

# Teilhabe und Vielfalt

Arbeitshilfe zur Umsetzung der UN-  
Behindertenrechtskonvention und zur  
Verwirklichung von Inklusion

Soziale Dienste

August 2017

[www.diakonie-sachsen.de](http://www.diakonie-sachsen.de)



# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b>	<b>4</b>
<b>Einführung und Grundlagen</b>	<b>5</b>
Inklusions-Check	8
<b>Bewusstseinsbildung</b>	<b>10</b>
Index-Fragen	11
Handlungsstrategien	14
<b>Beteiligung</b>	<b>15</b>
Inklusions-Check	16
Index-Fragen	18
Praxisbeispiele/Handlungsmöglichkeiten	19
<b>Sozialraumorientierung</b>	<b>20</b>
Inklusions-Check	22
Index-Fragen	25
Handlungsstrategien	27
<b>Barrierefreiheit</b>	<b>28</b>
Inklusions-Check	29
Praxisbeispiele und Arbeitshilfen/Material	32
<b>Anhang/Literaturhinweise</b>	<b>33</b>
Literaturhinweise, Handreichungen	33
Materialien Barrierefreiheit	34
Aktionspläne	34

## Vorwort

Und Gott sah an alles, was er gemacht hatte, und siehe, es war sehr gut.“ (1. Mose 1,31) Mit diesen lobenden Worten endet der 6. Schöpfungstag. Das Werk der Schöpfung - und zwar nicht nur die Schöpfung des Menschen, sondern das gesamte Werk - war offensichtlich gelungen, angenehm, zweckmäßig, schön. Nun konnte der krönende Abschluss, der siebente Tag, der Ruhetag, seine Schöpfung, seine Taten, sein Werk abschließen. Die Schöpfung konnte, ja kann sich sehen lassen. Dies hält die Bibel in ihrem ersten Kapitel fest. Und wir? Sind auch wir davon überzeugt? Oder beschäftigen uns eher die vielen Schrammen und Unwägbarkeiten in unserer Welt? In der sozialen Arbeit stoßen wir bei nahezu jedem Schritt darauf. Manche Unvollkommenheit lässt das faszinierende Urteil Gottes am Anfang der Schöpfung wirklich in weite Vergangenheit entgleiten.

Sind unsere Bemühungen zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und damit zur Verwirklichung von Inklusion Versuche, hier an längst Vergangenes wieder anzuknüpfen? Uns mit unseren Gaben und Fähigkeiten dafür einzusetzen, dass wieder Dinge und Vorgänge „sehr gut“

werden?

Sicher, unser Schaffen, unser Tun und Machen unterscheidet sich sehr deutlich von dem, was Gott gemacht hat. Und wir wissen eben auch aus dem biblischen Bericht, dass dieses „sehr gut“ immer und immer wieder bedroht und bedrängt wurde und wird. Insofern ist es ein Zeichen unseres Vertrauens und Ausdruck christlicher Zuversicht, diesen Schöpfungszustand nicht aus den Augen zu verlieren. Ja, wenn in dieser Arbeitshilfe ausgehend von einer Vision Änderungen unserer Wirklichkeit aufgezeigt werden, dann werden wir alle eingeladen, uns mutig und neugierig auf diese Wege zu begeben. So danke ich allen, die uns vorangegangen sind und uns ermutigen, ihren Überlegungen zu folgen. Lassen Sie sich anstoßen und auf diesen Wegen neue Erfahrungen zu sammeln. Vielleicht kommen auch wir in Situationen, wo wir sagen können: „Es ist gut“. Gottes Heiliger Geist beflügelt uns dabei!

Christian Schönfeld

# Einführungen und Grundlagen

## Inklusion – Von der Vision zur Wirklichkeit

- INKLUSION** – als generelles Prinzip für den gesellschaftlichen Umgang mit Vielfalt
- INKLUSION** – Abbau von Diskriminierung und Benachteiligung
- INKLUSION** – durch Beteiligung, Teilhabe und Selbstbestimmung
- INKLUSION** – Gestaltung gesellschaftlicher Rahmenbedingungen
- INKLUSION** – Abkehr von der Defizitorientierung (falsch verstandene Wohltätigkeit und bevormundende Fürsorge)
- INKLUSION** – Entwicklung einer verlässlichen und barrierefreien sozialen Dienstleistungsstruktur
- INKLUSION** – als gesellschaftliche Pflicht zur Umsetzung von Menschenrechten

(frei aus: „Es ist normal verschieden zu sein - Inklusion leben in Kirche und Gesellschaft“

Eine Orientierungshilfe des Rates der Ev. Kirche Deutschland  
[https://www.ekd.de/download/orientierungshilfe\\_inklusion2105.pdf](https://www.ekd.de/download/orientierungshilfe_inklusion2105.pdf)

Inklusion „...ist nicht ein weiteres Thema, dass sich auf die ohnehin schon volle Agenda drängt. Es geht um das Kirche-Sein der Kirche“<sup>1</sup>. Die Menschenfreundlichkeit Gottes wird erlebbar. Jeder erfährt Bereicherung durch die Wertschätzung von Vielfalt, die Vernetzung und die Nutzung der unterschiedlichsten Ressourcen. Dabei haben Träger und Einrichtungen eine doppelte Aufgabe zu erfüllen. Zum einen braucht es Parteilichkeit für alle Menschen, wie z. B. Menschen mit Behinderung, Migranten, Arme, Benachteiligte und Ausgegrenzte. Zum anderen muss Inklusion in der eigenen Struktur auf den Weg gebracht werden.

**Dabei geht es nicht um Ganz oder Gar nicht, sondern um ein Mehr oder Weniger.**

Um die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und Verwirklichung von Inklusion in diakonischen Einrichtungen und Diensten zu unterstützen, wurde als ein erster Schritt diese Arbeitshilfe erarbeitet.

<sup>1</sup> OKR Klaus Eberl LKA Düsseldorf, aus: „Da kann ja jede(r) kommen“ – Inklusion und kirchliche Praxis

Am 27. April 2016 fand die Auftaktveranstaltung statt. 14 Menschen aus dem Diakonischen Amt und von diakonischen Trägern setzten sich mit dem Thema Inklusion auseinander, überlegten und diskutierten, in welcher Form ein solches Papier entstehen könnte. In einem zweiten Schritt bildeten sich vier Arbeitsgruppen zu den Themen:

1. Barrierefreiheit
2. Bewusstseinsbildung
3. Beteiligung, Wunsch- und Wahlrecht
4. Sozialraum.

Gebildet wurden diese Gruppen aus den unterschiedlichsten diakonischen Arbeitsbereichen mit Vertretern von den Einrichtungen und Diensten und aus dem Diakonischen Amt. Von September 2016 bis April 2017 trafen sich die Arbeitsgruppen in mindestens drei Arbeitstreffen, in denen zunächst ein gemeinsames Verständnis von Inklusion entwickelt wurde. Alle Beteiligten verständigten sich darauf, dass die Initialzündung zu dem Thema aus dem „Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ kommt, ein Menschenrechtsübereinkommen der Vereinten Nationen (UN-BRK), welches im Mai 2008 in Kraft getreten und 2009 von der Bundesregierung ratifiziert wurde. In dieser Arbeitshilfe findet allerdings das erweiterte Verständnis Anwendung. Alle Menschen mit ihren Besonderheiten, Unterstützungsbedarfen und Ressourcen werden in den Blick genommen.

## Inklusion als generelles Prinzip für den gesellschaftlichen Umgang mit Vielfalt

In den AG's wurde intensiver Austausch, Vernetzung und Kooperation durch die fachübergreifenden Arbeitsgruppen ermöglicht - sowohl hausintern als auch zwischen den Trägern.

## Warum diese Arbeitshilfe?

Die UN-Behindertenrechtskonvention, Inklusion und das Bundesteilhabegesetz bedeuten für die Träger und Mitarbeitenden einen Paradigmenwechsel. Hierbei wollen wir unterstützend tätig werden.

Die Arbeitshilfe unterstützt die Träger bei der Erarbeitung von Aktions- und Maßnahmeplänen. Sie darf am Ende nicht in Schubladen verschwinden.

Es liegt an den Beteiligten, dies in die eigenen Strukturen zu tragen und umzusetzen.

Sie kann den schon Aktiven bei der Evaluation/Reflektion Unterstützung bieten.

Sie soll Mut machen für anstehende Herausforderungen.

## Warum Inklusion?

Die Umsetzung der UN-BRK und somit die Umsetzung von Menschenrechten ist eine gesellschaftliche Aufgabe, der sich alle Einrichtungen und Dienste stellen müssen.

Das Bundesteilhabegesetz (SGB IX) und die anstehende Novellierung des SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfe) mit der „Inklusiven Lösung“ sind für die Träger aktuelle Herausforderungen. Um hier, wie auch in allen anderen Bereichen, zukunftsfähig zu bleiben, kann eine Weiterentwicklung durch die Auseinandersetzung mit Inklusion als hilfreiches Instrument genutzt werden.

Inklusion kann und wird zukünftig ein Qualitätsmerkmal in allen Bereichen der sozialen Arbeit sein.

## Warum ein Aktionsplan?

Die Erarbeitung eines Aktionsplanes oder auch Maßnahmenplanes ist ein methodisches Mittel, welches bei der Umsetzung von der UN-BRK und dem Bundesteilhabegesetz unterstützen kann. Träger können so z. B. innovative und passgenaue Unterstützungsleistungen entwickeln, umsetzen und evaluieren.

