

Qualifizierungsmodule:

**Internationale Jugendarbeit
inklusiv gestalten**

Für Christian Papadopoulos 1973 – 2020

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, die
VISION:INCLUSiON Expert*innen-Gruppe

AUTOR*INNEN: Karina Chupina (Module 1–4, 6), Eike
Totter (Module 5), Milanka Nikolic (Einleitungsvideos)

REDAKTION: Ulrike Werner, Claudia Mierzowski,
Christoph Bruners, Eike Totter

GESTALTUNG:

Adrienne Rusch / dieprojektoren.de

FOTOS:

S. 1: Andi Weiland | Gesellschaftsbilder.de; S. 6, 8,
12, 13, 18, 21, 23, 28, 31, 34, 36, 39, 41, 43, 45, 47:
Bettina Ausserhofer für IJAB; S. 15: Ulrike Werner
| IJAB; S. 26, 35; 49: Kreisau-Initiative e.V.; S. 37:
Jennifer Mösenfechtel | IJAB; S. 17: Villa Fohrde e.V.

Dezember 2020

Inhalt

Einleitung	4
Zielgruppe – An wen richten sich die Module?	4
Baukasten – Wie kann mit dem Handbuch gearbeitet werden?	4
Hinweise für die Durchführung von Workshops	5
Danksagung	5
Modul 1 – Es ist normal, verschieden zu sein:	
Diversität und Inklusion als Chance für alle	6
1. Was ist eine Behinderung?	
Was beinhaltet das soziale Modell von Behinderung?	7
2. Was bedeutet Inklusion für Menschen mit Behinderungen?	9
3. Reflexion über Normalität, Diversität und Intersektionalität	11
Modul 2 – Schritt für Schritt zu einer Kultur der Inklusion	15
1. Eine inklusive Kultur schaffen	16
2. Eine inklusive Haltung entwickeln	17
3. Eine Vielzahl individueller Unterschiede: inklusive Gruppen	18
4. Herausforderungen bei der Arbeit mit inklusiven Gruppen meistern	20
5. Inklusionsbedarfe ansprechen – damit sich alle Mitglieder einer Gruppe wohl fühlen	20
Modul 3 – Schritt für Schritt zu inklusiven Strukturen und Praktiken	23
1. Entwicklung einer Inklusionsstrategie	24
2. Barrieren für die Teilhabe junger Menschen mit Behinderungen an Projekten der internationalen Jugendarbeit	26
3. Bedarfe der Teilnehmenden verstehen und einschätzen	27
4. Inklusive Ausschreibungen und Anmeldeprozess	27
5. Unterstützungssysteme nutzen	28
Modul 4 – Vielfältige Kommunikationswege nutzen	31
1. Herausforderungen bei der Kommunikation in heterogenen internationalen Gruppen ..	32
2. Sensible Kommunikation während einer Aktivität	32
3. Verwendung multisensorischer oder anderer kreativer Ansätze	33
4. Sprachanimation zur Unterstützung der Kommunikation	34
5. Unterstützende Systeme, Dienstleistungen und Technologien für die barrierefreie Kommunikation und Information	36
Modul 5 – Ein inklusives Lernumfeld schaffen – Methoden und Abläufe anpassen...	39
1. Dialogische Räume – Eine Atmosphäre des Vertrauens und Verständnisses schaffen	40
2. Reverse Engineering – Lieblingsmethoden anpassen	41
3. Grundsätze inklusiv(er)en Lernens – Schaffen Sie einen ganzheitlichen Rahmen	42
Modul 6 – Vielfalt wertschätzen – Grenzen erkennen – Unterstützung sichern	45
1. Erkennen Ihrer Fähigkeiten und Grenzen	46
2. Nutzung von unterstützenden Strukturen und Kooperationen	50

EINLEITUNG

Das Projekt **VISION:INCLUSION** hat sich zum Ziel gesetzt, dass Jugendliche mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen ganz selbstverständlich an den Angeboten Internationaler Jugendarbeit teilhaben können. Dass dies in den meisten Fällen noch keine Selbstverständlichkeit ist, liegt auch daran, dass Organisationen und Initiativen, die eine inklusive internationale Begegnung planen, mit einigen Herausforderungen konfrontiert sind.

Die in diesem Handbuch vorgestellten Qualifizierungsmodule unterstützen Organisationen, Initiativen und Fachkräfte beim *Capacity Building* für eigene inklusive Projekte. Internationale Jugendarbeit umfasst pädagogisch begleitete Angebote, die jungen Menschen und Fachkräften Begegnung und Lernerfahrungen in internationalen Kontexten ermöglichen. Die Angebote beinhalten z.B. Jugendbegegnungen, Workcamps, Freiwilligendienste oder auch Fachkräfteaustausche. Die Themen der Austausch und Begegnungen können sehr unterschiedlich sein und orientieren sich vor allem an den Interessen junger Menschen.

Zielgruppe – An wen richten sich die Module?

Die Module richten sich an hauptberufliche und ehrenamtliche Fachkräfte der Jugendarbeit, Teamende sowie Organisationen aus dem Feld der Internationalen Jugendarbeit, die ihre Arbeit inklusiver gestalten möchten. Fachkräfte mit ersten Erfahrungen im Bereich der Inklusion erhalten neue Impulse und vertiefende Informationen. Die Inhalte beziehen sich in erster Linie auf eine verstärkte Teilhabe von Jugendlichen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen, daneben werden aber auch allgemeine Aspekte von Diversität behandelt.

Baukasten – Wie kann mit dem Handbuch gearbeitet werden?

Der Qualifizierungsinhalt ist in sechs Module mit verschiedenen Schwerpunkten unterteilt. In diesem Handbuch finden Sie eine Beschreibung des didaktischen Prozesses der Module sowie grundlegende Informationen zu jedem Thema. Leser*innen der deutschsprachigen Version finden neben Informationen in deutscher Sprache auch ergänzende Verweise auf englischsprachige Materialien.

Jedes Modul wird durch zahlreiche Materialien wie Factsheets, Übungsbeschreibungen, Checklisten, Videos und Fachtexte ergänzt. Die Materialien sind leicht durch den grünen Pfeil und die Symbole zu erkennen, z.B. → **Factsheet 1.1.**



Zu den Materialien gelangen Sie über diesen Link:
<https://t1p.de/anhang> (pdf-Dokument)

Die Inputs, weiterführenden Ressourcen und Materialien ermöglichen individuelles, selbstgesteuertes Lernen durch das Lesen und Durcharbeiten von Online-Ressourcen sowie das Lösen kurzer Übungsaufgaben. Die Module bauen aufeinander auf. Es ist möglich, den gesamten Kurs zu absolvieren oder einzelne Module auszuwählen, falls gezielt ein bestimmtes Thema vertieft werden soll.

Alternativ können Sie die Inhalte als Workshop für andere Fachkräfte oder Teammitglieder durchführen.

Hinweise für die Durchführung von Workshops

- Vermeiden Sie Frontalunterricht bei der Bearbeitung dieser Module mit den Teilnehmenden.
- Statt Vorträge zu halten, sollten Sie den Teilnehmenden die Möglichkeit geben, selbst Lernerfahrungen zu sammeln, voneinander zu lernen und mehr über Diversität und Behinderung herauszufinden.
- Fördern Sie Reflexion und Selbstreflexion, damit die Teilnehmenden ihre eigenen Schlüsse ziehen können.
- Stehen Sie zur Verfügung, um Fragen zu beantworten.
- Helfen Sie den Teilnehmenden dabei, selbst Antworten auf ihre Fragen zu finden.

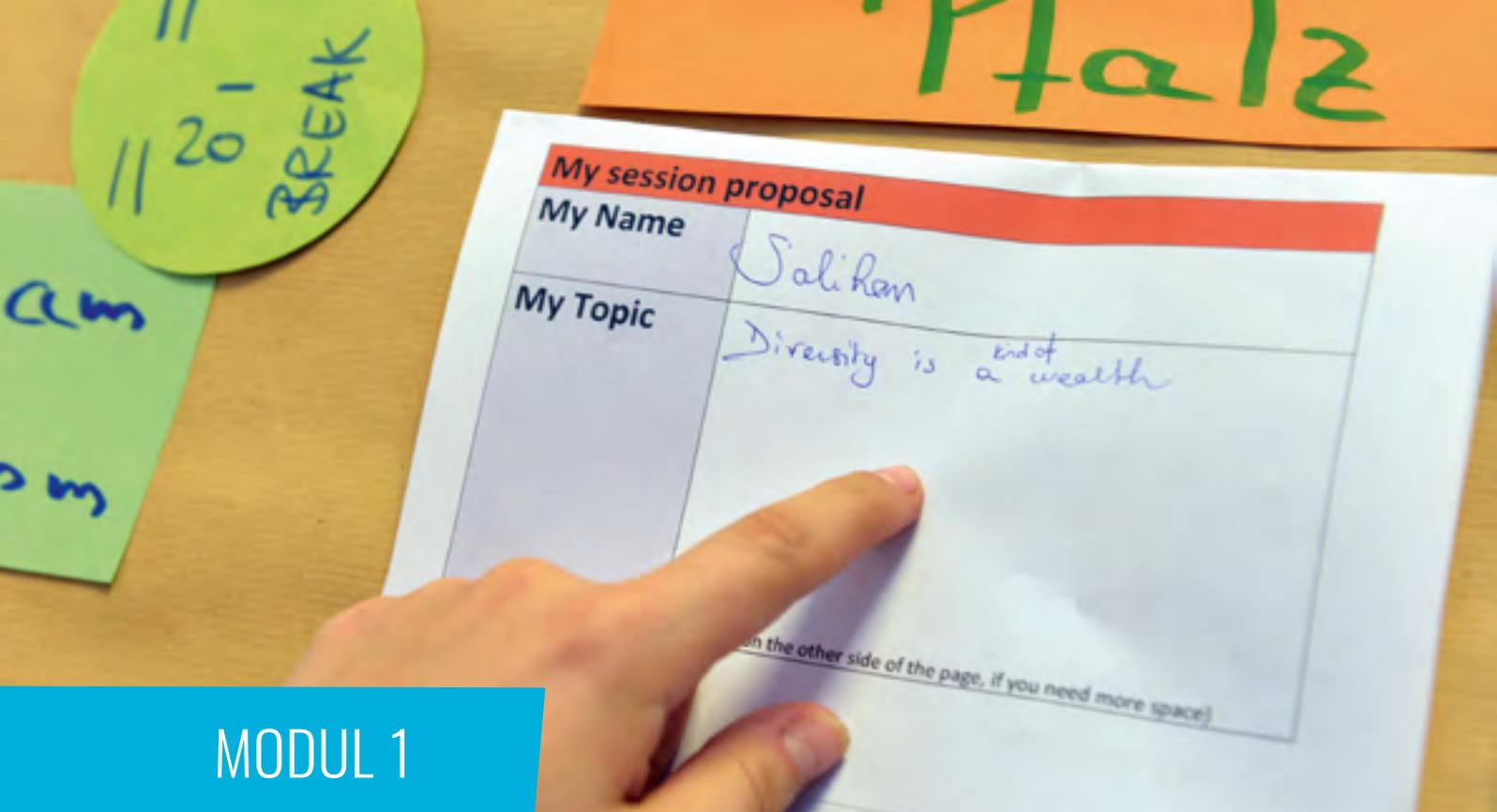


Danksagung

Wir danken allen, die an der Entwicklung der Qualifizierungsmodule beteiligt waren: den Expertinnen und Experten der internationalen Arbeitsgruppe, der Expert*innengruppe von **VISION:INCLUSION** und den Autor*innen Karina Chupina, Milanka Nikolic und Eike Totter.

Alle Links sind sorgfältig ausgewählt und geprüft. Trotzdem kann es passieren, dass ein Link nicht mehr aktuell ist. Oder Sie kennen weiteres Informationsmaterial, das aufgeführt werden sollte. In solchen Fällen freuen wir uns über Ihre Hinweise per E-Mail an:

vision-inclusion@ijab.de.



MODUL 1

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

Viele Gründe für Inklusion

Kurzbeschreibung

Dieses Modul zeigt, wieso Inklusion ein wichtiges Menschenrecht darstellt und warum wir alle von einer inklusiven Gesellschaft profitieren.

Lernziel

Am Ende dieses Moduls werden Sie:

- wissen, weshalb der Begriff „Normalität“ fragwürdig ist und wieso Vielfalt die Norm darstellt,
- verstehen, dass Behinderung zur Natur des Menschen gehört,
- mehr über das politische Rahmenwerk für die Rechte von Menschen mit Behinderungen wissen und
- herausgefunden haben, was Inklusion von Menschen mit Behinderungen eigentlich bedeutet.





Sehen Sie sich Lanas Einleitungsvideo an:

<https://t1p.de/intro1> (YouTube)

Den Text zum Video gibt es hier: → **Skript 1.0.**



1. Was ist eine Behinderung? Was beinhaltet das soziale Modell von Behinderung?



Input

Menschen mit Behinderungen gelten als die weltweit größte Minderheit. Laut Schätzungen der Weltgesundheitsorganisation haben über eine Milliarde Menschen, circa 15 % der Weltbevölkerung, irgendeine Form von Behinderung, und nur circa 5 % davon sind angeboren¹. Stellen Sie sich das einmal vor: Das bedeutet, dass jeder siebte Mensch eine Behinderung hat.



Dem Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen zufolge leben 80 % der Menschen mit Behinderungen in Entwicklungsländern², und die Weltbank schätzt, dass 20 % der ärmsten Menschen der Welt eine Behinderung haben³. Behin-

derungen sind Teil der menschlichen Natur, wie viele von uns im Laufe des Leben selbst erfahren. Obwohl Behinderung oft mit dem Bild einer Person im Rollstuhl assoziiert wird, sind ungefähr 70 % der Behinderungen nicht sichtbar⁴.

Wir alle können, unabhängig davon, ob wir einen Behindertenausweis haben oder nicht, aus unterschiedlichen Gründen manchmal nicht so handeln, wie wir möchten. Zum Beispiel erleben wir eine Beeinträchtigung, wenn wir im Supermarkt einkaufen und die Angaben auf den Verpackungen nicht lesen können, weil sie so klein gedruckt sind. Man fühlt sich gezwungen, etwas zu kaufen, das man nicht ganz versteht.

Reflexion

- Fühlen Sie sich manchmal so als hätten Sie eine Behinderung? In welchen Situationen fühlen Sie sich behindert?
- Können Sie in solchen Situationen nicht so handeln, wie Sie möchten oder müssen?
- Haben Sie Menschen mit Behinderungen in Ihrem Freundes- oder Bekanntenkreis (Kolleg*innen, Verwandte usw.)?
- Wie würden Sie Behinderung definieren?



1 <www.un.org/esa/socdev/enable/dis50y10.htm>

2 United Nations (2008): "Mainstreaming disability in the development agenda (E/CN.5/2008/6)". <www.un.org/disabilities/documents/reports/e-cn5-2008-6.doc>

3 UN DESA Factsheet on Persons with Disabilities. <<https://www.un.org/development/desa/disabilities/resources/factsheet-on-persons-with-disabilities.html>>

4 Invisible Disabilities Association. <<https://invisibledisabilities.org/what-is-an-invisible-disability/>>



Während Behinderungen im medizinischen Modell von Behinderung als ein zu lösendes medizinisches Problem angesehen werden, unterscheidet das soziale Modell zwischen einer Behinderung und einer Beeinträchtigung, wobei Behinderungen ein von der Gesellschaft erzeugtes Problem darstellen, die es nicht schafft, Barrieren für die Teilhabe beeinträchtigter Menschen zu entfernen. Daher „konzentriert sich das soziale Modell darauf, Barrieren zu beheben, positive Haltungen zu fördern und Gesetze und politische Leitlinien voranzubringen, die die Ausübung einer vollständigen Teilhabe sowie Schutz vor Diskriminierung gewährleisten.“⁷

Das soziale Modell von Behinderung hat zum Menschenrechtsmodell von Behinderung geführt, demzufolge Menschen mit Behinderungen die gleichen Menschenrechte wie allen anderen zustehen und sie in der Lage sind, selbst über ihr Leben zu entscheiden.

Die UN-Konvention fordert eine Umsetzung der Inklusion in allen Lebensbereichen. Lesen Sie mehr über die wichtigsten Grundsätze der UN-Konvention und warum sie auch die Internationale Jugendarbeit betreffen.

→ **Factsheet 1.2.**

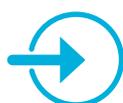
Sehen Sie sich die folgenden Videos zum sozialen Modell an, um nachzuvollziehen, mit welcher Art von Barrieren Menschen mit Behinderungen in ihrem Alltag konfrontiert werden:



<https://t1p.de/barr1>
(in Englisch, YouTube)



<https://t1p.de/barr2>
(in Englisch, YouTube)



Input

Es gibt keine einheitliche Definition von Behinderung. Die Definitionen unterscheiden sich von Land zu Land. Im internationalen Verständnis und gemäß der UN-Behindertenrechtskonvention ist Behinderung das Ergebnis, das aus der „Wechselwirkung **zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen** und **einstellungs- und umweltbedingten Barrieren** entsteht, die sie an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern.“⁵ Unter dem Begriff „Beeinträchtigungen“ wird hier der Verlust oder eine Störung einer mentalen, physiologischen oder physischen Struktur oder Funktion, wie Lähmung oder Blindheit, verstanden.

