



Inklusion als Leitidee der Organisationsentwicklung

*Handbuch zur Planung, Gestaltung und
Umsetzung inklusiver Veränderungsprozesse*



Bundesverband e. V.

Inklusion als Leitidee der Organisationsentwicklung

Handbuch zur Planung, Gestaltung und
Umsetzung inklusiver Veränderungsprozesse

Impressum

Herausgeber: AWO Bundesverband e. V.
Heinrich-Albertz-Haus
Blücherstraße 62 / 63
10961 Berlin
Telefon: +49(0)30-26309-0
Telefax: +49(0)30-26309-32599
E-Mail: info@awo.org
Internet: www.awo.org

Verantwortlich: Wolfgang Stadler, Vorstandsvorsitzender
Redaktion: AWO Bundesverband
Christiane Völz
Michael Komorek

Lektorat: Rotkel Textwerkstatt
Layout / Satz: Linda Kutzki – textsalz

© AWO Bundesverband e. V.
Juni 2016

Abdruck, auch in Auszügen, nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers. Alle Bilder/ Texte sowie die Excel-Matrix selbst sind urheberrechtlich bzw. leistungsschutzrechtlich geschützt. Jede Verwertung wie Vervielfältigung, Verarbeitung, Verbreitung und Übersetzung, die nicht ausdrücklich vom Urhebergesetz zugelassen ist, bedarf der Zustimmung des AWO Bundesverbands e. V.

Alle Rechte vorbehalten.

Gefördert durch die
Aktion
MENSCH

Inhalt

Vorwort	4
Inklusion als Leitidee der Organisationsentwicklung	6
Inklusion ist ein Thema für soziale Organisationen	6
Inklusion als Ziel und Prozess	6
Inklusion als Dach	7
Inklusion mit Leben füllen	8
Organisationsentwicklung (OE)	8
Gemeinsamkeiten OE und Inklusion	9
Inklusive Werte	10
Inklusion beginnt im Kopf	10
Das Modellprojekt	12
Aufbau des Handbuchs	13
Der Prozessbeginn	13
Handlungsfelder von Inklusion	14
1 Reflexion/Haltung	14
2 Ressourcen- und Bedarfsorientierung	15
3 Partizipation	15
4 Empowerment	15
5 Zugänglichkeit	15
6 Abbau von Diskriminierung	15
7 Zusammenarbeit	16
8 Vernetzung	16
9 Rahmenbedingungen	16
Bestandserhebung Inklusion	17
Einleitung	17
Teil I: Strukturfragebogen	22
Teil II: Bewertung Ist-Stand Inklusion	26
Teil III: Interviews	34
Teil IV: Fokusgruppe	43
Auswertung Bestandserhebung Teil II	49
Erläuterung der statistischen Kennwerte	58
Interpretation der Kennwerte	63
Barrieren-Check	67

Vorwort

In welcher Gesellschaft wollen wir leben und welche Rolle nehmen wir als Arbeiterwohlfahrt mit unseren Werten dabei ein? Inklusion als Leitidee gibt uns die umfassende Möglichkeit zur Reflexion und Weiterentwicklung sowohl als Wohlfahrtsverband und Anbieterin von Diensten als auch in der anwaltschaftlichen Rolle für Menschen mit Hilfebedarf in unserer Gesellschaft. Die AWO versteht Inklusion als menschenrechtliches Prinzip, das für alle gilt: Kinder und Jugendliche, ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen oder Zuwanderungsgeschichte sowie Menschen in prekären Lebenslagen.

Fehlende Teilhabechancen führen zu Ausgrenzung. Der Abbau sozialer Ausgrenzung sowie die Förderung der Teilhabe aller Menschen an der Gesellschaft und ihren Ressourcen ist für die AWO seit jeher das zentrale Anliegen. In einer inklusiven Gesellschaft gibt es keine aussondernde Praxis. Jedes Mitglied ist Teil der Gesellschaft und soll die gleichen Möglichkeiten haben zur politischen Mitbestimmung, kulturellen Teilhabe und sozialen Sicherung. Dafür müssen entsprechende Strukturen vorhanden sein. Inklusion ist dabei das Leitprinzip, wenn es darum geht, Systeme zu verändern, damit sich die Frage der Integration von Einzelnen oder Gruppen nicht mehr stellen muss.

Inklusion ist ein Fachthema, und es ist gleichzeitig ein Organisationsthema: Inklusion als Leitprinzip bietet Anhaltspunkte, um den aktuellen Stand von Organisationen und ihre Wirkung in der Gesellschaft zu hinterfragen und weiterzuentwickeln. Die AWO betrachtet Inklusion daher als Selbstverpflichtung und als Chance zur Weiterentwicklung eigener Strukturen, der eigenen Haltung und Handlungspraxis. Das ist ein erster entscheidender Perspektivwechsel: Neben dem Fokus auf Zielgruppen bezieht die AWO Inklusion auf sich selbst, also auf den Verband mit seinen Gliederungen, Einrichtungen und Diensten. Die Frage, die sich daraus zwangsläufig ergibt, lautet: Was unterscheidet die AWO von der freien Sozialwirtschaft?

Als wertebundenes Unternehmen nimmt die AWO seit fast 100 Jahren aktiv Einfluss auf die Gesellschaft für ein soziales Miteinander und setzt sich für die Schaffung und den Erhalt von sozialen Hilfestrukturen ein. Inklusion bedingt für die AWO einen Perspektivwechsel innerhalb der Organisation und die kritische Reflexion bestehender Strukturen und Angebote. Somit wirkt Inklusion in Organisationen hinein und bewirkt unweigerlich Änderungen in der Organisationskultur, auf der Handlungsebene und innerhalb bestehender Strukturen.

Die AWO setzt mithilfe der Inklusionsdebatte den Maßstab der Werteorientierung kritisch an sich selbst an. Das ist unbequem. Das Modellprojekt *Inklusion als Handlungsmaxime der Organisationsentwicklung* ist ein Meilenstein auf dem Weg, Inklusion in der AWO organisational zu verankern. Wie sehen Partizipationsstrukturen aus? Was müssen alle Beteiligten wissen, um teilhaben zu können? Wie werden Diskriminierung und Barrieren erkannt und was wird getan, um sie konsequent abzubauen?

Inklusion erscheint in ihrer ganzen Größe als Vision allumfassend und somit schnell als nicht handhabbar. Wir nehmen die Herausforderungen an und erarbeiten dafür notwendiges Handwerkszeug. In diesem Handbuch werden Instrumente zur Verfügung gestellt, die gemeinsam mit AWO-Gliederungen entwickelt und erprobt wurden. Es werden Methoden beschrieben, um Inklusionsprozesse in Organisationen und Einrichtungen anzustoßen, zu gestalten und zu steuern. Das Handbuch bietet Arbeitshilfen, um die umfangreiche Idee Inklusion und deren Umsetzung sichtbar und handhabbar zu machen.

Wir wünschen allen, die mit diesem Handbuch arbeiten, gutes Gelingen, um die AWO inklusiv weiterzuentwickeln.

Brigitte Döcker
Vorstandsmitglied
AWO Bundesverband e. V.

Inklusion als Leitidee der Organisationsentwicklung

I Inklusion ist ein Thema für soziale Organisationen

In einer sich stetig wandelnden Umwelt zukunftsfähig zu bleiben, ist das natürliche Ziel aller Organisationen. Dabei wird kein Weg an Inklusion vorbeiführen. Da sich Inklusion als Leitidee in einem umfassenden Verständnis auf soziale Gerechtigkeit und Teilhabe für alle Menschen bezieht (vgl. Wansing 2015), erfordert die konkrete Umsetzung Veränderungsprozesse auf Organisationsebene. Dies ist ein erster Perspektivwechsel von der ausschließlichen Orientierung auf bestimmte marginalisierte Gruppen hin zu der Weiterentwicklung der Organisation insgesamt. Deshalb muss Inklusion als Prinzip für Organisationsentwicklung verstanden werden. Zur Auseinandersetzung mit dem Selbstverständnis der Organisation und einer daraus abgeleiteten Zielsetzung ist Organisationsentwicklung mit ihren Methoden und Instrumenten die bevorzugte Möglichkeit zur systematischen Umsetzung von Inklusion.

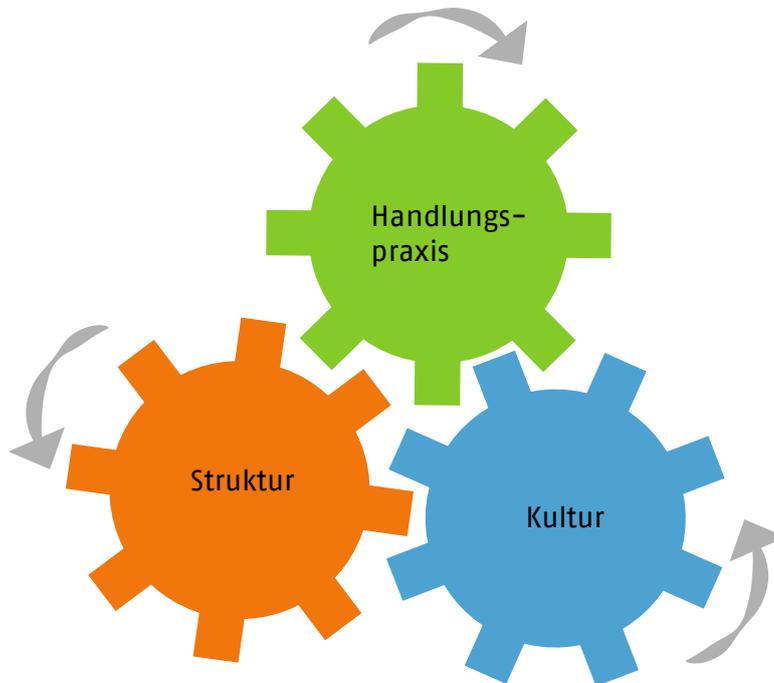
Der Schritt von der normativ geprägten Debatte um Inklusion hin zum Verständnis von Inklusion als Veränderungsprozess in der eigenen Organisation ist ein Kraftakt. Inklusion bedeutet, Strukturen und somit Systeme zu verändern. Veränderungen in den eigenen Organisationsstrukturen und -prozessen setzen erhebliche Reflexions- und Veränderungsbereitschaft voraus. Klärungsprozesse zum Zusammenhang von Inklusion und Führungs- oder Kommunikationskultur in einem Unternehmen sind ebenso notwendig wie die Bearbeitung scheinbar „einfacherer“ Handlungsfelder wie Zugänglichkeit oder Antidiskriminierung. Inklusion als fortlaufenden Prozess zu verstehen, der Austausch und Perspektivübernahme fordert, ist Organisationsentwicklung.