## Erste Schritte zum Aktionsplan – erste Schritte zur Verwirklichung von Teilhabe und Vielfalt

**Inklusion heißt Veränderung in einem kontinuierlichen Prozess<sup>2</sup>**

**Das Ziel ist Teilhabe und Vielfalt**

Veränderung ist dabei geprägt von den Menschen, die sie initiieren. Jeder Veränderungsprozess ist anders. Jeder Träger und jede Organisation muss dabei den eigenen Prozess ge-

stalten. Dieser Prozess ist dabei schon ein inklusiver Prozess. Barrieren der Zusammenarbeit müssen beseitigt, unterschiedliche Bereiche vernetzt und alle Mitarbeitenden beteiligt werden.

Veränderung beinhaltet fast immer auch Widerstand. Dieser muss in dem Prozess in den Blick genommen werden, damit er nicht zur Blockade führt. Die Energie des Widerstandes kann aber produktiv genutzt und in der gemeinsamen Arbeit abgebaut werden. Professionelle/externe Unterstützung bei der Moderation des Prozesses sowie die Weiterbildung der Mitarbeitenden, die den Prozess federführend bzw. koordinierend begleiten, kann dabei sehr hilfreich sein.

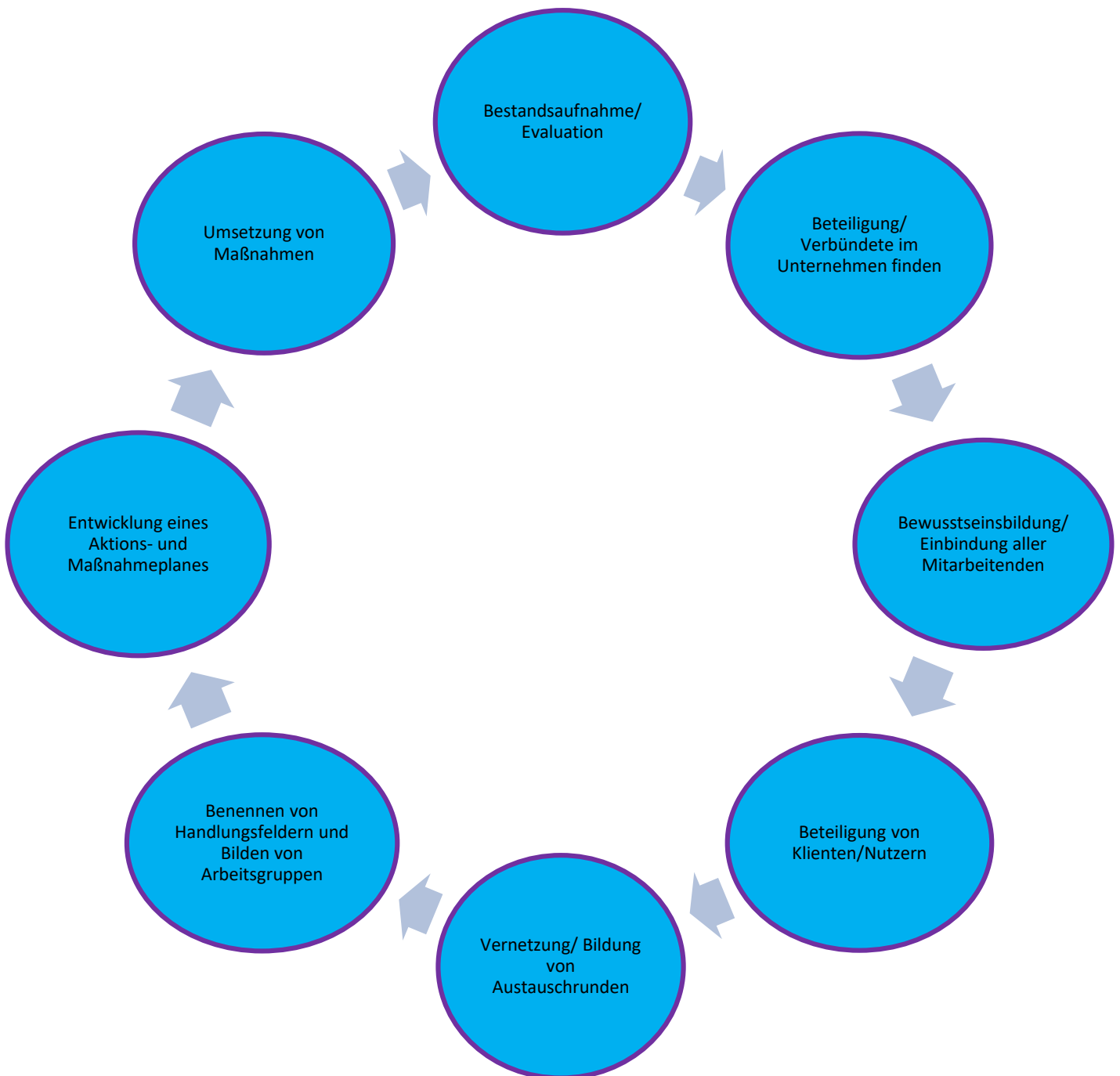
**Mit Beginn der Diskussion beginnt der Inklusionsprozess auf dem Weg zu Teilhabe und Vielfalt.**

## Inklusion ist Chefsache

Schon in der Führungskultur zeigt sich die Umsetzung von Inklusion. Für die Umsetzung und den Einstieg in den Prozess bedarf es strategischer Entscheidungen, die von der Unternehmensleitung gewollt und unterstützt werden müssen. Die grundsätzliche Unternehmensausrichtung und das Leitbild müssen unter die Lupe genommen, neu bewertet und fortgeschrieben werden. Damit müssen auch Entscheidungen zu Personal und Ressourcen einhergehen.

<sup>2</sup> aus: Inklusion vor Ort; Der Kommunale Index für Inklusion – ein Praxishandbuch; Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft

## Mögliche Schritte zur Umsetzung



## Inklusions-Check<sup>3</sup>

Für eine erste Bestandsaufnahme und zur Formulierung erster Aufgaben (und Maßnahmen) kann folgende Check-Liste als Hilfsmittel dienen und für den eigenen Träger/die eigene Einrichtung ergänzt werden:

### Inklusion im Leitbild

	erledigt	umsetzen	prüfen	kommt nicht in Frage
Inklusion ist im Leitbild verankert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alle Beschäftigten werden in die Leitbildentwicklung involviert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alle Mitarbeitenden kennen das Leitbild.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In allen Konzeptionen/Projekten findet Inklusion Beachtung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für das Unternehmen wurde ein Maßnahmenplan zur Umsetzung der UN-BRK geschrieben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Maßnahmenplan wird jährlich evaluiert und fortgeschrieben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

\_\_\_\_\_

Eigene Ergänzungen

### Führungskultur

	erledigt	umsetzen	prüfen	kommt nicht in Frage
Inklusion ist Führungsaufgabe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Führungskräfte bilden sich zum Thema Inklusion weiter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die MAV ist sensibilisiert für das Thema Inklusion.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gibt einen Inklusionsbeauftragten/eine Inklusionsbeauftragte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gibt eine Arbeitsgruppe/Steuerungsgruppe Inklusion.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit verschiedenen Stärken, Fähigkeiten und Potenzialen werden geschätzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

\_\_\_\_\_

Eigene Ergänzungen

<sup>3</sup> frei aus: Zusammenarbeiten-Inklusion in Unternehmen und Institutionen; Bundesministerium für Arbeit und Soziales



### Barrierefreie Arbeitsplätze

Wir passen die Arbeitsplätze an die individuellen Erfordernisse der Beschäftigten an.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
erledigt	umsetzen	prüfen	kommt nicht in Frage

Wir garantieren ein offenes Kommunikationsklima ohne Angst vor Diskriminierung.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Wir bieten betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) für Beschäftigte an, die länger krank waren.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

---

Eigene Ergänzungen

### Fort- und Weiterbildung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen an Fortbildungen zur Inklusion teil.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
erledigt	umsetzen	prüfen	kommt nicht in Frage

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen an Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz teil.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

---

Eigene Ergänzungen

### Veranstaltungsmanagement

Wir entwickeln interne Standards für barrierefreie Veranstaltungen.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
erledigt	umsetzen	prüfen	kommt nicht in Frage

Wir achten bei allen Veranstaltungen auf eine gute Zugänglichkeit für alle Gäste.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Unsere Unternehmenskommunikation ist barrierefrei.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Bei Veranstaltungen werden Gebärdendolmetscher eingesetzt.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

In den Veranstaltungsräumen gibt es Induktionsschleifen für Menschen mit Hörbeeinträchtigungen.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Wir erleichtern Teilnehmenden mit Behinderungen die Anreise.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

---

Eigene Ergänzungen

# Bewusstseinsbildung

## UN-Behindertenrechtskonvention

### Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

#### Artikel 8 - Bewusstseinsbildung

(1) Die Vertragsstaaten verpflichten sich, sofortige, wirksame und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um

- a. an der gesamten Gesellschaft, einschließlich auf der Ebene der Familien, das Bewusstsein für Menschen mit Behinderungen zu schärfen und die Achtung ihrer Rechte und ihrer Würde zu fördern;
- b. Klischees, Vorurteile und schädliche Praktiken gegenüber Menschen mit Behinderungen, einschließlich aufgrund des Geschlechts oder des Alters, in allen Lebensbereichen zu bekämpfen;
- c. das Bewusstsein für die Fähigkeiten und den Beitrag von Menschen mit Behinderungen zu fördern.

