehn- oder Fachwörter oder schwierigen Wörter.
- Formulieren Sie Sätze aktiv statt passiv. Arbeiten Sie mit einfachen Satzzeichen wie Punkte und Kommas. Vermeiden Sie andere Satzzeichen.
- Ergänzen Sie Bilder durch Alt-Text, sodass blinde und sehbehinderte Menschen über ihren Screenreader eine Bildbeschreibung hören können. Alt-Text fügen Sie so ein:

Modul 3

Klicken Sie das Bild im Dokument mit der rechten Maustaste an und wählen Sie „Grafik formatieren“. Klicken Sie im nächsten Dialogfeld auf den Reiter „Web“ und geben Sie im Textfeld eine Beschreibung des Bildes ein.

- Setzen Sie Links in Klammern, sodass klar ist, dass sie nicht zum Fließtext gehören.
- Verwenden Sie Zahlen statt Wörter, d. h. „23“ statt „dreiundzwanzig“. Setzen Sie Seitennummern in die Fußzeile.
- Vermeiden Sie Tabellen. Ihre Navigation kann für Screenreader schwierig sein.
- Denken Sie daran, dass Sie Text auch in alternativen Formaten erstellen können, zum Beispiel in Braille (meistens teuer), in Großdruck (einfach zu erstellen – eine Schriftgröße von 16 oder 18 kann bereits ausreichen) oder anhand von Audioaufnahmen (eventuell zeitraubend).
- Sehen Sie in Ihren Dokumenten gegebenenfalls auch Zusammenfassungen von Texten vor.
- Setzen Sie alle Fragen zu Auswahlkriterien in den ersten Teil Ihres Dokuments und lassen Sie „administrative“ Fragen bis zum Schluss.
- Stellen Sie zu den Anforderungen an die Unterbringung und zu den Teilnahmebedingungen ruhig Detailfragen.

Zum Beispiel: „Haben Sie eine Behinderung, die Sie im Anmeldeformular angeben möchten? Haben Sie eine Begleitperson für Ihre persönliche Assistenz? Brauchen Sie ein behindertengerechtes Zimmer? Brauchen Sie behindertengerechten Transport? Verwenden Sie eine Mobilitätshilfe wie einen Rollstuhl, eine Gehhilfe oder einen Stock? Brauchen Sie eine Verdolmetschung in Schrift- oder Gebärdensprache? Verwenden Sie unterstützende Technologien? Brauchen Sie alternative Materialien in einem bestimmten Format? Haben Sie bestimmte Ernährungsbedürfnisse? Haben Sie andere relevante Bedürfnisse, die im Anmeldeformular ansonsten nicht abgedeckt werden?“
Bitten Sie Interessent*innen, diese gegebenenfalls im Detail anzugeben.

Quelle: Chupina K., Georgescu M.(Hrsg.), Martin K., Todd Z., Saccone M.and Ettema M.(2017): Yes to Disability in Non-Formal Education! Making Human Rights Education Inclusive for Youth with Disabilities. Unveröffentlichtes Manuskript, Europarat.

3.6. Musterformulare für die Erhebung von Informationen von den Teilnehmenden



Formular „Was andere über mich wissen sollten“

– Beispiel aus dem ENIL-Jugendnetzwerk

„Über-mich“-Formulare sind **allen zugänglich**, auch dem Organisationsteam.

Formular „Was andere über mich wissen sollten“

Name: _____

Drei interessante Fakten über dich:

1. _____

2. _____

3. _____

Was sollten andere Teilnehmende über deine Bedürfnisse wissen, so dass du gut mitmachen kannst?

Dein Bild:

Formulare, die Anforderungen an die Barrierefreiheit abfragen, sind vertraulich.
Die in ihnen gemachten Angaben werden nur soweit nötig weitergegeben.

Formular zu deinen Anforderungen an die Barrierefreiheit

Kennzeichne bitte die richtige Antwort. Beantworte bitte alle Fragen.

Name: _____

In diesem Abschnitt geht es um Informationen und wie wir sie mit dir teilen sollen.

Verwendest du Braille? Ja Nein

Verwendest du Großschrift? Ja Nein

Wenn ja, gib hier bitte die Schrift und Schriftgröße an: _____

In welchem Format brauchst du elektronische Dokumente?

Benötigst du Informationen auch in einem anderen Format?

Brauchst du eine Schriftverdolmetschung? Ja Nein

Brauchst du eine Verdolmetschung in Gebärdensprache? Ja Nein

Wenn ja, in welcher Sprache? _____

In diesem Abschnitt geht es um die Planung der Veranstaltung.

Wenn du eine Sehbehinderung hast, hättest du gerne bei deiner Ankunft eine Führung durch den Veranstaltungsort?

Ja Nein

Brauchst du am Veranstaltungsort eine Hörschleife?

Ja Nein

Brauchst du einen ruhigen Nebenraum für Pausen?

Ja Nein

Brauchst du tagsüber während der Aktivitäten einen Gebetsraum?

Ja Nein

Brauchst du einen Parkplatz?

Ja Nein

Wenn ja, brauchst du einen Parkplatz am:

Hotel

Veranstaltungsort der Aktivität

Gibt es irgendwelche medizinischen Gegebenheiten, die während der Aktivität möglicherweise dringend behandelt werden müssen? Zum Beispiel Epilepsie, Diabetes oder eine Allergie?

Hast du bestimmte Ernährungsbedürfnisse?

In diesem Abschnitt geht es um den Zugang zur Unterkunft.

Brauchst du stufenlosen Zugang? Ja Nein

Brauchst du ein Zimmer mit barrierefreiem Bad? Ja Nein

Wenn ja, brauchst du ein Bad mit:

Badewanne

Befahrbarer Dusche

Sonstiges: _____

Brauchst du in deinem Schlafzimmer einen Lifter? Ja Nein

Brauchst du in deinem Bad einen Lifter? Ja Nein

Kannst du dir mit deiner persönlichen Assistentzkraft ein Zimmer teilen?

Ja Nein

Wenn ja, kann dein Zimmer Folgendes haben:

2 Einzelbetten direkt nebeneinander

Doppelbett (1 großes Bett zum Teil)

Gibt es noch etwas, das wir tun können, damit du dich eingebunden fühlst? Zum Beispiel regelmäßige Pausen, eine Person, die dir Aktivitäten vorab erklärt, usw.?

Gibt es sonst noch etwas, was wir wissen sollten?



4.0. Einleitungsvideo (Transkript)

Hallo und herzlich willkommen zum 4. Modul „Vielfältige Kommunikationswege“.

Wenn wir an Kommunikation denken, fallen uns zunächst wohl „gewöhnliche“ Gespräche ein, bei denen Menschen reden. Aber Kommunikation beinhaltet so viel mehr, und sie muss nicht nur auf Sprechen beschränkt sein, sondern umfasst auch viele andere Signale, die wir mit anderen Menschen mithilfe unseres Körpers oder anhand von Technologie austauschen.

Bei der Arbeit mit inklusiven Gruppen lernen wir, dass wir Gedanken und Emotionen über verschiedene Kommunikationswege austauschen können, darunter Symbole, Fotos und Videos, Malen, Theater, Pantomime oder Sprachanimationen. Wir können auch Technologien wie Screenreader nutzen oder die sachkundige Unterstützung von Dolmetscher*innen für Gebärden- und Fremdsprachen in Anspruch nehmen. Manchmal kann dies allerdings zu kompliziert erscheinen, und wir benötigen dann eventuell weitere Unterstützung, um den angemessensten Ansatz für die inklusive Kommunikation verstehen und anwenden zu können.

Dieses Modul hilft uns zu verstehen, wie wichtig eine multisensorische Kommunikation ist und warum sie alltäglich sein sollte. Es liefert außerdem praktische Informationen dazu, wie jede Situation inklusiv gestaltet werden kann, sodass alle die Möglichkeit erhalten, sich in der ihnen angenehmsten Form auszudrücken.

Viel Spaß! :-)



4.1. Übungen zur Sprachanimation

1. Wie geht's?/How are you?/Jak się masz?

Vorbereitet und vorgestellt wird ein Plakat mit folgenden Fragen und Antworten: „Hallo! Wie geht's?“, „gut“/„so lala“/„schlecht“ in ausgewählten Sprachen. Sinnvollerweise werden hier die Sprachen verwendet, die von den Gruppenmitgliedern gesprochen werden. Bei der Vorbereitung können die Teilnehmenden helfen und die Wörter in ihren Sprachen sagen bzw. auf die Plakate schreiben.

In der klassischen Variante sitzen alle Teilnehmenden. Sind Rollstuhlfahrer*innen in der Gruppe, empfiehlt es sich, Plätze durch Markierungen auf dem Boden zu kennzeichnen und das Spiel im Stehen zu spielen. Achtung, im Kreis gibt es einen Platz weniger als teilnehmende Mitspieler*innen!

Spielablauf:

Eine Person steht in der Mitte und möchte einen Platz im Kreis bekommen. Um das zu erreichen, stellt sie einzelnen, im Kreis sitzende/stehende Personen die Frage: „Wie geht's?“. Die gefragte Person hat drei Antwortmöglichkeiten und bestimmt durch die Auswahl den weiteren Verlauf. Antwortet sie mit „gut“ passiert gar nichts. Die Person in der Mitte muss eine andere Person aus dem Kreis fragen. Lautet die Antwort „so lala“ ist nicht mehr alles gut und Kleinigkeiten müssen geändert werden. Bei dieser Antwort tauschen der*die linke und rechte Nachbar*in der antwortenden Person die Plätze. Bei der Antwort „schlecht“ müssen alle die Plätze tauschen. Die Person, die in der Mitte steht, versucht sowohl bei „so lala“ als auch bei „schlecht“ einen der freiwerdenden Plätze zu ergattern und eine andere Person bleibt ohne Platz in der Mitte.

Wichtige Anmerkungen zur Methode:

- Die Vokabeln müssen vor Spielbeginn mit der Gruppe geübt und wiederholt werden, solange bis sich alle sicher fühlen.
- Das Spiel kann auch zunächst nur in einer Sprache gespielt werden. Nach und nach können weitere, für die Gruppe relevante Sprachen ergänzt werden.
- Um die verschiedenen Sprachen zu lernen, sollte jede*r Mitspielende die Fragen und Antworten nur in den Sprachen benutzen, die nicht ihre*seine Muttersprache sind. Das ist aber nicht mit allen Gruppen möglich.
- Die verschiedenen Antwortmöglichkeiten sollten immer mit Gesten (z.B. Daumen hoch, waagrecht, runter) oder Gebärden unterstützt werden. Im Fall schlechter Akustik bekommen so alle die Antwort trotzdem mit. Auf diese Weise können aber auch

schwerhörnde und gehörlose Personen teilnehmen und auch Personen, die nicht verbal kommunizieren können. Alternativ können auch Bilder mit z.B. Gesichtsausdrücken (Mundwinkel nach oben, gerade und nach unten) eingesetzt werden. Statt der Frage „Wie geht´s?“ kann sich auf direkten Augenkontakt oder Zunicken geeinigt werden.

2. Memory¹

Bei Memory geht es darum, zwei gleiche bzw. zusammengehörende Karten zu finden. Die Karten werden mit der Rückseite nach oben auf dem Tisch verteilt ausgelegt. Der Reihe nach decken die Spielenden jeweils zwei Karten auf. Wird ein zusammengehörendes Kartenpaar gezogen, können weitere zwei Karten umgedreht werden. Passende Kartenpaare dürfen von den Spielenden behalten werden und werden als Punkt gezählt. Passen die umgedrehten zwei Karten nicht zusammen, werden sie wieder verdeckt und die*der nächste Spielende ist dran. Es wird so lange gespielt, bis alle Karten-Paare gefunden wurden. Empfohlen wird in gemischten Kleingruppen von 4 - ca. 8 Personen zu spielen.

Die Memory-Karten werden vor dem Spielen durch die Teilnehmenden selbst hergestellt. Dafür teilen sich die Teilnehmenden in gemischte Kleingruppen. Die Gestaltung der Memory-Karten kann zu den Inhalten der Begegnung oder der Programmpunkte angepasst werden, z.B. Kochen oder Sport. Die Kleingruppen überlegen sich verschiedene Assoziationen und Begriffe, die sie gerne in dem Spiel hätten.