I Inklusion als Ziel und Prozess

Inklusion ist kein Konzept und kein Handlungsplan, sondern ein Leitprinzip und eine Orientierung hin zu einer Gesellschaft, in der jeder Mensch selbstverständlich dazugehört und in allen gesellschaftlichen Teilbereichen partizipieren kann. Voraussetzung für die selbstverständliche Zugehörigkeit ist die Schaffung von Strukturen und Abläufen ohne Barrieren – auch oder gerade auf organisationaler Ebene. Grundsätzlich sind Inklusionsprozesse gekennzeichnet durch die Partizipation unterschiedlicher Akteurinnen und Akteure, um Perspektivenvielfalt, Wertschätzung und Akzeptanz zu ermöglichen. Es geht darum, sich auszutauschen und zu erkennen, wo und warum Menschen benachteiligt oder ausgeschlossen werden und wie man das ändern kann. Auf diese Weise wird eine differenzierte Auseinandersetzung mit den Handlungsfeldern von Inklusion und daraus resultierenden Veränderungsbedarfen ermöglicht.

Neben den Handlungsfeldern des inklusiven Prozesses wie beispielsweise Reflexion/Haltung, Ressourcen und Bedarfsorientierung, Partizipation, Empowerment, Zugänglichkeit, Abbau von Diskriminierung und Ausgrenzung, Zusammenarbeit, Vernetzung und Rahmenbedingungen sind nach Booth et al. (2011) die drei Ebenen Kultur, Struktur und Handlungspraxis handlungsleitend. Der Bereich Kultur dient hierbei als Basis für die anderen beiden Bereiche. Er widmet sich der Eta-

blierung handlungsleitender, inklusiver Werte wie Wertschätzung, Gerechtigkeit und Solidarität. Rahmenbedingungen zu schaffen, die der Vielfalt der Menschen gerecht werden und alle Menschen berücksichtigen, ist Aufgabe einer inklusiven Struktur. Die Handlungspraxis umfasst die Ebene der konkreten Aktivitäten, in denen sich die inklusive Kultur abbildet.



Grundlegende Änderungen in einer Organisation gehen nicht von heute auf morgen vorstatten. Sie brauchen Zeit. Ebenfalls braucht es Mut zur Ergebnisoffenheit. Wirkliche (Weiter-)Entwicklung geht über die bloße Anpassung an äußere Gegebenheiten und über linear geplante Veränderungen in einzelnen Bereichen der Organisation hinaus. Für Entwicklungen braucht es die Vorstellung von einem angestrebten Zustand in der Zukunft, dessen Erreichung durch die Etablierung von Strukturen und Rahmenbedingungen ermöglicht werden kann. Es ist dabei nicht mit einer einmaligen Maßnahme oder einem einmaligen Projekt getan. Inklusion ist somit immer beides: Ziel und Prozess zugleich.

| Inklusion als Dach

Inklusion ist eine Art Dach, unter dem bestehende Konzepte zusammengeführt und reflektiert werden sollten. Bestehende Ideen und Konzepte werden aufeinander bezogen. Unter anderem sind in dieser Leitidee Aspekte der Gemeinwesenarbeit, des Gender-Mainstreamings, der interkulturellen Öffnung, von Lebenslagenkonzepten und des Empowerments enthalten. Insbesondere das Konzept der Partizipation ist für den inklusiven Prozess von zentraler Bedeutung. Diese Themenbereiche von Inklusion sind in den Einrichtungen und Diensten der Wohlfahrtspflege größtenteils seit Jahren präsent.

| Inklusion mit Leben füllen

Es geht darum, gemeinsam Strategien und Maßnahmen zum Abbau von Barrieren und zum Willkommenheißen aller Menschen zu diskutieren, zu planen und umzusetzen. Erfahrungen aus der Praxis, aber auch die öffentlichen Diskussionen zeigen, dass der weite Begriff von Inklusion sowie die damit verbundenen Anforderungen in der Praxis häufig unklar sind. Der Begriff Inklusion soll mit Inhalten gefüllt werden, die in konkreten Handlungsfeldern Stück für Stück umgesetzt werden können und müssen.

Die Forderung nach veränderten Strukturen, die eine Ausgrenzung aus den allgemeinen gesellschaftlichen Orten und Teilsystemen von Anfang an vermeiden, stellt auch die Rolle der Wohlfahrtspflege auf den Prüfstand. Dazu bedarf es eines konkreten Wissens über Methoden und Instrumente. Die in diesem Handbuch veröffentlichten Werkzeuge wurden im Rahmen des Modellprojekts in verschiedenen AWO-Gliederungen erprobt und evaluiert. Sie sind eine erste Hilfestellung, um Inklusionsprozesse konkret zu gestalten.

| Organisationsentwicklung (OE)

Organisationsentwicklung als „geplanter Wandel“ (vgl. Staehle 1999) ist das Mittel der Wahl, um Inklusion im eigenen Unternehmen umzusetzen. Becker und Labucay definieren Organisationsentwicklung als einen ganzheitlichen, managementgeleiteten Prozess der Gestaltung und Veränderung von Organisationseinheiten und Organisationen. Er umfasst dabei alle Maßnahmen der direkten und indirekten zielorientierten Beeinflussung von Strukturen, Prozessen, Personen und Beziehungen, die eine Organisation systematisch plant, realisiert und evaluiert (vgl. Becker/Labucay 2012, 2). Veränderungen in diesem Sinne können auf die unmittelbar planbaren und beeinflussbaren Teile von Organisationen zielen.

Im Gegensatz zu diesen punktuellen und eher technisch-linearen Veränderungsansätzen steht die Entwicklung von Organisationen im Sinne der systemischen Organisationsentwicklung (OE) immer im Zusammenhang mit Menschen. Entwicklung bedeutet somit, „dass Menschen und Organisationen als lebende, soziale Systeme die Fähigkeit besitzen, ihre Situation zu reflektieren, zu akzeptieren, Lösungen zu erarbeiten und umzusetzen“ (Häfele 2009, 18). Die von der Weiterentwicklung betroffenen Menschen in der Organisation werden demnach mit ihrem Wissen, ihren Erfahrungen und Anliegen aktiv einbezogen in die Planung, Durchführung und Kontrolle der Veränderungen.

Entwicklungsprozesse werden durch Pläne und Maßnahmen initiiert und gestaltet, um Entwicklung hin zu einer Zukunftsvorstellung möglich zu machen. Dabei ist es notwendig, Rahmenbedingungen und Strukturen einzurichten, um den beschriebenen Zielzustand zu erreichen. Das tatsächliche Ergebnis des Entwicklungsprozesses bleibt zunächst offen und zeigt sich erst später. Die Menschen in der Organisation und die Wirkungen von Systemdynamiken beeinflussen die initiierten Prozesse unvorhersehbar. Die Entwicklung von Personen und Organisationen wird nicht linear, sondern als offener Kreisprozess gesehen, sodass auch keine lineare, monokausale Intervention möglich ist. Entwicklungsorientierte Veränderungsprozesse sind somit nicht vollständig vorhersagbar und planbar. Das führt zu

Verunsicherungen. „Die Leitidee Inklusion ist jedoch nicht nur der Impuls, der Systeme vorübergehend ‚durcheinanderbringt‘, sondern bietet selbst wiederum eine Basis, um eine neue Stabilität, eine neue Ordnung zu etablieren“ (Montag Stiftung 2015, 12).

I Gemeinsamkeiten OE und Inklusion

Inklusion und Organisationsentwicklung haben starke Überschneidungen in ihren Grundsätzen und Merkmalen. Die gemeinsamen Grundsätze sind folgende:



Neben den unverzichtbaren Grundsätzen gibt es auch gemeinsame Merkmale, die sowohl Bedingungen als auch Handlungsfelder sind. So wird davon ausgegangen, dass das Potenzial im Menschen selbst bzw. im System der Organisation vorhanden ist (Ressourcenorientierung), dass Organisationsmitglieder diejenigen sind, die Probleme identifizieren können (Zugänglichkeit), dass Perspektivenvielfalt durch Austausch und Diskussion sichtbar wird (Zusammenarbeit), dass Sensibilität dafür zu entwickeln ist, wer an Prozessen nicht beteiligt wird (keine Ausgrenzung), sowie Reflexion und Haltung die Basis für Veränderung bzw. Entwicklung der Handlungspraxis bilden und überorganisationale Vernetzung zum gegenseitigen positiven Nutzen führen kann. OE impliziert per se nicht ein etabliertes Modell, vielmehr orientiert sich das Vorgehen der organisatorischen Veränderung an den spezifischen (Umwelt-)Anforderungen und variiert von Organisation zu Organisation (vgl. Stolzenberg/Heberle 2006, 8).

| Inklusive Werte

Gelingensbedingungen im Kontext von Inklusion sind immer mit Werten verknüpft. Was zeichnet inklusive Entwicklungsprozesse aus? Woran erkennt man, dass in der Organisation Inklusion als Prozess gelebt wird? Als Matrix kann der von Booth et al. entwickelte Referenzrahmen dienen: Booth beschreibt im „index for inclusion“ folgende Werte als „inclusive values“: Rights, Equality, Participation, Community, Respect for diversity, Sustainability, Non-violence, Trust, Compassion, Courage, Honesty, Optimism, Joy, Love, Beauty. Die Montag Stiftung hat diese inklusiven Werte wie folgt übersetzt: Gerechtigkeit, Gleichheit, Partizipation, Gemeinschaft, Wertschätzung von Vielfalt, Nachhaltigkeit, Gewaltlosigkeit, Vertrauen, Mitleid, Mut, Ehrlichkeit, Hoffnung, Freude, Liebe, Schönheit (vgl. Montag Stiftung 2015, 31). Veränderungen werden zu inklusiven Entwicklungen, wenn sie auf inklusiven Werten basieren (vgl. Booth/Ainscow 2011). Diese Werte sind die Anker für alle Aktivitäten im Rahmen von inklusiven Entwicklungsprozessen.

Bei der Verknüpfung von Inklusion und Organisationsentwicklung geht es nicht zuletzt um eine Wertediskussion bzw. um die zentralen Merkmale, die ein wer-tegebundenes Unternehmen von rein gewinnorientierten Betrieben in der freien Marktwirtschaft unterscheiden.