Gemäß der UN-Konvention zählen zu den Menschen mit Behinderungen Personen, „die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben [...]“. Inwiefern diese Beeinträchtigungen eine Person behindern, **hängt jedoch von den Arten der Barrieren ab, mit denen sich die Menschen in der Gesellschaft konfrontiert sehen.**⁶

Beispiele von Barrieren → **Factsheet 1.1.**

Die Behinderung entsteht durch die Weise, in der die Gesellschaft auf die Beeinträchtigung reagiert. So wird Behinderung im **sozialen Modell von Behinderung** definiert.



5 Präambel (5) Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) (2008) vom 13. Dezember 2006. In: Bundesgesetzblatt 2008 Teil II Nr.35, S. 1419-1457.

6 Artikel 1 Satz 2 UN-BRK (2008).

7 Council of Europe: "Disability and Disablism." <<https://www.coe.int/en/web/compass/disability-and-disablism>>

Viele dieser Barrieren existieren aufgrund von Unkenntnis oder Angst vor Behinderung. Wir tendieren dazu, Angst vor dem Unbekannten zu haben. Manchmal fällt es schwer, die Welt aus der Perspektive von Menschen mit Behinderungen zu sehen.

Was sind die häufigsten Mythen zum Thema Behinderung?



“Basic Myths about Disability”
(Huffpost) <https://t1p.de/Mythen>
(Englisch)

Übung:
Was ist Ausgrenzung und wie fühlt sie sich an?

Unter sozialer Ausgrenzung wird in der Regel verstanden, dass Menschen an einer vollständigen Teilhabe am wirtschaftlichen, sozialen, politischen und kulturellen Leben gehindert werden. Was bedeutet Ausgrenzung für Menschen mit Behinderungen? Führen Sie diese kurze Übung durch. Übertragen Sie das Gelernte anschließend auf die Realität und diskutieren Sie echte Beispiele und Barrieren.
→ **Übung 1.3.**



2. Was bedeutet Inklusion für Menschen mit Behinderungen?



Input:

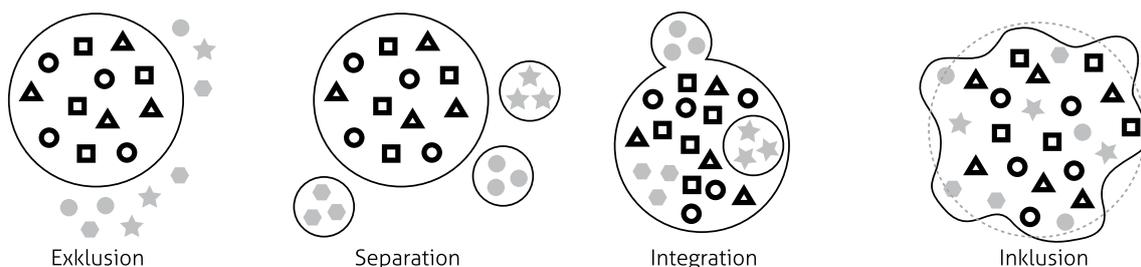
Das soziale Modell ist die Grundlage für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Es spiegelt das Motto der Behindertenbewegung „Nichts über uns ohne uns“ wider, das aussagt, dass jegliche Entscheidungen über das Leben von Menschen mit Behinderungen mit ihrer Beteiligung getroffen werden müssen – und nicht von Expert*innen oder medizinischen Fachkräften, die die Kontrolle über ihr Leben übernehmen.

Um die Begriffe Integration und Inklusion, die besonders im deutschsprachigen Raum häufig noch synonym verwendet werden, voneinander abzugrenzen, kann das folgende Schaubild hilfreich sein.⁸

Die Inklusion geht von einem Gesellschaftssystem aus, in dem keine als Norm geltenden Regelstrukturen mehr vorherrschen. Die Rahmenbedingungen sind so gestaltet, dass sich jeder Mensch mit seinen individuellen Besonderheiten und Bedürfnissen einbringen kann, ohne Anpassungsleistungen erbringen zu müssen. Inklusion beschreibt eine Gesellschaft, in der Vielfalt die anerkannte Norm ist.⁹

Die Inklusion von Menschen mit Behinderungen

- sollte proaktiv und bedingungslos erfolgen – idealerweise, bevor ein Bedarf geäußert wird,
- ist mehr als ein bloßer Zusatz oder ein Entgegenkommen,



8 Kreisau-Initiative e.V. (Hrsg.) (2013): Alle anders verschieden. BHP Verlag, p.9.

9 IJAB (Hrsg.) (2017): VISION:INKLUSION Eine Inklusionsstrategie für die Internationale Jugendarbeit, S.11-12.

- erfordert einen kompletten Systemwandel und nicht nur eine Systemanpassung (letzteres wäre Integration, nicht Inklusion),
- verlangt mehr als die Entfernung von Barrieren und Risikofaktoren; Investitionen und konkretes Handeln sind erforderlich, um den nötigen Rahmen für Inklusion und Unterstützung zu schaffen,
- bedeutet Gleichberechtigung in Bezug auf Status, Umgang und Respekt, was jedoch nicht heißt, dass wir alle gleiche Leistungen erbringen müssen. Stattdessen wird ein Ansatz gerechter Behandlung verfolgt.

Was bedeutet gerechte Behandlung? Gerechtigkeit (engl. „equity“) ist nicht dasselbe wie Gleichberechtigung (engl. „equality“). Gerechtigkeit bedeutet, dafür zu sorgen, dass alle Zugang zu den Ressourcen und Möglichkeiten haben sowie die Eigenverantwortung, die sie brauchen, um ihr volles Potenzial auszuschöpfen (SALTO-YOUTH Inclusion, 2014). Bei dem Gerechtigkeits-Ansatz werden ungerechte Unterschiede berücksichtigt, um einen fairen Prozess zu gewährleisten und schließlich ein gerechtes Ergebnis zu erzielen. Der Gerechtig-

keits-Ansatz stellt fest, dass manche Menschen einen größeren Nachteil als andere haben, und versucht, diese Nachteile durch zusätzliche Unterstützung auszugleichen, auch wenn das bedeutet, dass die Ressourcen unterschiedlich verteilt werden. Gerechtigkeit ist eine Grundlage für den laufenden Inklusionsprozess

Reflexion:

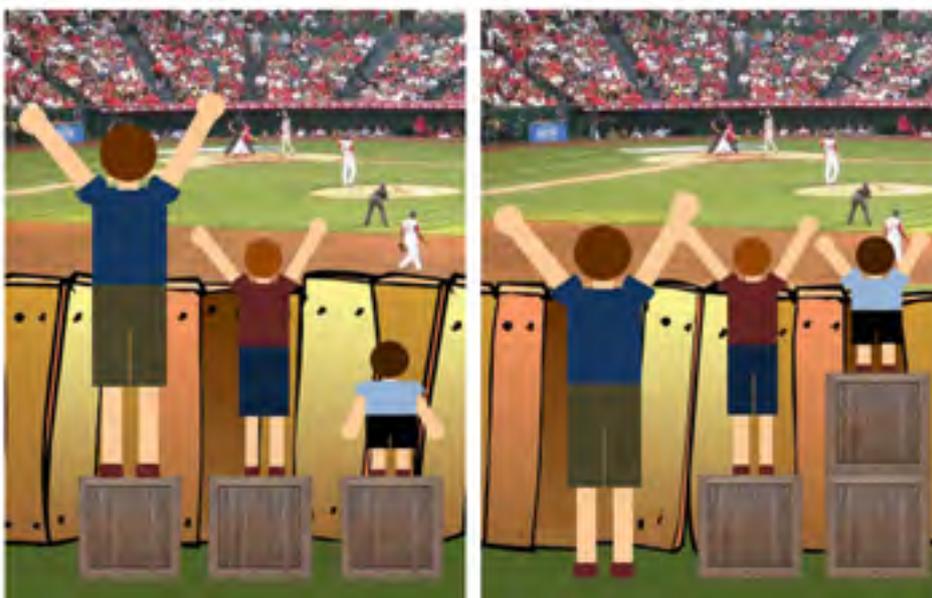
Was kann bei Jugendprojekten unternommen werden, damit es mehr Gerechtigkeit für Teilnehmende mit Behinderungen gibt?



Zum Beispiel können folgende unterstützende Maßnahmen getroffen werden:

- einfache Projektformate – mit niedrigschwelligem Zugang für Teilnehmende, die zum ersten Mal dabei sind
- zusätzliche Mittel – für Barrierefreiheit oder ergänzendes Mentoring, persönliche Assistenz, Hilfsmittel
- zusätzliche Unterstützung – sprachliche Unterstützung, ein Planungsbesuch vorab bei der ausrichtenden Organisation, weitere Gruppenleiter*innen usw.

Gleichberechtigung oder Gerechtigkeit? – Equality versus Equity von Craig Froehle





Input:

Eine häufige Fehlannahme ist, **Barrierefreiheit** mit Inklusion gleichzusetzen. Doch dem ist nicht so. Die Barrierefreiheit ist ein nötiger Schritt auf dem Weg hin zur Inklusion, ersetzt diese jedoch nicht. Tatsächlich stellt Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen eine Grundvoraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe auf Augenhöhe dar. Wie eine Behindertenrechtsaktivistin sagte: „*Barrierefreiheit ist schön, aber nicht alles. Ich war schon an vielen barrierefreien Orten mit einer dürftigen Einstellung.*“



Hier sind einige Beispiele **einstellungsbedingter Barrieren**: → **Factsheet 1.4.**

Inklusion bedeutet die Bedürfnisse eines jeden Menschen zu respektieren. Um eine tatsächliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen zu erreichen, muss eine Umgebung geschaffen werden, in der vollständige Teilhabe möglich ist und jegliche in der Gesellschaft verankerten, behindertenfeindlichen Haltungen eliminiert werden.

Inklusion = Barrierefreiheit + Gerechtigkeit + Einstellung + Teilhabe + Nichtdiskriminierung

Behindertenfeindlichkeit

- ist diskriminierendes, repressives, missbräuchliches Verhalten, das aus dem Glauben heraus entsteht, dass behinderte Menschen minderwertiger als andere sind,

- ist eine Form der Unterdrückung, vergleichbar mit Rassismus, Sexismus und Homophobie,
- ist institutionalisierte Diskriminierung oder persönliches Vorurteil,
- erfolgt oft unbewusst.

Ein Beispiel für Behindertenfeindlichkeit ist die sogenannte „Inspirationspornographie“. Falls Sie Stella Youngs Video zu dem Thema noch nicht gesehen haben, klicken Sie bitte hier:



“I am Not Your Inspiration, Thank You Very Much“:
<https://www.youtube.com/watch?v=8K9Gg164Bsw>

(Englisch)

Viele meinen, dass behinderte Menschen vor allem mit ihren Behinderungen oder den Folgen ihrer Beeinträchtigung zu kämpfen haben, dabei stellt für viele behinderte Menschen die Behindertenfeindlichkeit in der Gesellschaft die größte Barriere für die Inklusion dar.

Übung:

Diese Übung in Form einer Debatte stößt die Teilnehmenden dazu an, aktiv über Behinderung und Inklusion zu reflektieren, Stereotype zu entlarven, unterschiedliche Meinungen zu respektieren und sich in Empathie zu üben.

→ **Übung 1.5.**



3. Reflexion über Normalität, Diversität und Intersektionalität



Input: Normalität

Unsere Wahrnehmung dessen, was normal ist, hat sich im Laufe der Zeit verändert. Sogenannte „Normalität“ wird von mächtigen Menschen in Schlüsselpositionen definiert. Der Begriff reduziert Personen auf wenige ausge-

wählte Eigenschaften, ohne die Menschen als Ganzes, einschließlich ihrer unterschiedlichen Identitäten zu betrachten. Inklusion verlangt jedoch einen Paradigmenwechsel hin zu einer Gesellschaft, in der Vielfalt die akzeptierte Norm darstellt.¹⁰

10 IJAB (Hrsg.) (2017): VISION:INKLUSION Eine Inklusionsstrategie für die Internationale Jugendarbeit.

Diversität

Der Begriff Diversität spiegelt die Struktur heutiger Gesellschaften wider. Er umfasst eine Spannweite ethnischer, religiöser und kultureller Identitäten sowie eine Vielzahl körperlicher, sensorischer, geistiger und psychischer Fähigkeiten sowie sexueller Orientierungen. Für manche ist Diversität eine gesellschaftliche Tatsache, für andere möglicherweise das gewünschte Ergebnis einer konkreten Maßnahme, wie die Förderung von Diversität in der Belegschaft. Multikulturelle Ansätze, die ausschließlich auf ethnische Minderheiten abzielen, werden zunehmend durch ein allgemeineres Verständnis von Verschiedenheit ersetzt. Alle können Teil der Vielfalt sein. Und alle möchten in dem Sinne divers sein, dass sie einzigartig sind und sich von der Masse abheben.

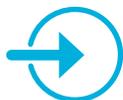
Diversität hat viele Dimensionen, unter anderem Alter, Gender, Ethnie, Nationalität, Sprache, Kultur, Religion, sozialer Status, Behinderung und sexuelle Orientierung.

Übung:

Applaus für die Identitäten

Dieser Energizer veranschaulicht, dass eine Identität mehr ist als Zuschreibungen, Arten von Behinderung oder wahrgenommene Rollen und Gender. Auch gut geeignet, um eine Diskussion zu Intersektionalität vorzubereiten.

→ Übung 1.6.



Input:

Intersektionalität

In Europa wurde dem Begriff der Intersektionalität in den letzten zehn Jahren viel Aufmerksamkeit geschenkt. Statt sich auf einzelne Diskriminierungsdimensionen zu konzentrieren (z. B. Gender oder Ethnie oder Behinderung), untersucht der intersektionelle Ansatz die multidimensionale Natur der menschlichen Erfahrungen und Identitäten. Hautfarbe, Gender, Behinderung und sexuelle Orientierung beeinflussen sich gegenseitig



und haben Auswirkungen auf die Erfahrungen eines Menschen. Darüber hinaus führen sie zu ungleichen Situationen, die sich nicht nur auf eine Dimension zurückführen lassen.

So kann es sein, dass beispielsweise Frauen mit Behinderungen, LGBTQI+-Geflüchtete oder schwarze Frauen qualitativ anders diskriminiert werden als ihre männlichen, weißen und nicht-behinderten Gegenüber. Wie unterschiedlich Menschen aufgrund ihrer verschiedenen Identitäten von Diskriminierung betroffen sind, wird nur selten in den Anti-Diskriminierungs-Gesetzen der EU-Mitgliedstaaten behandelt. Auf Ebene der Einzelpersonen kann das zu einer Verletzung ihres Rechts auf Gleichbehandlung führen. Auf Strukturebene können Anti-Diskriminierungs-Gesetze, in denen intersektionelle Diskriminierung nicht berücksichtigt wird, die Diskriminierung der zu schützenden Personen sogar verstärken. Nehmen wir die Kategorie „Frauen“: hier ist das Risiko systemischer Diskriminierung für Migrantinnen, Frauen mit Behinderungen oder Roma-Frauen vergleichsweise höher. Sie werden häufig von Gleichstellungsmaßnahmen, die sich nur auf „Gender“ als Hauptdimension konzentrieren, ausgeschlossen, was wiederum zu Gender-Ungerechtigkeit führt.¹¹

Warum ist Intersektionalität für die Internationale Jugendarbeit wichtig?

Ohne die Berücksichtigung von Intersektionalität können Programme den konkreten Benachteiligungen und Ausgrenzungsmecha-

¹¹ CIJ and ENAR Report (2020): Intersectional discrimination in Europe: relevance, challenges and ways forward.

nismen, mit denen Jugendliche mit Behinderungen zu kämpfen haben, nicht erfolgreich begegnen. Um bei Ansätzen der Jugendarbeit inklusiv zu sein, müssen wir unsere Projekte durch die Brille der Intersektionalität betrachten und auf eine mehrfache Verwundbarkeit achten, die das Ergebnis von mehr als einer zugeschriebenen oder intrinsischen Identität ist.

Sehen Sie sich dieses Video (1 Min.) zu Intersektionalität und Behinderung an:



There is No Justice without Disability
<https://youtu.be/3L1dUJlhcxg>
 (Englisch)

Reflexion / Diskussion:

- Was verstehen Sie unter Inklusion? Was bedeutet Inklusion für unterschiedliche Menschen?
- Welche Vorteile bringt Inklusion mit sich?



Übung: Power Flowers

Füllen Sie Power Flowers aus, um Überlegungen zu Vor- und Nachteilen, Diskriminierung und Privilegien anzustoßen. → Übung 1.7.



Reflexion (individuell oder in der Gruppe) und Transfer in die Praxis

- Inwiefern bilde ich bzw. bildet meine Organisation „Normalität“ ab?
- Welche Gewohnheiten kann ich bzw. meine Organisation leicht ändern?
- Wie würde sich das auf unterschiedliche Personen (Teilnehmende, Teamende, Organisierende, Eltern, Umfeld) auswirken?
- Warum wird Behinderung in Diskussionen über Diversität oft vergessen? Wie kann die Sichtbarkeit von Behinderung gestärkt werden?
- Wie kann ich in meiner Arbeit einen intersektionellen Ansatz verfolgen und so die unterschiedlichen Dimensionen berücksichtigen, die die Diskriminierung einer Person verstärken?