Jede Kleingruppe bekommt ein Set quadratischer Karten (Karton oder dickes Papier) sowie verschiedene Bastelmaterialien, mit denen sie die Karten gestalten können. Bei den Pärchen sind verschiedene Kombinationen möglich. Der Schwierigkeitsgrad richtet sich nach den Möglichkeiten der Gruppe:

- Karte 1: Bild – Karte 2: Bezeichnung in verschiedenen Sprachen
- Karte 1: Bild und Bezeichnung in verschiedenen Sprachen – Karte 2: Bezeichnung in verschiedenen Sprachen
- Karte1: Bild – Karte 2: Bild (hier kann das Spiel durch Sprachmittler*innen unterstützt werden, die dann die Benennung des Bildes in den verschiedenen Sprachen dazusagen)
- Weitere Kombinationen sind möglich (z.B. Gegensätze (Meer-Berge), Ergänzungen (Teller-Essen) ...)

¹ Memogra ist ein deutsch-polnisches Sprachkartenspiel nach der Vorlage von Memory. Die Karten enthalten Bilder sowie Begriffe auf Deutsch und Polnisch. Das Spiel ist beim Deutsch-Polnischen Jugendwerk bestellbar: <www.dpjw.org/publikationen/sprache/pc/Publication/pa/show/publication/memogra>

Bevor gespielt wird, schaut sich die Kleingruppe alle Kartenpaare offen an. Dann werden sie umgedreht, gemischt und gespielt. Die Kleingruppen können die Memory-Spiele tauschen und die Versionen der anderen Kleingruppen spielen.

Wichtige Anmerkungen zur Methode:

- Die Karten sollten groß genug sein, dass alle Teilnehmenden sie gut sehen können bzw. gut greifen können. Empfohlen wird fester Karton mit einer Mindestgröße 8 cm x 8 cm.
- Wurden bereits Bilder in der Gruppe verwendet oder gibt es Piktogramme und Bilder, die durch Gruppenmitglieder zur Kommunikation genutzt werden, dann sollten diese Bilder zur Vorbereitung der Memory-Karten bereitgestellt und auch genutzt werden.
- Werden viele verschiedene Sprachen in der Gruppe gesprochen, sollten die Kleingruppen so unterteilt werden, dass max. drei verschiedene Sprachen pro Gruppe gesprochen werden. Ansonsten werden es zu viele Sprachen auf den Karten und Spielende können überfordert werden.
- Die Rückseiten aller Karten sollten gleich sein. Um das Spiel zu vereinfachen, können aber beispielsweise die Rückseiten von Karte 1 eine andere Farbe haben als die Rückseiten von Karte 2.
- Ist die Vorbereitung der Karten für die Gruppe zu schwer, können die Memory-Karten auch vom Team vorbereitet werden.

Quelle: Kreisau-Initiative e.V. (Hrsg.) (2017). Perspektive Inklusion. Sprache und Kommunikation in der internationalen inklusiven Bildungsarbeit. Methoden, Leitlinien, Impulse. Berlin, 79-81. <<https://t1p.de/persp-inklusion>> (pdf-Dokument)

4.2. Factsheet: Unterstützende Dienstleistungen und Technologien für barrierefreie Kommunikation und Information



1. Einfache und Leichte Sprache

- Folgen Sie diesem Link für einige kurze Regeln zur Leichten Sprache. Diese helfen Ihnen, Informationen für Ihre Teilnehmenden in barrierefreien Formaten bereitzustellen: <https://www.inclusion-europe.eu/wp-content/uploads/2020/06/Easy-to-read-checklist-Inclusion-Europe.pdf>
- Weitere Informationen zur Erstellung von Texten in Leichter Sprache finden Sie hier: <https://www.inclusion-europe.eu/easy-to-read>
- Auf dieser Website finden Sie ein hilfreiches Glossar von Begriffen in Leichter Sprache auf Englisch, Französisch, Deutsch und Spanisch: <https://www.inclusion-europe.eu/easy-to-read-term/>
- Und hier schließlich finden Sie detaillierte Richtlinien zur Leichten Sprache sowie eine Erklärung, wie und warum sie in verschiedenen Lebensbereichen angewendet werden sollte: <https://www.ifla.org/files/assets/hq/publications/professional-report/120.pdf>

2. Dolmetschen/ Sprachmittlung

(Fremdsprachen, nationale oder internationale Gebärdensprache, Schriftdolmetschen)²

Gebärdensprachdolmetschen

Das Dolmetschen sollte organisiert werden, sobald der Veranstaltungstermin feststeht. Es mangelt an Gebärdensprachdolmetscher*innen, so dass es manchmal schwierig ist, diesen Service sicherzustellen. Für jede Veranstaltung über 1 Stunde sollten Sie 2 Dolmetscher*innen buchen.

- Weitere Informationen zu Gebärdensprache und Gebärdensprachdolmetscher*innen finden Sie auf der Website der Europäischen Union der Gehörlosen: <https://www.eud.eu/about-us/eud-position-paper/sign-language-interpreter-guidelines/>

² Quelle: European Disability Forum Guide for accessible meetings for all (2019) Brussels. http://www.edf-fehp.org/sites/default/files/edf_guide_for_accessible_meetings_1.pdf

- Diese Netzwerke können bei der Suche nach Gebärdensprachdolmetscher*innen unterstützen:
 - Nationaler Verband der Gehörlosen (<<https://www.eud.eu/eud-members/>>)
 - Nationaler Verband der Gebärdensprachdolmetscher*innen (<<http://efsli.org/membership/full-membership/>>)

Schriftdolmetschen (Captioning/ Palantyping³)

Das Schriftdolmetschen erfolgt entweder vor Ort oder über einen externen Anbieter („remote“). Beides muss gut geplant werden. Die Buchung sollte erfolgen, sobald der Veranstaltungstermin feststeht, da die Nachfrage nach Schriftdolmetschen das Angebot übersteigt.

Bei einer Remote-Untertitelung sollte vorab sichergestellt werden, dass sie bei der Veranstaltung gut funktioniert. Es sollte unbedingt ein Vor-Ort-Test des Dienstes durchgeführt werden. Beachten Sie auch den Zeitunterschied, wenn sich Anbieter und Veranstaltung in verschiedenen Zeitzonen befinden.

3. Erstellung von Word-Dokumenten für Screenreader⁴

- Wenn Sie ein Dokument in Word erstellen, verwenden Sie die Formatierung „Formatvorlagen“, Überschrift 1, Überschrift 2 usw. und fügen Sie ein Inhaltsverzeichnis ein. Diese Funktionen erleichtern das Navigieren durch ein Dokument mit einem Screenreader (ermöglicht das Überfliegen, anstatt den gesamten vorgelesenen Text anhören zu müssen). Verwenden Sie Überschriften in der richtigen Reihenfolge, d. H. Überschrift 2 folgt Überschrift 1; Überschrift 3 folgt Überschrift 2.
- Verwenden Sie serifenlose Schriftarten (wie Arial und Verdana), da diese barrierefrei sind. Dies gilt auch beim Versenden von E-Mails.
- Vermeiden Sie es, in Großbuchstaben, mit Kursivschrift und Unterstreichung zu schreiben. Wenn Sie ein Wort hervorheben möchten, verwenden Sie am besten Fettdruck. Dies gilt auch beim Versenden von E-Mails.

³ Schriftdolmetscher*innen sind ausgebildete Fachleute, die gesprochenen Text mittels einer speziellen Stenografie-Tastatur in geschriebenen Text umwandeln. Der geschriebene Text wird auf dem Laptop oder Präsentationsbildschirm sofort angezeigt. Wörter werden durch die gleichzeitige Betätigung mehrerer Tasten als Silben aufgezeichnet. So kann Text mit einer enormen Geschwindigkeit von über 200 Wörtern pro Minute getippt werden. Die Textwiedergabe beinhaltet auch Zusatzinformationen wie {Lachen} oder {Applaus}, sodass Teilnehmende voll am Ablauf teilhaben und die Atmosphäre miterleben können.

⁴ Quelle: Resource Book on Disability Inclusion, Light for the World (2017).

- Richten Sie den Text immer links aus, niemals rechts.
- Verwenden Sie keine Bindestriche, um Wörter zu trennen, sondern setzen Sie das ganze Wort in die nächste Zeile.
- Wenn Sie eine Liste oder einen Zeitplan bereitstellen (unter Verwendung von Zahlen oder Aufzählungszeichen), ordnen Sie diese zur Erleichterung der Navigation mit Screenreadern und beim Drucken in Blindenschrift untereinander an (dies ermöglicht das Überfliegen, anstatt den gesamten Text anhören / lesen zu müssen). Verwenden Sie die Aufzählungs- und Nummerierungsformate in Word, um sicherzustellen, dass sie korrekt aufeinander folgen.
- Tabellen sollten so einfach wie möglich gehalten sein. Geben Sie Informationen zu den Spaltenüberschriften an. Stellen Sie sicher, dass die Tabellen keine geteilten Zellen, zusammengeführten Zellen, verschachtelte Tabellen oder leeren Zeilen enthalten. Geteilte oder zusammengeführte Zellen erschweren die Orientierung des Screenreaders. Leere Zeilen können jemanden denken lassen, dass der Rest der Tabelle leer ist.
- Schreiben Sie Abkürzungen immer aus, wenn sie zum ersten Mal im Text vorkommen. Braille-Software liest Abkürzungen nicht unbedingt aus und kann ihnen eine andere Bedeutung zuordnen.
- Fügen Sie immer Seitenzahlen in ein Dokument in der oberen rechten Ecke der Seite ein. Seitenzahlen sind ein nützlicher Bezugspunkt für in Blindenschrift gedruckte Dokumente sowie für Screenreader.
- Vermeiden Sie die Verwendung der Enter-Taste, um Platz zwischen Absätzen zu schaffen. Verwenden Sie stattdessen die Eigenschaften Leerzeichen vor und Leerzeichen nach in Ihrer Layout-Steuerungsleiste. Verwenden Sie die Enter-Taste auch nicht, um zu einer neuen Seite zu kommen, sondern nutzen Sie dazu Seitenumbrüche.
- Lassen Sie zwischen dem Logo und dem Haupttitel sowie zwischen den einzelnen Überschriften eine Leerzeile. Überschriften sollten auf einer neuen Seite beginnen. Solche Leerzeichen und Layouts sind ein nützlicher Bezugspunkt beim Lesen eines Braille-Dokuments.
- Stellen Sie sicher, dass keine Bilder über / unter dem Text laufen, da dies das Lesen von Text erschwert.

- Stellen Sie sicher, dass alle Bilder und Logos in Dokumenten Alt-Texte enthalten, damit Benutzer von Bildschirmleseprogrammen diese Informationen erhalten. Für dekorative Bilder sollte der zugewiesene Alt-Text "" sein (dies zeigt an, dass der Bildschirmleser diese Informationen überspringen soll).
- Fügen Sie aussagekräftige Hyperlinks hinzu. Stellen Sie sicher, dass Hyperlink-Text als eigenständige Information sinnvoll ist, und geben Sie klare Informationen zum Ziel an. Z.B. Verwenden Sie nicht die Wörter HIER KLICKEN, sondern den vollständigen Titel des Ziels.

4. Vorbereitung und Durchführung barrierefreier Präsentationen⁵

Alle Präsentationen sollten in einem barrierefreien Format angeboten werden und Teilnehmenden, Gebärdensprach- und Schriftdolmetscher*innen vorab zur Verfügung gestellt werden. Präsentationen sollten inhaltlich klar, konkret und leicht verständlich gefasst sein.

Für das Sprachdolmetschen (Live-Untertitelung) ist neben der regulären Leinwand, auf der die Präsentationen gezeigt werden, eine zusätzliche Leinwand erforderlich. Stellen Sie sicher, dass der Platz groß genug für zwei (oder mehr) Leinwände ist.

Zugänglichkeit von Power Point-Präsentationen

- Verwenden Sie niemals ein Bild als Hintergrund für den Text.
- Stellen Sie sicher, dass Text und Hintergrund einen ausreichenden Kontrast haben.
- Versuchen Sie, einen Satz in eine Zeile zu setzen.
- Verwenden Sie maximal zwei Schriftarten.
- Verwenden Sie eine große Schriftart.
- Vermeiden Sie Großbuchstaben und Kursivschrift.
- Verwenden Sie keine Animationen.
- Folien sind eine visuelle Unterstützung Ihres Vortrags. Stellen Sie sicher, dass Sie sich auf alle Elemente der Folie beziehen. Das beinhaltet:
 - Beschreiben Sie Bilder, ohne Teilnehmende direkt anzusprechen. Vermeiden Sie Sätze z.B. wie "und für Sie, Frau Schmidt, werde ich das Bild beschreiben."
Beschreiben Sie es stattdessen einfach.
 - Wenn Sie auf etwas auf dem Bildschirm zeigen, benennen Sie es. Sagen Sie nicht

⁵ Quelle: European Disability Forum Guide for accessible meetings for all, 2019, Brussels.
http://www.edf-fehp.org/sites/default/files/edf_guide_for_accessible_meetings_1.pdf

"diese blaue Linie zeigt die Entwicklung der Teilnehmerzahl". Beschreiben Sie stattdessen die in der Grafik dargestellte Entwicklung.