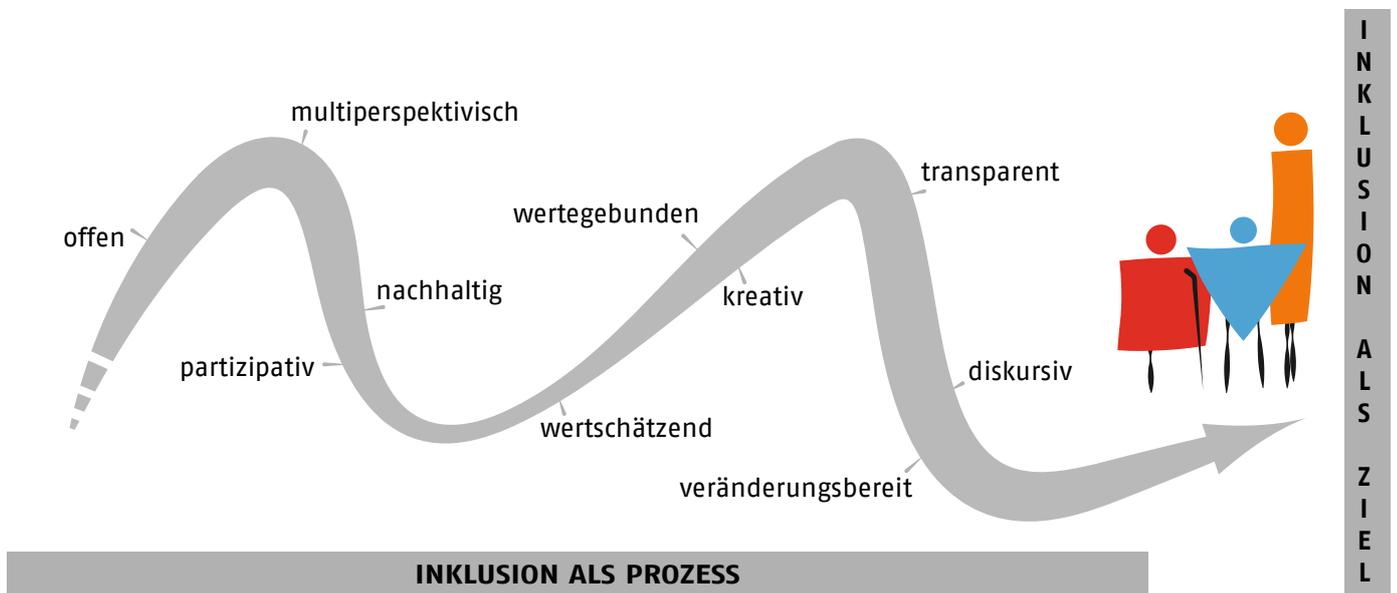
| Inklusion beginnt im Kopf

Inklusion als Leitprinzip für Organisationsentwicklung festzulegen, setzt zuerst eine starke Motivation und verbindliche Zusage der Entscheidungsträger der Organisation zu Inklusion voraus. Diese Grundlagen sind der Impuls, innerhalb der Organisation das Thema anzunehmen und auf allen Ebenen zu bearbeiten. Die Mitglieder der Organisation werden zu dem Entwicklungsprozess eingeladen, um in einem ersten Schritt gemeinsam an einem Inklusionsverständnis zu arbeiten. Für alle Beteiligten besteht so die Möglichkeit, sich mit Begriffen wie Vielfalt, Zugehörigkeit von Anfang an und Selbstbestimmung auseinanderzusetzen. Die unterschiedlichen Sichtweisen und die gemeinsame Auseinandersetzung ermöglichen, Ziele und Maßnahmen zu beschreiben, die von den Beteiligten vertreten und mitgetragen werden.

In der Auseinandersetzung mit dem Verständnis von Inklusion werden eigene Werte und das eigene Selbstverständnis überprüft. „Ein Veränderungsvorhaben wie Inklusion ist ein bedeutender Eingriff in die Stabilität bzw. in die momentane Ordnung eines Systems“ (Montag Stiftung 2015, 12). Wie aufnahmefähig sind Organisationen? Wie bereit sind sie, die Vielfalt der Gesellschaft in ihrer Organisation auf allen Ebenen abzubilden? Wie wird Vielfalt im Unternehmen wertgeschätzt? Wie werden Mitarbeitende gestärkt und wie die Zugänglichkeit für unterschiedliche Menschen gewährleistet? Sind die Strukturen so gestaltet, dass die Zugänglichkeit in alle relevanten Teilsysteme der Organisation ermöglicht wird? Auf welche Art und Weise werden Mitarbeitende an Entwicklungs- und Entscheidungsprozessen beteiligt? Diese exemplarischen Fragen begleiten den Inklusionsprozess kontinuierlich.

Inklusion als immanenten Bestandteil von stetigen Veränderungsprozessen und somit als nachhaltige Organisationsentwicklung zu begreifen, fordert jede und jeden Einzelne/n im Verband zur Mitgestaltung auf. Tatsächlich geht es um kontinuierliche Reflexionsarbeit und multiperspektivischen Austausch, um gemeinsame Handlungserfordernisse zu beschreiben und entsprechende Aktivitäten zu planen und umzusetzen. Die Verknüpfung von Organisationsentwicklung und Inklusion findet somit auf zwei Ebenen statt:

1. Organisationsentwicklung kann Prozesse initiieren, die Inklusion bedingen ⇒ Inklusion als Ziel
2. Organisationsentwicklung kann mit inklusiven Methoden umgesetzt werden ⇒ Inklusion als Prozess



Literatur

- Becker, Manfred/Labucay, Inéz 2012: Organisationsentwicklung. Konzepte, Methoden und Instrumente für ein modernes Change Management. Schäffer-Poeschel Verlag.
- Booth, Tony/Ainscow, Mel 2011: Index for inclusion. Developing learning and participation in schools. Centre for Studies on Inclusive Education (CSIE).
- Booth, Tony/Ainscow, Mel/Kingston, Denise 2007: Index für Inklusion (Tageseinrichtungen für Kinder). Lernen, Partizipation und Spiel in der inklusiven Kindertageseinrichtung entwickeln. 2. Auflage. Online verfügbar unter <http://www.eenet.org.uk/resources/docs/Index%20EY%20German2.pdf>
- Häfele, Walter 2009: OE-Prozesse initiieren und gestalten. Ein Handbuch für Führungskräfte, Berater/innen und Projektleiter/innen. 2. Auflage. Haupt Verlag.
- Montag Stiftung (Hrsg.) 2013: Inklusion vor Ort. Der Kommunale Index für Inklusion – ein Praxishandbuch. 3. Auflage. Lambertus Verlag.
- Montag Stiftung (Hrsg.) 2015: Inklusion auf dem Weg. Das Trainingshandbuch zur Prozessbegleitung. Lambertus Verlag.
- Staehele, Wolfgang 1999: Management. 8. Auflage. Verlag Franz Vahlen.
- Stolzenberg, Kerstin/Heberle, Krischan 2006: Change Management. Veränderungsprozesse erfolgreich gestalten – Mitarbeiter mobilisieren. Springer Verlag.
- Wansing, Gudrun 2015: Was bedeutet Inklusion? Annäherung an einen vielschichtigen Begriff. In: Degener, Theresia/Diehl, Elke (Hrsg.) 2015: Handbuch Behindertenrechtskonvention. Bundeszentrale für politische Bildung (Band 1506). bpb Verlag.

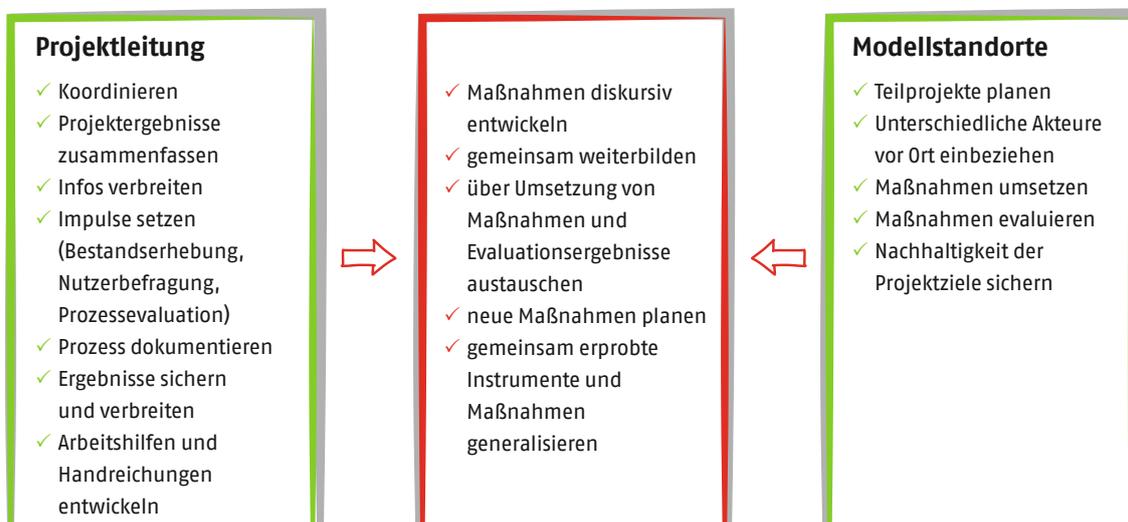
Das Modellprojekt

Das fünfjährige Modellprojekt „Inklusion als Handlungsmaxime der Organisationsentwicklung am Beispiel der Arbeiterwohlfahrt“ hat zum Ziel, Inklusion bundesweit in der AWO umzusetzen. Im Ergebnis wird angestrebt, Strukturen in der AWO zu entwickeln, die einen diskursiven, auf kontinuierliche Verbesserung ausgerichteten Prozess der Inklusion dauerhaft ermöglichen. Die Laufzeit des Projekts ist von April 2014 bis März 2019. Es wird durch die Stiftung Deutsche Behindertenhilfe gefördert.

Die Einzelziele des Projekts sind wie folgt:

- Entwicklung und Erprobung eines Handlungsansatzes inklusiver Organisationsentwicklung bei der AWO für Organisationen unterschiedlicher Größenordnung und Sparten
- Entwicklung von Werkzeugen und Methoden für die einzelnen Bausteine zur Umsetzung von Inklusion in Organisationen (Raster für eine Bestandsaufnahme zum Stand der Inklusion, daraus abgeleitete Maßnahmenplanung zur Verbesserung der Inklusion, Evaluationskonzept)
- Erarbeitung von Befragungsinstrumenten für Nutzerinnen und Nutzern mit Behinderung zum Stand der Inklusion aus ihrer Sicht
- Erarbeitung von Curricula für Fortbildungsmaßnahmen zur Vermittlung und Verbreitung des Know-how zum Thema Inklusion
- Realisierung von Fortbildungsmaßnahmen zusammen mit der AWO Bundesakademie zum Thema Inklusion
- Erarbeitung von Maßnahmen zur nachhaltigen Sicherung von Inklusion in der Organisation (z. B. Verankerung der im Projekt identifizierten Inklusionsgrundsätze im AWO Qualitätsmanagementsystem)
- Erstellung und Veröffentlichung eines Handbuchs für inklusive Organisationsentwicklung

Eine Projektgruppe aus Leitungs- und Fachkräften unterschiedlicher Organisationseinheiten der AWO setzt sich intensiv mit den Themen „Inklusionskultur“, „Inklusive Strukturen“ und „Inklusive Praxis“ auseinander. Die gemeinsam entwickelten Handlungsansätze und Instrumente werden an mehreren Modellstandorten erprobt. Die gemeinsam entwickelten Arbeitshilfen unterstützen die Projektbeteiligten, die Ziele auf dem Weg zu einer inklusiven Organisation zu erreichen. Die erarbeiteten und erprobten Instrumente, Methoden und Konzepte werden in diesem Handbuch zusammengestellt und veröffentlicht.