Sie wollen mehr wissen?



IJAB (Hrsg.) (2017): VISION:INKLUSION Eine Inklusionsstrategie für die Internationale Jugendarbeit, **“Menschenrechtliche, jugendpolitische und konzeptionelle Grundlagen einer inklusiven Internationalen Jugendarbeit”** pp.10-25. (auch in Englisch). <https://t1p.de/VI-d> (pdf-Dokument)



DARE DisAble the barRiErs - www.dare-project.de (2020): **DARE Leitfaden für Inklusion, Kapitel 1 „Es ist einfacher, als man denkt!“** (auch in Englisch und weiteren Sprachen). <https://t1p.de/dare-de> (pdf-Dokument)



SALTO Youth Inclusion Resource Center (2014): **Inclusion from A to Z: A compass to international Inclusion projects.** (in Englisch, auch in Spanisch und Russisch verfügbar). <https://t1p.de/InclA-Z> (pdf-Dokument)



Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) (2008) vom 13. Dezember 2006. In: Bundesgesetzblatt 2008 Teil II Nr. 35, S. 1419-1457. <https://t1p.de/UNBRK> (Webseite)



Aktion Mensch: Umfangreiche Übersichtsseite zum Thema **Rechte von Menschen mit Behinderung**. <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/recht.html>



Deutsches Institut für Menschenrechte (2020): **KOMPASS Handbuch zur Menschenrechtsbildung für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit.** <https://t1p.de/kompas-de> (pdf-Dokument)



Auch in Englisch und vielen weiteren Sprachen: <https://t1p.de/kompas-int> (Webseite)



Speech on Intersectional discrimination, Disability and Black Lives Matter (Englisch, Transcript). <https://t1p.de/intersec> (pdf-Dokument)



SALTO Youth Inclusion Resource Center (2017): **An introduction to diversity management in youth work.** (Englisch). <https://t1p.de/divManag> (pdf-Dokument)



MitOst Editions (2014): Diversity Dynamics: **Activating the Potential of Diversity in Trainings.** (Englisch). <https://t1p.de/divDyn> (Webseite)

Einleitung auch auf Deutsch: <https://www.mitost.org/ueber-uns/mitost-editions/diversity-dynamics.html>



MODUL 2

Schritt für Schritt zu einer Kultur der Inklusion

Eine inklusive Haltung fördern

Kurzbeschreibung

Dieses Modul hilft Fachkräften

- eine inklusive Denkweise zu entwickeln und zu fördern sowie
- die Bedarfe von beeinträchtigten Teilnehmenden zu verstehen.

Fachkräfte und Organisierende von Jugendprojekten sollten sich dabei weniger als Expert*innen sehen. Stattdessen sind die unterschiedlichen Menschen, mit denen sie arbeiten, die Expert*innen ihres eigenen Lebens und einzigartige Wissensquellen.

Lernziele

Am Ende dieses Moduls werden Sie als Fachkraft im Jugendbereich wissen:

- wie Sie Jugendliche inklusiv einbinden können,
- welche Herausforderungen es bei der Arbeit mit inklusiven Gruppen gibt und
- wie Sie die Bedürfnisse junger Menschen für inklusive Teilhabe und Lernen besser erkennen und verstehen.





Sehen Sie sich Lanas Einleitungsvideo an:

<https://t1p.de/intro2> (YouTube)

Den Text zum Video gibt es hier: → **Skript 2.0.**



1. Eine inklusive Kultur schaffen



Input:

Internationale Jugendarbeit sollte allen jungen Menschen die Möglichkeit geben, von ihr zu profitieren – um das zu erreichen, muss sie Inklusion stärker fördern. Jegliche Beteiligten (Träger der internationalen Jugendarbeit, Förderstellen, Forschende, Selbstvertretungsorganisationen, Behindertenorganisationen, Leitungskräfte und Team-Mitglieder, Teilnehmende mit und ohne Beeinträchtigungen, Eltern) auf allen Ebenen (lokal, regional, national und international) sollten dazu beitragen, eine Inklusionskultur zu schaffen und sich dabei gegenseitig unterstützen.¹²

Kurz gesagt bedeutet Inklusion bei Jugendaktivitäten, dass sich alle Teilnehmenden als Teil der Gruppe wahrnehmen, in den Prozess eingebunden sind und Respekt und Wertschätzung erfahren. Das kann erreicht werden, indem der Mensch als Ganzes gesehen und Vielfalt begrüßt wird, statt eine Gruppe in „wir“ und „die“ zu unterteilen. Eine wichtige Voraussetzung hierfür ist, dass sich alle mit Fairness, Toleranz und Respekt begegnen. Denken Sie immer daran: Um Inklusion zu erreichen, ist Respekt allein nicht genug – wir müssen handeln!

Inklusion ist eine bewusste Entscheidung, die wir für jede Phase unserer Aktivitäten treffen. Alle in der internationalen Jugendarbeit – von

den Leitungsgremien bis zu den Fachkräften vor Ort, aus allen Abteilungen und Bereichen – müssen Verantwortung dafür übernehmen, dass Inklusion in jeder Phase der Planung und Durchführung von Aktivitäten sichergestellt wird.

Es kann jedoch Situationen geben, in denen junge Menschen mit Behinderungen bestimmte Fähigkeiten lieber in einem sicheren Umfeld erlernen und weiterentwickeln, zusammen mit Gleichgesinnten, die ähnliche Behinderungen, Herausforderungen oder Ziele haben. Solche Trainings für Menschen mit gleichen oder unterschiedlichen Arten der Beeinträchtigung befähigen junge Menschen mit Behinderungen und geben ihnen das nötige Selbstvertrauen, um auch an Veranstaltungen für Menschen ohne Behinderung teilzunehmen. Dafür steht der zweigleisige Ansatz: zum einen Programme, die sich gezielt an behinderte Menschen richten und zum anderen inklusive Programme für junge Menschen mit und ohne Behinderungen.

Übung:



Ein Online-Quiz – Was wissen Sie über die Situation von Menschen mit Behinderung?

→ <https://t1p.de/quizz>

(Übung 2.1.)



2. Eine inklusive Haltung entwickeln



Input:

Inklusion beginnt in unseren Köpfen. Eine inklusive Haltung ist essenziell für den Umgang mit Diversität und dem Aufbau einer echten Inklusionskultur, die sowohl vom Team als auch von den Teilnehmenden gelebt wird. So wird die Vielfalt einer Gruppe zu ihrer Stärke und fördert ihr Potenzial.



Reflexion:

Was verstehen Sie unter einer „inkluisiven Haltung“? Wie können Sie diese entwickeln?



Input:

Für Fachkräfte der Jugendarbeit und Teamende ist es wichtig, innerlich bereit und aufgeschlossen für die Arbeit mit diversen, heterogenen Gruppen zu sein. Dazu gehört auch, die eigenen Sorgen und Ängste über mögliche Schwierigkeiten zu erkennen und diese konstruktiv mit anderen Teammitgliedern zu teilen, bei unterschiedlichen Gruppendynamiken und Bedürfnissen Geduld zu bewahren und offen dafür zu sein, die eigenen Stereotype zu Behinderung zu hinterfragen.

Eine inklusive Haltung und Bereitschaft zur Inklusionsarbeit erfordern unter anderem folgende Einstellungen und Kompetenzen:

- Wertschätzung von und Respekt für Diversität,
- Wertschätzung der Unterschiede (unterschiedliche Begabungen, Fähigkeiten, Eigenschaften, Werte und Erfahrungen),



- Empathie (und ein Verständnis für ihre Grenzen),
- eine proaktive Haltung (Proaktivität ist die Grundlage für Inklusion) und Reagieren auf erkannte Bedürfnisse,
- die Person hinter der Behinderung sehen,
- ein Bewusstsein für Stereotype und Vorurteile zu Behinderung entwickeln,
- Selbstüberprüfung auf unbewusste Stereotypisierung und Stigmatisierung in Bezug auf Behinderungen oder Unterschiedlichkeiten der Teilnehmenden (Zuschreiben von Eigenschaften und Charakterzügen, die nicht unbedingt zutreffend sind),
- Aufgeschlossenheit dafür, in verschiedenen Phasen eines Projekts Anpassungen vorzunehmen und flexibel zu bleiben,
- Kreativität und Einfallsreichtum (oft ebenso wichtig wie finanzielle Mittel oder Barrierefreiheit),
- Ambiguitätstoleranz (die Fähigkeit, Mehrdeutigkeit auszuhalten und zu akzeptieren),
- aus sich selbst heraus gehen / von außen betrachten (die Sicht von außen erlaubt es uns, unsere Prinzipien, Vorurteile und Stereotype zu hinterfragen und gleichzeitig unveräußerliche Werte beizubehalten, die Teil unserer Identität sind),
- Verwendung inklusiver Sprache, die Behindertenrechte und Diversität berücksichtigt,
- voreilige Schlüsse oder Meinungen über Teilnehmende vermeiden (z. B. über ihre Fähigkeiten),
- Selbstreflexion und eigenes Hinterfragen,
- Neuausrichtung von Wahrnehmungen und Gefühlen.



Übung:
Empathie und Dezentrierung des Selbst

(für Gruppen von vier oder fünf Personen)
 Ziel dieser Übung ist es herauszufinden, wie sich Menschen in einer Gruppe gegenseitig wahrnehmen und sich aus der Perspektive anderer zu verstehen. → **Übung 2.2.**



Videos:

Kurzes Video über Empathie (vs. Sympathie): <https://www.youtube.com/watch?v=1Evwgu369Jw> (Englisch)



“All that we share” on people’s diversity, appreciating it and seeing beyond the “boxes”: <https://youtu.be/jD8tjhVO1Tc> (Englisch)



Why does tolerance of ambiguity matter and how to develop it? <https://youtu.be/CxrTAVtKH-E> (Englisch)



3. Eine Vielzahl individueller Unterschiede: inklusive Gruppen



Input:

Bei der Organisation und Durchführung von internationalen Jugendbegegnungen wissen wir nie, wen wir antreffen werden. Oft kennen wir den Veranstaltungsort und die Gegebenheiten nicht. Sie werden also nicht die eine perfekte Lösung für Ihre Gruppe parat haben, insbesondere dann nicht, wenn es sich um eine inklusive Gruppe junger Menschen mit und ohne Behinderungen handelt.

SALTO-YOUTH Inclusion definiert eine inklusive Gruppe („mixed-ability group“) als eine Gruppe, die positive Erfahrungen durch gemeinsames Arbeiten, Spielen und Zusammensein ermöglicht, wobei Barrieren abgebaut und Herausforderungen angenommen werden.¹³

Eine inklusive Gruppe spiegelt die Vielfalt der Gesellschaft wider. Sie schafft und erhält einen Raum, in dem die Bedürfnisse aller erfüllt werden, so dass alle Jugendlichen – nicht nur die

mit Behinderungen – teilhaben können. Das ist Inklusion in Aktion.

Der inklusive „mixed-ability“-Ansatz berücksichtigt, dass alle jungen Menschen unterschiedliche Fähigkeiten haben und möglicherweise Unterstützung benötigen, um uneingeschränkt teilhaben zu können. Die Arbeit mit inklusiven Gruppen entspricht einer neuen Herangehensweise an internationale Jugendbegegnungen, non-formale Bildungsangebote und Qualifizierungen. Ein wichtiger Aspekt von Inklusivität ist, dass sich nicht alle auf die gleiche Weise beteiligen müssen. Es ist in Ordnung, Dinge unterschiedlich anzugehen, um zu dem gewünschten Ergebnis zu kommen (solange die Gruppen nicht nach der Art der Beeinträchtigung ihrer Mitglieder unterteilt werden).

Um eine wirklich inklusive Gruppe aufzubauen, bedarf es sorgfältiger Planung und Vorbereitung (nicht vergessen: Inklusion ist ein

¹³ SALTO-YOUTH Inclusion (2008): No Barriers, No Borders – a practical booklet for setting up international mixed-ability youth projects.

Prozess!). Wenn Sie lediglich junge Menschen mit Behinderungen in eine bestehende Gruppe junger Menschen ohne Behinderungen einladen und dabei nicht auf die individuellen Bedürfnisse aller Teilnehmenden eingehen, erreichen Sie keine inklusive Gruppe.



Reflexion:

(individuell oder in der Gruppe)

Welche Situationen empfinde ich bei der Arbeit mit diversen oder inklusiven Gruppen als besonders schwierig?



Input:

Was könnte die Arbeit mit inklusiven Gruppen erleichtern?

- Behinderungen als unterschiedliche Formen des Lernens und/oder der Beteiligung verstehen,
- auf Stärken und Fähigkeiten der Teilnehmenden konzentrieren (ohne ihre Einschränkungen außer Acht zu lassen),
- sich eine inklusive Aktivität als einen Kurs mit unterschiedlichen Formen des Lernens und der Beteiligung vorstellen, mit Unterschieden in Bezug auf Wissensstand, Geschwindigkeit, Sammeln und Deuten von Informationen sowie Formen der Beteiligung.

In inklusiven Gruppen gibt es behinderte Jugendliche mit unterschiedlichen Voraussetzungen und Bedürfnissen. Um in einer solchen Gruppe Gleichberechtigung (equality) zu erreichen, müssen wir einen Gerechtigkeits-Ansatz (equity) verfolgen. So benötigen Teilnehmende mit eingeschränkter Sehfähigkeit Handouts in großer Schrift, während Teilnehmende mit eingeschränkter Hörfähigkeit Unterstützung durch Schriftdolmetscher*innen und schriftliche Handouts benötigen, um den Inhalten folgen zu können. Gehörlose Teilnehmende benötigen eine Verdolmetschung in Gebärdensprache. Jugendliche mit Behinderungen

sind selbst die Expert*innen in Bezug auf die von ihnen benötigte Unterstützung und Barrierefreiheit, daher sollten Organisierende und Teamende bei ihnen erfragen, welche Formen der Unterstützung und Anpassung nötig sind, damit sie Teil der Gruppe sein können.

Bei der Planung und Durchführung von Aktivitäten mit inklusiven Gruppen sollte zunächst auf die Barrierefreiheit, Teilhabe und Lernbedürfnisse der Teilnehmenden geachtet werden, statt sich (bewusst oder unbewusst) auf ihre Beeinträchtigungen oder Erkrankungen zu konzentrieren. Selbst innerhalb einer Gruppe von Menschen mit der gleichen Beeinträchtigung unterscheiden sich die individuellen Bedürfnisse stark. Dennoch sollten die Verantwortlichen die unterschiedlichen Bedürfnisse für einen barrierefreien Zugang und das Lernen der Teilnehmenden kennen und über ihre Behinderungen bzw. Beeinträchtigungen informiert sein. Diese sensiblen Informationen sollten vorab mit entsprechendem Feingefühl eingeholt werden (siehe Materialien in Modul 3).

Wenn Sie ein neues, spannendes Projekt mit einer inklusiven Gruppe entwickeln, ist es wichtig ein diverses und inklusives Team von Fachkräften der Jugendarbeit zusammenzustellen. Diese strategische Entscheidung kann dabei helfen,

- mehr über Jugendarbeit im Zusammenhang mit Behinderung zu lernen,
- dass sich Teilnehmende mit Behinderungen während der Aktivität wohler fühlen,
- den Teilnehmenden Vorbilder zu zeigen, mit denen sie sich identifizieren können,
- mehr Einblicke in die verschiedenen Zugangs- und Lernbedürfnisse der Teilnehmenden mit Behinderungen zu erlangen.¹⁴

¹⁴ Chupina K., Georgescu M. (eds.), 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.

4. Herausforderungen bei der Arbeit mit inklusiven Gruppen meistern



Input:

Egal wie oft Sie bereits mit inklusiven Gruppen gearbeitet haben oder ob es das erste Mal ist, die Erfahrung wird jedes Mal anders sein. Neue sensible Themen müssen behandelt und mit neuen Stereotypen umgegangen werden. Selbst Teilnehmende oder Teammitglieder mit Behinderungen können Vorurteile über andere Behinderungen haben. Jede Aktivität mit einer inklusiven Gruppe muss angepasst werden. Inklusion herzustellen ist ein stets gegenwärtiger, kontinuierlicher und wiederkehrender Prozess bei jeder Lernaktivität oder Übung.

Selbst wenn Sie bei der Zusammenstellung der Gruppe alle wichtigen Grundsätze beachtet haben, wird sich die Inklusionsarbeit doch ständig weiterentwickeln, abhängig von unterschiedlichen Faktoren wie Gruppenmitgliedern, Form der Durchführung, Art der Aktivität oder wechselnder Umgebung.

Im Allgemeinen gibt es bei der Planung von Aktivitäten mit inklusiven Gruppen vier Arten von Herausforderungen für Teilnehmende und Organisierende:

- Methodische und pädagogische Herausforderungen (passende Methoden für die Gruppenarbeit, wechselnde Gruppendynamik, unterschiedliche Ansätze usw.),
- einstellungsbedingte Herausforderungen (Ängste, Vorurteile bei Teilnehmenden und Organisierenden),
- finanzielle Herausforderungen,
- technische oder Barrierefreiheit betreffende Herausforderungen.