- Sagen Sie nicht "Der vollständige Bericht ist auf dieser Website verfügbar". Stellen Sie sicher, dass Sie die vollständige Webadresse nennen.
- Wenn Videos verwendet werden, stellen Sie sicher, dass diese Untertitel haben. Beschreiben Sie das Gezeigte, wenn im Video nicht gesprochen wird.

Barrierefreiheitskarten

Das Publikum kann farbcodierte Karten hochhalten, um dem Vortragenden entsprechende Rückmeldungen zu geben. Die Karten sollten für blinde Teilnehmende unterschiedliche Formen haben.

- Grüne Karten = Die Teilnehmenden stimmen dem zu, was der/ die Vortragende sagt.
- Gelbe Karten = Der/ die Vortragende sollte langsamer sprechen.
- Rote Karte = Die Teilnehmenden verstehen nicht, was der/ die Vortragende sagt. Der Inhalt sollte mit einfacheren Worten noch einmal erklärt werden.

Referent*in

- Informieren Sie die Referent*innen über die Barrierefreiheitsanforderungen der Teilnehmenden.
- Es ist wichtig, dass die Programmzeiten und -reihenfolgen eingehalten werden.
- Lassen Sie die Vortragenden direkt in das Mikrofon und so langsam und klar wie möglich sprechen, um die Arbeit der Dolmetschenden zu erleichtern
- Überprüfen Sie, ob die Bühne barrierefrei zugänglich ist. Die Referent*innen benötigen möglicherweise eine Rampe, um auf die Bühne zu gelangen oder es muss ein Stuhl für die Podiumsdiskussion entfernt werden.

Diskussion

- Die Zuschauer*innen sollten sich kurz vorstellen, bevor sie eine Frage stellen.
- Wenn ein Mikrofon herumgereicht wird, prüfen Sie, ob für das Halten des Mikrofons Unterstützung benötigt wird.
- Wenn jemand das Wort ergreift, der/ die Gebärdensprache nutzt, denken Sie daran, das Mikrofon der Dolmetscher*in und nicht der Person zu geben, die gebärdet.
- For live captioning, an additional screen is required apart from the regular screen that displays the presentations. Make sure you check the space is big enough for two (or more) screens so that all participants can see both the presentations.

5. Barrierefreie virtuelle Meetings

Einminütiges Video (Englisch):

<https://www.youtube.com/watch?v=dLCz7RLhM-E&feature=youtu.be>

Viele hilfreiche Hinweise gibt es bei

nimm! Netzwerk Inklusion mit Medien <https://www.inklusive-medienarbeit.de/>

und bei

Aktion Mensch: Einfach für Alle - Das Angebot der Aktion Mensch für ein barrierefreies Internet <https://www.einfach-fuer-alle.de/>.

Schriftdolmetschen (Live-Untertitelung) ist nach wie vor wesentlich zuverlässiger, wenn sie von Menschen und nicht von Maschinen erstellt wird. Es ist daher nicht ratsam, für Präsenz- oder virtuelle Meetings eine automatische Untertitelung heranzuziehen. Arbeiten Sie stattdessen mit professionellen Schriftdolmetscher*innen, insbesondere wenn Meetings über mehrere Tage gehen. Für sehr kurze Online-Meetings können Sie, falls eine Schriftverdolmetschung zu kostspielig ist, jemanden, der sehr schnell tippen kann, bitten, ehrenamtlich die wichtigsten Aussagen, Fragen und Inputs der Online-Diskussion zusammenzufassen, zum Beispiel in einem Chat-Fenster. Dieses Vorgehen liefert nicht dieselbe Qualität wie eine wortwörtliche Erfassung durch erfahrene Untertitler*innen, aber es kann hilfreich sein, wenn keine entsprechenden Ressourcen verfügbar sind, da es zumindest einen Überblick der wichtigsten Gesprächsthemen vermittelt.

6. Barrierefreie Gestaltung von Websites und sozialen Medien

Auch soziale Medien und Websites müssen barrierefrei und für Menschen mit Behinderungen einladend sein. Hier finden Sie eine knappe Präsentation zum Thema, wie Sie Ihre digitalen Materialien und Websites barrierefrei gestalten und anschließend prüfen können, inwieweit sie tatsächlich barrierefrei sind. Außerdem finden Sie hier weitere interessante Materialien zum barrierefreien Internet (eAccessibility).

Viele hilfreiche Hinweise gibt es bei

nimm! Netzwerk Inklusion mit Medien <https://www.inklusive-medienarbeit.de/>

und bei

Aktion Mensch: Einfach für Alle - Das Angebot der Aktion Mensch für ein barrierefreies Internet <https://www.einfach-fuer-alle.de/>.

CBM Digital Accessibility Toolkit (Englisch):

https://www.cbm.org/fileadmin/user_upload/Publications/CBM-Digital-Accessibility-Toolkit.pdf

Bridging the Gap, Inclusive and accessible communication guidelines (2018) (Englisch):

https://bridgingthegap-project.eu/wp-content/uploads/BtG_Inclusive-and-accessible-Communication-Guidelines.pdf

7. Barrierefreie Gestaltung von Videos und Podcasts

Alle Videoinhalte (Spots, Interviews, Filme mit oder ohne Audio usw.) müssen Transkriptionen, (Videotext-) Untertitel und/oder Audiodeskriptionen beinhalten, sodass sie einem Zielpublikum mit Behinderungen zugänglich sind.

Transkripte:

Podcasts, Audio-Aufzeichnungen und Online-Mitteilungen sind in der modernen Jugendarbeit zwar weit verbreitet, aber ihre Ersteller*innen vergessen allzu häufig, dass es ein großes Publikum an gehörlosen und schwerhörigen Menschen sowie an Menschen mit Lernschwierigkeiten gibt, die Audiomaterialien nur mit begleitendem Schrifttext verfolgen können. Transkripte von Podcasts und Videos sowie Videotext-Untertitel sind auch für diejenigen hilfreich, für die Englisch oder eine andere Projektsprache nicht die Muttersprache ist. Daher profitieren alle der folgenden Gruppen von Transkripten oder Videotext-Untertiteln:

- Gehörlose und schwerhörige Menschen (weltweit 466 Millionen),
- Menschen, die die Sprache eines Podcast nicht sprechen,
- Menschen mit einer Störung aus dem Auditorische-Neuropathie-Spektrum,
- Menschen mit Aufmerksamkeitsdefizitstörung, die sich auf Audio-Reize nur schwer konzentrieren können,
- Menschen mit Lernschwierigkeiten,
- Menschen, die aufgrund von ihrer Situation nur eingeschränkten Zugang zu Audiomaterialien haben (laute Hintergrundgeräusche zu Hause / bei öffentlichen Dienstleistungen / unterwegs, an Flughäfen, im ÖPNV usw.).

Transkripte sind Textversionen von Videoinhalten plus die Audiodeskription, sofern vorhanden. Transkripte ermöglichen es allen, auf Audio- oder Videoinhalte zuzugreifen, indem sie das Transkript lesen. Transkribierte Video-Inhalte lassen sich außerdem auch durchsuchen, sofern sie elektronisch bereitgestellt werden.

Wir sollten diese Möglichkeit der barrierefreien Kommunikation insbesondere in Betracht ziehen, um taubblinde Menschen zu erreichen, da diese Inhalte dann anhand von Brailleschrift und anderen Geräten verstehen können. Diese Option eignet sich ebenso für blinde oder sehbehinderte Menschen, die auf Audio-Inhalte von Videos eventuell über einen nicht barrierefreien Mediaplayer zugreifen. Audiodeskriptionen können in diesem Fall von einem Screenreader vorgelesen werden.⁶

Videotext-Untertitel (Captioning):

Videotext-Untertitel (die nicht mit konventionellen Untertiteln fremdsprachiger Filme für ein muttersprachliches Publikum zu verwechseln sind) beinhalten meistens auch Angaben zu den Geräuschen im Video wie zum Beispiel [Applaus], [langsame Hintergrundmusik], [Lachen], [läutender Zug]. Diese werden zeitgleich mit der Handlung auf dem Bildschirm bereitgestellt und vermitteln eine nähere Erfahrung des Videos.

Im Folgenden finden Sie einige Tipps, wie Sie Ihre Audiomaterialien schnell und schmerzlos zugunsten aller in Text umwandeln oder Videos mit Videotext-Untertiteln versehen. Das ist ganz einfach!

Videos und Links:

So ergänzen Sie YouTube-Videos um Videotext-Untertitel:

- <<https://support.google.com/youtube/answer/2734796?hl=en>>
- So fügen Sie zu YouTube-Videos automatisch Videotext-Untertitel hinzu und bearbeiten diese: <<https://www.youtube.com/watch?v=LcHIZ9aI9TA>>
- So fügen Sie vorab erstellten Text hinzu oder integrieren Videotext-Untertitel manuell: <<https://www.businessinsider.com/how-to-add-subtitles-on-youtube>>

So nutzen Sie YouTube, um Audio in Text umzuwandeln:

- Der einfachste Weg, um ein Audio-Transkript zu bekommen, ist, es auf YouTube hochzuladen und dann wieder abzurufen:
<<https://www.youtube.com/watch?v=vxbOX1fdbal>>
- Anschließend kann das Transkript bearbeitet werden:
<<https://www.youtube.com/watch?v=jnVSyBY5yYc>>
- So erzeugen Sie für jedes beliebige Video mit Google Docs automatisch Untertitel:
<<https://www.youtube.com/watch?v=erx9czQsY2Q>>

⁶ Bridging the Gap, Inclusive and accessible communication guidelines (2018)

Andere Wege zur Umwandlung von Audio in Text:

- So wandeln Sie auf einem Mac Audio in Echtzeit in Text um:
<<https://www.youtube.com/watch?v=VkxAocCMeEY>>
- Für Windows-Nutzer*innen: <<https://support.microsoft.com/en-us/office/transcribe-your-recordings-7fc2efec-245e-45f0-b053-2a97531ecf57>> und <<https://www.howtogeek.com/687218/how-to-transcribe-audio-in-microsoft-word/>> (für Microsoft 365 Premium)

Weitere hilfreiche Tipps, Apps und Services:

- nimm! Netzwerk Inklusion mit Medien <<https://www.inklusive-medienarbeit.de/>>
- Nutzen Sie die Google-App LiveTranscribe auf Android-Smartphones: <https://play.google.com/store/apps/details?id=com.google.audio.hearing.visualization.accessibility.scribe&hl=en_US> (laut Bewertungen von Menschen mit Gehörverlust das bislang beste Tool) oder Microsoft Translator in iOS <<https://www.microsoft.com/en-us/translator/personal/>>
- Artikel zu kostenloser Transkriptionssoftware: <<https://www.ai-media.tv/the-best-free-transcription-software/>>
- Artikel zur Umwandlung von MP3 in Text: <<https://videoconverter.wondershare.com/convert-mp3/mp3-to-text-converter.html>>



5.0. Einleitungsvideo (Transkript):

Hallo und herzlich willkommen zum 5. Modul „Ein inklusives Lernumfeld schaffen – Methoden und Abläufe anpassen“.

Viele Fachkräfte der Jugendarbeit, Expert*innen auf verschiedenen Gebieten und ehrenamtlich Tätige arbeiten natürlich bereits mit verschiedenen Methoden, die sich als effektiv erwiesen haben. Sie wissen, wie sie die Ausdrucksfähigkeit jedes Mitglieds einer Gruppe unterstützen können und wie sie für alle die perfekten Materialien und den besten Ansatz finden.

Aber wenn es darum geht, eine heterogene Gruppe zu schulen, kann eine gewisse Verwirrung auftreten. Das ist völlig in Ordnung – jeder braucht etwas Zeit, um sich mit neuen Erfahrungen zurechtzufinden. Sie sind sich vielleicht unsicher, wie Sie Ihre bevorzugten Methoden, Spiele, Aufgaben und Quizfragen im Kontext von Behinderungen anwenden sollen – wie ändern Sie beispielsweise eine Aufwärmübung ab, wenn ein Mitglied der Gruppe seine Gliedmaßen nicht bewegen kann?