(2) Zu den diesbezüglichen Maßnahmen gehören

- a. die Einleitung und dauerhafte Durchführung wirksamer Kampagnen zur Bewusstseinsbildung in der Öffentlichkeit
- b. die Förderung einer respektvollen Einstellung gegenüber den Rechten von Menschen mit Behinderungen auf allen Ebenen des Bildungssystems, auch bei allen Kindern von früher Kindheit an;
- c. die Aufforderung an alle Medienorgane, Menschen mit Behinderungen in einer dem Zweck dieses Übereinkommens entsprechenden Weise darzustellen;
- d. die Förderung von Schulungsprogrammen zur Schärfung des Bewusstseins für Menschen mit Behinderungen und für deren Rechte.

tinuierliche Infragestellung und Veränderung der alltäglichen Formen von Begegnung und Kommunikation zu befördern.

Die Monitoring Stelle der UN-BRK bietet folgende Beschreibung: „Zur Bewusstseinsbildung gehört zum einen, dass Menschen mit Behinderungen ihre Menschenrechte kennen. Zum anderen ist es wichtig, dass alle Menschen ein Bewusstsein für die Schwierigkeiten von Menschen mit Behinderungen entwickeln und etwa negative Einstellungen oder Stereotypisierungen abgebaut werden, die wiederum selbst zur Behinderung werden können. Bewusstseinsbildung ist also eine zentrale Umsetzungsfrage<sup>4</sup>. Dies ist gleichermaßen auf alle anderen Besonderheiten von Menschen zu beziehen.

**Bewusstseinsbildung bedeutet Mut machen, Neugierde wecken!**

## Grundvoraussetzungen

Damit Mitarbeitende offen für Veränderung sind und Bereitschaft, eigenes Denken und Handeln zu reflektieren und vielleicht auch zu verändern zeigen, braucht es **eine stabile Basis**. Diese wird besonders erreicht durch einen sicheren Arbeitsplatz, Souveränität der handelnden Personen im Arbeitsfeld, ein Team in dem man sich sicher und angenommen fühlt sowie die **Wertschätzung der geleisteten und aktuellen Arbeit**. Um Mitarbeitende für Veränderungsprozesse und Neues zu gewinnen und für inklusive Selbstreflektion zu sensibilisieren, darf und muss nicht alles in Frage gestellt werden.

Bei der Bewusstseinsbildung handelt es sich, wie bei der Inklusion insgesamt, um einen stetigen, nie abgeschlossenen Prozess. Anders als in anderen Bereichen, wie z. B. bei der Barrierefreiheit, können nicht Punkte von einer Check-Liste abgearbeitet und abgehakt werden, sondern es geht darum, ein reflexives Verhältnis zum eigenen Handeln und eine kon-

<sup>4</sup> Monitoringstelle UN-BRK

## Mögliche Index-Fragen<sup>5</sup>

Was brauche ich, damit  
sich mein Bewusstsein  
bildet?

Wo wurde ich selber schon  
diskriminiert?

Vor welchen  
Veränderungen habe ich  
Angst?

Wann haben Sie sich  
schon einmal  
ausgeschlossen gefühlt?

Wo haben Sie erlebt,  
anerkannt und  
wertgeschätzt zu werden?  
Was hat dazu  
beigetragen?

## individuelle Fragen

Welche Vorurteile haben  
Sie?

Was gibt Ihnen das  
Gefühl, dazuzugehören?

Wurden Sie schon einmal  
Zeuge von Ausgrenzung  
und Diskriminierung? Wie  
haben Sie gehandelt?

<sup>5</sup> siehe: Inklusion vor Ort; Da kann ja jede(r) Kommen

Können sich in Ihrer Einrichtung alle Menschen gleichermaßen willkommen fühlen?

Haben Sie einen blinden Kollegen/eine blinde Kollegin? Können Sie sich die Zusammenarbeit vorstellen?

Was trägt dazu bei, dass Sie sich in Ihrer Dienststelle wohl fühlen?

Wie verändert sich mein Berufsfeld durch Inklusion?

Was machen Sie, wenn ein taubstummer Mensch mit einem Anliegen in Ihre Einrichtung kommt?

## Fragen im beruflichen Kontext

Gibt es Angebote, die zum Ziel haben, unterschiedlich befähigte Menschen zusammen zu bringen?

Können alle Menschen in Ihrer Einrichtung das Gefühl haben, dass sie mit ihren Fähigkeiten gesehen werden?

Was sagen Sie, wenn sich ein Praktikant mit Handicap bei Ihnen bewirbt?

Woran merken die Einzelnen, dass ihre Grenzen respektiert werden?

Wohin wenden Sie sich, wenn Sie das Verhalten eines Klienten nicht verstehen?

Gibt es im Unternehmen einen Ansprechpartner bei Diskriminierungsfragen?

Begegnen sich alle Menschen mit Respekt und Wertschätzung?

Wie werden Menschen die neu sind willkommen geheißen?

Wird es positiv erlebt, Unterschiedlichkeit und Vielfalt zu entdecken und sie zu erleben?

Werden eingefahrene Meinungen und Verhaltensweisen hinterfragt?

## Fragen zum Unternehmen

Ist es üblich, dass man anderen gerne hilft und selbst Hilfe in Anspruch nehmen kann?

Wird Mitarbeitenden gestattet, sich ihrer Kultur entsprechend zu kleiden?

An welchen Orten, in welchem Rahmen, könnte im Unternehmen Bewusstseinsbildung stattfinden?

Wie wird im Unternehmen mit Veränderungen umgegangen?

Werden Mitarbeitende dazu ermutigt, sich mit anderen Ansichten auseinanderzusetzen?

## Handlungsstrategien

- o Perspektivwechsel in **Sensibilisierungskursen** (ein Tag Klient im eigenen Unternehmen: Was gefällt? Was sollte anders laufen? Was würde man sich selber wünschen?)
- o Organisation und Durchführung von **bereichsübergreifenden Veranstaltungen/Projekten/Ausflügen/Fahrten**.
- o Projektbezogen **punktueller Möglichkeiten** schaffen, in denen sich Mitarbeitende und Klienten auf Augenhöhe begegnen, z. B. durch ehrenamtliches Engagement von Klienten, gemeinsame Ausflüge, Urlaubsangebote.
- o **Impulse setzen**: Durch regelmäßige Impulse zu den Themen Inklusion, Vielfalt, Teilhabe werden Mitarbeitende immer wieder zum Nachdenken und auch zur Diskussion angeregt. Beispiele dafür können sein: Wort für den Tag (Woche, Monat), regelmäßige Übung/Impuls/Diskussion in der Dienstberatung (z. B. mit Index-Fragen, Karikaturen z. B. von Phil Hubbe), Rubrik im Newsletter.
- o Durchführung von **In-House Schulungen** zu Inklusion, Interkultureller Kompetenz, vorurteilsbewusste Pädagogik (Anti-Bias). Eine externe Moderation kann sich positiv auf den Prozess auswirken.
- o **Bilden von Netzwerken im Unternehmen** (interprofessionelle Qualitätszirkel): Dabei sollten die unterschiedlichsten Fachbereiche themenbezogen zusammenarbeiten. Dies öffnet den Blick für andere Zielgruppen, befördert das Verständnis füreinander und bietet gegenseitige Partizipation. Häufig haben andere Fachbereiche Themen schon bearbeitet, Lösungen gefunden, Materialien erarbeitet, die für andere erst jetzt oder zukünftig anstehen.
- o Bildung eines **interdisziplinären Inklusionsteams** mit einem klaren Auftrag der Unternehmensleitung mit interessierten Mitarbeitenden (Klienten, Nutzer). Das Team sollte gemeinsam konkrete Aufgaben definieren (einen Aktionsplan, ein Aktionsplänchen erstellen). Es kann Prozesse anschieben, Veranstaltungen planen, einen Inklusions-Check durchführen etc.
- o Je nach Größe des Trägers kann zusätzlich **ein Inklusionsbeauftragter/eine Inklusionsbeauftragte oder auch eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe/Steuerungsgruppe** eingesetzt werden.

## Impulsheft Inklusion

Inklusion ist für viele Menschen ein Reizwort. Bei Nennung des Begriffes entwickeln die Menschen unterschiedlichste Emotionen. Somit sollten unbedingt auch Emotionen angesprochen und erlaubt werden, wenn das Thema besprochen werden soll. Dabei hat jeder Mensch seine ganz eigenen Triggerpunkte. In einem Impulsheft Inklusion haben die AG-Mitglieder sowie Mitarbeitende aus der Öffentlichkeitsarbeit unterschiedlicher Diakonischer Einrichtungen und Dienste Texte, Bilder und Beispiele gesammelt, welche genutzt werden können, um in den unterschiedlichsten Runden und Beratungen Impulse zu setzen<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Impulsheft Inklusion (Arbeitstitel) der Diakonie Sachsen (noch in Arbeit)

# Beteiligung

## UN-Behindertenrechtskonvention Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

### Artikel 29 - Teilhabe am politischen und öffentlichen Leben

Die Vertragsstaaten garantieren Menschen mit Behinderungen die politischen Rechte sowie die Möglichkeit, diese gleichberechtigt mit anderen zu genießen, und verpflichten sich,

- a. sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen wirksam und umfassend am politischen und öffentlichen Leben teilhaben können, sei es unmittelbar oder durch frei gewählte Vertreter oder Vertreterinnen, was auch das Recht und die Möglichkeit einschließt, zu wählen und gewählt zu werden; unter anderem ...
- b. aktiv ein Umfeld zu fördern, in dem Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen wirksam und umfassend an der Gestaltung der öffentlichen Angelegenheiten mitwirken können und ihre Mitwirkung an den öffentlichen Angelegenheiten zu begünstigen...