→ **Factsheet 2.3.** fasst wichtige Aspekte zusammen, welche die Inklusivität einer Gruppe behindern können: Herausforderungen in der Zugänglichkeit, persönliche Hindernisse, Unterstützungssysteme.



5. Inklusionsbedarfe ansprechen – damit sich alle Mitglieder einer Gruppe wohl fühlen



Input:

Indem Sie die Gruppenmitglieder offen dazu befragen, wie sie lernen möchten oder was sie sich als Teil der Gruppe fühlen lässt, können Sie die Aktivitäten besser auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden ausrichten. Sie können die Mitglieder einer Gruppe auch einzeln befragen.

1. Was benötigst du, um dich wohl zu fühlen?
 - a. in der Gruppe?
 - b. bei den Aktivitäten?
 - c. mit den erzielten Ergebnissen?
2. Welche Stärken kannst du zur Gruppe beitragen?
3. Welche Situationen möchtest du vermeiden? Was können wir tun, falls solch eine Situation dennoch eintritt?
4. Welche deiner Erfahrungen könnte anderen helfen?

Es ist hilfreich, wenn sich die Gruppe gemeinsam, auf der Basis gegenseitigen Respekts, auf einige grundlegende Regeln einigt.

Manche Jugendlichen mit Behinderungen haben möglicherweise wenig Kenntnis über oder Verständnis für die Bedarfe der Teilnehmenden mit anderen Beeinträchtigungen. Zum Beispiel können gehörlose Teilnehmende die Bedarfe von Teilnehmenden im Rollstuhl missachten, ohne dass ihnen das bewusst ist. Es kann auch sein, dass sich die Teilnehmenden so sehr auf die eigene Teilnahme und ihre eigenen Bedarfe für eine barrierefreie Teilnahme konzentrieren, dass sie die Bedarfe anderer gar nicht richtig wahrnehmen. In diesem Fall können Sie Teilnehmende dabei unterstützen, auf ihre Bedarfe aufmerksam zu machen. Zum Beispiel könnte eine Übung einen Erfahrungsaus-

tausch beinhalten, der bei den Teilnehmenden zu gegenseitiger Empathie für die Bedarfe der anderen führt. Oder Sie bitten die Teilnehmenden vorab, in einer Online-Plattform des Projekts über ihre Bedarfe für eine barrierefreie Teilnahme zu berichten.

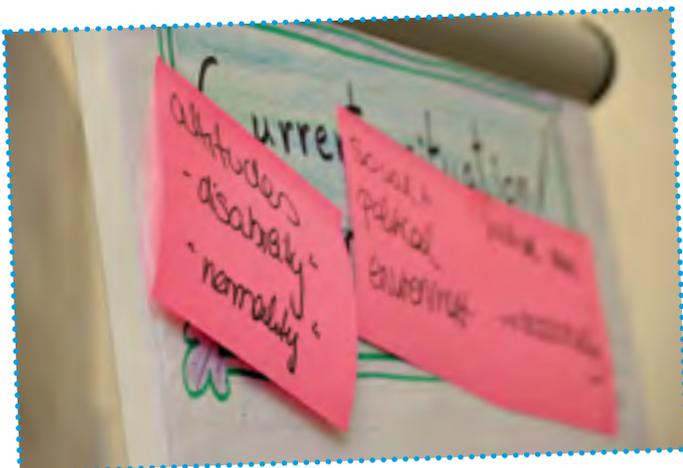
Manchmal möchten Teilnehmende mit Behinderungen aber auch nicht vor anderen über ihre Behinderung sprechen. Wie können Sie damit umgehen? Eine Möglichkeit wäre, sich auf den barrierefreien Zugang und andere Bedarfe, statt auf die Behinderung selbst zu konzentrieren. Sprechen Sie mit diesen Teilnehmenden unter vier Augen über ihre Bedarfe und stellen Sie sicher, dass diese bekannt sind und respektiert werden – sowohl von den Organisierenden und Teamenden als auch von anderen Teilnehmenden (sofern die Betroffenen damit einverstanden sind).

Hier finden Sie eine **Zusammenfassung der wichtigsten Tipps** für die Arbeit mit inklusiven Gruppen:

- Planen Sie frühzeitig und effektiv (Programm, Barrierefreiheit, Methoden, Gruppenzusammensetzung).
- Bedenken Sie, dass die Vorbereitung das Schwierigste ist.
- Nachfragen statt vermuten.
- Einigen Sie sich mit der Gruppe auf grundlegende Regeln.

- Stellen Sie die Bedarfe der Teilnehmenden fest (wie sie eingebunden werden können und möchten und auf welche Weise sie sich beteiligen möchten).
- Bereiten Sie Alternativen vor (z. B. zusätzliche Aufgaben für diejenigen, die als erste fertig werden).
- Gestalten Sie Aktivitäten so, dass sie für alle anspruchsvoll genug sind.
- Nutzen Sie Gruppenarbeit, um gegenseitige Unterstützung zu fördern.
- Bedenken Sie, dass Kleingruppen effektiver sein können.
- Versuchen Sie, Aufgaben nicht nach ihrem Schwierigkeitsgrad zu kategorisieren, sondern gemäß den individuellen Fähigkeiten der Teilnehmenden.
- Versuchen Sie, Anpassungen gleich zu Beginn einer Aktivität und nicht mittendrin vorzunehmen.
- Fördern Sie eine offene, diskrete und vertrauensvolle Atmosphäre, um Barrieren abzubauen.
- Nehmen Sie sich Zeit für vertrauensbildende Maßnahmen innerhalb der Gruppe, um gegenseitige Unterstützung zu fördern.
- Sorgen Sie für ausreichende Pausen.

Es mag Momente geben, in denen Sie sich als Organisierende oder Teamende überfordert fühlen aufgrund der Fülle an Informationen, die es bei der Arbeit mit inklusiven Gruppen zu beachten gilt. Denken Sie jedoch daran, dass Sie nur durch Ausprobieren eigene Erfahrungen sammeln und ihre Kenntnisse über die Arbeit mit inklusiven Gruppen ausbauen können. Fehler sind erlaubt, solange Sie aus ihnen lernen. Fehler zu akzeptieren und aus Konflikten zu lernen bringt uns weiter, denn so können wir uns entwickeln, dazulernen und auf neue Ideen kommen.



Video:



Wie wir mit Menschen mit Behinderungen umgehen und kommunizieren (Englisch):

<https://youtu.be/Gv1aDEFIXq8>

Reflexion:

Individuelle Checkliste/ Reflexion zur eigenen inklusiven Haltung → **Checkliste 2.4.**



Factsheet: Inklusive Sprache, 10 zentrale Grundsätze für die Kommunikation mit Menschen mit Behinderungen → **Factsheet 2.5.**



Reflexion (individuell oder in der Gruppe), Transfer in die Praxis

- Was habe ich über einen offeneren Umgang mit Unterschieden gelernt?
- Was habe ich über Inklusivität gelernt?
- Was werde ich verändern, um die Bedarfe der Teilnehmenden besser zu verstehen?
- Wie können wir ein Gefühl von Identität und Zugehörigkeit fördern?
- Was ist der nächste Schritt, um meine Arbeit inklusiver zu gestalten?

Sie wollen mehr wissen?



IJAB (Hrsg.) (2017): **VISION:INKLUSION Eine Inklusionsstrategie für die Internationale Jugendarbeit, „Menschenrechtliche, jugendpolitische und konzeptionelle Grundlagen einer inklusiven Internationalen Jugendarbeit“** S.10-25 (auch in Englisch). <https://t1p.de/VI-d> (pdf-Dokument)



DARE DisAble the barRiErs - www.dare-project.de (2020): **DARE Leitfaden für Inklusion, Kapitel 1 „Es ist einfacher, als man denkt!“** (auch in Englisch und weiteren Sprachen) <https://t1p.de/dare-de> (pdf-Dokument)



Aktion Mensch: **Die 11 häufigsten Vorurteile über Inklusion im Faktencheck.** <https://t1p.de/11vorurteile> (Webseite)



Aktion Mensch: **Frag mich doch – Eure Fragen an Menschen mit Behinderung** – insgesamt 15 Videos zu verschiedenen Themen.

<https://t1p.de/15Fragen> (YouTube-Playlist)



Todd, Zara (2017) „**Human rights education and disability simulation exercises – not a match made in heaven**“. In: Council of Europe - European Commission Youth Partnership magazine „Coyote“ (Issue 25) (Englisch). <https://t1p.de/dis-simulation> (Webseite)



SALTO Youth Inclusion Resource Center (2008): **“No Barriers, No Borders” - Booklet on organising mixed ability projects**“ (in Englisch, Georgisch, Polnisch, Russisch, Slowakisch, Spanisch). <https://t1p.de/no-barriers> (Webseite)



Chupina, K. (2004) **“Role of European trainings, Participation and Arts in integration of youth with disabilities”**. In: Council of Europe - European Commission Youth Partnership magazine „Coyote“ (Issue 8) (Englisch). <https://t1p.de/incl-disab> (pdf-Dokument)



MODUL 3

Schritt für Schritt zu inklusiven Strukturen und Praktiken

Mehr Inklusion beim Organisieren von Projekten

Kurzbeschreibung

Dieses Modul ist eine Reise durch die Entwicklung, Umsetzung und Auswertung inklusiver Projekte. Es hilft den Organisierenden internationaler Jugendprojekte, ihr Projekt so zu planen und umzusetzen, dass es alle jungen Menschen einbezieht, auch solche mit Beeinträchtigungen oder Behinderungen.

Lernziele

Am Ende dieses Moduls können Sie:

- ein inklusives Projekt planen,
- unterschiedliche Arten von Barrieren erkennen,
- ein inklusives Anmeldeverfahren durchführen,
- ein inklusives Projekt umsetzen.





Sehen Sie sich Lanas Einleitungsvideo an:

<https://t1p.de/intro3> (YouTube)

Den Text zum Video gibt es hier: → **Skript 3.0.**



1. Entwicklung einer Inklusionsstrategie



Input:

Eine vollkommen inklusive Internationale Jugendarbeit wird vermutlich eine Vision bleiben. Diese Vision ist dennoch wichtig, weil sie die Richtung aufzeigt, in die sich die Internationale Jugendarbeit insgesamt wie auch jeder einzelne Träger auf den Weg machen kann. Damit ist sie eine wichtige Quelle der Motivation. Die Entwicklung hin zu einer inklusiv gestalteten Internationalen Jugendarbeit ist ein ständiger Prozess, der nie abgeschlossen sein wird. Das bedeutet auch, dass nicht alles gleichzeitig umgesetzt werden kann und nicht alles perfekt sein muss. Es geht darum, dem Ziel Schritt für Schritt näher zu kommen, Prioritäten zu setzen und unser Augenmerk auf die Fähigkeiten und Interessen der jungen Teilnehmenden zu richten, unabhängig davon, ob sie eine Beeinträchtigung haben oder nicht.

Das Ziel einer inklusiven Entwicklung sollte sich in den Strategien, Werten, Systemen, Verfahren, Regeln und Richtlinien einer Organisation widerspiegeln. Wenn Sie bei einem Träger arbeiten, der Inklusion nicht fördert, wird es sehr schwierig sein, Inklusionsprojekte oder Projekte mit inklusiven Gruppen erfolgreich umzusetzen.

Was ist eine Strategie und wofür brauchen wir sie?

Kurz gesagt müssen Strategien zwei grundlegende Fragen beantworten:

- Was soll gemacht werden?
- Wie soll es gemacht werden?

Sie benötigen eine Strategie, um zu definieren, was Sie erreichen möchten. Strategieentwicklung bedeutet, festzustellen, wie der aktuelle Stand ist, was das Ziel ist und wie man es erreichen kann.

Das hier beschriebene Modell hilft Organisationen, eine eigene Inklusionsstrategie zu entwickeln, die genau zu ihrer Struktur, der aktuellen Lage und ihrem Kontext passt. Die im VISION INKLUSiON-Handbuch¹⁵ vorgestellten Ziele und Maßnahmen können dabei unterstützen.

Die Grundlagen strategischer Planung lassen sich in folgenden Punkten zusammenfassen:

1. **Inklusive Vision und Mission** – Was ist Ihr Hauptziel und Ihre Grundüberzeugung in Bezug auf Inklusion?
2. **Analyse des Umfelds** (z. B. SWOT-Analyse) – Was sind die internen Stärken und Schwächen Ihrer Organisation? Was sind die externen Chancen und Risiken Ihrer Organisation? Welche Art von Inklusion bzw. Inklusionsbemühungen funktioniert? Was

funktioniert nicht und muss verbessert werden? Sind die entscheidenden Rollen mit den richtigen Personen besetzt? Inwiefern müssen sich Ihre Organisation, Ihre Mitarbeitenden und Ihre Arbeitskultur ändern, um Ihre Inklusionsziele zu erreichen? Führen Sie eine SWOT-Analyse durch, bevor Sie Ihre Prioritäten festlegen.

3. Entwicklung der Strategie

- Legen Sie Prioritäten fest.
- Entwickeln Sie langfristige strategische Ziele. Was möchten Sie, basierend auf der durchgeführten Analyse, erreichen?

- Planen Sie ein Budget ein.

4. Umsetzung des Plans

- Definieren Sie Ihren Strategieplan und schreiben ihn auf. Setzen Sie den Plan um.

5. Auswertung

Tipps zur strategischen Planung von Maßnahmen finden Sie in → **Factsheet 3.1.**



2. Barrieren für die Teilhabe junger Menschen mit Behinderungen an Projekten der internationalen Jugendarbeit

Wäre es für junge Menschen mit Beeinträchtigungen oder Behinderungen einfach, an internationalen Jugendprojekten teilzunehmen, bräuchte es dieses Handbuch nicht. Seit Jahren versuchen Fachkräfte der Jugendarbeit, neue Wege zu finden, um alle Jugendlichen in ihre Projekte einzubinden. Obwohl es immer mehr Projekte mit Diversitäts-Fokus gibt, wird dieser Zielgruppe im Vergleich zu anderen Diversitätsdimensionen immer noch wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Dafür gibt es viele Gründe, von der familiären Erziehung über die Unterstützung des Umfelds bis hin zum Zugang zu Bildung.



Reflexion:

Lesen Sie sich die Beispiele für Barrieren bei der Teilnahme an Aktivitäten durch. Diese Herausforderungen haben Jugendliche in Bildungsangeboten der internationalen Jugendarbeit erlebt. Wie könnten die festgestellten Barrieren reduziert werden? → **Factsheet 3.2.**



Input:

Folgende grundlegenden Teilnahmebarrieren gibt es in der Jugendarbeit im Allgemeinen:

Für junge Menschen mit Behinderungen:

- geringes Selbstbewusstsein, übervorsichtige Familien,
- begrenzter Zugang zu Bildung und Fremdspracherwerb,
- fehlende Durchsetzungskraft und Sichtbarkeit – um ein Recht durchsetzen zu können, braucht man eine gewisse Sichtbarkeit,
- mangelnde (soziale) Fähigkeiten und Kenntnisse über die eigenen Rechte,
- unzureichende Informationen zur Barrierefreiheit von Programmen oder Angst vor mangelnder Barrierefreiheit,

- unterschiedliche Sichtbarkeit von Behinderungen („Minderheit innerhalb einer Minderheit“) – so werden etwa die Bedürfnisse von Jugendlichen mit geistigen oder psychosozialen Behinderungen sowie von taubblinden oder hörgeschädigten Teilnehmenden leichter übersehen.

Für Jugendorganisationen:

- unzureichende Räumlichkeiten, Zugänglichkeit, Fähigkeiten und Kenntnisse in Bezug auf die Arbeit mit behinderten Jugendlichen,
- Widerstreben, mit oder für junge Menschen mit Behinderungen zu arbeiten, da es nicht als „sexy“ gilt,
- Angst vor zusätzlichen Kosten und Mehraufwand; falsche Vorstellung, dass sich inklusive Projekte nicht umsetzen lassen,
- Annahmen über die Fähigkeiten junger Menschen mit Behinderungen (gezeigtes Verhalten ≠ Fähigkeiten),
- zu wenige Projekte von und mit jungen Menschen mit Behinderungen – die meisten Projekte werden für sie gestaltet,
- Jugendprogramme erreichen Jugendliche mit Behinderungen nicht.



Was können Jugendorganisationen und Beteiligte tun?

- die individuellen Bedarfe der Jugendlichen mit Behinderungen, die beteiligt sind, verstehen,
- Empowerment-Trainings und Möglichkeiten für ehrenamtliches Engagement für Jugendliche mit Behinderungen anbieten,
- jungen Menschen mit Behinderungen Führungsaufgaben zuteilen ODER
- sie zu Berater*innen und „Ressourcenpersonen“ für inklusive Aktivitäten benennen,
- Jugendliche mit Behinderungen in die gesamte Programmplanungsphase einbeziehen,
- gemeinsam mit Behinderten- und Selbstvertretungsorganisationen Schulungen für Jugendorganisationen anbieten (dazu, wie Kontaktaufnahme und Teilhabe von jungen Menschen mit Behinderungen gelingen kann),
- einen Haltungswandel herbeiführen, der Toleranz und Empathie behinderten Menschen gegenüber zeigt,
- eine Verhaltensänderung herbeiführen, die behinderten Menschen gegenüber Respekt zeigt.