Genau dafür ist dieses Modul gedacht: Es hilft uns, jede Aufgabe an alle Mitglieder einer Gruppe anzupassen, wobei wir uns vorrangig auf ihre Fähigkeiten konzentrieren. Wir finden hier neue Ideen, wie wir sichere Räume schaffen und Gruppendynamiken managen können, und lernen, was wir tun können, wenn ein Missverständnis oder ein Konflikt auftritt.

Wir lernen, Dinge aus einer neuen Perspektive zu betrachten und all das umzugestalten, was wir für unveränderlich gehalten haben. Zugleich erfahren wir, wie wir einen sicheren, kreativen und bestärkenden Raum für alle schaffen können.

Viel Spaß! :-)

5.1. Factsheet: Dialogische Räume



Einführung zu den sechs Säulen eines aktiven, fürsorglichen Dialogs

Dialogische Räume, wie von Maurianne Adams¹ angeregt, bauen auf sechs Säulen auf. Eine nähere Befassung mit diesen einzelnen Säulen fördert die Auseinandersetzung mit einer gewaltfreieren Kommunikation. Die Säulen ermöglichen Einblicke, wie sich Diskussionen oder Konflikte in konstruktive Dialoge verwandeln lassen, die sich auf gemeinsame Interessen und Synergien konzentrieren, statt Gruppen aufzuspalten und sie gegeneinander auszuspielen.

1. Selbstbezug: Übernahme von Verantwortung

Sie dürfen sagen, was Sie wollen, aber seien Sie sich der Reaktionen auf Ihre Worte bewusst. Sie sind dafür verantwortlich, Ihre Aussagen zu klären, wenn sie jemanden verletzen. Andernfalls bekräftigen Sie die jeweilige Verletzung nur. Sprechen Sie auf eine für Ihr Gegenüber nachvollziehbare Weise nur für sich selbst, d. h. über Fakten statt über Annahmen, um leichter ein gemeinsames Verständnis zu erzielen. Wenn Sie dagegen Worte verwenden wie „alle“ oder „die anderen“ oder hinter dem Rücken anderer sprechen, ist das weder für ein gemeinsames Verständnis noch das gegenseitige Vertrauen förderlich.

2. Respekt für abweichende Meinungen und Wunsch nach Dialog

Meistens sind abweichende Meinungen völlig in Ordnung, und es ist unnötig, mehr im Recht sein zu wollen als andere. Prüfen Sie hier Ihre persönlichen Gefühle. Macht es wirklich etwas aus, wenn auch jemand anderes recht hat? Wahrscheinlich widersprechen sich Ihre Positionen nicht einmal.

3. Vertraulichkeit

In einem sicheren Umfeld ist es einfacher, Anteil zu nehmen und Verletzlichkeit zu zeigen. Dies schafft auch gegenseitigen Respekt und eine unterstützende Atmosphäre. Wenn Sie die Schwachpunkte einer anderen Person herausstellen, wird sie sich Ihnen gegenüber kaum öffnen, und Sie werden es schwerer haben, diese Person auf Ihre Seite zu bekommen.

¹ Maurianne Adams, Lee Anne Bell, Pat Griffin (Eds.) (2007): Teaching for Social Justice.

4. Lernfreudigkeit statt Besserwissertum!

Recht haben ist schön, aber Neunmalkluge sind eher unangenehm. Man geht daher besser davon aus, dass alle kontinuierlich an ihrem Wissen, ihren Fertigkeiten und ihren Einstellungen arbeiten und dass Sie nur davon profitieren, wenn andere ihre Erkenntnisse mit Ihnen teilen. Ein gutes Team besteht aus Menschen mit verschiedenen Fähigkeiten und Fertigkeiten. Wie können Sie also zeigen, dass Sie von anderen lernen möchten, statt Ihre Überlegenheit zu demonstrieren oder andere sogar dumm dastehen zu lassen?

5. Aufdecken von und Umgang mit Ängsten und Unsicherheiten

Aggressives, verletzendes Verhalten ist meistens ein Zeichen von Angst: beispielsweise Angst davor, die Kontrolle zu verlieren, unterlegen oder nicht effizient genug zu sein. Wenn Sie es erreichen, dass Ihr Gegenüber solche Ängste zeigen kann, weil Sie für Respekt und Empathie bekannt sind, ist eine offensive Selbstverteidigung überflüssig. Zeigen Sie anderen, dass Sie bei Ihnen sicher aufgehoben sind. Im Gegenzug werden auch Sie sicherer aufgehoben sein.

6. Solidarität und Unterstützung

Dialogische Räume zu schaffen, die mehr Sicherheit und größere Unterstützung bieten, ist harte Arbeit, vor allem wenn man Gewohnheiten verlernen muss, die solche Räume untergraben. Wir alle haben selbst Erfahrungen mit Fehlverhalten und können uns ruhig eingestehen, dass wir ausnahmslos Unterstützung brauchen. Bieten Sie anderen Ihre Unterstützung an, damit sie lernen können, ihre Ziele mit weniger Druck und mehr Streben nach Harmonie zu erreichen. Dies gilt vor allem für Situationen, in denen sich andere nicht so verhalten, wie wir es alle verdienen, und in denen es schwierig ist, einen sicheren, unterstützenden Raum zu schaffen. Genau in solchen Situationen ist Unterstützung am dringendsten gefragt und Bestrafung am wenigsten produktiv. Außerdem sind Strafen der persönlichen Entwicklung nicht zuträglich, sondern führen nur zu Rechtfertigungen.



5.2. Factsheet: Grundregeln für gute, unterstützende Dialoge

Diese Liste von Regeln lässt sich auf die meisten Situationen anwenden, entweder als Grundlage für eine formelle Vereinbarung mit einer ganzen Gruppe oder als individuelle Richtlinien für Gruppenleiter*innen, die in Konfliktsituationen einen angenehmen, vertrauensvollen Raum schaffen möchten. Denken Sie daran, dass Wissen und Tun zweierlei sind: Geben Sie sich Zeit, um diese Empfehlungen auszuprobieren, ehe Sie sie in Ihr Alltagsrepertoire aufnehmen. Dann haben Sie diese Instrumente bei Bedarf parat, ohne dass Sie erst nach ihnen suchen müssen.

Der beste Ansatz für die Arbeit mit Gruppen ist, zunächst herauszufinden, was die einzelnen Mitglieder der Gruppe brauchen und dann ihren Wünschen zu folgen. Hier kann eine Kombination aus den sechs Säulen aus Input 5.1 und dieser Liste besonders hilfreich sein, zum Beispiel um Ihre Aussagen aktiv und positiv auszudrücken, sodass sie sinnvolles, zielführendes Verhalten anleiten und fördern.

Grundregeln:

- Ich spreche aus meiner eigenen Erfahrung und für mich selbst. Ich übernehme Verantwortung für meine Worte, indem ich in der Ich-Form spreche.
(Im Gegensatz zu Bezugnahmen auf die Meinungen anderer oder zu verallgemeinernden Aussagen wie „alle meinen...“.)
- Ich spreche weniger über mich selbst, sondern spreche stattdessen aktiv andere an.
(Was ich sage, ist für alle nützlich oder bringt die Diskussion vorwärts. Ich ergreife nicht das Wort, um mich selbst darzustellen.)
- Ich kommuniziere den Hintergrund meiner Annahmen und Reaktionen.
(Ich reagiere aktuell eventuell mehr auf einen Trigger statt auf den Inhalt, den mir eine andere Person vermitteln möchte. Ich versuche klarzustellen, dass ich mich auf die

eigentliche Mitteilung beziehe und nicht auf eigene, frühere Erlebnisse.)

- Ich zeige anderen meine Wertschätzung und betone, dass alle ihre eigenen Erfahrungen und Kenntnisse auf unterschiedliche Weise in unseren gemeinsamen Lernprozess einbringen.

(Ich mag zwar Recht haben, aber mir fehlen gleichzeitig vielleicht auch wichtige Kenntnisse oder Erfahrungen, die andere haben. Ich stelle immer sicher, dass ich die Beiträge anderer anerkenne.)

- Ich kultiviere Neugier über die Meinungen und Motivationen anderer und strenge mich ehrlich an, ihre Beweggründe besser zu verstehen.

(Es ist nie ein Fehler zu fragen, „habe ich dich richtig verstanden?“, egal wie oft. Diese Frage nicht zu stellen ist allerdings garantiert ein Fehler. Üben Sie sich daher darin, Feedback zu geben und zu fragen, ob Ihre Annahmen richtig sind.)

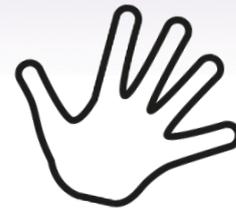
- Ich behandle alles, was in diesem Raum gesagt und getan wird, als vertraulich.

(Klatsch und die Weitergabe vertraulicher Informationen schädigen nicht nur Ihre Glaubwürdigkeit, sondern untergraben auch Ihren Ruf als eine Person, die dafür sorgt, dass sensible Informationen nicht nach außen getragen werden.)

- Ich gehe davon aus, dass alle eine konstruktive, respektvolle Zusammenarbeit anstreben, auch und insbesondere in Konfliktsituationen und in Situationen, in denen diese guten Absichten nicht unmittelbar erkennbar sind.

(Erinnern Sie sich gegenseitig daran, dass niemand wirklich Spaß an Konflikten und Streitigkeiten hat, dass aber Unterstützungsbedarf manchmal auf eine Weise ausgedrückt wird, die aggressiv erscheinen kann. Setzen Sie eine Auszeit, wenn eine Situation unangenehm wird, und fragen Sie nach den Bedürfnissen der Beteiligten. Dies entschärft die meisten Situationen.)

- Ich weiß, dass wir alle Fehler machen dürfen und hier sind, um gemeinsam zu lernen. Ich urteile nicht über das Verhalten anderer und bemühe mich besonders, den Dialog aufrechtzuerhalten.
(Wenn wir im Umgang mit anderen von gutem Willen und guten Absichten ausgehen, helfen wir ihnen gewöhnlich, sich entsprechend zu verhalten. Dies gilt vor allem, wenn man andere fragt, wie sie selbst einen Konflikt lösen würden.)
- Ich gebe aktiv Feedback, besonders wenn ich wütend werde oder verletzt bin. Ich könnte zum Beispiel sagen: „Als du ... gesagt hast, habe ich ... gefühlt.“
(Wenn man anderen sagt, was sie falsch gemacht haben, fangen sie meistens an, ihr Tun zu rechtfertigen, was die Situation manchmal verschlimmern kann. Wenn man dagegen eine Situation objektiv und nachvollziehbar anspricht und für die eigene Auslegung Verantwortung übernimmt, können andere den Sachverhalt klären und sich entschuldigen, ohne ihr Gesicht zu verlieren.)
- Ich helfe anderen, unsere Vereinbarung zu respektieren und aktiv sicherzustellen, dass sich alle wohl fühlen.
(Wenn jemand gegen eine Regel verstößt, ist nicht eine Bestrafung sinnvoll, sondern eine Hilfestellung, um getroffene Vereinbarungen wieder einzuhalten. Diese Hilfestellung wird am besten von Menschen geleistet, die an einer hitzigen Diskussion nicht selbst beteiligt waren. Wenn Sie zu diesem Kreis gehören, übernehmen Sie diese Rolle. Vielleicht wird Ihnen dieser Gefallen schon bald erwidert.)



5.3. Übung: Reverse Engineering in fünf Schritten

Hintergrund

Reverse Engineering ist ein von Programmierenden entwickeltes Verfahren, um Software, deren Programmcode sie nicht kennen und über die sie daher nicht viel wissen, zu verstehen und neu zu erstellen. Die Strategie besteht darin, sich die Inputs und Outputs der Software anzusehen und zu testen, um so unabhängig vom ursprünglichen Produkt zu reproduzieren, was die Software leistet.