Aufbau des Handbuchs

Dieses Handbuch ist ein Ergebnis des AWO-Modellprojekts „Inklusion als Handlungsmaxime der Organisationsentwicklung am Beispiel der Arbeiterwohlfahrt“. Um nicht erst zum Ende der Projektlaufzeit wichtige Ergebnisse, Instrumente und Verfahrensbeschreibungen im Gesamtverband zu veröffentlichen, ist dieses Handbuch als erweiterbarer Ordner gestaltet. Die Veröffentlichung von drei Teilen ist geplant:

Teil I des Handbuchs enthält alle Informationen, Methoden und Instrumente rund um die Erhebung des Ist-Stands von Inklusion, die damit einhergehende Problemanalyse und erste Möglichkeiten, die Implementierung von Diskussion und Austausch als Teil des Veränderungsprozesses zu gestalten.

Teil II umfasst die Aufbereitung theoretischer Grundlagen zu Inklusion und Organisationsentwicklung, Instrumente und Methoden zur Beschreibung von Zielen und Maßnahmen und die kontinuierliche Reflexion des Veränderungsprozesses mithilfe von Statusberichten und Werkstatttreffen.

Teil III des Handbuchs stellt ausgewählte Projekte vor, die im Rahmen des Modellprojekts initiiert und umgesetzt wurden. Hier geht es insbesondere um die Beschreibung der Art und Weise des Vorgehens, der Gelingensbedingungen und der Wirkungen.

| Der Prozessbeginn

Inklusion in der Organisation strukturell zu implementieren, danach zu handeln und in der Haltung zum Ausdruck zu bringen, ist ein langfristiger Prozess. Organisationen, die sich auf den Weg zur Umsetzung von Inklusion machen, sollten zu Beginn für sich diese Fragen klären:

- Motivation:** Was motiviert uns in der Organisation, Inklusion als Prozess und Ziel zu verstehen, die wir aktiv gestalten wollen?
- Leitidee:** Verstehen wir Inklusion als Leitidee, die sich auf alle Bereiche und alle beteiligten Personen unserer Organisation bezieht?
- Führung:** Haben wir Stakeholder an Bord?
Steht die Unternehmensführung hinter dem Vorhaben?
Ist damit ein Projektrahmen abgesichert?
- Koordination und Steuerung:** Haben wir eine Steuerungsgruppe für den Inklusionsprozess?
Wer koordiniert die einzelnen Schritte?
Wer ist Mitglied dieser Gruppen – und wer fehlt dabei?
- Mandat und Verantwortung:** Welches Mandat haben die Personen, die mit der Umsetzung von Inklusion beauftragt sind?
Welche Ressourcen, Freiräume und Befugnisse haben sie?
Wo sind sie im Organigramm angesiedelt?
- Offenheit:** Wie offen ist unsere Organisation für neue Wege?
Ist sie „ergebnisoffen“ und bereit für wirksame Veränderungen?



Handlungsfelder von Inklusion

Der Inklusionsprozess in Organisationen muss immer die drei Dimensionen Kultur, Struktur und Handlungspraxis berücksichtigen, die eng miteinander verzahnt sind. Kultur dient hierbei als Basis für die anderen beiden Bereiche. Es geht um die Etablierung handlungsleitender inklusiver Werte wie Wertschätzung von Vielfalt, Gerechtigkeit und Vertrauen (vgl. Booth et al. 2011). Aufgabe einer inklusiven Struktur ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die die Umsetzung dieser Werte möglich machen und beispielsweise der Vielfalt der Menschen gerecht werden. Die Handlungspraxis umfasst die konkreten Aktivitäten und Prozesse, in denen sich die inklusive Kultur abbildet.

Die drei Ebenen Kultur, Struktur und Handlungspraxis finden sich in den neun Handlungsfeldern von Inklusion wieder, die sich aus den Indizes für Inklusion ableiten (vgl. Booth/Ainscow/Kingston 2006; Booth/Ainscow 2011; Montag Stiftung 2013). Die Annahme ist, Inklusion über diese Handlungsfelder abbilden zu können:

1. Handlungsfeld Reflexion und Haltung
2. Handlungsfeld Ressourcen- und Bedarfsorientierung
3. Handlungsfeld Partizipation
4. Handlungsfeld Empowerment
5. Handlungsfeld Zugänglichkeit
6. Handlungsfeld Abbau von Diskriminierung
7. Handlungsfeld Zusammenarbeit
8. Handlungsfeld Vernetzung
9. Handlungsfeld Rahmenbedingungen



Die auf den nachfolgenden Seiten dargestellte Bestandserhebung zum Ist-Stand von Inklusion umfasst sowohl die Handlungsfelder als auch die drei Ebenen Kultur, Struktur und Handlungspraxis. Jedes Handlungsfeld bezieht sich somit auf alle Ebenen der Inklusion. Ein inklusiver Prozess kann zwar auf nur einer Ebene ansetzen, für eine vollständige Umsetzung müssen aber alle Ebenen angesprochen werden.

| 1 Reflexion/Haltung

Reflexion ist der Prozess des Nachdenkens über eigene Werte, die eigene Haltung und konkretes Handeln. Durch reflektiertes Handeln entsteht eine neue Haltung, die wiederum neue Reflexionsprozesse hervorruft. Somit sind es zwei sich gegenseitig bedingende Prozesse. Erst die Bewusstmachung und Auseinandersetzung mit eigenen Werten und Annahmen ermöglicht, diese zu verändern.

| 2 Ressourcen- und Bedarfsorientierung

Die Orientierung an Ressourcen und Bedarfen ist zentral für die Entwicklung von Organisationen hin zu Inklusion. Ressourcen dienen dazu, bestimmte Ziele zu erreichen. Daher ist eine Analyse von Ressourcen und Bedarfen wichtig für die Handlungsfähigkeit. Hier können weitere vorhandene Potenziale liegen, die bislang noch nicht erkannt wurden, wie beispielsweise die Mehrsprachigkeit von Mitarbeitenden. Bedarfe beschreiben, was noch nötig ist, um bestimmte Aktivitäten oder Ziele umsetzen zu können.

| 3 Partizipation

Partizipieren bedeutet mitwirken, mitgestalten und mitbestimmen. Durch die Einbindung in Entscheidungsprozesse, die die Einbezogenen betreffen, werden Kontakt und Austausch ermöglicht, wodurch die Basis für ein vertrauensvolles Miteinander geschaffen wird. Partizipation ist eine Grundvoraussetzung für ein verantwortungsvolles und wertschätzendes Miteinander.

| 4 Empowerment

Empowerment beschreibt den Prozess, bei dem Menschen sich Wissen und Fähigkeiten aneignen, um ihre Interessen wahrnehmen zu können und ihr Leben unabhängiger und selbstbestimmter zu gestalten. Es geht um die Ermutigung zu Eigentätigkeit und Selbstverantwortung unter Berücksichtigung der vorhandenen Fähigkeiten und Vorstellungen. Wertschätzende Kommunikation und die kooperative Zusammenarbeit auf Augenhöhe sind Grundlagen für Empowerment-Prozesse.

| 5 Zugänglichkeit

Zugänglichkeit im Sinne der Barrierefreiheit bedeutet die Nutzung von Räumen, Gebäuden, Kommunikation, Sprache, technischen und anderen (Hilfs-)Mitteln ohne fremde Hilfe. Zugänglichkeit wird darüber hinaus auch durch unsichtbare Hindernisse wie Haltungen oder kulturelle Besonderheiten verhindert. Zugänglichkeit in allen Lebensbezügen ist eine Grundlage für Eigenständigkeit und Selbstbestimmung.

| 6 Abbau von Diskriminierung

Als Diskriminierung wird die soziale Ausgrenzung von Menschen aufgrund von Merkmalen, die ihnen zugeschrieben werden, bezeichnet. Die Benachteiligung und Ausgrenzung erfolgt beispielsweise aufgrund der sozialen oder geografischen Herkunft, des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung, aufgrund von körperlichen und geistigen Fähigkeiten, dem Alter oder der Weltanschauung. Damit einher geht die Zuschreibung von Möglichkeiten oder Fähigkeiten, die jeweils zu- oder abgesprochen werden. Das wiederum führt zu ungleich verteilten Chancen und Zugängen und befördert soziale Ungerechtigkeit.

| 7 Zusammenarbeit

Zusammenarbeit ist ein aktiver Prozess mehrerer Personen, um miteinander und nach Absprachen ein gemeinschaftliches Ziel zu erreichen. Die Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Partnerinnen und Partnern kann Potenziale, Ressourcen und Wissen gegenseitig ergänzen und verstärken und somit den Handlungsspielraum vergrößern. Die Leitung trägt die Verantwortung, den Prozess der Zusammenarbeit im Ganzen im Blick zu haben.

| 8 Vernetzung

Die optimale Vernetzung zwischen Personen innerhalb von bzw. zwischen verschiedenen Organisationen ist ein gutes Unterstützungssystem, um einander zu helfen, rasch an Informationen oder Hilfe zu kommen oder kritische Situationen zu vermeiden oder zu bewältigen. Die Pflege von Beziehungen ist ein wichtiger Teil der Vernetzungsarbeit, um dauerhaft eine solide Basis für den gegenseitigen Austausch zu entwickeln.

| 9 Rahmenbedingungen

Um ein geplantes Ereignis oder einen Prozess gestalten zu können, müssen die Rahmenbedingungen vorab im Sinne von Voraussetzungen und Ressourcen geschaffen werden bzw. erfüllt sein. Motivation, persönliche Kompetenzen und strukturelle Gegebenheiten sind ebenso zu berücksichtigen wie finanzielle oder rechtliche Voraussetzungen.



Die drei Dimensionen und die Handlungsfelder von Inklusion sind im Inklusionsprozess die Anker, um Aktivitäten rein formal, aber auch inhaltlich zu überprüfen: Werden alle Ebenen berücksichtigt? Haben wir alle Handlungsfelder im Blick bzw. in welchem Handlungsfeld sehen wir zunächst die größten Veränderungsbedarfe?

Literatur

- AWO Bundesverband e. V. 2014: Auf dem Weg zur Inklusion. Ein Arbeitsbuch. AWO Bundesverband.
- Booth, Tony/Ainscow, Mel/Kingston, Denise 2006: Index für Inklusion (Tageseinrichtungen für Kinder). Lernen, Partizipation und Spiel in der inklusiven Kindertageseinrichtung entwickeln. Hrsg. deutschsprachige Ausgabe: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW).
- Booth, Tony/Ainscow, Mel 2011: Index for inclusion. Developing learning and participation in schools. Centre for Studies on Inclusive Education (CSIE).
- Montag Stiftung (Hrsg.) 2013: Inklusion vor Ort. Der kommunale Index für Inklusion – ein Praxishandbuch.