3. Bedarfe der Teilnehmenden verstehen und einschätzen



Input:

Jedes Projekt beginnt mit der Feststellung der Bedarfe der Teilnehmenden. Solch eine Einschätzung sollte unter Einbeziehung der Jugendlichen selbst – in diesem Fall der beeinträchtigten Jugendlichen – vorgenommen werden. Sie sollten an allen Phasen der Projektentwicklung beteiligt sein und in die Vorbereitung, Planung und Durchführung des Projekts einbezogen werden. Dazu gehört die Ausschreibung und Werbung, das Zusammenstellen von Informationsmaterial, die Kommunikation mit Partnerorganisationen, die Suche nach einem Veranstaltungsort, die Programmplanung, die Auswahl der Methoden, Referent*innen und Expert*innen sowie die Evaluation des Projekts.

Die Bedarfe der Teilnehmenden bezüglich Barrierefreiheit sollten als erstes festgestellt werden, da sie unter anderem die Wahl des Veranstaltungsorts (siehe Leitfragen zu barrierefreien Veranstaltungsorten in → **Fachsheet 3.3.**) sowie den Programmablauf und mögliche Methoden Anpassungen beeinflussen.



Die SALTO-Veröffentlichung „No Barriers, No Borders“ enthält eine umfangreiche Checkliste mit verschiedenen Kategorien von möglichen Bedarfen der Teilnehmenden. Die Checkliste unterstützt Sie bei der Planung Ihres Projekts und gibt einen Überblick über die wichtigsten Informationen zu Barrierefreiheit und anderen Bedarfen, die Sie im Vorfeld von den Teilnehmenden erfragen sollten. (→ **Checkliste 3.4.**)

4. Inklusive Ausschreibungen und Anmeldeprozess



Input:

Die Ausschreibungsphase ist entscheidend für die Kontaktaufnahme zu Teilnehmenden mit Behinderungen. Schon ein Satz, der ausdrück-

lich Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen begrüßt, kann viel bewirken, zum Beispiel: „Personen mit jeglichen Bedarfen bzw. Arten von Beeinträchtigungen sind eingeladen,

sich anzumelden und an der Veranstaltung teilzunehmen. Das Organisationsteam ist bemüht, das Programm und den Veranstaltungsort inklusiv und barrierefrei zu gestalten.“ Sätze wie diese können in die Einleitung des Anmeldeformulars aufgenommen werden.

Weitere hilfreiche Informationen für die Ausschreibung umfassen:

- jegliche barrierefreien Gegebenheiten und Programmpunkte,
- personelle Unterstützung für Teilnehmende mit Behinderungen¹⁶,
- eine Kontaktperson für Inklusion,
- Angebot weiterer Beratung und Information.

Falls Ihre Organisation bereits Erfahrung mit inklusiven Projekten hat, sollte dies kommuniziert werden. Diese Information kann in den Text aufgenommen oder durch Fotos und Erfahrungsberichte ehemaliger Teilnehmenden vermittelt werden.

Achten Sie darauf, dass inklusive Gruppen und Menschen mit Behinderungen/ Beeinträchtigungen in allen Ihren Materialien zur Öffentlichkeitsarbeit vertreten sind. Die verwendeten Bilder sollten zeigen, dass Teilnehmende mit Behinderungen Teil der Gruppe sind.



Um mit Menschen mit Behinderungen als Zielgruppe in Kontakt zu treten, ist ein zweigleisiger Ansatz empfehlenswert. Neben den üblichen Kanälen sollten die Jugendlichen an gezielten Orten über die Angebote informiert werden:

- Einrichtungen, in denen Menschen mit Behinderungen leben, lernen und arbeiten,
- Universitäten, Behindertenreferate, auf Inklusion spezialisierte Beratungsstellen,
- Selbstvertretungsorganisationen, Studierendenvertretungen von Menschen mit Behinderungen, Einrichtungen der Behindertenhilfe,
- Integrationsämter und Rehabilitationsträger,
- Soziale Medien: Facebook, Instagram und Gruppen, Organisationen oder Einrichtungen, die sich an Menschen mit Behinderungen richten.¹⁷

5. Unterstützungssysteme nutzen



Input: Persönliche Assistenz

Viele Menschen mit Behinderungen benötigen Unterstützung im Alltag. Wenn die behinderte Person selbst bestimmt, wie sie unterstützt wird, sprechen wir von persönlicher Assistenz. In einer inklusiven Gruppe haben einige Personen mit Behinderungen möglicherweise eine persönliche Assistenz. Die Assistenzen sind nur zur Unterstützung der Person dabei, für

die sie arbeiten, nicht als eigenständige Teilnehmende.

Was Sie beachten sollten, wenn Sie mit Menschen arbeiten, die von einer persönlichen Assistenz (PA) begleitet werden:

- Gibt es einen Sitzplatz für die PA? Je nach Situation kann es sein, dass Teilnehmende möchten, dass ihre PA neben ihnen, hinten im Raum oder vor der Tür Platz nimmt.

16 Chupina K., Georgescu M. (eds.), 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.

17 Basierend auf: Behinderung und Entwicklungszusammenarbeit e.V. (bezev): Checkliste barrierefreie Öffentlichkeitsarbeit (auf Anfrage bei bezev erhältlich).

- Was benötigt die PA für die Reise und Unterbringung?
- Ist die PA über die Pausenzeiten informiert? Nicht alle Teilnehmende benötigen ihre PA durchgehend. Falls die Assistenzkräfte nicht die ganze Zeit dabei bleiben, sollten sie über den Zeitplan informiert sein. Dabei ist es wichtig, sich so gut es geht an den Zeitplan zu halten.
- Wie können Sie sicherstellen, dass begleitete Teilnehmende ihre Entscheidungen eigenständig treffen? Es ist sehr wichtig, dass Sie Fragen direkt an die Teilnehmenden richten, nicht an ihre Assistenzen. Bitten Sie eine PA auch nicht, etwas in ihrer Rolle als Assistenzkraft zu tun. Sprechen Sie stattdessen die begleitete Person direkt an und fragen Sie, ob es in Ordnung wäre, ihre PA um etwas zu bitten. Das ist wichtig, da eine PA möglicherweise zustimmt, Ihnen bei etwas zu helfen, das länger dauert und nicht mitbekommt, wenn ihr*e Arbeitgeber*in zur Toilette muss. Wenn die PA dies nicht zuvor mit der begleiteten Person abspricht, kann das zu Problemen führen.
- Es sollte nicht davon ausgegangen werden, dass eine PA an den Themen einer Veranstaltung interessiert ist oder sich mit diesen auskennt. Selbst wenn sich Assistenzkräfte mit einem Thema auskennen, so sind sie dennoch keine eigenständigen Teilnehmenden.
- Es gilt, einen Mittelweg zu finden, indem die PA selbst als Mensch, aber auch in ihrer Rolle als Begleitung zur Befähigung eines anderen Menschen anerkannt wird. Manche Teilnehmenden haben nichts dagegen, wenn Sie sich mit ihrer PA unterhalten, andere bevorzugen es, wenn ihre PA nicht abgelenkt wird. Das wichtigste hierbei ist, höflich zu sein und die Assistenzkräfte nicht an ihrer Arbeit zu hindern.¹⁸

Input:

Unterstützung durch die Gruppe (Peer support)

Eine Möglichkeit, individuelle Unterstützung zu gewährleisten, ist das Potenzial der Gruppe und der anderen Teilnehmenden zu nutzen. Zum Beispiel können Freiwillige aus der Gruppe (mit oder ohne Behinderungen) gebeten werden, beeinträchtigte Teilnehmende regelmäßig zu unterstützen und mit ihnen zusammenzuarbeiten. Oder Sie bitten die Gruppe, bei Bedarf Unterstützung und Zusammenarbeit anzubieten. Vergewissern Sie sich sowohl bei den einzelnen Teilnehmenden als auch bei ihren Assistenzen, dass die Unterstützung nicht aufgezwungen, ohne Einwilligung oder auf bevormundende Weise geleistet wird.

Ein häufig gewählter Ansatz für die unterstützende Zusammenarbeit ist das Bilden von Tandems (engl. „buddy system“). Hierfür schließen sich Teilnehmende mit und ohne Behinderungen in Tandems zusammen, um gemeinsam in inklusiven Settings zu arbeiten und sich gegenseitig mit ihren individuellen Stärken und Fähigkeiten zu ergänzen. Dies er-

Mögliche Herausforderungen in einer inklusiven Gruppe mit persönlichen Assistenzen:

- Eine PA, die nicht nach dem sozialen Modell von Behinderung und einer inklusiven Sichtweise handelt, kann den inklusiven Ansatz der Gruppe untergraben.
- Wenn Gruppenmitglieder nicht mit persönlicher Assistenz oder anderen Formen von Unterstützung vertraut sind, können sie versehentlich auf eine Weise reagieren, welche die Teilnahme der begleiteten Person untergräbt. Wenn sie beispielsweise eine eigene Beteiligung der PA erwarten, obwohl deren eigentliche Aufgabe darin besteht, die Person mit Behinderung zur Teilnahme zu befähigen.



18 Chupina K., Georgescu M. (eds.), 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.

möglichst zudem positive soziale Interaktionen zwischen den Teilnehmenden mit und ohne Behinderungen. Geeignete Tandem-Buddys sind üblicherweise Personen, die andere gerne bei Aufgaben unterstützen, aktiv sind, kommunizieren, zur Aktivität beitragen, gut in Kleingruppen arbeiten oder anderen Tipps geben. Tandem-Buddys sollten sich in ihrer

Rolle wohlfühlen, Interesse daran haben, mehr über die Bedarfe ihrer neuen Freund*innen zu erfahren, ihre Aufgabe verstehen und in der Lage sein, offen und auf Augenhöhe mit ihren Tandempartner*innen darüber zu sprechen. Tandem-Buddys sollten nicht als persönliche Coaches, Leiter*innen oder generell als Führungspersonen missverstanden werden.

Reflexion (individuell oder in der Gruppe), Transfer in die Praxis

- Was habe ich über Zugangsbarrieren gelernt, das ich noch nicht wusste?
- Was habe ich Neues über Inklusion und Barrierefreiheit in der Jugendarbeit gelernt?
- Inwiefern werde ich meinen Ansatz zur Organisation von Jugendprojekten ändern, um Inklusion stärker zu fördern? Was sind meine nächsten Schritte?

Sie wollen mehr wissen?



IJAB (Hrsg.) (2017): **VISION:INKLUSION Eine Inklusionsstrategie für die Internationale Jugendarbeit, Kapitel 2 und 3**, S.26-47 (auch in Englisch). <https://t1p.de/VI-d> (pdf-Dokument)



DARE DisAble the barRiErs - www.dare-project.de (2020): **DARE Leitfaden für Inklusion, Kapitel 2 „Um, über und jenseits von Barrieren.“** (auch in Englisch und weiteren Sprachen). <https://t1p.de/dare-de> (pdf-Dokument)



Deutsch-Polnisches Jugendwerk: **Checkliste „Vielfalt bei Jugendbegegnungen“**, (auch in Englisch, Polnisch, Französisch und Ukrainisch). <https://t1p.de/checklist> (Webseite)



Behinderung und Entwicklungszusammenarbeit e.V. (2014): **Jetzt einfach machen**. Handbuch mit Leitlinien zur Entsendung und Aufnahme von Freiwilligen mit Beeinträchtigung/Behinderung, Hinweise zur inklusiven Gestaltung der Abläufe im Freiwilligendienst (auch in Englisch, Französisch und Spanisch). <https://t1p.de/einfach-machen> (Webseite)



SALTO Youth Inclusion Resource Center (2008): **„No Barriers, No Borders“** - Booklet on organising mixed ability projects (in Englisch, Georgisch, Polnisch, Russisch, Slowakisch, Spanisch). <https://t1p.de/no-barriers> (Webseite)



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 (Englisch). <https://t1p.de/COE-report> (pdf-Dokument)



MODUL 4

Vielfältige Kommunikationswege nutzen

Alle Perspektiven berücksichtigen

Kurzbeschreibung

Dieses Modul zeigt, wie Sie verschiedene Sprachen, Kanäle, Sinne und Techniken zugunsten von Transparenz und umfassender Partizipation einsetzen können.

Lernziele

Am Ende dieses Moduls werden Sie:

- mit barrierefreien Formen der Kommunikation und Information vertraut sein,
- verschiedene Möglichkeiten kennen, wie Kommunikation erlebt und Information präsentiert werden kann,
- unterstützende Maßnahmen wie Dolmetschen oder Sprachanimation kennen.





Sehen Sie sich Lanas Einleitungsvideo an:

<https://t1p.de/intro4> (YouTube)

Den Text zum Video gibt es hier: → **Skript 4.0.**



1. Herausforderungen bei der Kommunikation in heterogenen internationalen Gruppen



Input:

Wenn Sie mit einer internationalen Gruppe arbeiten, müssen Sie für die gesamte Gruppe Teilhabe sicherstellen und dabei kulturelle Unterschiede und unterschiedliche interkulturelle Sensibilitäten beachten. Wenn Sie mit inklusiven internationalen Gruppen arbeiten, gestaltet sich diese Aufgabe noch etwas schwieriger (aber auch spannender). Denn es gilt zusätzlich Unterschiede hinsichtlich der Bildungshintergründe der Teilnehmenden, ihrer Kenntnisse der Programmsprache, ihrer

Gewohnheiten hinsichtlich Kommunikation, Partizipation und Informationsaufnahme zu berücksichtigen.

Eine effektive Teilhabe geht Hand in Hand mit Kommunikation und Information. Der Schlüssel liegt darin, eine Kommunikation herzustellen, die auf Vertrauen und Respekt beruht und die dafür sensibel ist, auf welche verschiedenen Arten Menschen mit Behinderungen bevorzugt kommunizieren. Was bedeutet das?

2. Sensible Kommunikation während einer Aktivität



Input:

In der Kommunikation erreicht unsere Botschaft die Empfänger*innen nur dann, wenn wir uns offen ausdrücken, überprüfen, ob wir verstanden wurden, auf Vorschläge eingehen und unsere Kommunikation situationsgerecht anpassen. Wie wir Fragen formulieren, unseren Tonfall oder unsere Mimik einsetzen, kann sich auf unterschiedliche Weise auf die Kommunikation auswirken. Deshalb haben wir hier eine Reihe von Grundprinzipien für die sensible Kommunikation in Gruppen zusammengestellt:

- Stellen Sie sicher, dass sich alle Teilnehmenden während der gesamten Aktivität regelmäßig in einem geschützten Umfeld

äußern können (beispielsweise in einer kleinen Reflexionsgruppe am Ende eines Tages). Es ist nicht immer möglich, bereits vor einer Aktivität Informationen über die Bedarfe der einzelnen Teilnehmenden zu sammeln (beispielsweise zu barrierefreier Information und Kommunikation). Oft ergeben sich auch neue Sachverhalte durch neue Herausforderungen. Es ist nicht immer möglich, die Bedarfe aller Teilnehmenden offen mit der gesamten Gruppe zu besprechen. Nicht alle möchten ihre Bedarfe öffentlich machen, und daher können Gespräche im kleinen oder privaten Kreis hilfreich sein. Ein weiteres

Argument für den regelmäßigen Austausch im kleinen Kreis oder in einem anderen sicheren Umfeld ist, dass nicht alle Teilnehmenden ihre Bedürfnisse bereits zu Beginn einer Aktivität kennen. Sie erkennen und artikulieren diese manchmal besser, nachdem sie mit der Gruppe interagiert haben.

- Wenn jemand während einer Aktivität nicht sprechen, eine Frage nicht beantworten oder nicht kommunizieren möchte, forcieren Sie dies nicht. Stellen Sie sicher, dass alle das Gefühl haben, sich frei für oder gegen Kommunikation entscheiden zu können. Menschen mit Sprach- oder Sehbehinderungen sollten beispielsweise nicht ohne ihre vorherige Einwilligung zum Sprechen gedrängt werden.
- Haben Sie Geduld, wenn jemand Sprach- oder Hörschwierigkeiten hat oder ein TTS-Gerät (Text-to-Speech-Gerät) benutzt. Seien Sie ehrlich, wenn Sie nicht alles verstehen, was jemand sagt. Geben Sie zu erkennen, wenn Sie verstanden haben.
- Fragen Sie, mit welcher Form der Kommunikation sich Teilnehmende am wohlsten fühlen. Manche schreiben lieber Nachrichten, als dass sie anrufen (entweder aus Gründen der persönlichen Vorliebe oder aufgrund einer Beeinträchtigung), andere vermeiden Videos oder bevorzugen ein persönliches Präsenzgespräch.
- Erkundigen Sie sich, ob es Fragen oder Themen gibt, die Teilnehmenden unangenehm sind. Manche Menschen reagieren emotional, wenn Dinge wie der Ursprung ihrer Behinderung, schwierige Lebenssituationen oder Ähnliches zur Sprache kommen. Fragen Sie, welche Themen nicht angesprochen werden sollten, und halten Sie sich daran.
- Gehen Sie nicht von Annahmen aus.
- Gehen Sie nie davon aus, dass Sie die Bedarfe und Einstellungen der Teilnehmenden oder die Antwort bereits kennen. Lassen Sie genügend Raum, in dem sich Menschen ausdrücken und Ihnen die erforderlichen Antworten geben können. Fragen Sie nach, wenn Sie sich nicht sicher sind. Geben Sie jedem die Möglichkeit, sich (anhand von Kommentaren, Fragen, Ideen) selbst auszudrücken. Fragen Sie, welche Hilfsmittel und Methoden Teilnehmende am liebsten verwenden, um ihren Ideen und Einstellungen Ausdruck zu verleihen.
- Prüfen Sie, welche Terminologie und welche Sprache bevorzugt werden.
- Fragen Sie unabhängig vom Thema, welche Terminologie oder bevorzugte Sprache verwendet werden soll, wenn sie mit einzelnen Personen oder mit der Gruppe interagieren. Fragen Sie, warum diese Sprache für die Betroffenen bedeutsam ist und wie sie verwendet werden sollte.