Reverse Engineering lässt sich auch auf Ihre bevorzugten Methoden und Ansätze anwenden. Wenn Sie die Funktion und Wirkung Ihrer Methoden und Ansätze dauerhaft sicherstellen möchten (denn schließlich sind das die Gründe, aus denen Sie gerne damit arbeiten und dies auch weiterhin tun möchten), dann müssen Sie auch ihre Komponenten verstehen. Wenn sich diese verbessern lassen und Sie anschließend etwas in der Hand haben, was dieselbe Wirkung in einem breiteren Spektrum von Situationen erzielt, möchten Sie diese Anpassung vermutlich lieber früher als später vornehmen. Hervorragend!

Und so funktioniert's

Wenden Sie Ihre Methode an und prüfen Sie sie gemeinsam mit anderen auf etwaige ausgrenzende Elemente. Sobald Sie sich die Mankos bewusst gemacht haben, die schon immer wunde Punkte gewesen sind (wo Sie sich vielleicht gesagt haben „Gott sei Dank haben einige lieber zugeschaut als aktiv mitzumachen und es mir dadurch schwer zu machen“), können Sie über Alternativen nachdenken. Höchstwahrscheinlich gibt es auch alternative Wege, um Ihr Ziel zu erreichen. (Und wenn nicht, dann ist die Methode wahrscheinlich auch in anderer Hinsicht ziemlich verkehrt.) Probieren Sie die neue Methode aus und behandeln Sie diesen Schritt als völlig unverbindlichen Test. Hier ist es sogar wünschenswert, dass Sie stolpern und vielleicht sogar auf die Nase fallen, damit Sie prüfen

können, ob diese Alternativen wirklich funktionieren. Unter welchen Umständen ist die überarbeitete Variante Ihrer Lieblingsmethode breiter anwendbar? Sie werden feststellen, dass es Varianten gibt, die sich für manche besser, für andere aber schlechter eignen. Behalten Sie diese in Ihrer Toolbox. Die Möglichkeit, sie anzuwenden, kommt wahrscheinlich früher, als Sie meinen! Aus diesem Grund sollten Sie auch verschiedene Kombinationen testen. Manche funktionieren gut, andere wieder nicht. Wenn Sie eine Reihe verschiedener Varianten parat haben, können Sie jederzeit eine ungeeignete Variante durch eine andere ersetzen. Testen Sie anschließend alles nochmals.

Am Ende dieser Übung werden Sie die Ansätze, die Sie am häufigsten verwenden, nicht nur viel besser kennen, sondern auch in der Lage sein, sie mit mehr Menschen kompetenter und einfacher einsetzen. Diese Anleitungen sollten Schritt für Schritt abgearbeitet werden – gehen Sie daher weiter zum nächsten Schritt.

Reverse Engineering Ihrer Lieblings-Methode

Führen Sie einfach die folgenden fünf Schritte aus, um eine Methode zu beurteilen und zu verbessern. Probieren Sie das Ergebnis aus, wiederholen Sie den Vorgang und probieren Sie nochmal. Passen Sie das Ergebnis an verschiedene Umstände an, probieren Sie es wieder aus usw.

1. Präsentation

Finden Sie eine Zeit und einen Ort für Ihr Experiment und eine Gruppe, die Sie gerne unterstützt. Lassen Sie jemanden eine Aktivität in der gewohnten Weise durchführen. Oder noch besser, führen Sie Ihre eigene Aktivität durch, zum Beispiel eine Aufwärm- oder Kennenlernübung, und lassen Sie sich dabei von jemandem beobachten. Wählen Sie eine vertraute, oft verwendete Aktivität, vielleicht eine, deren verschiedene Wirkungen die Gruppe, mit der Sie arbeiten, gut kennt.

2. Analyse

Analysieren Sie die Methode und identifizieren Sie ausgrenzende Elemente. Prüfen Sie die folgenden Aspekte, um zu erarbeiten, ob die Methode in ihrer üblichen Variante die Teilhabe anderer einschränkt. Was hat sich gut angefühlt? Was nicht? An welchen Stellen haben sich Hindernisse abgezeichnet? Was hat keinen Spaß gemacht? Wer hat sich mit dieser Methode unwohl gefühlt oder würde sich wahrscheinlich damit unwohl fühlen? Wer würde nur eingeschränkt oder gar nicht teilnehmen? Welche Punkte berücksichtigt diese Methode nicht (ausreichend)? Gibt es Stellen, an denen eine Teilhabe nur über einen der fünf Sinne möglich ist? Welche externen Faktoren könnten sich auf die Teilhabe auswirken? Bei dieser Analyse hilft es, sich das Potenzial der einzelnen Teilnehmenden vor Augen zu halten und es auszuschöpfen. Auch die Berücksichtigung vorhandener Erfahrungen kann hilfreich sein. Teilnehmende können auch eingeladen werden, während des Probelaufs bestimmte Aspekte zu beobachten und ihre Eindrücke während der anschließenden Analyse zu teilen. Ein Input verschiedener Beobachter*innen aus verschiedenen Perspektiven kann bei der nachfolgenden Diskussion wertvoll sein.

3. Transformation

Hier geht es darum, für die Methode Varianten zu finden, die möglichst typisch und realistisch sind, ohne eine „Inklusivität um jeden Preis“ anzustreben.

Passen Sie überarbeitungsbedürftige Elemente mithilfe von Instrumenten an, die Sie aus Schulungen zur sozialen Gerechtigkeit (Perspektivwechsel, blinde Flecke usw.) und aus der Systemtheorie (Ähnlichkeiten, Muster, morphologischer Kasten usw.) kennen. Was möchte die Methode für die Gruppe erreichen? Wie bauen die einzelnen Elemente aufeinander auf? Welche Funktion haben die einzelnen Elemente? Sind alle Elemente nötig? Wie kann das Ziel erreicht werden, ohne Teilnehmende auszugrenzen, gegen Teilnehmende zu diskriminieren oder ihnen ein unbehagliches Gefühl zu vermitteln? Wie können die verschiedenen Lösungsmöglichkeiten für ein Problem besser herausgestellt werden? Wie kann die Methode mehrere der fünf Sinne ansprechen und ihre gleichzeitige Inanspruchnahme erfordern?

4. Neuentwicklung

In diesem Schritt werden die überarbeiteten Elemente neu konfiguriert und harmonisiert. Welche Bedingungen müssen erfüllt sein, damit die neuen Elemente parallel zueinander verwendet werden können? Welche (neuen) Materialien werden benötigt? Welche Varianten sind möglich? Welche (neuen) Elemente sind kompatibel? Welche nicht? Was lässt sich für größere Klarheit und einen schärferen Fokus streichen?

5. Test

Anschließend probieren die Teilnehmenden am Workshop die neue Methode aus. Die folgenden Fragen können gestellt werden, um die Wirksamkeit der überarbeiteten Methode zu prüfen: Zeigen die Elemente die gewünschte Wirkung? Lassen sich die Module auf andere Kontexte und Aktivitäten übertragen? Welche Kombinationen von Elementen funktionieren gut? Welche Veränderungen müssen noch weiterbearbeitet werden? Welche Aspekte können modifiziert werden, um die Dynamik verschiedener Situationen und kollektive Bedürfnisse zu berücksichtigen?

Es ist sinnvoll, selbst Varianten auszuprobieren, die auf den ersten Blick nicht sinnvoll erscheinen. So lässt sich besser feststellen, ob Ziele erreicht werden, wie flexibel die neuen Methoden sind und welche Elemente gut auf andere aufbauen können. Bitten Sie Beobachter*innen auch hier wieder, sich auf bestimmte Aspekte zu konzentrieren, die bei der Beurteilung der neuen Methode wertvolle Inputs liefern.

5.4. Factsheet: Liste möglicher Varianten in den Komponenten einer Methode



Dieser Überblick beinhaltet verschiedene praktische Ideen, wie Sie Übungen eventuell anpassen können.

Bitte beachten Sie, dass jede Änderung Wirkungen zeigen wird. Diese können eine Gruppe gleichzeitig verbinden und trennen oder sich in den möglichen Erfolgen einer Methode niederschlagen, beispielsweise bezüglich der Gruppendynamik. Es ist hilfreich, sich darüber gemeinsam mit den Beteiligten auszutauschen, um größere Klarheit zu bekommen. So können Sie besser diejenige Variante auswählen, die für die jeweilige Situation, Gruppe und Ziele sowie den jeweiligen Kontext richtig ist.

Und seien Sie beruhigt: Es ist nicht nötig, dass eine Variante für alle und jeden passt – nur für Ihre komplette Gruppe von Teilnehmenden. Es sind daher nicht alle Änderungen in jedem Fall nötig oder auch nur sinnvoll. Jonglieren Sie mit ihnen und finden Sie Ihre persönliche beste Praxis!

Ursprüngliche Form	Mögliche Änderung	Hinweis
Sitzplatz tauschen (etwa im Stuhlkreis)	Platz mit Sitz tauschen Aus dem Stand auf dem Boden markierte Stelle wechseln	Besser für Rollstuhlfahrer/-innen, schlechter für Gehbeeinträchtigte Weniger Verletzungsgefahr durch Stühle, mehr Gerangel
Verbale Ansage: „All those who like chocolate!“ („Alle, die Schokolade mögen!“, auf Englisch)	Ansage auf Englisch plus Bild mit einer Tafel Schokolade zeigen, plus schriftliche und mündliche Übersetzung in Muttersprachen und Gebärdensprachen	Verschiedene Kommunikationswege und Stimuli einsetzen. Sinnvolle Auswahl treffen und Abfolge wählen, um Dynamik und Verständlichkeit zu erhalten, Reaktionen auf unterschiedlichen Wegen kommen zeitversetzt an.
Ball werfen und fangen	Seidentuch aus kurzem Abstand werfen und fangen	Koordination vereinfachen und Angst überwinden
Rennen oder schnell gehen	Mit Füßen auf Boden bleiben, „in Honig gehen“	Geschwindigkeit heraus nehmen, Körperlichkeit reduzieren
Mitspieler fangen und abschlagen	Seidentuch hinten in den Gürtel o.ä. stecken und versuchen dieses zu berühren	Körperkontakt vermeiden
Spielkarten hochhalten	Bunte Karteikarten hochhalten, neutrale Begriffe zuordnen, verbal benennen	Mehr Sinne ansprechen, Sichtbarkeit verbessern
Anweisung rufen	Begriffe an Geste und Objekt koppeln	Mehrere Sinne ansprechen
(Positive oder negative) Eigenschaften pauschal Personen oder Gruppen zuweisen (etwa bei der Erzählung einer Rahmenhandlung)	Persönliche Eigenschaften positiv wahrnehmen und beschreiben, Einzelne nicht per Gruppenzugehörigkeit einordnen	Stereotype unterbrechen, Scham und Denunziation reduzieren
Einbettende Geschichte oder verwendete Gesten mit Referenzen zu Gewalt, Kampf, Unterdrückung	Gewaltfreie Geschichte einführen	Keine Resonanz mit negativen Erfahrungen und Zuschreibungen bei Teilnehmenden erzeugen und dadurch Lernblockaden vermeiden
Methoden mit Singen oder Tanzen	Verschiedene Ausdrucksmöglichkeiten, etwa Summen oder mit dem Oberkörper hin und her bewegen	Hemmschwelle für körperlichen Ausdruck senken und Ausdruck ohne künstlerischen Anspruch positiv aufladen
Auf jemandes Schoß sitzen	Voreinander stehen oder auf Stühlen sitzen und Rückenmassagen geben	Unstabile Haltung vermeiden, Körperkontakt leichter kontrollierbar machen für Teilnehmende, auch für Rollstuhlfahrer/-innen geeignet

Quelle: IJAB (Hrsg.) (2015): Sprachanimation - inklusiv gedacht Language animation - the inclusive way. Principles of inclusive pedagogical work, reverse engineering in practice, pp. 51-52.
<https://ijab.de/fileadmin/redaktion/PDFs/Shop_PDFs/ijab-if-jg-sprachanimation-neuauf1.pdf>

5.5. Factsheet: Fünf Grundsätze für ein inklusives Lernumfeld



1. Fähigkeiten anderer erkennen und ausbauen

Idee:

Inklusive Ansätze behandeln alle Teilnehmenden als Expert*innen. Sie müssen daher so konzipiert werden, dass alle glänzen können. Wenn Menschen in den Augen oder Anschauungen anderer Defizite haben, auf welche positiven Qualitäten können Sie sich stattdessen konzentrieren? Wenn ein Rollstuhl zum Beispiel suggeriert, dass die darin sitzende Person Unterstützung braucht, was könnte man tun, um die ihr eigenen Superkräfte anzuerkennen und für den Menschen „hinter“ diesem Attribut mehr Mitgefühl zu entwickeln?