Die UN-Behindertenrechtskonvention ist auf Beteiligung ausgelegt. Die Beteiligung in allen Bereichen ist somit Bestandteil vieler Artikel. Entsprechend muss die Beteiligung und Teilhabe aller betroffenen Menschen bei allem Tun und Handeln bedacht und berücksichtigt werden. Bei Veränderungen in der internen Unternehmenskultur sind so die Mitarbeitenden zu beteiligen, bei Stadtteulfesten sind die unterschiedlichsten Interessengruppen zu beteiligen und bei einer neuen Werkstattordnung die Mitarbeitenden mit Behinderung.

Grundvoraussetzung bei jeglicher Beteiligung ist ein ehrlich gemeintes Interesse an den Ideen und Beiträgen. Nur wenn auch eine anschließende Berücksichtigung von Arbeitsergebnissen aus einer entsprechenden Gruppe erwünscht ist, sollte Beteiligung angestrebt werden. Genau muss hinterfragt und geprüft werden, mit welchem Ziel ein entsprechendes Gremium gebildet wird und es muss deutlich gemacht werden, was mit den Ergebnissen geschieht.

## Respektvoller Umgang, Wertschätzung von Unterschiedlichkeit sind Grundvoraussetzungen

Möchte man Menschen beteiligen, sollte stets darauf geachtet werden, dass ein Bezug zur eigenen Aufgabe und auch Interesse besteht. Mitarbeitende können und sollten in den unterschiedlichsten Bereichen beteiligt werden, wie z. B. der Projektplanung, der Entwicklung von Raumkonzepten, der Entschlackung von Arbeitsabläufen und auch ethischen Fragestellungen, wie z. B. der unternehmerische Umweltschutz. Nicht nur, dass sich durch die Beteiligung die Anzahl der Ideen und Lösungsvorschläge potenziert, Entscheidungen erhalten eine viel breitere Akzeptanz und die Chancen für eine erfolgreiche Umsetzung werden erheblich erhöht. Gleiches gilt, beteiligt man Klienten und Nutzer an den unterschiedlichsten Prozessen und Entscheidungen.

## Beteiligung motiviert, macht Spaß und ermöglicht Veränderungen

Beteiligung stärkt das Selbstbewusstsein genauso wie die Identifikation und somit auch das Gefühl der Verantwortlichkeit. Sie fördert Engagement, erweitert die Kompetenz eines jeden einzelnen und sowohl Aufgaben, als auch Verantwortung werden besser verteilt. Gelingt es, Interesse zu wecken, gemeinsam Ideen zu entwickeln, Zwischenergebnisse sichtbar zu machen, Schwierigkeiten und Probleme zu bewältigen und Erfolge zu feiern, werden Veränderungen gut und erfolgreich mit hoher Akzeptanz bewältigt.

## Inklusions-Check<sup>7,8</sup>

Für eine erste Bestandsaufnahme und zur Formulierung erster Aufgaben (mögliche Maßnahmen) kann folgende Check-Liste als Hilfsmittel dienen. Diese ist nicht abschließend und kann ergänzt werden. Weiterhin können für einen Einstieg Index-Fragen<sup>9</sup> genutzt werden wie unten beispielhaft aufgeführt:

<b>Unternehmenskultur</b>	<i>erledigt</i>	<i>umsetzen</i>	<i>prüfen</i>	<i>kommt nicht in Frage</i>
Alle Beschäftigten aller Unternehmensbereiche arbeiten gemeinsam an der Fortschreibung unseres Leitbildes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konzeptionen/Projektplanungen werden von den betroffenen Mitarbeitenden gemeinsam entwickelt und fortgeschrieben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Mitarbeitenden erhalten regelmäßig Informationen über Änderungen im Unternehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entscheidungsprozesse werden für Mitarbeitende transparent gestaltet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Allen Mitarbeitenden sind Ansprechpartner für alle Themen bekannt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine feste Sprechstunde/Telefonsprechstunde steht für Sorgen, Probleme, Beschwerden und Verbesserungsvorschläge zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Struktur und Form der Beteiligung sind konzeptionell verankert und verbindlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es stehen Ressourcen dafür (Raum, Zeit, Methoden <sup>10</sup> ) zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In regelmäßigen Mitarbeitergesprächen werden Stärken und Ressourcen erfragt und entsprechend für Beteiligungsprozesse eingeplant und genutzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei allen Prozessen/Entscheidungen wird begründet, warum beteiligt bzw. nicht beteiligt wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Den Mitarbeitenden sind alle Beteiligungsmöglichkeiten bekannt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Beteiligungsinstrumente werden regelmäßig/jährlich evaluiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir ermöglichen die Wahl einer Schwerbehindertenvertretung oder bestimmen eine Vertrauensperson für die Interessen von Mitarbeitenden mit Behinderung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

---

Eigene Ergänzungen

<sup>7</sup> Inklusions-Check für die Kinder und Jugendarbeit; Arbeitsgemeinschaft ev. Jugend aej und Diakonie Deutschland

<sup>8</sup> Zusammenarbeiten-Inklusion in Unternehmen und Institutionen; Bundesministerium für Arbeit und Soziales

<sup>9</sup> z. B. „Inklusion vor Ort“ oder „ Da kann ja jede(r) kommen“

<sup>10</sup> z. B. Methodenkoffer der Bundeszentrale für politische Bildung



### Beteiligung von Klienten/Nutzern

	erledigt	umsetzen	prüfen	kommt nicht in Frage
Klientenzufriedenheit ist das oberste Qualitätsziel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine feste Sprechstunde/Telefonsprechstunde (oder Briefkasten) steht für Sorgen, Probleme, Beschwerden und Verbesserungsvorschläge zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Klienten und Nutzer werden nach ihrer Zufriedenheit befragt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Klienten/Nutzern sind alle Beteiligungsmöglichkeiten bekannt und (barrierefrei) zugänglich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Beteiligungsinstrumente werden regelmäßig/jährlich evaluiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die unterschiedlichen Beteiligungsgremien des Unternehmens (z.B. Werkstatttrat, Bewohnerbeirat, MAV, Kinderrat...) arbeiten auch themenbezogen zusammen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abläufe zum Umgang mit und der Bearbeitung von Anregungen und Kritik sind beschrieben und stehen allen Mitarbeitenden und Nutzern/Klienten zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

---

Eigene Ergänzungen

### Fort- und Weiterbildung

	erledigt	umsetzen	prüfen	kommt nicht in Frage
Die Mitarbeitenden haben regelmäßig Zugang zu Fort- und Weiterbildung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Mitarbeitenden werden in den Jahresgesprächen zur Wahrnehmung von Fortbildungsmaßnahmen motiviert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für Klienten/Nutzer werden Fortbildungen organisiert, durchgeführt bzw. wird die Teilnahme ermöglicht, unterstützt und finanziert <sup>11</sup> .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Im Unternehmen werden regelmäßig In-House Fortbildungen angeboten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

---

Eigene Ergänzungen

<sup>11</sup> z. B. „Meine Rechte meine Stimme“ von der Diakademie oder „Sag es selbst“ Martinshof Rothenburg

## Mögliche Index-Fragen



## Praxisbeispiele/Handlungsmöglichkeiten

### Unternehmenskultur

Ermöglichung von Beteiligung bei/durch:

- Konferenzen, Besprechungen, Dienstberatungen, Teamberatungen durch konkrete Aufgabenstellungen und Anfragen sowie feste Tagesordnungspunkte
- Veranstaltungen, Fort- und Weiterbildungen, Klausurtagungen durch gemeinsame Themenauswahl
- Ermöglichung von Begegnungen „auf Augenhöhe“ durch entsprechende Settings (Wahl des Ortes, Raumes, externe Moderatoren...)
- Verankerung der Beteiligung im Qualitätsmanagement<sup>12</sup>
- Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitenden zum Projektmanagement
- Jahresthemen (jährlich werden themenbezogenen Arbeitsgruppen zu unternehmensrelevanten Themen und/oder Fachthemen gebildet. Diese können innerhalb des Jahres abgeschlossen werden oder auch über mehrere Jahre laufen.)

<sup>12</sup> z. B. KAIZEN – Veränderung zum Besseren; japanische Lebens- und Arbeitsphilosophie und methodisches Konzept zur kontinuierlichen Optimierung von Abläufen.

### Beteiligung von Klienten/Nutzern

Ermöglichung von Beteiligung bei/durch:

- Kundenzufriedenheitsbefragung<sup>13</sup>
- individuelle Gespräche und Beratungen
- bilden von Gremien und Bildung/Wahl von Interessenvertretern, wie z. B. ein Elternrat, Kinderrat, Jugendclubrat...
- Installieren von festen Beteiligungsräumen und -zeiten
- Gesprächskultur für Teilhabe schaffen: Ideen, Fragen und Anregungen offen begegnen
- Raum geben und Raum halten
- Stetige Visualisierung von Ideen, Fragen und Anregungen
- Sichtbarmachung der Beteiligungsgremien und deren Themen
- Assistenz und Hilfestellung zur Durchsetzung von Mitwirkung (Unterstützer für Frauenbeauftragte in der WfbM, Vertrauensperson des Werkstattrates, Mitwirkung im Gemeinwesen...)