3. Verwendung multisensorischer oder anderer kreativer Ansätze



Input:

Ein multisensorischer Ansatz bedeutet die Verwendung von Methoden, die mehrere Sinne zugleich ansprechen. Wir haben fünf Sinne: Sehen, Hören, Tasten, Schmecken und Riechen.

Für Menschen mit Seh- oder Hörschwächen ist beispielsweise die konsequente Verwendung des Zwei-Sinne-Prinzips¹⁹ erforderlich, um ihre gleichberechtigte Teilhabe sicherzustellen. „Wenn ein Sinn ausfällt, sind entsprechende

¹⁹ Nach diesem Prinzip müssen mindesten zwei der drei Sinne „Hören, Sehen und Tasten“ angesprochen werden. (DGUV, o.J.).



Informationen über einen anderen notwendig. So ergänzt bei Blindheit der Tastsinn (Lesen von Braille-Schrift) oder der Hörsinn (verbale Beschreibung von Bildern oder Vorgängen) die Informationsübermittlung. Für Ertaubte und Gehörlose ist die Informationsaufnahme visuell zu ergänzen (Schrift, Piktogramme und Gebärden). Auch Menschen mit Schwerhörigkeit oder Sehbehinderung ermöglicht das Zwei-Sinne-Prinzip die Aufnahme von Informationen, die ihnen trotz Einsatz von Hilfsmitteln (Brille, Hörgerät usw.) entgehen können.²⁰ In internationalen Begegnungen lassen sich beispielsweise Bilder spielerisch auf einen Be-

griff reduzieren oder mit einem Geräusch vertonen. Der Begriff oder das Geräusch können auch in eine Gebärde übertragen werden, die von allen gelernt und verwendet wird.²¹

Um verschiedenen Zugangsbedürfnissen Rechnung zu tragen, können Sie auch nonverbale Aktivitäten wie Pantomime, Statuentheater/ „Image Theatre“ (nach Augusto Boal) oder eine adaptierte Form des Forumtheaters nutzen, mit Symbolen, Musik oder Geräuschen arbeiten oder verschiedene Formen und Oberflächen einsetzen. Dreidimensionale Modelle ermöglichen es blinden und sehbehinderten Menschen beispielsweise, die Form eines Objekts oder Gebäudes mit den Händen zu ertasten. Sprechen Sie mittels Gerüchen, Rhythmen, taktilen Erlebnissen, Vibrationen, Bewegungen usw. möglichst viele sensorische Kanäle an.

4. Sprachanimation zur Unterstützung der Kommunikation²²



Input:

Das Ziel der Sprachanimation ist das Lernen von Worten und Sätzen in anderen Sprachen. Die Teilnehmenden von internationalen Begegnungen bekommen durch die Sprachanimation ein Gefühl für die Partnersprachen und können die erworbenen Sprachkenntnisse im Rahmen der Begegnung direkt einsetzen. So wird die Kommunikation miteinander und der Aufbau persönlicher Beziehungen gefördert.

Eine sehr häufig genannte Befürchtung der Teilnehmenden internationaler Begegnungen ist es, nicht zu wissen, wie man miteinander kommunizieren und sich verständigen kann. Um dieser Unsicherheit entgegenzuwirken, wird Sprachanimation eingesetzt. Von zunächst einem Wort wie „Hallo!“ kann die Kom-

munikation schrittweise auf ganze Sätze wie „Hallo, wie geht's?“ erweitert werden. Durch Wiederholungen werden Rituale geschaffen und gelerntes Wissen gefestigt, gleichzeitig kann Neugier auf mehr entstehen.

Methoden der Sprachanimation – gezielt eingesetzt – erfüllen unterschiedliche Funktionen. So können viele Sprachanimationsmethoden gleichzeitig als Energizer oder Integrationsmethoden fungieren und gruppendynamische Prozesse fördern.

Die klassische Sprachanimation stellt die verbale Kommunikation – also das Gesprochene und das Geschriebene – in den Mittelpunkt. Im Kontext inklusiver internationaler Begegnungen werden die Methoden der Sprachani-

20 Ruhe, C./Raule, R./Wüstermann, K.-D. (2008): Öffentliche Veranstaltungen – AUCH für Menschen mit Hör- und Sehschädigungen!

21 Aristoula Papadopoulou, Christian Papadopoulos, Barrierefreiheit – Grundlage einer gelingenden Partizipation behinderter Jugendlicher, in: IJAB - Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland (Ed.) (2015). Sprachanimation – inklusiv gedacht. Language Animation – the inclusive way. Bonn, S.34.

22 Aus: Kreisau-Initiative e.V. (Hrsg.) (2017). Perspektive Inklusion. Sprache und Kommunikation in der internationalen inklusiven Bildungsarbeit. Methoden, Leitlinien, Impulse. Berlin, S.78-81.

mation abgewandelt. Je nach Kompetenz der Teilnehmenden erhalten nonverbale Kommunikation und alternative Kommunikationsformen einen deutlich höheren Stellenwert. So können Worte und Aussagen durch Gebärden, Gesten, Bilder und Klänge unterstützt oder stellenweise sogar ersetzt werden.

Hinweise:

- Bei der Planung und Umsetzung von Methoden der Sprachanimation sollten verschiedene verbale und non-verbale Kommunikationsformen (z.B. Akustik, Mimik, Gestik und Tastsinn) genutzt werden, um so vielfältige Zugänge bereitzustellen und die Möglichkeit zur Teilnahme für alle zu schaffen. Dabei sollte es aber nicht zu Situationen der Überforderung kommen.
- Es empfiehlt sich, Methoden der Sprachanimation durch Visualisierung zu unterstützen. Das kann bereits bei der Erklärung der Methode der Fall sein oder gelernte Wörter und Ausdrücke werden im Anschluss visuell dokumentiert. Die Visualisierungen – häufig Plakate oder Bilder – sollten dann gut sichtbar im Seminarraum aufgehängt werden. Auf diese Weise kann das neu erworbene Wissen gefestigt und zur Nutzung der Vokabeln animiert werden.
- Die Sprachanimation als Methode erlaubt es, Sprache(n) schrittweise zu lernen. Je nachdem, wie viel Zeit vorhanden ist und wie intensiv die Auseinandersetzung mit Sprache während der Begegnung ist, können Methoden aufeinander aufbauen, immer neue Vokabeln eingeführt und so die Kommunikationsmöglichkeiten ausgebaut werden. Diese Möglichkeit, die Methoden auszubauen, kann im Kontext inklusiver Gruppen auch genutzt werden, um beispielsweise erst Bilder, dann Gesten und dann Wörter einzuführen oder Bilder und Wörter miteinander zu kombinieren.

Idee:

Wörterbücher/ Kommunikationsbücher

Bereits vor der Begegnung oder während der Begegnung können Wörterbücher/ Kommunikationsbücher erarbeitet werden, die relevante Begriffe für die Teilnehmenden und die Begegnung enthalten. Das können kleine individuell gestaltete Hefte sein oder große Plakate, die für alle gut sichtbar im Seminarraum hängen. Der Einsatz solcher Wörterbücher im Kontext internationaler inklusiver Begegnungen, bei denen die Teilnehmenden unterschiedliche Sprachen sprechen und/oder unterschiedliche Kommunikationskompetenzen haben, hilft sowohl bei der Orientierung, vor allem aber bei der Kommunikation. Je nachdem, welche Kommunikationskompetenzen in der Gruppe vorhanden sind, können die Wörterbücher zu Kommunikationsbüchern weiterentwickelt werden, indem sie durch Piktogramme, Fotos, grafischen Darstellungen ergänzt werden. Menschen, die nicht verbal kommunizieren können, nutzen manchmal eigene Kommunikationsbücher. In diesem Fall kann es sinnvoll sein, die dort verwendeten Bilder und Symbole ebenfalls zu integrieren. Die Kommunikationsbücher – ob als individuelle Hefte oder Plakate an der Wand – können durch die Teilnehmenden ständig erweitert werden. Dafür sollte Zeit im Programm vorgesehen sein. Wenn Plakate genutzt wurden, sollten diese am Ende abfotografiert und den Teilnehmenden ausgedruckt mit nach Hause gegeben werden.



Übung:

Wählen Sie eine der beiden Sprachanimations-Methoden (→ **Übung 4.1.**) und probieren Sie sie in Ihrem Umfeld oder mit Ihrer Gruppe aus. Reflektieren Sie Ihre Erfahrungen.



5. Unterstützende Systeme, Dienstleistungen und Technologien für die barrierefreie Kommunikation und Information



Input:

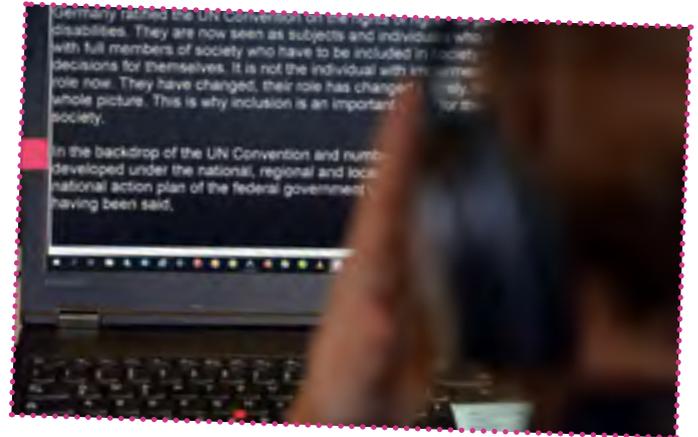
Um in der internationalen Jugendarbeit effektiv zu kommunizieren, sollten Sie sicherstellen, dass Sie sich in unterschiedlichen Situationen klar, korrekt und gut verständlich ausdrücken. Es gibt verschiedene Möglichkeiten, dies durch die Nutzung spezieller Angebote und Technologien zu unterstützen.

Einfache und Leichte Sprache

Zur einfacheren Kommunikation und Information können Sie einfache oder Leichte Sprache verwenden. Damit kann die Komplexität von Sprache reduziert werden, sodass sie für alle einfacher verständlich ist. Menschen mit Hörbehinderungen können beispielsweise viel effektiver von den Lippen ablesen, wenn die gesprochene Sprache weniger komplex ist. Das ist auch für alle hilfreich, die die Veranstaltungssprache weniger gut sprechen, für schwerhörige und gehörlose Teilnehmende, für die das Lernen einer Fremdsprache schwerer sein kann und für Nutzer*innen von Gebärdensprache, da diese anderen grammatikalischen Regeln folgt.

Einfache Sprache ist klare, präzise Sprache, die für ein breites Publikum einfach verständlich ist. Sie vermeidet wortreiche, komplizierte Sätze und Fachsprache. Einfache Sprache folgt keinen festgelegten Regeln und entspricht daher eher der umgangssprachlichen Kommunikation.

Leichte Sprache²³ folgt dagegen sehr klaren Regeln, da sie speziell auf die Bedürfnisse von Menschen mit kognitiven Einschränkungen und Lernschwierigkeiten ausgelegt ist.^{24 25}



Die folgenden Beispiele guter Praxis haben sich sowohl für einfache als auch für Leichte Sprache bewährt und können bei inklusiven Aktivitäten eingesetzt werden:

- Vermeiden Sie schwierige, sehr fachsprachliche oder fremdsprachige Begriffe.
- Geben Sie Beispiele, sodass Teilnehmende Informationen leichter verstehen können.
- Vermeiden Sie Abkürzungen oder erklären Sie mindestens, wofür sie stehen.
- Verwenden Sie Begriffe konsequent.
- Vermeiden Sie Sprichwörter, Metaphern, Witze oder Arten von Humor, die für eine bestimmte Sprache typisch ist.
- Halten Sie Ihre Sätze kurz und begrenzen Sie sie auf eine Mitteilung pro Satz. Formulieren Sie Sätze aktiv statt passiv.
- Verwenden Sie positive Sprache.²⁶

Dolmetschen/ Sprachmittlung

Bei internationalen Begegnungen spielt die Sprachmittlung eine besondere Rolle: sie ermöglicht die Kommunikation zwischen den

23 Inclusion Europe Inclusion Europe. (2011): Make Your Information Accessible. European Standards for Making Information Easy to Read and Understand.

24 Vollenwyder, B., Schneider, A., Krueger, E., Brühlmann, F., Opwis, K., Mekler, D.E. (2018): How to Use Plain and Easy-to-Read Language for a Positive User Experience on Websites.

25 DARE DisAble the barRIers - www.dare-project.de (2020): DARE Leitfaden für Inklusion, S.38.

26 DARE DisAble the barRIers - www.dare-project.de (2020): DARE Leitfaden für Inklusion, S.38-39.

Teilnehmenden während der formalen und informellen Projektzeit. Sprachmittlung kann sowohl für die Übertragung von Inhalten in der gesprochenen und geschriebenen Sprache als auch in Gebärdensprachen eingesetzt werden. Dank der Sprachmittlung werden keine Teilnehmenden auf Grund von Beeinträchtigungen oder mangelnden Fremdsprachenkenntnissen von der Kommunikation ausgeschlossen. Alle können sich an Diskussionen, Aktivitäten, Methoden beteiligen, ohne sich dabei wegen Sprachbarrieren zurückziehen bzw. beschränken zu müssen.²⁷

- Fremdsprache(n)
- nationale oder internationale Gebärdensprache
- Schriftdolmetschen

Andere wichtige Aspekte barrierefreier Kommunikation umfassen:

- **Erstellung von Word-Dokumenten für Screenreader**
- **Vorbereitung und Durchführung barrierefreier Präsentationen**
- **Barrierefreie virtuelle Meetings**
- **Barrierefreie Gestaltung von Websites und sozialen Medien**
- **Barrierefreie Gestaltung von Videos und Podcasts**

In unserem Factsheet finden Sie zahlreiche Hinweise und nützliche Links, um die Barrierefreiheit in allen diesen Bereichen im Blick zu haben. → [Factsheet 4.2.](#)



²⁷ Adaptiert aus: Kreisau-Initiative e.V. (Hrsg.) (2017). Perspektive Inklusion. Sprache und Kommunikation in der internationalen inklusiven Bildungsarbeit. Methoden, Leitlinien, Impulse. Berlin, S.65.

Reflexion (individuell oder in der Gruppe), Transfer in die Praxis

- Wie bin ich mit Situationen umgegangen, in denen ich selbst nicht auf Informationen zugreifen konnte, die ich gebraucht hätte?
- Gibt es weitere Möglichkeiten, um Informationen und Kommunikationen barrierefrei zu gestalten, über die ich mehr herausfinden möchte?
- Mit welchen Technologien arbeite ich gerne? Welche Technologien sind hilfreich, um Materialien besser zugänglich zu machen oder um meine Kommunikationskompetenzen in verschiedener Weise auszubauen?
- Welche Methode würde ich gerne als nächstes durch die Nutzung eines multisensorischen Ansatzes abwandeln?
- Wie kann ich die Bedürfnisse von Gebärdensprach- und Schriftdolmetscher*innen besser berücksichtigen?

Sie wollen mehr wissen?



IJAB - Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland (Ed.) (2015): **Arbeitshilfe Sprachanimation – inklusiv gedacht** Language Animation – the inclusive way. Bonn (zweisprachig Deutsch/ Englisch). <https://t1p.de/sprachanimation> (pdf-Dokument)



Kreisau-Initiative e.V. (2017): **Perspektive Inklusion, Sprache und Kommunikation in der internationalen inklusiven Bildungsarbeit.** Methoden, Leitlinien, Impulse (auch in Englisch und Polnisch). <https://t1p.de/persp-inklusion> (pdf-Dokument)



DARE DisAble the barRiErs - www.dare-project.de (2020): **DARE Leitfaden für Inklusion, Kapitel 3 „Praktische Tipps und Methoden, um inklusive und qualitativ hochwertige Aktivitäten zu gestalten“** (auch in Englisch, Polnisch, Italienisch und Griechisch). <https://t1p.de/dare-de> (pdf-Dokument)



Abenteuer Sprachanimation! Languageanimation.org: Verschiedene Videos, die sowohl einen kurzen theoretischen Hintergrund der Methode vermitteln als auch wichtige Methoden der Sprachanimation vorstellen. <http://languageanimation.org/en/homepage>



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



MODUL 5

Ein inklusives Lernumfeld schaffen – Methoden und Abläufe anpassen

Pädagogik – Unterschiedliche Lernbedürfnisse berücksichtigen

Kurzbeschreibung

Dieses Modul sensibilisiert Sie dafür, wie sich die verschiedenen Bedarfe von Teilnehmenden zeigen und wie Sie darauf eingehen können. Es wird beschrieben, wie Sie für Ihre Lieblingsmethoden und -spiele verschiedene Varianten entwickeln können, die einen barrierefreien Zugang ermöglichen, ohne dass die Bildungsziele verändert werden.