Bestandserhebung Inklusion

I Einleitung

Zur Erhebung des aktuellen Stands der Organisation bezogen auf Inklusion wird ein vierstufiges Verfahren vorgeschlagen. Die Bestandserhebung dient dazu, den Ist-Stand von Inklusion in der Organisation (z. B. Gliederung, Unternehmensverbund) bzw. in Teilen der Organisation (z. B. Einrichtungen, Beratungsstellen) zu erheben und darzustellen. Sie erfasst dabei neben strukturellen Angaben die selbstkritischen Einschätzungen der Beteiligten der Organisation über ihre Organisation. Diese Einschätzungen durch die Beteiligten sind als „Selbsteinschätzungen“ zu verstehen, die in ihrer Gesamtheit ein Bild davon wiedergeben, wie sie die Organisation wahrnehmen. Es sind keine externen Expertinnen und Experten, die mit vermeintlich objektivem Blick den „wahren“ Ist-Stand zu Inklusion erfassen und abbilden. Abgeleitet aus der *partizipativen Forschung* erhalten alle Beteiligten, die gemeinsam ein Bild von „Wirklichkeit“ entwerfen, den Status als Expertinnen und Experten. Weiterhin liegt hier die Annahme zugrunde, dass die Beteiligten der Organisation selbst über das Wissen verfügen, wie sie ihre Organisation weiterentwickeln können, um Herausforderungen zu bewältigen.

Ist-Stand von Inklusion

Einzig, aber wesentliche Voraussetzungen sind, dass die Teilnehmer/innen der Bestandserhebung die erfragten Aspekte weitestgehend kritisch-konstruktiv bewerten und bereit sind, sich in gemeinsamen Gesprächen auf einen Verständigungsprozess einzulassen, der alle Beiträge gleichberechtigt berücksichtigt.

Kritisch-konstruktive
Selbsteinschätzung

Die Bestandserhebung liefert Aussagen und Kennzahlen, die dazu genutzt werden können, die Organisation inklusiv weiterzuentwickeln.

Mithilfe der Bestandserhebung werden Denk- und Reflexionsräume aufgemacht, um Inklusion in der Organisation zu erörtern und zu beschreiben. Die Bestandserhebung ist in vier Teile gegliedert und bietet somit verschiedene methodische Möglichkeiten, um den Ist-Stand von Inklusion in der Organisation zu erfassen:

Bestandserhebung als
Hilfsmittel zur Reflexion

Teil I	Strukturfragebogen
Teil II	Bewertung Ist-Stand Inklusion
Teil III	Interviews
Teil IV	Fokusgruppe

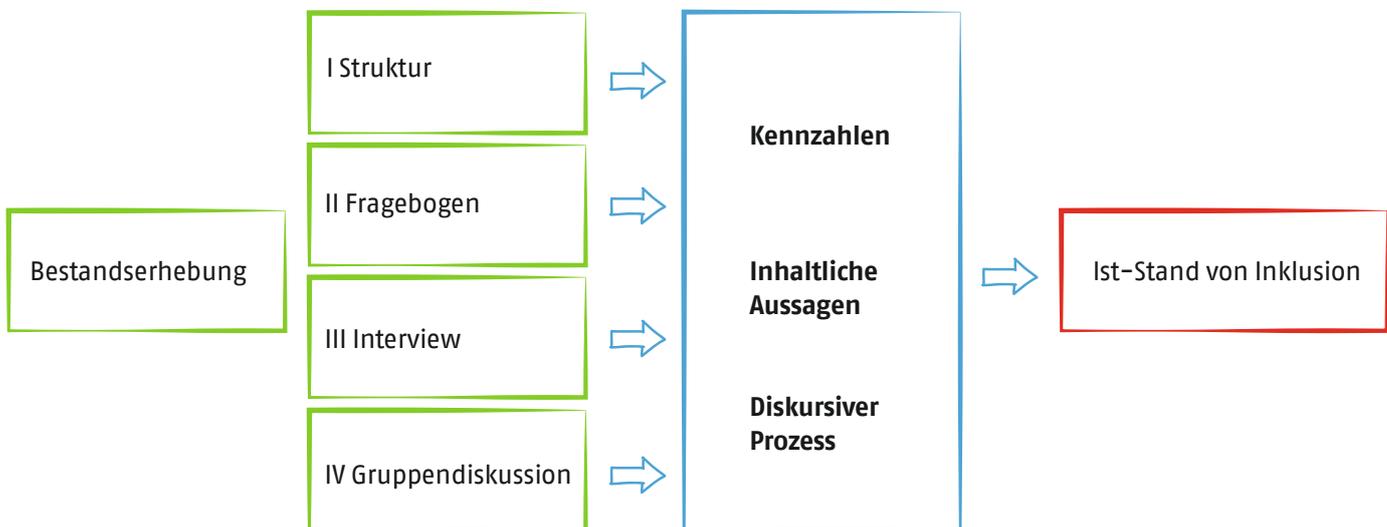
Die Teile I–IV stellen auch für sich allein genommen jeweils gute Instrumente dar, um den Ist-Stand von Inklusion sichtbar zu machen. Die Anwendung aller vier Teile ergibt ein sehr differenziertes Bild in Form von Kennzahlen und inhaltlichen Aussagen. Insbesondere die Teile II und IV können als maßgebliche Bestandteile der Erhebung betrachtet werden, um Inklusion in Bezug auf alle drei Ebenen – Struktur, Kultur und Handlungspraxis – abzubilden. So kann beispielsweise die Gruppendiskussion auch genutzt werden, um nur einige Items aus Teil II diskursiv zu bearbeiten, sofern keine generelle Erhebung mit Teil II vorgesehen ist.

Neben der Erfassung von strukturellen Aspekten geht es vor allem um die Erfassung inhaltlicher Aussagen in Bezug auf Haltungen und Einstellungen zur Inklusion und deren Dimensionen. Inklusion kann nicht verordnet werden. Ein gemeinsames Inklusionsverständnis und daraus folgende Aktivitäten können nur durch gemeinsame Auseinandersetzung und Austausch entwickelt werden. Daher sollten in die Bestandserhebung unterschiedliche Personen bzw. Gruppen der Organisation einbezogen werden. Wenn nur Führungskräfte oder nur Mitarbeitende einer Ebene bzw. eines Bereichs Aspekte von Inklusion diskutieren, werden andere Gruppen oder Ebenen der Organisation ausgeschlossen. Grundlegende Kennzeichen von

Inklusionsprozessen wie Akzeptanz und Wertschätzung sowie die Einbeziehung aller von Anfang an werden somit missachtet.

Schwerpunkte der Teile I–IV

Je nach Ressourcen und Möglichkeiten kann die Bestandserhebung vollständig oder nur in Teilen verwendet werden. Eine vollständige Erhebung hat den Vorteil, dass alle Ebenen, in denen sich Inklusionsdimensionen abbilden, berücksichtigt werden: Kultur, Struktur und Handlungspraxis. Teil I liefert dabei insbesondere Angaben zu organisational-strukturellen Gegebenheiten. Teil II bildet Kennzahlen in Bezug auf Kultur, Handlungspraxis und Struktur. Teil III erfasst individuelle inhaltliche und somit qualitative Aussagen zu Inklusion in der Organisation und spiegelt die eigene Haltung wider. Teil IV ist ein Angebot für den gemeinsamen Verständigungsprozess in Bezug auf einzelne Aspekte von Inklusion sowie deren Bedeutung und konkrete Umsetzung in der Organisation.



Teilnehmer/innen der Erhebung

Optimal ist es, wenn möglichst viele Beteiligte aus der Organisation an der Bestandserhebung teilnehmen. Dabei sollten alle Ebenen (z. B. Hauptamt, Ehrenamt, Leitung, mittlere Führungsebene, Mitarbeiterschaft, Verwaltung) anteilig berücksichtigt werden.

Anonymität wahren

Teil II und Teil III der Erhebung können anonym verwendet werden; hier ist eine größere Anzahl von Teilnehmenden bzw. Befragten zur Wahrung der Anonymität einzuplanen. Im Rahmen des Modellprojekts variierte die Stichprobengröße an den verschiedenen Standorten zwischen sechs und ca. 500 Teilnehmenden. Das zeigt, dass auch kleine Einrichtungen (z. B. Kitas, Beratungsstellen) mithilfe der Bestandserhebung die für sie zentralen Handlungsbedarfe erkennen können.

Bitte beachten Sie: Vor der Ausgabe der Erhebungsbögen sollte eine Person benannt werden, die die Erhebungsbögen unter Berücksichtigung der Wahrung der Anonymität der Teilnehmenden entgegennimmt.

Inklusion als diskursiver Verständigungsprozess

Vor allem die Methode der Fokusgruppe als eine Form der Gruppendiskussion ermöglicht, über Ist-Zustand und Soll-Anforderungen von Inklusion und den entsprechenden Handlungsfeldern nachzudenken. Die Diskussionen regen gemeinsame Veränderungsprozesse an, die durch unterschiedliche Akteurinnen und Akteure in der Organisation erörtert werden. Hier können Perspektivübernahme

und Verständnis für unterschiedliche Sichtweisen zu einem Thema entstehen und daraus erste Handlungserfordernisse abgeleitet werden. Auch Teil II der Bestandserhebung kann als Grundlage verwendet werden, um gemeinsam zu Einschätzungen der Aussagen zu gelangen. Teams oder Arbeitsgruppen können die Aussagen in Teil II gemeinsam ausfüllen. Auf diese Weise werden Unterschiede in den Perspektiven direkt ausgesprochen und liefern wichtige Informationen zu dem erörterten Gegenstand. Wichtig ist auch hier die Wertschätzung und Akzeptanz unterschiedlicher Sichtweisen.

Somit ist die Bestandserhebung selbst bereits als Teil des Entwicklungsprozesses zu verstehen.

Der Strukturfragebogen enthält inklusionsrelevante Strukturfragen (Konzeption, hierarchischer Aufbau, betriebliche Vereinbarungen etc.), die die Leitungsebene – falls nötig in Kooperation mit der Personalabteilung – ausfüllt. Alle Fragen sind geschlossen formuliert und können mit *Ja* oder *Nein* beantwortet werden. Der Einleitungstext des Strukturfragebogens enthält weitere Angaben zur Vorgehensweise.

Mit einem zweiten Fragebogen werden 66 Items abgefragt, die den aktuellen Stand der Organisation bzgl. Inklusion aus Sicht der Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Ebenen ermitteln. Die einzelnen Aussagen sind den Handlungsfeldern von Inklusion zugeordnet. Es handelt sich um Aussagen, die sich auf den Arbeitsalltag der Teilnehmenden beziehen und auf einer Skala von 1 (stimme überhaupt nicht zu) bis 10 (stimme vollkommen zu) eingeschätzt werden können. Die Komplexität der Antwortskala soll dazu anregen, sich wirklich kritisch mit der Antwort auseinanderzusetzen. Bei der individuellen Einschätzung geht es nicht um „richtig“ oder „falsch“ oder darum, überall die 10 „zu erreichen“. Die Auswertung der Erhebungsbögen Teil II mithilfe des Excel-Tools liefert Kennwerte, um Hinweise auf den Ist-Stand der Inklusion zu ermitteln. Sie zeigen, in welchem Handlungsfeld sich die umfangreichsten Handlungsbedarfe abzeichnen.