<sup>13</sup> z. B. „Entwicklung und Erprobung von Instrumenten zur Beurteilung der Ergebnisqualität in der stationären Altenhilfe“

## Sozialraumorientierung

### UN-Behindertenrechtskonvention Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

#### Artikel 19 – Unabhängige Lebensführung und Einbeziehung in die Gemeinschaft

Die Vertragsstaaten dieses Übereinkommens anerkennen das gleiche Recht aller Menschen mit Behinderungen, mit gleichen Wahlmöglichkeiten wie andere Menschen in der Gemeinschaft zu leben, und treffen wirksame und geeignete Maßnahmen, um Menschen mit Behinderungen den vollen Genuss dieses Rechts und ihre volle Einbeziehung in die Gemeinschaft und Teilhabe an der Gemeinschaft zu erleichtern, indem sie unter anderem gewährleisten, dass

- a. Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt die Möglichkeit haben, ihren Aufenthaltsort zu wählen und zu entscheiden, wo und mit wem sie leben, und nicht verpflichtet sind, in besonderen Wohnformen zu leben;
- b. Menschen mit Behinderungen Zugang zu einer Reihe von gemeindenahen Unterstützungsdiensten zu Hause und in Einrichtungen sowie zu sonstigen gemeindenahen Unterstützungsdiensten haben, einschließlich der persönlichen Assistenz, die zur Unterstützung des Lebens in der Gemeinschaft und der Einbeziehung in die Gemeinschaft sowie zur Verhinderung von Isolation und Absonderung von der Gemeinschaft notwendig ist;
- c. gemeindenahe Dienstleistungen und Einrichtungen für die Allgemeinheit Menschen mit Behinderungen auf der Grundlage der Gleichberechtigung zur Verfügung stehen und ihren Bedürfnissen Rechnung tragen.

Die Sozialraumorientierung ist in vielen Bereichen der sozialen Arbeit schon lange etabliert. Zunehmend gewinnt diese auch in der Eingliederungshilfe noch mehr an Bedeutung. Sowohl die UN-Behindertenrechtskonvention als auch die neuen Regelungen im Bundesteilhabegesetz fordern dieses eindeutig.

### Ziel der Sozialraumorientierung ist in erster Linie die soziale Teilhabe der Adressaten.

Der Alltag des Klienten wird als Handlungsraum gesehen und gestaltet. Dadurch wird individuelle Versorgung in der Region begünstigt. Netzwerke werden unterstützt und neu gebildet, wodurch Ressourcen gebündelt und entstehende Synergien genutzt werden können. Dies kann sogar zu Kosteneinsparungen führen (vgl. Prof. Dr. Gudrun Cyprian<sup>14</sup>).

Der Begriff des „Sozialraums“ wird dabei in Wissenschaft und sozialer Arbeit sehr unterschiedlich definiert. Zunächst muss geklärt werden, was genau gemeint und gewollt ist. Neben der Beschreibung von Methoden wie der Einzelfallhilfe, der Gruppenarbeit und der Gemeinwesenarbeit finden sich in der Literatur auch unterschiedliche Beschreibungen wie beispielsweise als individuelle, strukturelle und territoriale Räume.

### Sozialraumarbeit ist Case-Management (Einzelfallhilfe)

Bei der Sozialraumorientierung geht es um den Erfahrungs- und Verhaltensraum eines Individuums, also der Klient mit seiner subjektiven Landkarte, mit seinen bekannten und unbekanntem, seinen Lieblingsorten wie auch Orten die Angst machen. Diese gilt es in der professionellen Arbeit kennen zu lernen, Bedarfe zu erforschen und den Klienten bei der Nutzung zu unterstützen.

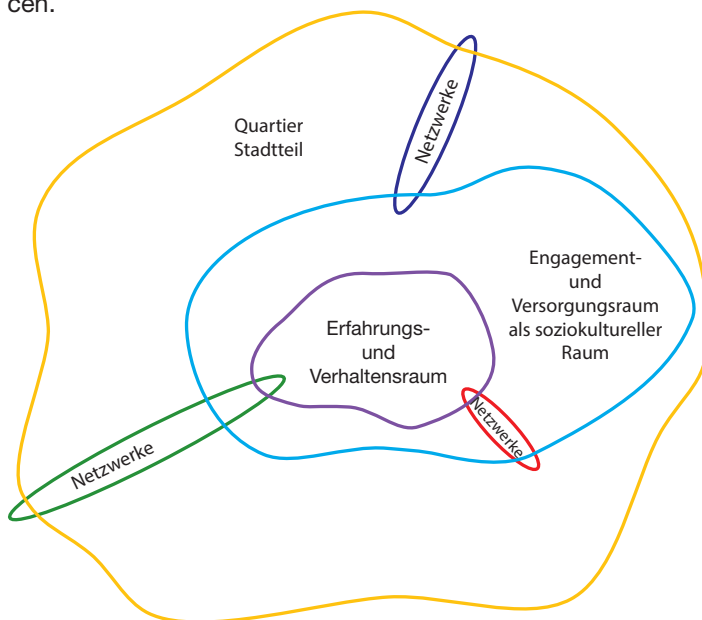
Als weiterer „Raum“ wird der Engagement- und Versorgungsraum beschrieben. Hiermit gemeint ist der sozio-kulturelle Raum mit seinen unterschiedlichen Angeboten. Nach einer Bestandsaufnahme bestehen hier die Aufgaben, neben der Bekanntmachung an der Nutzbarmachung, z. B. durch Alltagsbegleiter oder Assistenten, in der Entwicklung neuer, erweiterter Angebote und in der Schaffung inklusiver, bedarfsprechender Angebote.

Das Quartier als politisch-administrativer Raum stellt abschließend den dritten „Raum“ dar. Vor allem von Verwaltung und Politik definiert und beschrieben, dient er diesen zur Planung und Steuerung. Durch politisches Engagement und die Mitarbeit in Gremien und Ausschüssen kann hier mitgestaltet werden. Dabei sollten die Angebote unter anderem Unterstützung, Schulung und Begleitung durch Mitarbeitende aus den verschiedenen Bereichen der Wohlfahrt umfassen.

<sup>14</sup> [https://www.fk-reha.tu-dortmund.de/Soziologie/cms/de/Lehrgebiet/Aktuelles/Vierter\\_Workshop/MPI\\_1\\_Sozialer\\_Raum.pdf](https://www.fk-reha.tu-dortmund.de/Soziologie/cms/de/Lehrgebiet/Aktuelles/Vierter_Workshop/MPI_1_Sozialer_Raum.pdf)

### Sozialraumarbeit ist Netzwerkarbeit

Alle „Räume“ bestehen dabei nicht losgelöst von einander, sondern sind miteinander und durch unterschiedlichste Netzwerke verbunden, stehen in Wechselwirkung zueinander und bieten vielfältige Entwicklungs-, Bildungs- und Teilhabechancen.



Diakonische Träger sind mit ihren breit gefächerten Einrichtungen, Diensten und Angeboten vor Ort eingebunden. In vielen Städten und Gemeinden sind sie in verschiedenen Kommunikations- und Netzwerkstrukturen präsent. Es bedarf somit häufig keinem neuen Aufbau von Strukturen, sondern nach einer Bestandsaufnahme meist nur einer Konkretisierung von Zielsetzungen und eventueller Erweiterungen bzw. Anpassungen von bestehenden Strukturen.

### Leitsätze der Sozialraumorientierung<sup>15</sup>

Von der Veränderung des Verhaltens zur Veränderung der Verhältnisse!

Von der Defizitorientierung zur Ressourcenorientierung!

Von der Zielgruppenorientierung zur übergreifenden und interessenspezifischen Adressierung!

Von der Klientelisierung zur „Entmachtung“ der Professionellen durch Empowerment, Partizipation und Selbstorganisation!

Von den Institutsinteressen zur Lebensweltorientierung!

Vom Einzelkämpfer zur Team- und Netzwerkintelligenz!

<sup>15</sup> Vergl. Prof. Dr. Gudrun Cyprian

## Inklusions-Check

Für eine erste Bestandsaufnahme und zur Formulierung erster Aufgaben (mögliche Maßnahmen) kann folgende Check-Liste als Hilfsmittel dienen. Diese ist nicht abschließend und kann ergänzt werden. Weiterhin können für einen Einstieg Index-Fragen<sup>16</sup> genutzt werden wie unten beispielhaft aufgeführt:

### Sozialraumanalyse

	erledigt	umsetzen	prüfen	kommt nicht in Frage
Es liegt eine Sozialraumanalyse vor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir haben an der Sozialraumanalyse mitgearbeitet, beteiligen uns an der Fortschreibung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Klienten wird die Teilnahme an Angeboten im Sozialraum ermöglicht. Sie werden unterstützt, diese wahrnehmen zu können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wie haben Kenntnis über Angebote und Veranstaltungen im Sozialraum und machen diese für alle (barrierefrei) nutzbar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir beteiligen uns intensiv in bestehenden Netzwerken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir haben notwendige Netzwerke initiiert, koordinieren und befördern diese.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir beteiligen Menschen, die etwas bewegen wollen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<hr/>				
Eigene Ergänzungen				

### Netzwerke

	erledigt	umsetzen	prüfen	kommt nicht in Frage
Es bestehen Netzwerke über die eigene Kommune hinaus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es bestehen Kooperationen mit Partnerorganisationen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In den Netzwerken besteht eine positive Haltung zu inklusiver Arbeit, inklusivem Sozialraum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<hr/>				
Eigene Ergänzungen				

<sup>16</sup> z. B. „Inklusion vor Ort“ oder „Da kann ja jede(r) kommen“

### Sozio-kulturelle Angebote

Eine Analyse der im Sozialraum bestehenden Angebote wird regelmäßig aktualisiert.

erledigt

umsetzen

prüfen

kommt nicht  
in Frage





Die Klienten haben Kenntnis von inklusiven Akteuren im Stadtteil.





Die Klienten haben Kenntnis über inklusive Angebote im Quartier.