Lernziel

Am Ende dieses Moduls werden Sie:

- besser in der Lage sein, eine positive Gruppendynamik zu schaffen,
- sich der Grenzen Ihrer Lieblingsmethoden bewusst sein,
- eine Strategie kennen, wie Sie Ihre Methoden an individuelle Erfordernisse anpassen können,
- verstehen, warum es keine Patentlösung gibt – und warum Sie keine brauchen.





Sehen Sie sich Lanas Einleitungsvideo an:

<https://t1p.de/intro5> (YouTube)

Den Text zum Video gibt es hier: → **Skript 5.0.**



1. Dialogische Räume – Eine Atmosphäre des Vertrauens und Verständnisses schaffen



Input:

Es ist wichtig, Arbeitsumfelder zu schaffen, in denen alle so sein können, wie sie sind. Dafür müssen alle Beteiligten mit ihren unterschiedlichen Eigenschaften wahrgenommen und wertgeschätzt werden. Und es muss ihnen möglich sein, ihr individuelles Potenzial einzubringen. Dies ist für Fachkräfte der Jugendarbeit eine große Verantwortung, aber eine, der man sich schrittweise stellen kann.

Wie können Sie also helfen, Räume zu schaffen und zu erhalten, in denen Menschen zu sich selbst sagen können: „Hier ist ein sicherer Raum für mich, in dem ich Neues ausprobieren kann, wo ich in allem unterstützt werde, was ich brauche, um gemeinsam mit anderen zu leben und lernen“?

Wie können Sie sich der Herausforderung stellen, nicht genau zu wissen, was eine Person braucht, aber dennoch auf deren Anliegen und Bedürfnisse einzugehen?

Das ist erstaunlich einfach. Indem Sie eine Atmosphäre des Vertrauens und Respekts schaffen, ermutigen Sie Menschen, ihren Bedürfnissen Ausdruck zu verleihen, ohne dass Sie Vermutungen anstellen oder sich in sie hineinversetzen müssen. Dies führt innerhalb der gesamten Gruppe zu mehr Gleichberechtigung, größerem Respekt und umfassenderem Verständnis.

Sechs Säulen eines aktiven, fürsorglichen Dialogs (→ **Factsheet 5.1.**):



- Übernahme von Verantwortung
- Zuhören, Respekt und Eingehen auf andere
- Lernwilligkeit und Toleranz gegenüber Fehlern
- Vertraulichkeit
- Verletzlichkeit
- Umgang mit Angst

Diese Säulen fungieren als Gerüst, das Sie darin unterstützen kann, den Zusammenhalt innerhalb Ihrer Gruppe zu stärken. Umgekehrt schwächt ein Fehlen dieser Grundvoraussetzungen den Gruppenzusammenhalt. Wenn Sie wirkungsvolle Unterstützung leisten, gestaltet sich die Atmosphäre automatisch entspannter.

Reflexion:

Reflektieren Sie **Ihre derzeitigen Fähigkeiten** gewaltfrei und konstruktiv zu kommunizieren, entweder alleine oder gemeinsam mit Ihren Kolleg*innen. Schreiben Sie hilfreiche Antworten auf. Diese Übung ist insbesondere im Hinblick darauf wertvoll, welche nachfolgenden Schritte für Sie am einfachsten und wirkungsvollsten sind.



- Welche Techniken und Strategien verwenden Sie bereits, um schwierige Situationen aufzulösen? Wie bringen Sie unterschiedliche Meinungen, Bedürfnisse und Konflikte unter einen Hut? Was sind Ihre persönlichen Stärken?
- Welche hilfreichen Regeln wenden Sie bereits an, und wie funktionieren diese? Haben Sie sich mit einer Gruppe je formell auf einen Diskussionsstil geeinigt? Woher haben Sie etwaige Regeln bezogen? Mussten Sie Regeln aktiv durchsetzen oder war die Gruppe in der Lage, ihre Bedürfnisse zu diskutieren und ihre eigenen Regeln zu vereinbaren? Was funktioniert gut für Sie und welche Aspekte würden Sie gerne verbessern?
- Wie entfalten Sie mehr Neugier und finden Gemeinsamkeiten? Wann fangen Sie an, andere über ihre Erfahrungen oder Kenntnisse zu fragen, und wann zögern Sie? Haben Sie je über eine Person ein Urteil gefällt, ohne sie nach ihrer Meinung zu fragen?
- Wer unterstützt oder inspiriert Sie bereits? Kennen Sie Kolleg*innen oder andere Fachleute, die schwierige Diskussionen sachkundig unterstützen können? Haben Sie Beispiele guter Praxis miterlebt? Mit wem können Sie eine Problematik gemeinsam besprechen? Gehen Sie auf solche Leute zu!

Schauen Sie → **Factsheet 5.2.** an: Eine Liste von **Kommunikationshilfen**, die in den meisten Fällen effektiv sind. Wenn Sie nicht viel Zeit haben oder das Setting keine spezielle Aufmerksamkeit verlangt, nehmen Sie einfach diese Liste zur Hand, und Sie sind startklar. Denken Sie jedoch daran, dass die Liste nur ein Hilfsmittel ist. Kultureller Wandel und die Veränderung von Einstellungen brauchen Zeit, und dieser Prozess kann Widerstände auslösen.



2. Reverse Engineering – Lieblingsmethoden anpassen



Input:

Es ist unangenehm, wenn eine bestimmte Lieblingsmethode für die Bedarfe eines Gruppenmitglieds nicht geeignet ist. Wenn dies der Fall ist, ist die betreffende Person oft schon sehr geübt darin, eine Bloßstellung zu vermeiden. Sie wird vermutlich anbieten, dass sie sich Ihre Übung erst einmal ansieht, damit Sie sie „ganz normal“ durchführen können. Aber das Problem steht weiterhin im Raum, selbst wenn es nicht offen angesprochen wird: Zu viele Gruppenleiter*innen bewahren gerne den Status quo, indem sie einfach unauffällig wie gehabt weitermachen.

Aber wie wäre es, wenn Sie Ihre Kompetenzen erweitern, so dass Sie selbstbewusst reagieren können, wenn sich bestimmte Bedarfe

abzeichnen? In diesem Kapitel entdecken Sie, wie Sie sich auf neue Settings vorbereiten und das Beste beider Welten erreichen: die gewünschte Wirkung erzielen und alle in Ihre



Lieblingmethode einbinden. Denken Sie daran: Die Methode muss nicht für alle und jeden passen – aber für die Teilnehmenden in **Ihrer** Gruppe. Am Ende dieses Moduls sind Sie in der Lage, die entsprechenden Änderungen vorzunehmen, da Sie lernen werden, wie Sie das Feedback der Teilnehmenden – die ja selbst am besten über ihr Leben Bescheid wissen – zu den individuellen Bedarfen und Fähigkeiten einholen können.

Reverse Engineering stellt eine Möglichkeit dar, wie Sie vorhandene Ansätze auf ihre Stärken, Grenzen und Komplexitäten prüfen können. Sie werden durch einen Prozess geführt, der es Ihnen ermöglicht, Ihre Methoden auf etwaige Herausforderungen zu überprüfen, die einzelnen Komponenten Ihrer bevorzugten Methoden zu identifizieren und Varianten zu erarbeiten, die nicht nur auf die unterschiedlichen Bedürfnisse und Fähigkeiten Ihrer Zielgruppe eingehen, sondern die Sie später unmittelbar umsetzen können, nachdem Sie sie ausprobiert haben. Probeläufe sind entscheidend, denn nicht alle Varianten sind kompati-

bel oder zielführend. Außerdem macht es sehr viel Spaß, Ungewöhnliches in gewohnten Situationen auszuprobieren.

Übung: Reverse Engineering in fünf Schritten:

Überarbeiten Sie eine Ihrer Lieblingsmethoden gemeinsam mit Ihren Kolleg*innen oder Ihrer Zielgruppe, indem Sie Ihre Methode testen, bewerten, zurückentwickeln, neu konzipieren und erneut testen. → **Übung 5.3.** (enthält auch weitere Hintergrundinformationen zur Methode).



Sie brauchen nicht das Rad neu zu erfinden. In diesem Abschnitt werden etwaige Barrieren beurteilt, die einzelne Komponenten der Methode eventuell schaffen. Wenn Ihre Kreativität Sie im Stich lässt, kann es einfacher sein, noch einmal ganz von vorne anzufangen. Oder vielleicht macht es Ihnen auch einfach Spaß, sich von Problemen inspirieren zu lassen, die andere bereits gelöst oder mindestens erkannt und angesprochen haben. → **Factsheet 5.4.**



3. Grundsätze inklusiv(er)en Lernens – Schaffen Sie einen ganzheitlichen Rahmen



Input:

In diesem Kapitel lernen Sie Möglichkeiten kennen, wie Sie einen fortgeschrittenen inklusiven Rahmen schaffen, während Sie Ihre Lernaktivitäten planen, konzipieren, ausführen und bewerten. Sie entdecken fünf Grundsätze, die Sie darin unterstützen, Ihre Anschauungen und Einstellungen zu überprüfen. Diese Kriterien helfen dabei, alle als gleichberechtigte Stakeholder zu etablieren, die Spaß an selbstgesteuertem, sinnvollem Lernen haben. Diese Neuorientierung zeigt Ihnen, wie Sie die Miteinbeziehung und das Wohlbefinden aller – ganz sicherlich auch Ihrer selbst – beträchtlich verbessern können, indem Sie alle befähigen, für die Deckung ihrer eigenen Bedürfnisse Verantwortung zu übernehmen.

Entdecken Sie fünf **Grundsätze** für ein inklusives und partizipatorisches Lernumfeld → **Factsheet 5.5.**



- Fähigkeiten anderer erkennen und ausbauen
- Förderung der Barrierefreiheit und Abbau von Komplexität
- Demokratisierung des Raums
- Mainstreaming von Barrierefreiheit
- Stärkung jeder individuellen Person

Übung:

Hier finden Sie **Beispiele** dafür, wie Sie diese fünf Grundsätze erfolgreich auf Ihre eigene



Praxis anwenden können. Lassen Sie sich darin von Ihrem Umfeld unterstützen. Wie funktioniert das? Und wie können Sie Ihre Erwartungen sogar noch steigern? Hier erfahren Sie, wie einfach das sein kann. Herzlichen Glückwunsch zu Ihren neu entdeckten Fähigkeiten! → **Übung 5.6.**

Transfer:

Von der Theorie zur Praxis. Sie beenden diese Übung nicht, ohne etwas Neues zu entwickeln. Sie werden **für jeden Grundsatz eine Aktivität konzipieren**. Wenn Sie diese Aktivitäten in realen Situationen anwenden, überlegen Sie gemeinsam mit Ihren Kolleg*innen oder Ihrer Zielgruppe, was herausfordernd für Sie war.



Würden Sie Ihren Ansatz nächstes Mal ändern? Der zweite Versuch ist immer der innovativste Schritt, aber der erste ist fürs Lernen und Verstehen entscheidend. → **Transfer 5.7.**

Reflexion (individuell oder in der Gruppe), Transfer in die Praxis

- Welche Ideen haben Ihnen geholfen, ein Gefühl für verschiedene, insbesondere verdeckte Bedürfnisse und Sachverhalte zu entwickeln?
- Welche Anpassungen Ihrer Methoden haben die größte Wirkung gezeigt, d. h. den möglichen Anwendungsbereich möglichst umfassend erweitert?
- Worin besteht Ihre größte Herausforderung, wenn Sie eine Aktivität mit Menschen mit expliziten individuellen Bedürfnissen durchführen? Was würde Sie hier weiterbringen?
- Wie können Sie die Verantwortung für den Prozess ebenso wie den Raum mit Teilnehmenden einer Aktivität teilen? Wie können Sie sich zurücknehmen, wenn Sie für andere Entscheidungen fällen, und stattdessen verstärkt um deren Rat bitten?



Sie wollen mehr wissen?



DARE DisAble the barRiErs - www.dare-project.de (2020): **DARE Leitfaden für Inklusion, Kapitel 3 „Praktische Tipps und Methoden, um inklusive und qualitativ hochwertige Aktivitäten zu gestalten“** (auch in Englisch, Polnisch, Italienisch und Griechisch). <https://t1p.de/dare-de> (pdf-Dokument)



IJAB - Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.) (2015): **Sprachanimation – inklusiv gedacht** (zweisprachig Deutsch/ Englisch) (Grundlagen inklusiver pädagogischer Arbeit, Reverse Engineering in der Praxis). <https://t1p.de/sprachanimation> (pdf-Dokument)



IJAB – Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.) (2014): **Rechtsextremismus und Rassismus** (Dialogic spaces). <https://t1p.de/rechtsex> (pdf-Dokument)



Un-Label e.V.(2020): **Creability Praxishandbuch – Kreative und künstlerische Tools für die inklusive Kulturarbeit** (auch in Englisch verfügbar). <https://t1p.de/creabilityPraxis> (pdf-Dokument)



Drücker, A./Reindlmeier, K./Sinoplu, A./ Totter, E. (Hg.) (2014): **Diversitätsbewusste (internationale) Jugendarbeit. Eine Handreichung.** <https://t1p.de/div-IJA> (pdf-Dokument)

Maurianne Adams, Lee Anne Bell, Pat Griffin (Hg.) (2007): **Teaching for Social Justice** (Englisch).



MODUL 6

Vielfalt wertschätzen – Grenzen erkennen – Unterstützung sichern

Ressourcen sind notwendig – und vorhanden

Kurzbeschreibung

Dieses Modul konzentriert sich auf die Haltung von Trainer*innen, Teamenden und pädagogischen Fachkräften. Es befasst sich damit, wie sie sich selbst, ebenso wie Ihre Team-Kolleg*innen, befähigen können, mit ambivalenten, anspruchsvollen Kontexten zurechtzukommen. Es erkundet, wie man die eigenen Grenzen und die Grenzen des Trägers erkennt sowie unterstützende Strukturen aufbaut und nutzt.

Lernziele

Am Ende dieses Moduls werden Sie gelernt haben:

- dass Sie die Unterstützung anderer brauchen, um zu wachsen und Erfolg zu haben,
- wie Sie die Grenzen Ihrer Möglichkeiten erkennen und respektieren,
- wie Sie von Kolleg*innen, erfahrenen Organisationen, Netzwerken, Fördergebern usw. Unterstützung bekommen können.





Sehen Sie sich Lanas Einleitungsvideo an:

<https://t1p.de/intro6> (YouTube)

Den Text zum Video gibt es hier: → **Skript 6.0.**



1. Erkennen Ihrer Fähigkeiten und Grenzen



Input:

Ihre persönlichen Grenzen sind wichtig, da sie die Richtlinien dafür bilden, wie Sie behandelt werden möchten (verlässlich, akzeptabel und angemessen) und wie Sie sich von anderen behandeln lassen. Keine Selbstfürsorge ohne gesunde Grenzen!

GESUNDE GRENZEN erlauben es Ihnen:

- ein hohes Selbstwertgefühl und Selbstachtung zu bewahren,
- persönliche Informationen schrittweise in Beziehungen zu teilen, die von gegenseitigem Austausch und Vertrauen gekennzeichnet sind,
- Ihren physischen und emotionalen Raum gegen unerwünschtes Eindringen zu schützen,
- gleichberechtigte Partnerschaften zu pflegen, in denen Verantwortung und Macht geteilt werden,
- selbstsicher und durchsetzungsfähig zu sein, ehrlich Ja oder Nein zu sagen und es akzeptieren zu können, wenn andere Nein zu Ihnen sagen,
- Ihre Bedürfnisse, Gedanken, Gefühle und Wünsche von denen anderer abzugrenzen und anzuerkennen, dass sich Ihre Grenzen und Bedürfnisse von denen anderer unterscheiden,

- sich selbst zu befähigen, gesunde Entscheidungen zu treffen und für sich selbst Verantwortung zu übernehmen.²⁸

Wenn Sie persönliche Grenzen setzen, ist einer der wichtigsten Aspekte, dass Sie lernen, Nein zu sagen, wenn sich etwas nicht gut für Sie anfühlt (Ihre Grenzen also überschritten werden) und nicht immer allen gefallen zu wollen. Davon profitieren auch das Team und das gesamte Projekt. Nein zu sagen ist nicht egoistisch, sondern aktive Selbstfürsorge. Es kann schwierig sein, Grenzen zu setzen, weil Sie sich vielleicht schuldig fühlen oder Ihre eigenen Bedürfnisse erst noch besser verstehen müssen. Hier können verschiedene Hilfsmittel für die Selbstreflexion und die Selbstbewertung nützlich sein.