Der Erhebungsbogen kann sowohl an einzelne Personen ausgegeben werden als auch an Teams, die sich dann bereits in diesem Teil der Bestandserhebung auf eine gemeinsame Einschätzung der jeweiligen Items verständigen müssen. Die Initiatorinnen und Initiatoren der Erhebung sollten im Vorfeld vereinbaren, ob sie z. B. einzelne oder alle Mitarbeitenden einbeziehen oder ob jeweils die Teams eines Bereichs einen Erhebungsbogen bearbeiten usw.

Optimal ist die Teilnahme von Personen, die am Inklusionsprozess in der Einrichtung/der Organisation mitwirken und auch in den weiteren Schritten in die Erhebung einbezogen werden (Interview, Fokusgruppe). Für die Teilnahme spielen sowohl Freiwilligkeit als auch Interesse und Motivation eine zentrale Rolle.

Für die genaue Vorgehensweise mit dem Fragebogen lesen Sie bitte den Einleitungstext im Kapitel „Bestandserhebung Inklusion – Teil II: Bewertung Ist-Stand Inklusion“.

Teil III der Bestandserhebung enthält bewusst kontrovers zu diskutierende Aussagen, deren Einschätzung stark von einer kritischen Reflexion der Organisation abhängt. Die 44 Items setzen auf der Metaebene an. Befragt werden Teilnehmer/innen, die den Fragebogen Teil II ausgefüllt haben, um inhaltliche Aussagen zu ihrer Einschätzung zu erhalten.



Teil I: Der
Strukturfragebogen

Teil II: Bewertung
Ist-Stand Inklusion

Teil III: Interviews

Hier ist der Einsatz einer externen Person als Interviewer/in wünschenswert, um dem Phänomen der sozialen Erwünschtheit (z. B. der Tendenz, in Richtung der sozialen Normen zu antworten) vorzubeugen. Insbesondere bei einem Thema wie Inklusion, das große Schnittmengen mit Normen, Werten und Einstellungen der Teilnehmenden aufweist, kann eine Befragung zu einer Verzerrung in Richtung gesellschafts- und organisationskonformer Beantwortung führen. Die Interviewerin bzw. der Interviewer hat daher die Aufgabe, die Antworten zu hinterfragen und sich diese erklären zu lassen. Auf diese Weise soll die Tendenz zur konformen Beantwortung vermindert werden. Gleichzeitig werden tiefere Einblicke in den aktuellen Stand zu Inklusion in der Einrichtung gewonnen.

Für die Vorgehensweise mit dem Fragebogen lesen Sie bitte den Einleitungstext im Teil III.

Teil IV: Fokusgruppe

Die Ergebnisse der Befragungen werden den Teilnehmenden des Inklusionsprozesses vor Ort als Auftakt zu einer Gruppendiskussion präsentiert. Die Gruppendiskussion ermöglicht im Sinne einer Lupenfunktion (Kühn/Koschel 2011, S. 32.) einen detaillierten Einblick in die Organisation, insbesondere auch in Bezug auf die Gruppenmeinung im Gegensatz zur Meinung einzelner Personen. Das ist erforderlich, da an Entwicklungen mit der Perspektive Inklusion immer alle Personen mitwirken sollten.

Die Teilnehmenden entscheiden, welche Handlungsfelder bzw. Fragestellungen (maximal zwei) für sie selbst, ihre Organisation und ihre Projekte relevant und daher weiter zu diskutieren sind. In diesem Sinne kann von einer problemzentrierten Gruppendiskussion (ebd. S. 98.) gesprochen werden. Es stehen nicht die Gruppendynamik, sondern die Themen im Fokus. Für die Teilnehmenden ist es der Einstieg in einen diskursiven Prozess, der ein wesentlicher Bestandteil von inklusiven Entwicklungen ist. Alle Beteiligten haben die Möglichkeit, sich mit Inklusion und deren Handlungsfeldern vertieft zu befassen. Dieser Prozess ist der Ausgangspunkt, um Handlungsanforderungen herauszuarbeiten und in eventuell anknüpfende Projekte einzusteigen.

Für die Vorgehensweise bei der Fokusgruppe lesen Sie bitte den „Leitfaden Fokusgruppe“, der auch Hinweise für die Moderation enthält.

Kopiervorlagen Teil I–III

Die Teile I–III der Bestandserhebung finden Sie als digitale Druckvorlage in diesem Handbuch. Die Fragebögen sind als Kopiervorlagen ebenfalls im Handbuch enthalten.

Auswertung

Für die Durchführung und Auswertung der Erhebung, insbesondere für Teil III, ist es von Vorteil, wenn externe Personen diese Aufgaben übernehmen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die Teilnehmenden, z. B. bei einer Befragung durch die Leitung, sozial erwünscht antworten. Vorstellbar wäre z. B., dass die Organisation mit regionalen Organisationen zusammenarbeitet und diese sich gegenseitig unterstützen.

Excel-Tool für die Auswertung Teil II

Das beiliegende Excel-Tool dient der eigenständigen Auswertung des Fragebogens Teil II. Mithilfe des Tools können Einrichtungen oder Organisationen die einzelnen Bewertungen der 66 Aussagen erfassen und Kennwerte erhalten.

Diese Kennwerte ermöglichen es, quasi auf einen Blick zu erfassen, in welchem Handlungsfeld ein offensichtlicher Handlungsbedarf besteht bzw. welche Einzelaspekte besonders markant sind. Dies kann beispielsweise durch besonders niedrige Kennwerte oder aufgrund einer hohen Varianz abgebildet werden.

Die *Erläuterung der statistischen Kennwerte* ist eine Arbeitshilfe, um die ermittelten Kennwerte zu beschreiben. Die ebenfalls beiliegende *Interpretationshilfe* kann als Hilfsmittel verwendet werden, um einzelne Aussagen oder ganze Handlungsfelder zu deuten und in Beziehung zu setzen bzw. zu bewerten.

Statistikerläuterung und Interpretationshilfe

Die Bestandserhebung umfasst viele Aussagen, die die unterschiedlichen Dimensionen von Inklusion als Leitidee für Organisationen und deren Weiterentwicklung abbilden. Je intensiver sich Organisationen mit Inklusion auseinandersetzen, desto mehr Aspekte werden eine Rolle spielen. Die in der Bestandserhebung teilweise als Maximal-Formulierungen oder auch als „weich“ formulierten Aussagen wurden bewusst gewählt, um Austausch und Diskussion anzuregen. Es geht um die Erarbeitung eines gemeinsamen Verständnisses und die Ergänzung von Aspekten, die ebenfalls zu bestimmten Aussagen dazugehören und durch die Teilnehmenden eingebracht werden.

Austausch anregen

Inklusion ist ein Riesenthema und betrifft viele Handlungsfelder, Bereiche, Ebenen und Fachthemen. Um Überforderung zu vermeiden, ist die Reduktion von Komplexität sinnvoll. Aufgrund der Kennwerte und Aussagen kann gut begründet entschieden werden, mit welchen Schwerpunkten zunächst begonnen wird.

Reduktion von Komplexität

Das hier vorliegende Instrument wurde gemeinsam mit der Evangelischen Hochschule Berlin entwickelt und evaluiert sowie statistisch geprüft. In einem ersten Schritt wurde der Entwurf der Bestandserhebung im Feld geprüft. Mithilfe einer Faktorenanalyse wurden weniger gewichtige Fragen herausgefiltert. Nachdem die Bestandserhebung entsprechend reduziert wurde, haben insgesamt 16 Einrichtungen die Erhebungsbögen in ihren Teams bearbeitet. Dabei wurde die Bestandserhebung nicht nur ausgefüllt, sondern alle Fragen wurden im Hinblick auf inhaltliche Konsistenz und Verständlichkeit geprüft.

Validität des Erhebungsinstruments

Die Bausteine der Bestandserhebung sind Hilfsmittel, um den Ist-Stand von Inklusion systematisch zu erfassen. Mit den dargestellten Aussagen (Items) werden die Handlungsfelder von Inklusion weitestgehend konkretisiert. Die Annahme ist, mit diesen Items Inklusion erfassen und abbilden zu können. Die Zahlenwerte geben erste Anhaltspunkte, an welchen Stellen offenbar größere Handlungsbedarfe bestehen. Um die Zahlen zu verstehen und vertiefte Kenntnisse über bestehende Problemlagen zu erhalten, sind gemeinsamer Austausch und miteinander abgestimmte Vereinbarungen über das weitere Vorgehen unerlässlich.

Abschließende Gedanken

Literatur

- Kühn, Thomas/Koschel, Kay-Volker 2011: Gruppendiskussionen. Ein Praxis-Handbuch. VS Verlag.
- Petersen, Thomas 2014: Der Fragebogen in der Sozialforschung. UVK Verlagsgesellschaft.
- Raab-Steiner, Elisabeth/Benesch, Michael 2012: Der Fragebogen. Von der Forschungsidee zur SPSS-Auswertung. facultas. wuv Universitätsverlag.
- Taddicken, Monika 2009: Die Bedeutung von Methodeneffekten der Online-Befragung: Zusammenhänge zwischen computervermittelter Kommunikation und erreichbarer Datengüte. In: Jakob, Nikolaus/Schoen, Harald/Zerback, Thomas (Hrsg.) 2009: Sozialforschung im Internet. Methodologie und Praxis der Online-Befragung. VS Verlag.

| Teil I: Strukturfragebogen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

willkommen bei der Bestandserhebung Inklusion. Wir möchten den Ist-Stand zur Umsetzung von Inklusion in unserer Organisation erheben. Dafür wird Ihnen der anhängende Fragebogen mit 41 Aussagen (Items) zu Teilaspekten von Inklusion präsentiert.

Dieser Fragebogen richtet sich an Führungskräfte mit der Bitte, die Aussagen zu bewerten. Einige Aussagen können bei Bedarf in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung bewertet werden. Schätzen Sie bitte die Aussagen Bezug nehmend auf den aktuellen Stand in Ihrer Organisation anhand der Antwortmöglichkeiten „**Ja, stimmt**“ oder „**Nein, stimmt nicht**“ ein. Falls Sie sich bei der Einschätzung einer Aussage nicht sicher sind, kreuzen Sie bitte das Feld „**Weiß nicht**“ an. Wenn eine Frage nicht zu Ihrer Organisation und Arbeit passt, machen Sie bitte ein Kreuz im Feld „**Nicht zutreffend**“.

Bitte nehmen Sie zu **allen** Aussagen eine aufrichtige Bewertung vor. Im Anschluss an den Fragebogen gibt es ein Anmerkungsfeld, in dem Sie Ihre Gedanken oder Anmerkungen zu einzelnen Aussagen notieren können.

Der Fragebogen wurde in Kooperation mit der Evangelischen Hochschule Berlin (EHB) und weiteren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie Expertinnen und Experten aus verschiedenen AWO-Gliederungen erstellt. Das zugrunde liegende Inklusionsverständnis basiert darauf, dass jeder Mensch gleichberechtigt am Leben teilhaben kann, Vielfalt Normalität ist und Diskriminierungen vorgebeugt und abgebaut werden. Weitere Aspekte dieses breit angelegten Verständnisses von Inklusion sind Bestandteil dieser Erhebung.