Schlüsselfragen:

Welche Aktivität eignet sich dafür, die irrationale Annahme eines Defizits zu dekonstruieren? Wie können stattdessen die Fähigkeiten einer Person sichtbar gemacht werden? Und umgekehrt: Wie steht es mit den positiven Fähigkeiten, die einfach deshalb angenommen werden, weil eine Person einer bestimmten Gruppe angehört, und die diese Person unter Druck setzen können, weil sie den daraus entstehenden Erwartungen nicht entsprechen kann?

Kriterien:

Inklusive Ansätze versuchen, angenommene Über- oder Unterlegenheiten zu erkennen und sich dann auf die Fähigkeiten und Talente Einzelner zu konzentrieren, wie sie sich tatsächlich darstellen – ungeachtet vom äußeren Erscheinungsbild, von Anschauungen und Einstellungen. Diese Ansätze richten den Blick darauf, was Menschen tun können, und nicht auf das, was sie nicht können. Sie verwenden positive Sprache, um persönliche Fähigkeiten zu beschreiben, und betonen, dass es im Allgemeinen auf eigene Kurzsichtigkeiten zurückzuführen ist, wenn Dinge nicht nach Plan verlaufen.

2. Förderung der Barrierefreiheit und Abbau von Komplexität

Idee:

Inklusive Ansätze vereinfachen Abläufe und reduzieren Komplexität. Sie gehen auf verschiedene Lernebenen und -stile ein und befähigen Gruppenleiter*innen, Teilnehmende als Gruppe an ihre persönlichen Ziele heranzuführen.

Schlüsselfragen:

Welchen Sinn verfolgt eine Aktivität? Was sind ihre Hauptziele? Inklusive Methoden sind klar auf die angestrebten Ziele und den Weg zu diesen Zielen ausgerichtet und nehmen die Fähigkeiten der Teilnehmenden als ihren Ausgangspunkt. Damit werden alternative Wege überflüssig. Anders gesagt ist es nicht nötig, dass eine einzige Aktivität zehn verschiedene Aspekte abdeckt. Es reicht aus, Schritt für Schritt auf ein angestrebtes Ziel hinzuarbeiten und dieses Ziel anhand von einer Sequenz von Aktivitäten zu erreichen. Je weniger Elemente eine Aktivität beinhaltet, desto besser lässt sie sich an die jeweilige Gruppe anpassen. Welche Teilnehmenden können mir ihre spezifischen Bedürfnisse und Fähigkeiten mitteilen? Welche Bedürfnisschemen (z.B. gesundheitliche, ethische oder berufliche Bedürfnisse) sind mir völlig unbekannt? Warum? Was macht es für mich einfacher, mit Wissenslücken offen umzugehen? Wie kann ich lernen, Menschen regelmäßig auf respektvolle Weise nach ihren Bedürfnissen zu fragen?

Kriterien:

Inklusive Gewohnheiten helfen uns dabei, uns auf nur wenige Elemente zu konzentrieren und klar definierte Ziele anzusprechen. Sie fördern „langsame“ Methoden in dem Sinn, dass die Beiträge aller anerkannt und wertgeschätzt werden und Einzelne nur gelegentlich oder sogar nie das Gefühl haben, sich aus einer Situation zurückziehen zu müssen. Sie lassen die Möglichkeit zu, einzelnen Teilnehmenden während einer Aktivität eine andere Rolle oder Aufgabe zuzuweisen und dabei auf Augenhöhe zu bleiben.

3. Demokratisierung des Raums

Idee:

Inklusive Settings sollen Einstellungen fördern, die Respekt, Wertschätzung und Neugier über unsichtbare oder unerwartete Ergebnisse anregen. Es wird darauf verzichtet, Aufgaben fehlerfrei durchzuführen oder dieselben Leistungen zu erbringen. Sie ermöglichen es allen, Fehler zu machen und offen mit der Tatsache umzugehen, dass sie noch nicht die beste Lösung gefunden haben. Sich der Grenzen der eigenen Erfahrung und Kenntnisse bewusst zu

werden und unbefriedigende Situationen mit der Unterstützung anderer aufzulösen ist zwar nicht einfach, aber äußerst hilfreich und daher eine Quelle der Erleichterung.

Schlüsselfragen:

Wenn jemand meine Aktivitäten nicht genießen kann (oder sie nicht genießt), inwieweit ist das auf meine Einstellung zurückzuführen und wie kann ich (!) das ändern? Wie kann ich sicherstellen, dass alle Bedürfnisse gleichermaßen angesprochen werden? Habe ich einen Raum geschaffen, in dem alle Anwesenden ihre Bedürfnisse ausdrücken können, ohne befürchten zu müssen, dass sie stigmatisiert werden? Wie kann ich meine eigenen blinden Flecken kontinuierlich entlarven und eliminieren? Wie kann ich das Konzept der „Normalität“ über Bord werfen (das Minderheiten immer zwingt, sich an den dominanten Persönlichkeiten in einer Gruppe – einschließlich meiner selbst – zu orientieren)?

Kriterien:

Inklusive Settings bilden die Grundlage für dialogische Räume, in denen Teilnehmende lernen können, bei anderen nicht mehr rein gewohnheitsmäßig nach Defiziten zu suchen, sondern vielmehr nach Potenzial für persönliches Wachstum. Inklusive Ansätze verwenden Begriffe, die den Fokus weg von Defiziten lenken und stattdessen eine inklusive Atmosphäre für alle schaffen. Sie möchten identifizieren, was Teilnehmende brauchen, um sich wohl zu fühlen. Sie konzentrieren sich auf die persönlichen Anreize und Lernstile der einzelnen Teilnehmenden. Die Methoden sprechen mehrere Sinne zugleich an, um zu gewährleisten, dass Kommunikation und selbstbestimmte Teilhabe ohne Unterbrechung aufrechterhalten werden. Das Ziel ist nicht, jederzeit die Bedürfnisse jedes Einzelnen zu decken, sondern Schritt für Schritt mehr Teilhabe zu ermöglichen. Ein besonders wichtiges Merkmal eines barrierefreien Raums ist, dass er es Teilnehmenden ermöglicht, sich aus einer Situation zurückzuziehen, ohne Erklärungen abgeben oder Konsequenzen befürchten zu müssen.

4. Mainstreaming von Barrierefreiheit

Idee:

Anforderungen für Inklusion dürfen nicht als „Bonus“ gelten. Erfahrungsgemäß ist es generell kontraproduktiv, spezielle „Inklusionsgruppen“ zu bilden oder „inklusive Settings“ anzubieten, die von unserer „üblichen“ Praxis abweichen. Inklusion erfordert, dass sie zum festen Bestandteil aller Programme, Aktivitäten und Strategien gemacht wird, ungeachtet dessen, wie stark einzelne Attribute sichtbar sind. Es muss hierbei nicht sichergestellt werden, dass jede einzelne Aktivität an die Bedürfnisse aller angepasst wird. Vielmehr müssen Anpassungen vorgenommen werden, sodass sich alle willkommen fühlen.

Schlüsselfragen:

Was kennzeichnet ein „nicht inklusives Setting“? Welche Hindernisse schafft ein solches Setting? Wer ist von diesen Hindernissen betroffen? Was fehlt oder wird unmöglich gemacht, wenn manche ausgegrenzt werden? Welche Lebensrealitäten bleiben unberücksichtigt? Wie kann ich meine gewohnten Abläufe infrage stellen? Wie kann ich mich dafür sensibilisieren, wie ich selbst ausgegrenzt werde? Wie kann ich mehr über meine vorhandenen, aber verborgenen Beeinträchtigungen und Defizite lernen?

Kriterien:

Zur Inklusion gehört, dass alle individuelle Unterstützung brauchen und auf sie Anspruch haben. Alle brauchen die Gelegenheit, ihre Bedürfnisse so auszudrücken, wie es ihnen am besten entspricht. Dies kann zur Entwicklung von neuen Abläufen führen, beispielsweise spontane Abweichungen von Plänen, die Berücksichtigung verschiedener Arten körperlicher Fähigkeiten und nicht zuletzt auch die regelmäßige Kommunikation über verschiedene Sinne. Anders gesagt muss Vielfalt die Norm werden – kein Etikett.

5. Stärkung jeder individuellen Person

Idee:

Inklusive Settings geben allen die Gelegenheit so beizutragen, dass ihre besonderen Eigenschaften zutage treten können. Dieser Gedanke fördert auch unter vermeintlich nicht benachteiligten Menschen die Einsicht, dass sie einerseits selbst nicht in allem gut sind und andererseits vielleicht gerne die Unterstützung derjenigen annehmen, denen sie sich sonst eventuell überlegen fühlen. Einblicke in die Lebenswelten anderer sowie die Dekonstruktion tief verwurzelter Einstellungen und Stereotype können hilfreich sein.

Die Einsicht, dass alle anderen auch ihre eigenen, besonderen Bedürfnisse, Fähigkeiten und Defizite haben, wirkt sich auf die Teilhabe, Selbstbestimmung und Unabhängigkeit positiv aus.

Schlüsselfragen:

Welche Fähigkeiten haben Teilnehmende, die sie anderen beibringen könnten? Können Sie als Leitende oder Teamende die Gruppe auffordern, eine Fertigkeit vorzuführen, die vermutlich nur wenige beherrschen und die für den Mainstream eine Herausforderung darstellt? Wenn ein Setting beispielsweise erfordert, dass alle sehen können, könnten Sie eventuell eine Aktivität ausprobieren, bei der diese Fähigkeit ein Hindernis darstellt? Was können „marginalisierte“ Teilnehmende oder solche aus „Minderheiten“ besser als durchschnittliche Teilnehmende? Wie lassen sich ihre Fähigkeiten als für alle vorteilhaft anerkennen? Was kann ich von Menschen lernen, denen ich mich überlegen fühle?

Kriterien:

Inklusion bedeutet auch, den Mainstream zu schulen und vor Herausforderungen zu stellen. Menschen, die es gewohnt sind, als Mitglieder einer dominanten oder mehrheitlichen Gruppe angesprochen zu werden, können zum Nachdenken darüber angeregt werden, welche Defizite sie eventuell haben und welche Einschränkungen nie als solche betrachtet werden (zum Beispiel das Tragen einer Brille). Dies ermöglicht es Menschen nicht nur, ihre Rollen auf unerwartete Weise zu tauschen, sondern steigert auch die wahrgenommene Diversität und fördert eine Praxis des gleichberechtigten Handelns.

Inklusive Settings gehen nicht von vorgefassten Ergebnissen aus. Sie ermutigen stattdessen Gruppenmitglieder, ihre besten Lösungen anzubieten und mit anderen zu teilen. Sie lassen Feedback, Selbstreflexion und gegenseitige Inspiration zu und sind daher der perfekte Nährboden für innovative, nachhaltige und effiziente Wege, um gesunde Gemeinschaften zu schaffen und Fortschritt zu erzielen. Und Inklusion rechnet sich sogar.



5.6. Übung:

Wo haben Sie schlechte Praktiken entdeckt? Wie können Sie diese umkehren?

Es macht sehr viel Spaß, das zu zerstören, was wir auf KEINEN FALL weiter tun sollten. Decken wir den Teppich also ruhig auf, unter den wir Unbequemes gekehrt haben. Es kann sinnvoll sein, diese Übung mit Menschen durchzuführen, die Sie mögen und die Ihr Umfeld kennen. Sie können sie auch alleine machen, aber Sie sollten sie später mit anderen besprechen.

Gehen Sie die fünf oben genannten Grundsätze nochmals durch.

Es ist empfehlenswert, sich mit den einzelnen Kriterien nacheinander zu befassen und die folgenden Schritte für jeden Grundsatz separat durchzuführen, ehe Sie zum nächsten Schritt übergehen.

1. Legen Sie eine Liste an.

Was würden Sie tun, wenn Sie es den Menschen in Ihrem Projekt schwer machen wollten? Wie könnten Sie die oben genannten Grundsätze umkehren, damit sich Menschen unbehaglich fühlen? Welche Hürden könnten Sie errichten? Wie könnten Sie diese Hürden unüberwindbar machen? Wie könnten Sie maximale Ungleichheit erzielen? Wer ließe sich am einfachsten einschränken?

Haben Sie keine Angst davor, richtig gemein zu sein – diese Übung dient nur für die Zwecke dieser Liste. Fünf Punkte pro Grundsatz reichen aus. Aber Sie können auch zehn aufführen, nur für den Fall – das ist einfacher, als Sie denken. Viel Spaß dabei! Lachen ist gesund.