Im Unternehmen steuert eine Arbeitsgruppe Angebote der einzelnen Bereiche.





Die Schaffung bedarfsgerechter Angebote wird unterstützt.





Mitarbeitende informieren regelmäßig regionale Anbieter zum Träger, der Arbeit des Trägers und den Klienten.






---

Eigene Ergänzungen

### Veranstaltungsmanagement<sup>17</sup>

Veranstaltungen werden im gesamten Sozialraum beworben.

erledigt

umsetzen

prüfen

kommt nicht  
in Frage





Veranstaltungen werden gemeinsam mit vielen Bündnispartnern geplant.





Veranstaltungswerbung wird barrierefrei gestaltet.





Bei Veranstaltungen werden Assistenzdienste angeboten.





Kooperationen sind gewollt und werden unterstützt.






---

Eigene Ergänzungen

<sup>17</sup> weitere Hinweise unter: DGUV „Checkliste Barrierefreiheit bei Veranstaltungen“

### Politisch-administrativer Raum

Beteiligung und Engagement von Mitarbeitenden in Gremien und Netzwerken werden vom Träger unterstützt.

<i>erledigt</i>	<i>umsetzen</i>	<i>prüfen</i>	<i>kommt nicht in Frage</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Beteiligung und Engagement von Klienten in Gremien und Netzwerken werden von Mitarbeitenden unterstützt.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

---

Eigene Ergänzungen

### Case-Management

Der Bedarf des Klienten wurde festgestellt<sup>18</sup> und wird regelmäßig überprüft.

<i>erledigt</i>	<i>umsetzen</i>	<i>prüfen</i>	<i>kommt nicht in Frage</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ressourcen werden erkannt und genutzt.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Mit dem Klienten werden Sozialraumerkundungen durchgeführt.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Das Netzwerk des Klienten ist bekannt und wird genutzt.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Angebote werden lebenswelt- und ressourcenorientiert genutzt.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Klienten werden ermutigt Angebote im Sozialraum zu nutzen.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Klienten können sich bei verschiedenen Angeboten erproben.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Die individuelle Wahlfreiheit von sozialen, kulturellen, sportlichen Leistungen wird gefördert und unterstützt.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

---

Eigene Ergänzungen

---

<sup>18</sup> z. B. mit der „TeilhabeKiste“ der BAG FW



## Mögliche Index-Fragen

Schaffen neue  
Arbeitsansätze  
Verunsicherung?

Welche Angebote gibt  
es im Sozialraum?

### individuelle Fragen

Wo habe ich selber  
ein gutes inklusives  
Angebot genutzt?

Arbeite ich gerne im  
Team?

Wie sieht meine Rolle  
in Netzwerken aus?

Wie werden  
barrierefreie Angebote  
geschaffen, die von  
allen genutzt werden  
können?

In welchen  
Netzwerken bin ich  
tätig?

Welche Angebote gibt  
es im Sozialraum?

Welche  
Gremien/Netzwerke  
sind uns im  
Sozialraum bekannt?

### Fragen im beruflichen Kontext

Wo ist unsere  
Einrichtung im  
Sozialraum verortet?

Welche Möglichkeiten  
haben Klienten im  
Sozialraum?

Wie können inklusive Angebote im Sozialraum geschaffen werden?

Wo könnten wir Kooperationen schließen?

Wie ist unsere Einrichtung verortet?

## Fragen zum Unternehmen

In welchen Gremien/ Netzwerken ist der Träger beteiligt?

Welche Aufgaben können durch den Träger im Sozialraum übernommen werden?

Wie ist der Kontakt zu den anderen Unternehmensbereichen?

## Handlungsstrategien

Erarbeitung und Durchführung von alternativen Stadtführungen (z. B. von Menschen mit Lernschwierigkeiten, Wohnungslose, Flüchtlinge, junge Familien, Kinder...), dabei Erkundung des Sozialraumes. Welche Orte sind mir wichtig? Welche Orte möchte ich gerne anderen zeigen? Was weiß ich von meinem Quartier, Wohnort?

Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitenden in der Netzwerkarbeit.

Aufbau einer Nachbarschaftshilfe, Ehrenamtsdienst zur individuellen Unterstützung, um Teilnahme an verschiedenen Angeboten im Sozialraum zu ermöglichen.

Unterstützung bei der Bildung von Netzwerken, z. B. junger Eltern. Durch Elternkurse für Eltern von Babys werden Kontakte geknüpft, die Elternkompetenz gestärkt, aber auch Ängste, Hilfsangebote des Trägers anzunehmen, abgebaut.

Unterstützung bei der Bildung von Patenschaften, z. B. Flüchtlingspatenschaften.

Eine breite Beteiligung bei der Organisation von Festen und Veranstaltungen befördert eine breite Teilnahme (z. B. Stadtteilstfest, gemeinsam mit Sportvereinen, Kirchgemeinde, Schulen, Kindertagesstätte, Begegnungsstätte, Tagespflege etc. vorbereiten und durchführen).

## Methodisches Beispiel für ein Gemeinwesenprojekt:

1. Stadtpaziergänge: Besuchen von beliebten Orten, Klienten zeigen besondere Orte, Inhalte von Orten werden kennen gelernt, Potentiale und Barrieren aufgezeigt (Menschen werden zu Experten ihres Stadtteils)
2. Sozialraumtagebuch: über zwei bis drei Wochen schreibt jeder genau auf, wo, mit wem, wofür ein Ort besucht wurde. Dies kann auch assistiert geschehen oder mit täglichen „Schreibzeiten“, in denen sich jemand anbietet das Tagebuch zu schreiben (Schreibpatenschaften evtl. durch das Kind, Enkel...)
3. Nadelmethode: auf einem großen „Quartiersplan“ werden Nadeln zu verschiedenen Fragestellungen gesteckt, die können z. B. sein:
  - Wo haben Sie Angst?
  - Wo erhalten Sie Hilfe?
  - Wo halten Sie sich am liebsten auf?
  - Wo finden sich Barrieren?
  - Wo finden sich Förderfaktoren?

Die Fragen können anhand der Daten in den Sozialraumtagebüchern erhoben werden.

4. Zukunftswerkstatt: Entwicklung von Projekten
5. Etablierung von lokalen Begleitgruppen zur Umsetzung der Projekte

# Barrierefreiheit

## UN-Behindertenrechtskonvention

### Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

#### Artikel 9 – Zugänglichkeit

(1) Um Menschen mit Behinderungen eine unabhängige Lebensführung und die volle Teilhabe in allen Lebensbereichen zu ermöglichen, treffen die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen mit dem Ziel, für Menschen mit Behinderungen den gleichberechtigten Zugang zur physischen Umwelt, zu Transportmitteln, Information und Kommunikation, einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologien und -systemen, sowie zu anderen Einrichtungen und Diensten, die der Öffentlichkeit in städtischen und ländlichen Gebieten offenstehen oder für sie bereitgestellt werden, zu gewährleisten. ...

- a. ...
- b. ...

(2) Die Vertragsstaaten treffen außerdem geeignete Maßnahmen,

- a. ...
- b. um sicherzustellen, dass private Rechtsträger, die Einrichtungen und Dienste, die der Öffentlichkeit offenstehen oder für sie bereitgestellt werden, anbieten, alle Aspekte der Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen berücksichtigen;
- c. um betroffenen Kreisen Schulungen zu Fragen der Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen anzubieten;
- d. um in Gebäuden und anderen Einrichtungen, die der Öffentlichkeit offenstehen, Beschilderungen in Brailleschrift und in leicht lesbarer und verständlicher Form anzubringen;
- e. um menschliche und tierische Hilfe sowie Mittelspersonen, unter anderem Personen zum Führen und Vorlesen sowie professionelle Gebärdensprachdolmetscher und -dolmetscherinnen zur Verfügung zu stellen mit dem Ziel, den Zugang zu Gebäuden und anderen Einrichtungen, die der Öffentlichkeit offenstehen, zu erleichtern;
- f. um andere geeignete Formen der Hilfe und Unterstützung für Menschen mit Behinderungen zu fördern, da mit ihr Zugang zu Informationen gewährleistet wird;
- g. um den Zugang von Menschen mit Behinderungen zu den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien und -systemen, einschließlich des Internets, zu fördern;
- h. ...

Der Zustand der Barrierefreiheit bezeichnet im internationalen Sprachgebrauch die leichte, einfache Zugänglichkeit. Dabei wird zunehmend die umfassende Zugänglichkeit und Benutzbarkeit für alle Menschen betrachtet. Mit den Begriffen „Design für Alle“ oder auch „universelles Design“ wird somit deutlicher ausgedrückt, dass die Bedürfnisse aller Menschen berücksichtigt werden und nicht einzelne Personengruppen, wie z. B. „Menschen mit Behinderungen“, „Ältere Menschen“, „Kleinkinder“. Erweitert wird der Begriff um den kulturellen Begriff. Mitbedacht wird nun auch eine kulturelle Barrierefreiheit, die den Umgang mit einer vielfältigen Gesellschaft beinhaltet.

Nach dem Behindertengleichstellungsgesetz gelten Lebensbereiche als barrierefrei, „wenn sie für behinderte Menschen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernisse und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind“ (vgl. § 4 BGG).

Bei der Herstellung der Barrierefreiheit bzw. dem Weg beim Abbau von Barrieren ist zu beachten, dass etwas für einen Menschen eine Barriere sein kann und für den nächsten ein Hilfsmittel. Somit ist die umfassende Barrierefreiheit ein Ideal, dem man sich schrittweise annähern sollte.