Akzeptanz von Spannungen und Ambivalenzen im Team und in Ihnen selbst

Unsere Arbeit und unsere Leistung sind untrennbar damit verbunden, wie wir uns fühlen und in unserem Team agieren – ob wir uns unterstützt und wertgeschätzt oder abgelehnt, unsicher und nicht kompetent genug fühlen. Spannungen und Ambivalenzen bilden einen festen Bestandteil der Internationalen Jugendarbeit. Sie können in Teams von Führungskräften und Teamenden oder auch innerhalb von Organisationen auftreten. Sie in unserer täglichen Arbeit anzuerkennen stellt alle Beteiligten

ten vor eine Herausforderung. Bereits vorab zu wissen, was zu erwarten ist, und Tatsachen zu akzeptieren sind wichtige Schritte zur Auflösung solcher Spannungen und Ambivalenzen.

Zu grundlegenden Spannungen und Ambivalenzen gehören die folgenden Beispiele:

- Spannung zwischen individuellen und kollektiven Interessen, zwischen dem Gefühl, man selbst zu sein, und dem, der Gemeinschaft zu dienen. Beide Seiten sind wichtig, und dies ist ein weiterer Hinweis darauf, dass Teamwork letztendlich ein Balanceakt ist.
- Spannung zwischen der Notwendigkeit von Wandel, Flexibilität und Innovation und dem Bedürfnis, sich an feste Strukturen, Prinzipien und Richtlinien halten zu wollen.
- Spannung zwischen dem Wunsch, Idealziele zu setzen und zu erreichen, und dem Wissen, dass diese nie vollständig verwirklicht werden.²⁹

Gleichgewicht zwischen Herausforderung, Kapazität und Einbindung

Um Ihre Grenzen festzulegen, müssen Sie erkennen, ob manche Aspekte Ihrer Arbeit zu viel Zeit oder Aufwand von Ihnen fordern. Ein einfaches Modell der wirkungsvollen individuellen Beteiligung, das sich auf Fachkräfte der Jugendarbeit anwenden lässt, beinhaltet die „drei C für erfolgreiche Partizipation“, nämlich „Challenge“, „Capacity“ und „Connection“. In der Domäne der Herausforderung („Challenge“) möchten Menschen aktiv werden. Kapazität („Capacity“) bezeichnet ihre Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten, um aktive Schritte zu ergreifen, und Einbindung („Connection“) bezieht sich auf die Fähigkeit von Menschen, mit anderen Personen, Organisationen und Institutionen in Beziehung zu treten und deren Unterstützung anzunehmen. Zwischen diesen drei Elementen sollte ein dynamisches

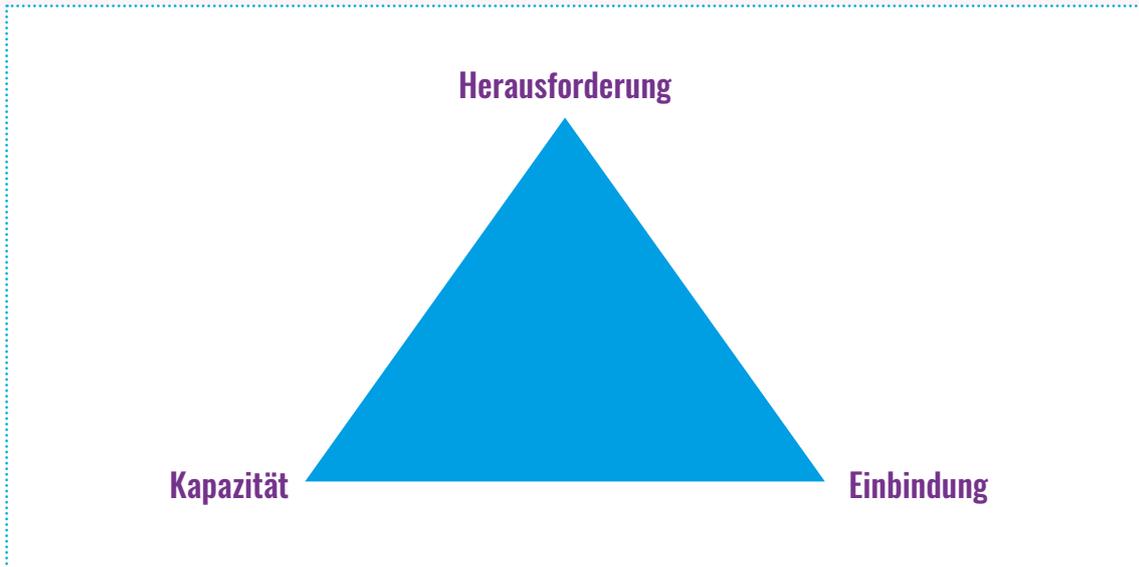
Gleichgewicht herrschen. Die Herausforderung sollte Personen motivieren, für ihr Anliegen zu kämpfen. Sie sollte einerseits groß genug sein, um ihnen ein Erfolgserlebnis und Stolz zu ermöglichen, andererseits aber nicht so groß sein, dass sie Fachkräfte der Jugendarbeit, Organisierende oder Teamende davon abhält, sich auf das Anliegen, die grundlegende Idee oder das Projekt einzulassen. Kapazität wiederum, d. h. die für die angestrebten Maßnahmen erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten, bedeutet, dass mangelnde Kapazität in Frustration und einem Gefühl der Ohnmacht mündet. Wenn alle drei Dimensionen miteinander im Gleichgewicht sind, ist der Grundstein für eine aktive Partizipation gelegt.

Reflexion:

Betrachten Sie das Modell. Sind in Ihrer Tätigkeit alle Komponenten im Gleichgewicht? Erhalten Sie von Ihrer Organisation und Partnerorganisationen ausreichend Unterstützung? Was fehlt? Welche Fertigkeiten oder Kenntnisse würden Sie in Ihrem Aufgabengebiet gerne stärken oder ausbauen? Gibt es in Ihrer Tätig-



29 Pohl, Michael & Witt, Jürgen (2000): Innovative Teamarbeit. Heidelberg.



keit Hindernisse, sodass Sie das Gefühl haben, Sie hätten nicht genug oder auch zu viel investiert?³⁰

Nutzung von Instrumenten für die Selbstbewertung

Das 3C-Modell bildet natürlich nur einen kleinen Teil Ihrer Arbeit ab. Um die Barrieren voll zu verstehen, die Ihre weitere Entwicklung behindern, können Instrumente für die Selbstbewertung sinnvoll sein.

Wenn Sie in der Jugendarbeit erfahren sind, kennen Sie vielleicht auch das Kompetenzmodell für Fachkräfte der Jugendarbeit. Anhand der acht Kernkompetenzen dieses Modells haben Sie die Möglichkeit, sich selbst zu beurteilen:

1. Individuelles Lernen und Lernen in Gruppen in einer anregenden Umgebung moderieren,
2. Programme konzipieren,
3. Ressourcen organisieren und managen,
4. in Teams erfolgreich zusammenarbeiten,

5. mit anderen sinnvoll kommunizieren,
6. interkulturelle Kompetenzen zeigen,
7. Netzwerken und anwaltschaftlich handeln,
8. Evaluierungspraktiken entwickeln, um Veränderungen zu bewerten und umzusetzen.

Zum Kompetenzmodell (Englisch): SALTO YOUTH: A Competence Model for Youth Workers to Work Internationally.



https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3460/CompetencemodelForYouthworker_Online-web.pdf

Reflexion: Die Arbeit in Ihrem Team

Ambivalenzen und Herausforderungen können durch mangelnde Klarheit über die Rollen im Team oder die Prioritäten des Teams entstehen. Ein Klima des Vertrauens und ausgewogener Rollen im Team sind für Ihr persönliches und fachliches Wohlbefinden unerlässlich. Besonders wichtig sind offene, respektvolle Diskussionen mit den Kolleg*innen darüber,



³⁰ basierend auf: Jans and Backer (2001) in: T-Kit Social Inclusion, Council of Europe - European Commission Youth Partnership. 2003, S.19.

wie Sie die Interaktion und Kommunikation im Team sowie den Beitrag des Teams zu Ihren Zielen wahrnehmen. Gehen Sie die folgenden Fragen für sich selbst und gemeinsam mit dem Team durch:

1. Wie würden Sie den Charakter der Interaktionen beschreiben, wenn Ihr Team gemeinsam plant, Probleme löst oder Entscheidungen fällt?
2. Wie würden Sie die Beziehungen des Teams zu Ihren Partner*innen beschreiben (zum Beispiel andere Teams oder Bereiche, Organisationen und Leistungserbringer)?
3. Was sind die größten Stärken Ihres Teams? Wie können Sie auf diese Stärken aufbauen?
4. In welchen zwei oder drei Aspekten sollte sich Ihr Team verbessern? Was tragen Sie persönlich dazu bei, um diese Aspekte zu verbessern? Was trägt das Team insgesamt dazu bei, um diese Aspekte zu verbessern? Was könnten Sie und das Team tun, das aktuell noch nicht getan wird?
5. Wie würden die in Frage 4 erkannten Verbesserungen Ihr Team darin unterstützen, besser zu planen, Probleme zu lösen, Entscheidungen zu fällen, zu interagieren oder bessere Beziehungen zu Partner*innen zu unterhalten?

Vielleicht möchten Sie Ihren Platz und Ihre Arbeit im Team eingehender diskutieren und darüber nachdenken, was geändert werden muss, damit Sie sich besser unterstützt, inspiriert, wertgeschätzt oder weniger gestresst fühlen. Dabei kann Sie der Team-Fragebogen unterstützen. Bitten Sie alle in Ihrem Team, den Fragebogen einzeln auszufüllen, und teilen, vergleichen und diskutieren Sie die Ergebnisse anschließend innerhalb Ihres Teams. Was funktioniert gut? Welche Aspekte würden Sie gerne verbessern? → **Checkliste 6.1.**

Input:

Eine Praxis der Selbstfürsorge

Manchmal bleiben Projekte erfolglos. Manchmal wird die Arbeit „zu viel“ oder frustrierend. Zu den wichtigsten Fertigkeiten im Umgang mit Schwierigkeiten und einem Gefühl der Überwältigung gehört es, eigene Emotionen und Gefühle zu akzeptieren und zu verarbeiten (ohne sie als „negativ“ oder „positiv“ zu bewerten) und sich einzugestehen, dass es in Ordnung ist, sich schwach oder erschöpft zu fühlen oder falsch zu liegen. Die Fähigkeit, Akzeptanz, Verständnis und Liebe nach innen zu richten, wird als Mitgefühl für sich selbst bezeichnet. Diese Fähigkeit hilft Menschen darin, selbstsicherer, selbstbewusster und motivierter zu werden. Sich selbst gegenüber Mitgefühl zu erweisen ist eine Form der Selbstakzeptanz – auch wenn man eine falsche Entscheidung getroffen oder einen Misserfolg erlebt hat. Wenn Sie Mitgefühl für sich selbst zulassen, erweisen Sie sich selbst gegenüber mehr Güte. Sie üben Achtsamkeit, indem Sie selbst schmerzhaften Erfahrungen mit objektiver Aufmerksamkeit begegnen, statt sie zu ignorieren.



Mitgefühl für sich selbst fördert nicht nur unsere Initiative, unseren Fokus und gesunde, zweckmäßige Grenzen (LiveScience.com), sondern führt auch zu besserer psychischer Gesundheit und größerer Resilienz. Sehen Sie sich für mehr Informationen über Selbstmitgefühl und die Möglichkeiten, es zu stärken, die folgenden Videos an:



Zum Thema Selbstmitgefühl (2 Min., Englisch):
<https://www.youtube.com/watch?v=8lnU4fZ3eiM>



Zur Macht der Verwundbarkeit, TED-Talk (Englisch): https://www.ted.com/talks/brene_brown_the_power_of_vulnerability/transcript



Um mehr über den Umgang mit Emotionen zu lernen:
<https://positivepsychology.com/emotional-intelligence-frameworks/> (Englisch)

2. Nutzung von unterstützenden Strukturen und Kooperationen



Input:

Unterstützende Strukturen und Kooperationen können die Arbeit der Fachkräfte und der Jugendorganisationen verbessern und erleichtern. Der Austausch von Erfahrungen und bewährten Vorgehensweisen, die Kooperation zwischen Organisationen der Jugendarbeit und Selbstvertretungsorganisationen behinderter Menschen sowie die Arbeit mit erfahrenen Trainer*innen stärken nicht nur alle Beteiligten in ihren Inklusionsbemühungen, sondern bestärken Sie auch im Wissen, dass Sie diesen Weg nicht alleine gehen.

Schauen Sie sich dieses Good Practice-Beispiel an, das eine inklusive Jugendfreizeit beschreibt, die in Kooperation von Behindertenhilfe und Jugendarbeit durchgeführt wurde.

→ **Beispiel 6.2.**

Mögliche unterstützende Strukturen beinhalten:

- Selbstvertretungsorganisationen von Menschen mit Behinderungen,
- Organisationen der Behindertenhilfe,
- Expert*innen-Pools,
- Onlineplattformen für den Erfahrungsaustausch,
- Fachkäfte-Konferenzen und -qualifizierun-

gen, Partnerbörsen, Fachkräfteaustausch.

Wichtige Stakeholder in der Jugendarbeit auf der internationalen Ebene sind u. a.:

- Träger der Jugendinformation (wie zum Beispiel Eurodesk),
- Jugendorganisationen und -verbände,
- Nationale, regionale und lokale Jugendringe,
- SALTO-YOUTH Inclusion & Diversity Resource Centre,
- Erasmus+ Nationalagenturen,
- Fachleute aus der Forschung und Jugendpartizipation (Europarat im Jugendbereich, insbesondere der Pool der Europäischen Jugendforscher (PEYR), das European Knowledge Center for Youth Policy (EKYCP), das RAY-Netzwerk, Youth-Wiki-Korrespondent*innen),
- Jugendsektor des Europarats (Jugendabteilung des Europarats, Beirat zu Jugendfragen, Europäische Jugendzentren in Straßburg und Budapest).

Reflexion (individuell oder in der Gruppe), Transfer in die Praxis

- Wie unterstützt mein Arbeitsumfeld mich selbst und meine Kolleg*innen?
- Wie kann ich meine Organisation dazu bringen, dass sie unterstützende Arbeitsbedingungen umsetzt?
- Führt mein Arbeitsumfeld bei mir zu Erschöpfung oder Enttäuschung?
- Welche Strukturen und Organisationen können mich und meine Organisation unterstützen?
- Auf welche Hilfsmittel und Ressourcen kann ich für die Selbstfürsorge zugreifen?

Sie wollen mehr wissen?



DARE DisAble the barRiErs - www.dare-project.de (2020): DARE Digital Storytelling Handbook of Empowerment – **Peer Support**

Model. <https://dare-project.de/handbook/>



IJAB (Hrsg.) (2017): **VISION:IN-KLUSION Eine Inklusionsstrategie für die Internationale Jugendarbeit**, „Beispielhafte An-

sätze in verschiedenen Formaten“ S. 48-73.

<https://t1p.de/VI-d> (pdf-Dokument)



Werner, Ulrike (2017): „**Jugendarbeit trifft Behindertenhilfe**“ – **Innenansichten aus einem besonderen Arbeitskreis.** In:

TH Köln, Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften, Forschungsschwerpunkt Non-formale Bildung/ transfer e.V. (Hrsg.). Inklusiv unterwegs in NRW – im Netzwerk, im Fachkräftepool, in der Forschung. Projektdokumentation. <https://t1p.de/TH-Doku> (pdf-Dokument)

Die Qualifizierungsmodule „Internationale Jugendarbeit inklusiv gestalten“ unterstützen Organisationen aus dem Feld der Internationalen Jugendarbeit, hauptberufliche und ehrenamtliche Fachkräfte sowie Teamende dabei, ihre internationalen Projekte inklusiver zu gestalten. Sie eignen sich auch für Fachkräfte, die bereits Erfahrungen im Bereich der Inklusion gesammelt haben und auf der Suche nach neuen Impulsen und vertiefenden Informationen sind.

Die Qualifizierungsmodule bestehen aus diesem Handbuch sowie zahlreichen ergänzenden Online-Materialien wie Factsheets, Übungen, Checklisten, Videos und Fachtexten (die an entsprechender Stelle verlinkt sind). Dieses Zusammenspiel ermöglicht sowohl ein individuelles, selbstgesteuertes Lernen, als auch die Durchführung von Workshops für Fachkräfte und Teammitglieder.

Die Qualifizierungsmodule sind im Rahmen des IJAB-Projektes VISION:INCLUSION entstanden. Ziel des Projekts ist es, dass Jugendliche mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen ganz selbstverständlich an den Angeboten Internationaler Jugendarbeit teilhaben können.

Die Inhalte sind in sechs Module mit verschiedenen Schwerpunkten gegliedert:

1. Es ist normal, verschieden zu sein: Diversität und Inklusion als Chance für alle
2. Schritt für Schritt zu einer Kultur der Inklusion
3. Schritt für Schritt zu inklusiven Strukturen und Praktiken
4. Vielfältige Kommunikationswege nutzen
5. Ein inklusives Lernumfeld schaffen – Methoden und Abläufe anpassen
6. Vielfalt wertschätzen – Grenzen erkennen – Unterstützung sichern

Das vorliegende Handbuch enthält eine Beschreibung des didaktischen Prozesses sowie grundlegende Informationen zu jedem dieser Schwerpunkte.

Das Handbuch gibt es auch in einfacher Sprache und in Englisch.

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.