2. Gehen Sie Ihre Liste nochmals durch.

Stellen Sie sich bei jedem Punkt die folgenden Fragen: Inwieweit wende ich diese schlechte Praxis aktuell an? Gibt dieser Vorschlag für größere Ungleichheit unsere aktuelle Praxis

bereits wieder? erinnert er mich an etwas, das ich innerhalb meines Einflussbereichs regelmäßig erlebe? Sicher, Ehrlichkeit kann schmerzhaft sein, aber diese Schmerzen müssen angegangen und nicht ignoriert werden, bis sie zu echten Problemen führen.

3. Legen Sie eine zweite Liste an.

Nehmen Sie in diese Liste Ihre zehn wichtigsten ausgrenzenden Praktiken auf. Welche wenden Sie (oder Ihr Team) mit dem größten Erfolg an? Sie brauchen sie nicht nach Rangfolge einzuordnen. Wählen Sie nur ein paar, die Sie Sponsor*innen oder einer örtlichen Zeitung gegenüber lieber nicht erwähnen würden.

4. Welche Punkte auf Ihrer zweiten Liste sind am verletzendsten? Welche geben Sie am wenigsten gern zu?

Das sind genau diejenigen Punkte, mit denen Sie sich auseinandersetzen oder die Sie völlig eliminieren sollten. Das ist ein sehr gesunder Schritt, aber warten Sie noch ein wenig. Das Stündchen dieser Praktiken hat demnächst geschlagen. Erst kommt noch etwas anderes...

5. Welche Punkte beschreiben eigentlich unnötige Barrieren?

Diese können Sie als erstes abschaffen. Fangen Sie mit einfachen Veränderungen an und arbeiten Sie sich langsam zu den schwierigeren Anpassungen vor. Es ist immer besser, etwas Altes abzustellen als etwas Neues anzufangen. Treffen Sie eine klare Entscheidung: „Ich werde / wir werden X abstellen / ändern!“

Und gehen Sie heute Abend erst schlafen, wenn Sie den Status quo geändert haben. Auch wenn es nur eine kleine Änderung ist. Selbst unter den größten Teppichen lässt es sich am besten nach und nach auskehren. Wenn Sie überhaupt kehren – schließlich ist das nur eine Metapher. Aber werden Sie auf jeden Fall aktiv. Dieses Vorgehen ist auch gesund und verschafft Ihnen ein Dopamin-High ganz ohne Likes auf sozialen Medien. Wer hätte das gedacht? Sehen Sie sich gleich die nächste Ressource an!

5.7. Transfer:



Entwicklung eigener Aktivitäten zur praktischen Anwendung der Grundsätze

In der Übung oben haben Sie gute Gründe zum Handeln identifiziert, nämlich aktuell verwendete Praktiken, die verhindern, dass Sie mit anderen auf Augenhöhe stehen. Und Sie haben den ersten Schritt getan, um Veränderungen zu bewirken. Was können Sie jetzt als nächstes tun? Hier finden Sie eine Liste mit bewährten Tipps und Tricks – nicht nur für die Projektleitung, sondern auch für Inhalte:

- Was wäre anders, wenn Sie morgen aufwachen würden und schon eine Veränderung durchgesetzt oder auf wundersame Weise bewirkt hätten? Wer würde davon profitieren, wer würde darüber sprechen und inwieweit würden die davon Betroffenen anders handeln? Legen Sie eine Liste der Vorteile an. Halten Sie sich nicht zurück – die Liste darf ruhig lang sein. Diese Liste kann Ihnen die nötige Stärke geben, wenn es einmal schwierig wird. Und das wird passieren; das ist Teil Ihres Wegs, kein Hindernis.
- Wer wäre betroffen? Vielleicht diejenigen, von denen Sie schon aufgefordert wurden, etwas in die Wege zu leiten. Oder diejenigen, die einmal gekommen sind und dann nie wieder. Setzen Sie sich mit ihnen zusammen und fragen Sie, wie sie reagieren würden. Was würde ihnen am besten passen?
- So nehmen Sie Druck von sich selbst weg – Sie brauchen nicht perfekt zu sein. Es ist schlichtweg unmöglich, alles zu wissen. Aber die Betroffenen wissen Bescheid, jetzt und auch in Zukunft. Denken Sie daran, dass Sie diese Übung nicht für sich selbst machen. Ihre privaten Ambitionen sind zwar ein angenehmer Nebeneffekt, dürfen aber nie der einzige Grund sein, aus dem Sie Maßnahmen ergreifen. Das funktioniert nicht, weder für Sie noch für irgendjemanden sonst. Das hat sich unzählige Male bewiesen.
- Nehmen Sie sich nicht zu viele Veränderungen auf einmal vor. Denn sonst geben Sie vielleicht auf, bevor Sie richtig angefangen haben. Sich zu viel vorzunehmen, ist eine Taktik von Menschen, die eigentlich gar keine Veränderung möchten. Halten Sie die Dinge überschaubar. Und wenn es Ihnen je langweilig wird oder Sie das Gefühl haben, dass eine Veränderung zu einfach war (das wird wahrscheinlich selten passieren, aber man weiß ja nie), gehen Sie einfach noch einen Schritt weiter.

- Informieren Sie eine Person Ihres Vertrauens über die geplante Veränderung. Bitten Sie diese Person, Sie am Ball zu halten und keine Ausreden gelten zu lassen, bis Sie Erfolg haben. Das soll bei Ihnen keine Schuldgefühle verursachen, sondern Ihnen Unterstützung zur Seite stellen, falls sich Ihre Veränderung als schwerer durchführbar erweist als gedacht. Und das passiert ja öfters, oder?
- Wer unterstützt Sie bei dieser Veränderung? Suchen Sie sich Menschen, die Sie ermutigen; Menschen, die zuhören und Fragen stellen. Sie werden Ihnen dabei helfen, das Problem besser zu verstehen. Wenn Sie das Problem bereits kennen, bitten Sie um Hilfe dabei, Lösungen zu finden. Sie müssen das Rad nicht neu erfinden. Nutzen Sie, wenn möglich, auch bestehende Ressourcen anderer, zum Beispiel Expertise, Netzwerke, Erfahrung, Zeit oder Geld.
- Was ist Ihr nächster Schritt? Eine Tür zu öffnen? Eine bestimmte Person anzurufen und Ihr von Ihren Plänen zu erzählen? Die Entscheidung, wie Sie sich belohnen werden, wenn Sie Ihren ersten Meilenstein erreicht haben? Alle diese Möglichkeiten sind völlig akzeptabel. Denken Sie nur daran, dass kleine Schritte am besten funktionieren.
- Welche Stolpersteine liegen vor Ihnen? Menschen? Gesetze? Gewohnheiten? Ressourcen? Wie können Sie diese umgehen und Fortschritte erzielen? Halten Sie sich vor Augen, dass Innovation leicht abgewürgt werden kann, wenn die falschen Leute zu früh von ihr hören. Konzentrieren Sie sich auf Unterstützung und kennen Sie Ihre Feinde.
- Wie können Sie Ihre Fortschritte publik machen? Wenn Sie gute Arbeit leisten, verbreitet sich das bestimmt weiter. Die meisten Leute bewundern Fortschritt und haben selbst noch nicht das Niveau erreicht, das sie öffentlich für sich in Anspruch nehmen. Haben Sie keine Angst, Ihre Bemühungen ins Rampenlicht zu stellen, und laden Sie andere ein, Beiträge zu leisten und Sie weiter zu ermutigen. Fragen Sie Leute, die an Ihrem Vorhaben beteiligt sind, wie Ihre Leistungen bekannt gemacht werden können.



6.0. Einleitungsvideo (Transkript):

Hallo und herzlich willkommen zum 6. Modul „Vielfalt wertschätzen – Grenzen erkennen – Unterstützung einholen“. Bei unserer Arbeit für die Schaffung einer inklusiven Gesellschaft und die Förderung inklusiver Jugendarbeit haben wir manchmal unendlich viel Energie und tolle Ideen und schenken anderen konstant Aufmerksamkeit, Liebe, Fürsorge und Verständnis. Zugleich kümmern wir uns um Finanzierung, organisieren Veranstaltungen und kümmern uns um hunderte andere Dinge.

Ihre Motivation und Energie sind sicherlich für alle eine Inspiration, aber denken Sie auch daran, Pausen einzulegen und Unterstützung anzunehmen. Alles, was wir schaffen, hängt von der Hilfe und dem Vertrauen anderer ab, selbst wenn uns dies nicht bewusst ist. Unterstützung annehmen, um Rat fragen, das Bedürfnis nach einer Pause erkennen und sich Zeit zur Erholung zu nehmen sind genauso wichtig, wie Unterstützung für andere zu leisten und sich für eine bessere Zukunft zu engagieren.

Denken Sie daran, dass Sie bei diesem Unterfangen nicht alleine sind, und suchen Sie in Ihrem eigenen Verband oder in anderen Organisationen nach Verbündeten, die bereits Erfahrungen gesammelt haben oder auf einem bestimmten Gebiet sachkundig sind. Sie können sich auch auf nationaler oder internationaler Ebene Netzwerken anschließen, in denen Sie neue Erfahrungen, Unterstützung und Ideen für künftige Projekte finden.

In diesem Modul finden Sie wertvolle Ermutigung und Anstöße: für die Fürsorge für sich selbst und andere, wie Sie Unterstützung leisten und entgegennehmen können und warum es so wichtig ist, dass wir auf unserem persönlichen Weg auf unsere psychische und körperliche Gesundheit achten.

Viel Spaß! :-)



6.1. Checkliste: Zusammenarbeit im Team

Dieser Fragebogen kann hilfreich sein, um die Dynamik der Zusammenarbeit in Ihrem Team zu erkennen und gegebenenfalls zu ändern. Zwischen den entgegengesetzten Aussagen gibt es eine sechsstufige Skala. Jedes Teammitglied sollte die Zahl einkreisen, die der eigenen Einschätzung entspricht.

Meine Ideen und Vorschläge erhalten nie angemessene Aufmerksamkeit.	1	2	3	4	5	6	Meine Ideen und Vorschläge erhalten immer angemessene Aufmerksamkeit
Ich habe nicht das Gefühl, dass der/die Teamleiter*in an meinen Ideen interessiert ist	1	2	3	4	5	6	Ich denke, dass der/die Teamleiter*in sehr an meinen Ideen interessiert ist.
Es gibt nicht genug Zusammenarbeit und es werden zu wenig vernünftige Vereinbarungen in diesem Team getroffen.	1	2	3	4	5	6	Das Team arbeitet gut zusammen und trifft angemessene Vereinbarungen.
Die Teammitglieder sind nicht an den sie betreffenden Entscheidungen beteiligt.	1	2	3	4	5	6	Die Teammitglieder sind an den sie betreffenden Entscheidungen beteiligt.
Es ist mir unangenehm, im Team über die Fehler zu sprechen, die ich gemacht habe.	1	2	3	4	5	6	Ich fühle mich im Team so gut, dass ich über Fehler sprechen kann, die ich gemacht habe.

Unser Team ist nicht in der Lage, Konflikte offen anzusprechen und daraus zu lernen.	1	2	3	4	5	6	Unser Team ist in der Lage, Konflikte offen anzusprechen und daraus zu lernen.
Ich bekomme nicht genug Verantwortung, um gute Leistungen zu erbringen und meine Arbeit weiterzuentwickeln.	1	2	3	4	5	6	Ich bekomme genug Verantwortung, um gute Leistungen zu erbringen und meine Arbeit weiterzuentwickeln.
Diskussionen während unserer Teambesprechungen führen nie zu einem zufriedenstellenden Ergebnis.	1	2	3	4	5	6	Diskussionen während unserer Teambesprechungen führen immer zu einem zufriedenstellenden Ergebnis.
Wir diskutieren nie darüber, wie sich jede*r im Team hinsichtlich der Zusammenarbeit fühlt.	1	2	3	4	5	6	Wir diskutieren oft darüber, wie sich jede*r im Team hinsichtlich der Zusammenarbeit fühlt.
Wir evaluieren die Zusammenarbeit in unserem Team nie.	1	2	3	4	5	6	Wir evaluieren die Zusammenarbeit in unserem Team regelmäßig.
In unserem Team herrscht ein geringes Qualitäts- und Leistungsniveau.	1	2	3	4	5	6	In unserem Team herrscht ein hohes Qualitäts- und Leistungsniveau.
Die Teammitglieder tauschen niemals Vorbereitungs- oder Hintergrundmaterialien für ihre Arbeit aus.	1	2	3	4	5	6	Die Teammitglieder tauschen oft Vorbereitungs- oder Hintergrundmaterialien für ihre Arbeit aus.
Diese Organisation hat aus meiner Sicht zu viele	1	2	3	4	5	6	Diese Organisation hat angemessene Regeln und

Regeln und Einschränkungen.							Einschränkungen
Die Organisation / Teamleitung kontrolliert meine Arbeit zu oft und zu sehr.	1	2	3	4	5	6	Die Kontrolle der Organisation /Teamleitung ist angemessen und gibt mir Anleitung und Orientierung.