Die Ergebnisse, und damit auch Ihre Einschätzung, dienen dem Einstieg in das Thema Inklusion und sollen einen internen, diskursiven Prozess innerhalb der Organisation anregen.

Bitte senden Sie den beantworteten Fragebogen bis zum _____ an folgende Adresse/Person:

Vielen Dank für Ihre Mitwirkung!

	Ja, stimmt	Nein, stimmt nicht	Weiß nicht	Nicht zutreffend
1. In unserer Organisation arbeiten Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund (mindestens 20 %).				
2. In unserer Organisation arbeiten Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung (Anteil mindestens 10 %).				
3. In unserer Organisation gibt es eine heterogene Altersstruktur unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.				
4. In der Organisation arbeiten Ehrenamtliche mit.				
5. Es gibt einen Leitfaden für die Gespräche mit Mitarbeitenden.				
6. Es gibt flexible Arbeits- bzw. Anwesenheitszeiten.				
7. Es gibt Konzepte für die umfangreiche Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen.				
8. Menschen, die neu in unsere Organisation kommen, bekommen Patinnen oder Paten, die ihnen für alle Fragen zur Verfügung stehen.				
9. Es finden jährliche Gespräche mit Mitarbeitenden statt.				
10. Es gibt ein betriebliches Eingliederungsmanagement (nach längerer Krankheit).				
11. Es gibt ein Konzept zur Vereinbarkeit von Beruf und verschiedenen Lebenslagen (Vereinbarkeit Familie & Beruf; Pflege & Beruf).				
12. Mitarbeitende nehmen Einfluss auf die Entwicklung flexibler Arbeitszeitmodelle.				
13. Es finden regelmäßig Befragungen der Mitarbeitenden statt.				
14. Es gibt mindestens jährliche Gespräche mit den Mitarbeitenden zu den Themen Arbeitszufriedenheit und Qualifizierung.				
15. Es gibt ein Beschwerdemanagement.				
16. Die Organisation bietet barrierefreie Arbeitsplätze an.				

	Ja, stimmt	Nein, stimmt nicht	Weiß nicht	Nicht zutreffend
17. Die Organisation bietet Praktikumsplätze unabhängig von Qualifikationsprofil oder Beeinträchtigungen an.				
18. Wir achten bei Neueinstellungen auf eine Vielfalt an biografischen und fachlichen Erfahrungen im Team.				
19. Es gibt eine Schwerbehindertenvertretung.				
20. Es gibt ein betriebliches Gesundheitsmanagement.				
21. Die Organisation bezahlt keine Ausgleichsabgabe.				
22. Es finden regelmäßig Befragungen der Nutzerinnen und Nutzer statt.				
23. Es gibt einen „Ideen-, Anmerkungen- und Meckerkasten“, der für jeden zugänglich ist, um seine Hinweise einzubringen.				
24. Fortbildungsbedarfe werden regelmäßig abgefragt.				
25. Fortbildungsbedarfe werden entsprechend dem Bedarf umgesetzt.				
26. In unserer Organisation gibt es eine klare Festlegung, an wen sich jede/r mit ihren/seinen Anliegen wenden kann.				
27. In der Organisation gibt es feste Ansprechpartner/innen rund um Inklusion.				
28. Es gibt einen Aktionsplan zu Inklusion in der Organisation.				
29. Inklusion ist in unserer Organisation ein zentrales Thema.				
30. Die Internetseiten sind umfangreich barrierefrei gestaltet.				
31. Unsere Angebote für die Zielgruppen sind unabhängig von deren individueller wirtschaftlicher Situation zugänglich.				
32. Es werden regelmäßig Fortbildungen für die Mitarbeitenden bzw. die Zielgruppe zum Thema „Diskriminierung erkennen und entgegenreten“ angeboten.				
33. Soziales und gemeinnütziges Engagement sind in der Unternehmensstrategie verankert.				

	Ja, stimmt	Nein, stimmt nicht	Weiß nicht	Nicht zutreffend
34. In der Organisation gibt es demokratisch gewählte Mediatorinnen und Mediatoren, die Konfliktlösungsprozesse begleiten können.				
35. Wir machen Angebote bzw. stellen Räume für externe Akteurinnen und Akteure zur Verfügung.				
36. Die Organisation arbeitet regelmäßig mit anderen Organisationen zusammen.				
37. Es gibt Fortbildungen zu Inklusion und deren Teilaspekten bei uns.				
38. Die Fortbildungen zu Inklusion und deren Teilaspekten werden wahrgenommen.				
39. In der Organisation gibt es ein Inklusionsteam.				
40. Die Organisation ermöglicht regelmäßig Begegnungsmöglichkeiten aller Mitarbeitenden (auch der Verwaltung) mit den Einrichtungen und Zielgruppen.				
41. Die Organisation kennt Fördermöglichkeiten, z. B. durch die Rentenversicherung oder Integrationsämter, zur Etablierung von Arbeitsplätzen.				

Anmerkungen:

Vielen Dank!

Teil II: Bewertung Ist-Stand Inklusion

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

willkommen bei der Bestandserhebung Inklusion. Wir möchten den Ist-Stand zur Umsetzung von Inklusion in unserer Organisation erheben. Dafür wird Ihnen der anhängende Fragebogen mit 66 Aussagen (Items) zu Teilaspekten von Inklusion präsentiert.

Die Aussagen sind den Handlungsfeldern von Inklusion zugeordnet. Diese Handlungsfelder sollen die Bandbreite und Facetten von Inklusion widerspiegeln und dienen einer systematischen Annäherung an den Begriff Inklusion. Die Ergebnisse dieser Erhebung, und damit auch Ihre Einschätzung, dienen dem Einstieg in das Thema Inklusion und sollen einen internen, diskursiven Prozess in der Organisation anregen.

Bitte bewerten Sie die Aussagen Bezug nehmend auf den aktuellen Stand Ihrer Organisation anhand einer Skala von 1 bis 10, wobei die **1** für die Bewertung „**Stimme überhaupt nicht zu**“ steht und die **10** für „**Stimme vollkommen zu**“. Kreuzen Sie bitte nach Ihrer Einschätzung den entsprechenden Wert an. Die Antwortmöglichkeiten können folgendermaßen formuliert werden (vgl. Rohrman 1978):

1 – nie	Die Aussage trifft aus Sicht der/des Befragten in keinem Fall zu.
2 – kaum	Die Aussage trifft aus Sicht der/des Befragten in kaum einem Fall zu.
3 – selten	Die Aussage trifft aus Sicht der/des Befragten auf seltene Fälle zu.
4 – gering	Die Aussage trifft aus Sicht der/des Befragten auf einige Fälle zu.
5 – mäßig	Die Aussage trifft aus Sicht der/des Befragten auf mehrere Fälle zu.
6 – mittel	Die Aussage trifft aus Sicht der/des Befragten in der Hälfte der Fälle zu.
7 – überwiegend	Die Aussage trifft aus Sicht der/des Befragten in vielen Fällen zu.
8 – oft	Die Aussage trifft aus Sicht der/des Befragten häufig zu.
9 – größtenteils	Die Aussage trifft aus Sicht der/des Befragten in fast allen Fällen zu.
10 – immer	Die Aussage trifft aus Sicht der/des Befragten in allen Fällen zu.

Falls Sie sich ausnahmsweise bei der Einschätzung einer Aussage nicht sicher sind, kreuzen Sie bitte das Feld „**Weiß nicht**“ an. Wenn eine Frage nicht zu Ihrer Organisation und Arbeit passt, machen Sie bitte ein Kreuz im Feld „**Nicht zutreffend**“. Diese beiden Antwortmöglichkeiten sollten die Ausnahme sein. An einigen Stellen sind die Items gegebenenfalls nicht absolut passend für die Einrichtung. In diesem Fall bitten wir Sie zu prüfen, ob eine andere Begrifflichkeit für Sie passender erscheint, diese entsprechend auf dem Fragebogen zu notieren und die Bewertung vorzunehmen.

Der Begriff **Zielgruppe** ist wie folgt zu verstehen: Je nach Organisation können Zielgruppen ganz unterschiedliche Personen umfassen. Für eine Geschäftsstelle sind Zielgruppen beispielsweise andere Verbände, Gliederungen, Politiker/innen oder Ehrenamtliche. Für eine Kita sind Zielgruppen Eltern, Kinder, Angehörige oder Nachbarinnen und Nachbarn und Interessentinnen und Interessenten. Innerhalb einer Organisation können einzelne Bereiche interne Zielgruppen bedienen. Der Bereich Technik und Systemadministration hat folglich Mitarbeitende als Zielgruppe, die dort beschäftigt sind.

Bitte nehmen Sie zu **allen** Aussagen eine aufrichtige Bewertung vor. Durch die anonyme Auswertung ist eine Zuordnung der Einschätzungen von einzelnen Personen nicht möglich. Ihr individueller Fokus ist bei dieser Erhebung wichtig (unabhängig bspw. davon, ob Sie ggf. Mitglied der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitervertretung sind oder eine Leitungsposition in der mittleren Leitungsebene innehaben). Es geht nicht um „richtig“ oder „falsch“, sondern um die Feststellung von Bedarfen und Sichtweisen.

Der Fragebogen wurde in Kooperation mit der Evangelischen Hochschule Berlin (EHB) und weiteren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie Expertinnen und Experten aus verschiedenen AWO-Gliederungen erstellt. Das zugrunde liegende Inklusionsverständnis basiert darauf, dass jeder Mensch gleichberechtigt am Leben teilhaben kann, Vielfalt Normalität ist und Diskriminierungen vorgebeugt wird und sie abgebaut werden. Weitere Aspekte dieses breit angelegten Verständnisses von Inklusion sind Bestandteil dieser Erhebung.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Literatur

Rohrman, Bernd 1978: Empirische Studien zur Entwicklung von Antwortskalen für die sozialwissenschaftliche Forschung.
In: Zeitschrift für Sozialpsychologie, Ausgabe 9, S. 222–245.