## Inklusions-Check<sup>19</sup>

Für eine erste Bestandsaufnahme und zur Formulierung erster Aufgaben (mögliche Maßnahmen) kann folgende Check-Liste als Hilfsmittel dienen. Diese ist nicht abschließend und kann ergänzt werden:

### Physische Umwelt

Wir begehen alle unsere Einrichtungen und Räume und nehmen eine Beschreibung möglicher Barrieren vor.

erledigt  
umsetzen  
prüfen  
kommt nicht  
in Frage

Wir beseitigen Zugangshindernisse und Barrieren.

Die Orientierung in unseren Gebäuden wird für alle Menschen gewährleistet.

Wir beschreiben in unserer Homepage die Lage und Erreichbarkeit der Einrichtungen.

Bei Neubauten werden alle potentiellen Nutzer/Gäste bedacht.

\_\_\_\_\_

Eigene Ergänzungen

### Transportmittel/Transfer

Dem Träger sind ehrenamtliche Mitarbeitende bekannt, die bereit sind, potentielle Gäste/Nutzer auf dem Weg zu begleiten.

erledigt  
umsetzen  
prüfen  
kommt nicht  
in Frage

Es wird in jedem Fall geprüft, ob Alternativen zum Fahrdienst genutzt werden können.

Gästen/Nutzern wird die Teilnahme am öffentlichen Nahverkehr ermöglicht.

Es finden regelmäßig Schulungen für Klienten zur Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs statt.

\_\_\_\_\_

Eigene Ergänzungen

<sup>19</sup> frei aus: Zusammenarbeiten-Inklusion in Unternehmen und Institutionen; Bundesministerium für Arbeit und Soziales

### Einrichtungen und Dienste

Im ländlichen Raum wird die Einrichtung von Außenstellen geprüft.

<i>erledigt</i>	<i>umsetzen</i>	<i>prüfen</i>	<i>kommt nicht in Frage</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Im ländlichen Raum werden Außenstellen geschaffen.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Die Nutzung von Räumlichkeiten anderer Träger/Einrichtungen wird geprüft und es werden Kooperationen geschlossen.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

---

Eigene Ergänzungen

### Kommunikation

Dem Unternehmen stehen professionelle Gebärdendolmetscher zur Verfügung.

<i>erledigt</i>	<i>umsetzen</i>	<i>prüfen</i>	<i>kommt nicht in Frage</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die Mitarbeitenden in der Öffentlichkeitsarbeit/IT werden regelmäßig zu barrierefreier Kommunikation/Leichter Sprache fortgebildet.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Bei der Planung von Veranstaltungen findet die Barrierefreiheit Beachtung.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

---

Eigene Ergänzungen

### Information

Die Homepage ist barrierefrei.

<i>erledigt</i>	<i>umsetzen</i>	<i>prüfen</i>	<i>kommt nicht in Frage</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Flyer werden zusätzlich in Leichter Sprache/Einfacher Sprache veröffentlicht.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Mitarbeitende erhalten Schulungen in Leichter Sprache/Einfacher Sprache.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Es werden bei Beschilderungen/Flyern Piktogramme verwendet.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Die Zugänglichkeit der Einrichtung wird im Internet/auf Flyern veröffentlicht.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Arbeitsmaterialien für Klienten (Verträge, Hausordnungen, Hinweisblätter, Hilfepläne...) werden überprüft und angepasst.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

---

Eigene Ergänzungen

**Rechte**

In unseren Beratungen von Menschen mit Behinderungen unterstützen wir bei der Formulierung von Anträgen und Widersprüchen.

<i>erledigt</i>	<i>umsetzen</i>	<i>prüfen</i>	<i>kommt nicht in Frage</i>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wir beraten Klienten/Nutzer zum persönlichen Budget

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Die Mitarbeitenden besuchen regelmäßig Schulungen zu aktuellen gesetzlichen Änderungen.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Wir unterstützen Klienten/Nutzer dabei, ihre Rechte umzusetzen.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

---

Eigene Ergänzungen

## Praxisbeispiele und Arbeitshilfen/Material

### Physische Umwelt

„Barrierefreiheit aktiv gestalten“ Ein Ratgeber mit Tipps für die Praxis; Hrsg. Antidiskriminierungsbüro Sachsen [www.adb-sachsen.de](http://www.adb-sachsen.de)

Verband der Körperbehinderten der Stadt Dresden

„Checkliste barrierefreier Wohnraum“

[http://www.vbg.de/SharedDocs/Medien-Center/DE/Broschuere/Themen/Arbeitsstaetten\\_gestalten/Barrierefreie\\_Gestaltung\\_von\\_Arbeitsplaetzen.pdf;jsessionid=4B329D8D712163A5C253E77434F8C77D.live2?\\_\\_blob=publicationFile&v=6](http://www.vbg.de/SharedDocs/Medien-Center/DE/Broschuere/Themen/Arbeitsstaetten_gestalten/Barrierefreie_Gestaltung_von_Arbeitsplaetzen.pdf;jsessionid=4B329D8D712163A5C253E77434F8C77D.live2?__blob=publicationFile&v=6)

[http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/dguv\\_broschuere\\_bfreiheit\\_veranstalt\\_130930\\_web.pdf](http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/dguv_broschuere_bfreiheit_veranstalt_130930_web.pdf)

Bauvorschriften siehe Anhang und unter

Bundeskompetenzzentrum Barrierefreiheit <http://www.barrierefreiheit.de/>

### Kommunikation

DGUV „Checkliste Barrierefreiheit bei Veranstaltungen“

Schulungen vom Antidiskriminierungsbüro Sachsen

Check-Liste „Inklusive Öffentlichkeitsarbeit“, auf [www.inklusive-kulturarbeit.de](http://www.inklusive-kulturarbeit.de)

### Information

Ja zur Inklusion! ...Barrierefrei durchs Leipziger Land [www.ja-zur-inklusion.de](http://www.ja-zur-inklusion.de)

Erläuterungen zum Mustervertrag Ambulant Betreutes Wohnen der Diakonie Sachsen (siehe Intranet)

### Rechte

Diakonische Akademie Moritzburg: „Meine Rechte meine Stimme“

Martinshof Rothenburg „Sag es selbst“



## Anhang/ Literaturhinweise

### Literaturhinweise, Handreichungen, Arbeitshilfen

**Es ist normal, verschieden zu sein;** Inklusion leben in Kirche und Gesellschaft – Eine Orientierungshilfe des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland  
[https://www.ekd.de/download/orientierungshilfe\\_inklusion2105.pdf](https://www.ekd.de/download/orientierungshilfe_inklusion2105.pdf)

**Da kann ja jede(r) kommen-Inklusion und kirchliche Praxis;** Orientierungshilfe; Evangelische Kirche im Rheinland  
<http://www.ekir.de/pti/Downloads/Da-kann-ja-jeder-kommen.pdf>

**Inklusion vor Ort;** Der Kommunale Index für Inklusion – ein Praxishandbuch; Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft

**Lebensweltbezogene Behindertenarbeit und Sozialraumorientierung** – eine Einführung in die Praxis; Georg Theunissen; Lambertus-Verlag

**Zusammenarbeiten; Inklusion in Unternehmen und Institutionen** – Ein Leitfaden für die Praxis; Bundesministerium für Arbeit und Soziales  
<http://www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a755-leitfaden-aktionsplaene.html>

**Teilhabe möglich machen. Freiwilligenagenturen und Inklusion** – Ein Leitfaden für die Praxis <https://bagfa-inklusion.de/materialien-der-bagfa/>

**Inklusionscheck für die Kinder- und Jugendarbeit**  
[https://www.evangelische-jugend.de/fileadmin/user\\_upload/aej/Die\\_aej/Downloads/Publikationen/PDF-Ausgaben/aej\\_Handreichung\\_Auftrag\\_Inklusion\\_Inklusions-Check.pdf](https://www.evangelische-jugend.de/fileadmin/user_upload/aej/Die_aej/Downloads/Publikationen/PDF-Ausgaben/aej_Handreichung_Auftrag_Inklusion_Inklusions-Check.pdf)

**Methodenkoffer;** Bundeszentrale für politische Bildung  
[http://www.bpb.de/lernen/formate/methoden/227/methodenkoffer?mk\\_s\\_title=&mk\\_s\\_field=0&mk\\_s\\_character=-1&mk\\_s\\_mtype=-1&mk\\_submit\\_button=Suche+st\\_arten&paginator=8#paginator](http://www.bpb.de/lernen/formate/methoden/227/methodenkoffer?mk_s_title=&mk_s_field=0&mk_s_character=-1&mk_s_mtype=-1&mk_submit_button=Suche+st_arten&paginator=8#paginator)

**Entwicklung und Erprobung von Instrumenten zur Beurteilung der Ergebnisqualität in der stationären Altenhilfe;** Bundesministerium für Gesundheit u.a.  
[http://www.bagfw.de/fileadmin/user\\_upload/Abschlussbericht\\_Ergebnisqualitaet\\_.pdf](http://www.bagfw.de/fileadmin/user_upload/Abschlussbericht_Ergebnisqualitaet_.pdf)

**Der Aktionskoffer „Inklusion“**  
[http://www.evjusa.de/jub-sachsen/material\\_-\\_downloads.html](http://www.evjusa.de/jub-sachsen/material_-_downloads.html)

**Inklusion auf dem Weg** Das Trainingshandbuch zur Prozessbegleitung; Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft, Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.