Quelle (bearbeitet): Philipp (1992): T-Kit Training Essentials, Council of Europe - European Commission Youth Partnership, pp 104-105.



6.2. Good practice-Beispiel:

Gemeinsamkeiten entdecken und Vorbehalte überwinden – Eine inklusive Jugendfreizeit in Kooperation von Behindertenhilfe und Jugendarbeit

Autor: Frank Scheider, Leitung Touristik bei der Lebenshilfe Bonn gGmbH

Bei dem hier beschriebenen Beispiel handelt es sich um eine 14-tägige, inklusive Jugendfreizeit, durchgeführt im August 2017 nahe Husum in Norddeutschland. Teilnehmende waren Jugendliche und junge Erwachsene zwischen elf und 22 Jahren. Als Projektpartner für diese Freizeit haben sich die Ev. Thomas-Kirchengemeinde Bad Godesberg in Bonn und die Lebenshilfe Bonn zusammengefunden. Unter insgesamt 34 Teilnehmende befanden sich 14 Menschen mit geistiger und (teilweise auch stärkerer) körperlicher Beeinträchtigung. Betreut wurde die Gruppe von elf Teamerinnen und Teamern beider Projektpartner.

Ziel des Projekts war es, im Rahmen einer Urlaubsreise für alle Teilnehmenden einen Raum zu schaffen, an dem eine wertschätzende Begegnung auf Augenhöhe stattfinden konnte. Die individuellen Kompetenzen der Teilnehmenden hinsichtlich Toleranz, Einfühlungsvermögen und gegenseitiger Achtung sollten gestärkt werden. Beide Projektpartner verstanden die Reise als Ort non-formaler Bildung, die Angebotscharakter hat und von Freiwilligkeit geprägt sein sollte. Gemeinsamer Anspruch war es, allen Teilnehmenden die Chance zu geben, ihre eigene Handlungsfähigkeit zu stärken.

In insgesamt drei Arbeitssitzungen und an mehreren Kreativtagen wurde über einen Zeitraum von einem halben Jahr das Konzept der Reise entwickelt und der Programmablauf gestaltet. Vom ersten Tag an waren alle elf Teamer in die Erarbeitung eingebunden. Das Ergebnis war eine lebendige Tagesstruktur, die auf der einen Seite Verbindlichkeit schuf, auf der anderen Seite aber auch viel Platz für die Individualität und Kreativität der Teilnehmenden ließ.

Jeder Tag startete mit einer sich durch die gesamte Freizeit ziehenden Erkennungsmelodie. Für viele Jugendliche mit Behinderung war dies ein wichtiger Orientierungspunkt, um dem Ablauf folgen zu können. Für andere stiftete die Melodie ein Gemeinschaftsgefühl und kündigte einen neuen Programmpunkt an. So war es nicht mehr wichtig, ob man die Uhr lesen konnte oder nicht.

Das Frühstück wie auch alle anderen Mahlzeiten wurden gemeinsam und in bunt gemischter Sitzordnung eingenommen. Im Anschluss an das Frühstück startete die Gruppe mit einem circa 20-minütigen Morgenimpuls in den Tag. Inhaltlich wurde dieser Impuls durch eine kleine Gruppe von drei bis vier Teamern geplant und umgesetzt.

An den Morgenimpuls schloss sich bis zum Mittag eine erste **Workshop-Phase** an: Jeweils von einem oder zwei Teamer*innen betreut, gab es verschiedene Bastel-, Sport- und Kreativangebote. Nach dem Mittag konnte sich eine zweite Workshop-Phase oder auch ein Ausflug anschließen. Pro Woche gab es zusätzlich noch einen Ganztagesausflug – einmal nach Föhr und einmal nach Flensburg. An das Abendessen schloss sich jeweils ein verbindliches Abendprogramm mit Teamwettspielen, Karaoke-Singen oder gemeinsamem Lösen von Quizaufgaben an. Jeweils gegen 22:15 Uhr wurde der Tag durch einen Abend- oder Nachtimpuls beendet.

Nach den notwendigen Pflegeleistungen für Teilnehmenden mit Unterstützungsbedarf traf sich das **Team** jeweils noch zur Analyse, zu Feedback und einer Planungsrunde. Hier wurde der*die verantwortliche Teamer*in für den nächsten Tag ermittelt, besprochen, welche Ansagen wichtig sein würden und pädagogische Vorgehensweisen abgestimmt. Geleitet wurden die Runden in täglichem Wechsel von je einem*r Teamer*in.

Es zeigte sich, dass die Teamer*innen durch die lange und intensive Vorbereitung der Reise ein harmonisches Wir-Gefühl entwickelt hatten. Es spielte keine Rolle mehr welchem Projektpartner man angehörte, welcher „Freizeittradition“ man entstammte. Die gemeinsam entwickelte Tagesstruktur verband und wurde geschätzt; niemand „fremdelte“ mit dem Tagesablauf. Die Workshop-Angebote ließen Freiraum für die jeweiligen Vorlieben, Stärken und Qualitäten jedes einzelnen Teamenden, und die Teilnehmenden hatten die Chance, den anderen Teamer*innen persönlich begegnen zu können. Sämtliche Angebote waren gut geplant und notwendige Materialien bereits gekauft. So konnte situations-, nachfrage- oder auch wetterbedingt reagiert und das Programm individuell angepasst werden.

Viele Herausforderungen galt es schon im Vorfeld der Reise zu bewältigen oder zu klären, um Konflikte zu vermeiden und sich klar als Projektpartner positionieren zu können. Diese Inhalte wurden noch vor Beginn der Arbeitstreffen und Kreativtage, auf Leitungsebene der beiden Projektpartner, abgestimmt.

Zu klärende Spannungsfelder waren unter anderem:

- das Nebeneinander von bezahlten und ehrenamtlichen Teamer*innen, entsprechend der jeweiligen Tradition der Projektpartner,
- die Unvereinbarkeit von Förderprogrammen der Behindertenhilfe mit denen der Jugendhilfe und umgekehrt,
- die Frage, welcher Projektpartner haftender Veranstalter ist sowie Fragen zur Reisepreissicherung und zur Anstellung der Teamer*innen,
- Fragen zur Verwendung eines möglichen Überschusses oder einer finanziellen Unterversorgung des Projekts,
- Fragen zum Krisenmanagement und zur Öffentlichkeitsarbeit der Projektpartner,
- Fragen zur Buchungsabwicklung und Verteilung der Teilnahmeplätze auf die Projektpartner,
- Fragen zur Gestaltung der Teilnahmepreise.

Trotz sorgfältiger Planung entstand im Verlauf der Reise **Konfliktpotential** aufgrund des inklusiven Charakters des Reiseprojekts. Beispielhaft sei hier ein Konflikt mit dem Reinigungspersonal des Quartiers erwähnt.

Als Einrichtung der Behindertenhilfe war es das Personal gewohnt, dass die Betreuer*innen bzw. Teamer*innen der Jugendlichen mit Behinderung die Zimmer, Koffer und Schränke aufräumten, damit geputzt werden konnte. Nun hatte man es nach Jahrzehnten mit homogenen Behindertengruppen plötzlich auch mit nicht behinderten Jugendlichen zu tun und war das Chaos in den Zimmern dieses Personenkreises nicht gewohnt. In alter Tradition erwartete man, dass die Teamer*innen hier aufräumen oder die Jugendlichen disziplinieren würden. Das in der klassischen Jugendarbeit geltende Prinzip, dass Zimmer und Taschen der Jugendlichen für Teamer*innen tabu sind, um so die Eigenverantwortlichkeit zu stärken und Vertrauen zu schaffen, wurde nicht akzeptiert. Das Ganze eskalierte im Austausch von Fotos in der Whats-App-Gruppe des Reinigungspersonals, die Wäscheberge und unaufgeräumte Zimmer zeigten. Für klärende Gespräche und Bitten, nur die Flure und Sanitärbereiche zu putzen, die entsprechenden Zimmer aber auszulassen, war man nicht zugänglich. Hier half am Ende nur, Druck auf den Geschäftsführer der Einrichtung auszuüben, damit dieser sein Personal zur Mäßigung anhielt, Fotos löschen ließ und neue Reinigungsabläufe anordnete. Man war in dieser Unterkunft so an stellvertretend handelndes Verhalten von Betreuer*innen bei Behindertengruppen gewohnt, dass dies jetzt auch im Umgang mit nicht behinderten Jugendlichen erwartet wurde. Inklusion stellt eben auch eine Herausforderung an die Quartiere dar, und nicht immer ist die Problemstellung dort nur baulicher Natur.

Was hat dieses inklusive Reiseprojekt nun so besonders **wertvoll für alle Beteiligten** gemacht? Hier fällt vor allem die effektive gemeinschaftliche Teamarbeit im großen Betreuer*innen-Team ins Gewicht. Sie ermöglichte es, eine sehr große Vielfalt an Programmpunkten anzubieten. So profitierten auch die nicht behinderten Teilnehmenden von dem großen Betreuungsschlüssel.

Zudem war die Wahrnehmung der **Vorbildfunktion** durch die Teamer*innen für die Jugendlichen und jungen Erwachsenen sehr entscheidend. Da der Großteil der Teamer*innen bereits Erfahrung im Umgang mit behinderten Menschen hatte, konnten sowohl die übrigen Teamer*innen als auch die Teilnehmenden selbst Normalität für den Alltag gewinnen und so für sich zu einem natürlichen Umgang mit den ungewohnten Situationen kommen.

Innerhalb der gesamten Gruppe entstand ein besonders **großer Zusammenhalt**: In diesem inklusiven Setting wurden Gemeinsamkeiten entdeckt, Vorbehalte beseitigt und Grenzen überwunden. So hat sich der inklusive Ansatz auch deshalb bewährt, weil die Frage „Wie wirke ich auf andere?“, die in der Jugendarbeit stets sehr zentral ist, von vielen Teilnehmenden neu bewertet werden konnte. Wenn beispielsweise Menschen mit Behinderung voller Freude singen, auch wenn es völlig schräg klingt, ihnen der Spaß aber anzusehen ist, dann können diejenigen, die immer erst überlegen, wie sie auf andere wirken, viel leichter lockerer werden und so an Selbstwert gewinnen. Der Zuwachs an individuellen Kompetenzen der Teilnehmenden in Form von Respekt, Achtung und Zusammenhalt der Gäste untereinander, stellt für mich den größten Mehrwert eines inklusiven Ansatzes dar.

Quelle: IJAB (Hrsg.) (2017): VISION:INCLUSION-Eine Inklusionsstrategie für die Internationale Jugendarbeit. Bonn. <<https://t1p.de/VI-d>>

Impressum

Herausgeber:

IJAB – Fachstelle für Internationale Jugendarbeit
der Bundesrepublik Deutschland e.V.
Godesberger Allee 142–148, 53175 Bonn
Tel: +49 (0)228 9506 0
vision-inclusion@ijab.de, www.ijab.de

Verantwortlich:

Marie-Luise Dreber, IJAB

Konzeption und Inhalte:

Die Teilnehmenden der Internationalen Arbeitsgruppe des Projekts sowie die
VISION:INCLUSION Expert*innen-Gruppe (www.vision-inklusion.de/en/about/expert-group-cooperation-partners.html)

Autor*innen:

Karina Chupina (Module 1-4, 6), Eike Totter (Modul 5), Milanka Nikolic (Einleitungsvideos)

Redaktion:

Ulrike Werner, Claudia Mierzowski, Christoph Bruners, Eike Totter

Gestaltung der Vorlage:

Adrienne Rusch / dieprojektoren.de

Dezember 2020

www.vision-inclusion.de

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Ein Projekt von:



Fachstelle für Internationale Jugendarbeit
der Bundesrepublik Deutschland e.V.