**exitRacism** - rassismuskritisch denken lernen; Tupoka Ogette; UNRAST-Verlag Münster

**Die Welt bei uns zu Hause;** - Vorlesegeschichten über andere Kulturen; Susanne Orosz; Ellermann Verlag; empfohlenes Alter: 5-7 Jahre

**Die Reise der Zikaden nach Jerusalem;** Helga Höfle und Verena Lenzen; Verlag Wittig; empfohlenes Alter: 3-4 Jahre

**Einer für Alle – Alle für Einen!** Brigitte Weninger, Eva Tharlet; MINEDITION-Verlag, empfohlenes Alter: 4-6 Jahre

**7 Blinde Mäuse;** Ed Young; Beltz & Gelberg; empfohlenes Alter: 4-6 Jahre

## Materialien Barrierefreiheit

**Verbesserung von visuellen Informationen im öffentlichen Raum;** Handbuch für Planer und Praktiker; Bundesministerium für Gesundheit

**Checkliste barrierefreier Wohnraum,** Verband der Körperbehinderten der Stadt Dresden [http://www.vbg.de/SharedDocs/Medien-Center/DE/Broschuere/Themen/Arbeitsstaetten\\_gestalten/Barrierefreie\\_Gestaltung\\_von\\_Arbeitsplaetzen.pdf;jsessionid=4B329D8D712163A5C253E77434F8C77D.live2?\\_blob=publicationFile&v=6](http://www.vbg.de/SharedDocs/Medien-Center/DE/Broschuere/Themen/Arbeitsstaetten_gestalten/Barrierefreie_Gestaltung_von_Arbeitsplaetzen.pdf;jsessionid=4B329D8D712163A5C253E77434F8C77D.live2?_blob=publicationFile&v=6)

**Checkliste-Barrierefreiheit bei Veranstaltungen;** Deutsche gesetzliche Unfallversicherung [http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/dguv\\_broschuere\\_bfreiheit\\_veranstalt\\_130930\\_web.pdf](http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/dguv_broschuere_bfreiheit_veranstalt_130930_web.pdf)

**Bauvorschriften DIN Vorschriften zur Barrierefreiheit:** <http://www.barrierefreiheit.de/>  
<https://barrierefrei.de/ratgeber/din-normen.html>

**Check-Liste Inklusive Öffentlichkeitsarbeit,** [www.inklusive-kulturarbeit.de](http://www.inklusive-kulturarbeit.de)

**Die 10 Gebote der Barrierefreiheit;** Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation; <http://www.bar-frankfurt.de/fileadmin/dateiliste/publikationen/arbeitsmaterialien/downloads/BARBro10Gebote5.pdf>

**Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen;** VBG, Gesetzliche Unfallversicherung; [http://www.vbg.de/SharedDocs/Medien-Center/DE/Broschuere/Themen/Arbeitsstaetten\\_gestalten/Barrierefreie\\_Gestaltung\\_von\\_Arbeitsplaetzen.pdf;jsessionid=B658068336905154234765142A5D8265.live4?\\_blob=publicationFile&v=6](http://www.vbg.de/SharedDocs/Medien-Center/DE/Broschuere/Themen/Arbeitsstaetten_gestalten/Barrierefreie_Gestaltung_von_Arbeitsplaetzen.pdf;jsessionid=B658068336905154234765142A5D8265.live4?_blob=publicationFile&v=6)

**Barrierefreiheit aktiv gestalten** Ein Ratgeber mit Tipps für die Praxis, Hrsg. Antidiskriminierungsbüro Sachsen; [www.adb-sachsen.de](http://www.adb-sachsen.de)

**Sächsische Bauordnung (SächsBO)** erlassen als Artikel 1 des Gesetzes zur Neufassung der Sächsischen Bauordnung und zur Änderung anderer Gesetze [http://www.boris.sachsen.de/BauO\\_01\\_04\\_0200a.pdf](http://www.boris.sachsen.de/BauO_01_04_0200a.pdf)

**Barrierefreies Planen und Bauen in Sachsen** <http://nullbarriere.de/sachsen-barrierefrei.htm>

**Sehbehindertengerechtes Design;** Arbeitshilfe des Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverbandes (DBSV) <http://www.dbsv.org/leserlich/>

## Aktionspläne

Aktionsplan der Sächsischen Staatsregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention <http://www.soziales.sachsen.de/download/Soziales/Aktionsplan.pdf>

Aktionsplan des BeB (Bundesverband evangelische Behindertenhilfe) <http://beb-ev.de/inhalt/aktionsplan-des-beb/>

„Es ist normal, verschieden zu sein.“ Aktionsplan der Herrnhuter Diakonie <http://www.herrnhuter-diakonie.de/unser-aktionsplan/>

Aktionsplan Marienberg e.V. <https://www.marienberg.de/ueber-uns/aktionsplan-marienberg.html>

Auf dem Weg in eine inklusive Gesellschaft, Aktionsplan Inklusion der Annastift Leben und Lernen gGmbH <https://www.diakovere.de/menschen-mit-behinderung/aktionsplan/>

Wenn Anderssein normal ist. Ein Aktionsplan der Pfeifferschen Stiftungen für Magdeburg <http://www.pfeiffersche-stiftungen.de/leichte-sprache/was-ist-der-aktionsplan.html>

Aktionsplan Für eine Gesellschaft, die nicht behindert; Evangelisches Johannesstift <http://www.evangelisches-johannesstift.de/behindertenhilfe/behindertenrechtskonvention>

ZusammenLEBEN; Aktionsplan der Johannes-Diakonie Mosbach [http://www.johannes-diakonie.de/fileadmin/filemounts/redaktion/PDF/Informationen/150824\\_InklusionAktionsplanLS\\_20150724\\_Web\\_minimiert.pdf](http://www.johannes-diakonie.de/fileadmin/filemounts/redaktion/PDF/Informationen/150824_InklusionAktionsplanLS_20150724_Web_minimiert.pdf)

## Beteiligte an der Erarbeitung der Arbeitshilfe:

Ein herzlicher Dank gilt allen nachfolgend aufgeführten Beteiligten, die an dieser Arbeitshilfe inhaltlich mitgewirkt haben, sowie den vielen Mitarbeitenden der unterschiedlichsten Bereiche (Sekretariat, Öffentlichkeitsarbeit...) aus dem Diakonischen Amt, ohne deren engagierte Unterstützung diese Arbeitshilfe nicht realisiert worden wäre.

Bartel, Michaela; Diakonisches Werk Sachsen; Behindertenhilfe/Psychiatrie  
 Beyer, Tilman; Diakonisches Werk Sachsen; Freiwilliges Soziales Engagement  
 Bilz, Ellen, Stadtmission Dresden; Kinderschutz  
 Blickwede, Inga, Diakonisches Werk Sachsen; Kinder- und Jugendhilfe  
 Burkhardt, Katharina; Kleinwachau-Sächsisches Epilepsiezentrum; WfbM  
 Gilles, Ute; Stadtmission Dresden, Begegnungsstätte ABZ  
 Großmann, Simone; Diakonie Riesa-Großenhain gGmbH; Frühförder- und Beratungsstelle  
 Günther, Konrad; Diakonisches Werk Sachsen; Kinder- und Jugendhilfe  
 Heinisch, Beatrice, Stadtmission Dresden e.V., Sonderpädagogische Koordinierungsstelle  
 Helbig, Rebecca, Diakonisches Werk Sachsen; Freiwilliges Soziales Engagement  
 Jahn, Kerstin, Diakonisches Werk Sachsen; Behindertenhilfe/Psychiatrie  
 Killat, Martin; Stadtmission Zwickau e.V., Mobile Behindertenhilfe  
 Lindner, Katrin; Stadtmission Zwickau e.V., Flüchtlingshilfe  
 Lüth, Dorothea; Stadtmission Dresden e.V., Sonderpädagogische Koordinierungsstelle  
 Mildner, Roswitha, Diakonisches Werk Sachsen; Behindertenhilfe/Psychiatrie  
 Müntjes, Miriam; Diakonisches Werk Sachsen, Altenhilfe und Hospiz  
 Dr. Olbrich, Anne-Kathrin; Stadtmission Dresden, Ehe- und Lebensberatung  
 Pöttsch, Sandra; Herrnhuter Diakonie; Wohnen für Menschen mit Behinderungen  
 Pohl, Rainer; Stadtmission Zwickau; Mobile Behindertenhilfe  
 Reininger, Andree; Diakonisches Werk Stadtmission Dresden

e.V., Behindertenzentrum  
 Sawatzky, Katrin; Diakonische Akademie für Fort- und Weiterbildung  
 Schellenberger, Christoph, Diakonisches Werk Sachsen, Kinder- und Jugendhilfe  
 Schmiedgen, Siegrid; Stadtmission Dresden; WfbM  
 Theile, Sascha; Diakonisches Werk Auerbach e.V.; DIAmobil – Assistenzdienst  
 Weiler, Daniel, Diakonisches Werk im KB Annaberg e.V.; Wohnen für cpK  
 Wiedmann, Dorothee; Diakonisches Werk Sachsen; Schulische Bildung; Behindertenhilfe  
 Zolkos, Sarah; Diakonisches Werk im KB Annaberg e.V.; Wohnen für cpK (Studentin BA)

**Diakonisches Werk  
der Ev.-Luth. Landeskirchen Sachsens e.V.**

Obere Bergstr. 1  
01445 Radebeul

Dorothee Wiedmann  
Referat Behindertenhilfe/Psychiatrie/Schulische Bildung  
Telefon 0351/ 83 15 -139  
Telefax 0351/ 83 15 - 3139  
dorothee.wiedmann@diakonie-sachsen.de

E-Mail [info@diakonie-sachsen.de](mailto:info@diakonie-sachsen.de)  
Internet [www.diakonie-sachsen.de](http://www.diakonie-sachsen.de)