Handlungsfeld Reflexion und Haltung	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Weiß nicht	Nicht zutreffend
1. Unsere Angebote richten sich an unterschiedliche Zielgruppen.												
2. Wir haben in der Organisation eine gemeinsame Zielvorstellung von Inklusion.												
3. In Team- oder Abteilungssitzungen wird immer über Teilaspekte von Inklusion gesprochen.												
4. Wir treten in der Öffentlichkeit aktiv für Inklusion ein (z. B.: Kampagne, Internetseite).												
5. Inklusion ist ein wesentlicher Bestandteil des Leitbildes unserer Organisation.												
6. Alle Führungskräfte sind ebenfalls für das Thema Inklusion sensibilisiert.												
7. Wünsche für die Zusammenarbeit der Mitarbeiter/innen, Personen der Zielgruppen und der Ehrenamtlichen werden aufgenommen und umgesetzt.												
8. Die Organisation reagiert auf Teilhabebarrrieren (z. B. finanzielle Engpässe, Vereinbarkeit Familie/ Pflege & Beruf) und bietet individuelle Lösungen an.												
9. Die Atmosphäre in Teamsitzungen bzw. Gruppenrunden ist freundlich und offen, daher kann sich jede/r mit ihren/seinen Anliegen einbringen.												
10. Uns ist bewusst, dass jeder Mensch vielfältig ist.												
11. Uns ist bewusst, dass jeder Mensch Anspruch auf gleichberechtigte Teilhabe hat.												
12. In unserer Organisation fühlen sich alle gleichermaßen willkommen und respektiert.												
13. Die Organisation ist offen für die Unterschiedlichkeit der Beteiligten.												
Gesamtpunktzahl des Handlungsfelds												

Handlungsfeld Ressourcen- und Bedarfsorientierung	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Weiß nicht	Nicht zutreffend
14. Die Erfahrungen unserer Mitarbeitenden nehmen wir in unsere Arbeit auf.												
15. Wir berücksichtigen und wertschätzen die Erfahrungen der Zielgruppe.												
16. Die Stärken und Ressourcen von Personen stehen im Vordergrund (nicht die Defizite).												
17. Es gibt mindestens jährliche Befragungen der Zielgruppen zum Thema Zufriedenheit mit den Angeboten und Organisationsstrukturen.												
18. Es gibt jährliche Befragungen der Mitarbeitenden zur Zufriedenheit mit den Angeboten und Strukturen.												
19. Neue Angebote werden von Anfang an in Zusammenarbeit mit der Zielgruppe entwickelt.												
20. Unsere Angebote sind offen für unterschiedliche Zielgruppen.												
21. Die Arbeit oder Angebote werden so gestaltet, dass die Stärken der Beteiligten entfaltet werden können.												
22. Die Organisation ermutigt Mitarbeitende bzw. Zielgruppen, Neues auszuprobieren.												
23. Fortbildungsbedarfe werden regelmäßig abgefragt und entsprechend umgesetzt.												
24. Es besteht die Möglichkeit der gemeinsamen Schwerpunktsetzung im Arbeitsfeld oder Arbeitsaufteilung.												
Gesamtpunktzahl des Handlungsfelds												

Kultur

Struktur

Handlungspraxis

Handlungsfeld Partizipation	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Weiß nicht	Nicht zutreffend
25. Die Anzahl von Teamsitzungen bzw. Dienstbesprechungen bzw. Gruppenrunden entspricht dem Kommunikationsbedarf aller Beteiligten.												
26. Unabhängig vom Status einer Person wird jeder Redebeitrag aufgenommen und besprochen.												
27. Die Ergebnisse der Befragungen von Mitarbeitenden und Nutzerinnen und Nutzern werden in die Prozessplanung und Zielvereinbarung aufgenommen.												
28. Ideen, Anmerkungen und Verbesserungshinweise werden regelmäßig und zeitnah bearbeitet und die Folgen öffentlich bekannt gegeben.												
29. In Gesprächen mit den Mitarbeitenden werden die Handlungsspielräume im Rahmen der Arbeit reflektiert.												
30. Zwischen Leitung und Mitarbeitenden besteht eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.												
31. Jede Person hat die Möglichkeit, sich mit Ideen einzubringen.												
32. Verantwortungsvolle Aufgaben werden in Übereinstimmung übertragen.												
33. Ideen für neue Herangehensweisen werden im Team diskutiert und bewertet.												
34. In der Organisation gibt es feste Ansprechpartner/innen rund um Inklusion.												
35. Die Unternehmenskommunikation ist für alle zugänglich.												
36. Mitarbeitende werden über aktuelle Vorhaben und künftige Themen aller Hierarchieebenen ausreichend informiert.												
Gesamtpunktzahl des Handlungsfelds												

Kultur	Struktur	Handlungspraxis
--------	----------	-----------------

Handlungsfeld Empowerment	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Weiß nicht	Nicht zutreffend
37. Alle Mitarbeitenden bekommen ausreichend Zeit, um sich über Rechte, Pflichten und Strukturen des Betriebs zu informieren.												
38. Die Organisation unterstützt neue Mitarbeitende aktiv und diskursiv bei der Einarbeitung.												
39. Die Zielgruppen nehmen an Informationsveranstaltungen oder Fortbildungen teil, die sie in ihren Rechten und Kompetenzen stärken.												
Gesamtpunktzahl des Handlungsfelds												

Handlungsfeld Zugänglichkeit	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Weiß nicht	Nicht zutreffend
40. Es gibt ein umfangreiches Wissen über Barrieren (räumlich, technisch, baulich, sprachlich, visuell, kognitiv ...).												
41. Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen können sich ohne Hilfe im Gebäude bewegen (Türtaster, Fahrstuhl, Toiletten, Kommunikationsanlagen, Beschilderung ...).												
42. Sobald Barrieren erkannt werden, werden diese umgehend abgebaut.												
43. Wir beziehen diejenigen ein, die von Zugangsbarrieren betroffen sind, um entsprechende Änderungen umzusetzen.												
44. Die Organisation bietet Praktikumsplätze unabhängig von Qualifikationsprofil oder Beeinträchtigungen an.												
45. Wir können jederzeit auf individuelle Bedarfe eingehen, um Barrierefreiheit herzustellen (z. B. Gebärdensprachdolmetscher/innen).												
46. Unsere Angebote und Informationen werden auf vielfältige Art und Weise bekannt gemacht (Druckversion, digital, mündlich ...).												

47. Die Organisation bietet für alle Mitarbeitenden Trainings zu Perspektivübernahme, Selbstreflexion und -erfahrung an (z. B. zwei Std. im Rollstuhl, Funktion von Hörverstärkern).													
48. Zielgruppen werden aktiv angesprochen, damit sie wissen, dass Informationen und Angebote für sie gelten.													
Gesamtpunktzahl des Handlungsfelds													

Handlungsfeld Abbau von Diskriminierung	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Weiß nicht	Nicht zutreffend
49. Die Personalabteilung macht deutlich, dass Menschen mit unterschiedlichen Stärken, Fähigkeiten und Potenzialen willkommen sind.												
50. Es gibt regelmäßige Begegnungsmöglichkeiten für alle Beteiligten unserer Organisation (auch Mitarbeitende aus der Verwaltung, Klientinnen und Klienten).												
51. Es werden regelmäßig Fortbildungen für die Mitarbeitenden zum Thema „Diskriminierung erkennen und entgegentreten“ angeboten.												
52. Mitarbeitende können Gruppenprozesse vorurteilsbewusst begleiten.												
53. Mitarbeitende reagieren kompetent auf Ausgrenzungstendenzen.												
54. Es werden regelmäßig Fortbildungen für die Zielgruppe zum Thema „Diskriminierung erkennen und entgegentreten“ angeboten.												
Gesamtpunktzahl des Handlungsfelds												

Handlungsfeld Zusammenarbeit	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Weiß nicht	Nicht zutreffend
55. Mitarbeitende können bei Bedarf kollegiale Beratung in Anspruch nehmen.												
56. Die Mitarbeitenden unterstützen sich gegenseitig bei ihrer Arbeit.												

57. Es gibt kurze Wege für Ideen und Verbesserungsmöglichkeiten.													
58. Arbeitsgruppen sind immer gemischt, sodass unterschiedliches Wissen eingebracht wird.													
59. Die Organisation verfügt über Fachwissen im Umgang mit gemischten Gruppen.													
60. Querschnittsthemen werden immer fach- und teamübergreifend bearbeitet.													
61. Kolleginnen und Kollegen bringen neue Ideen und Informationen aus Fortbildungen ins Team ein.													
62. Aufgaben werden gemeinsam festgelegt und einvernehmlich verteilt.													
63. In der Organisation gibt es demokratisch gewählte Mediatorinnen und Mediatoren, die Konfliktlösungsprozesse begleiten können.													
64. Menschen, die neu in unsere Organisation kommen, bekommen Patinnen und Paten, die ihnen für alle Fragen zur Verfügung stehen.													
Gesamtpunktzahl des Handlungsfelds													

Handlungsfeld Vernetzung	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Weiß nicht	Nicht zutreffend
65. Die Organisation fördert den Aufbau und Erhalt sozialer Netzwerke der Zielgruppen.												
66. Mitarbeitende pflegen Kontakte mit anderen Organisationen.												
Gesamtpunktzahl des Handlungsfelds												

Anmerkungen:

Vielen Dank!

Kultur	Struktur	Handlungspraxis
--------	----------	-----------------

| Teil III: Interviews

Liebe Interviewende, lieber Interviewender,

dieses Interview ist Teil der Bestandserhebung Inklusion in der Organisation und wird als Einzelinterview durchgeführt. Ziel des Interviews ist eine kritische Hinterfragung der Einschätzungen der Teilnehmer/innen, die an Teil II teilgenommen haben.

Die Aussagen sind den Handlungsfeldern von Inklusion zugeordnet. Diese Handlungsfelder sollen die Bandbreite und Facetten von Inklusion widerspiegeln und dienen einer systematischen Annäherung an den Begriff Inklusion. Die Ergebnisse dieser Erhebung und damit auch ihre Einschätzung dienen dem Einstieg in das Thema Inklusion und sollen einen internen, diskursiven Prozess in der Organisation anregen.

Aufgabe der Interviewenden ist es, eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen, um möglichst aufrichtige Antworten zu erhalten. Die Interviews werden anonym ausgewertet. Eine Zuordnung der Einschätzungen zu einzelnen Personen ist daher nicht möglich. Bitte informieren Sie die Befragten darüber.

Der Ablauf des Interviews ist wie folgt:

- Die Teilnehmer/innen werden gebeten, die Aussagen Bezug nehmend auf den aktuellen Stand von Inklusion in ihrer Organisation anhand einer Skala von 1 bis 10 einzuschätzen. Die **1** steht für die Bewertung **„Stimme überhaupt nicht zu“** und die **10** für die Bewertung **„Stimme vollkommen zu“**.
- Falls Unsicherheiten bei der Einschätzung einer Aussage bestehen, wird die Frage dialogisch aufgearbeitet.
- Im Fall, dass eine Frage nicht auf die Organisation und Arbeit der interviewten Person passt, kann eine gemeinsame Umformulierung vorgenommen werden.
- Die beiden Antwortmöglichkeiten **„Weiß nicht“** und **„Nicht zutreffend“** sollten die Ausnahme sein.
- Die Interviewenden stellen ggf. Rückfragen zu den Einschätzungen der Befragten. Die Rückfragen dienen dem Verständnis der Einschätzung und nicht der Bewertung der Antwort.
- Jede Aussage sollte mit zwei bis drei begründenden Stichworten gestützt werden.

Der persönlich individuelle Fokus ist bei dieser Erhebung wichtig (unabhängig bspw. davon, ob eine befragte Person auch Mitglied der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitervertretung ist oder eine Leitungsposition in der mittleren Leitungsebene innehat). Es gibt kein „Richtig“ oder „Falsch“. Es geht bei der Erhebung um die Feststellung von Bedarfen und Sichtweisen.

Weitere Hinweise:

Die Antwortmöglichkeiten können folgendermaßen formuliert werden (vgl. Rohrman 1978):

1 – nie	Die Aussage trifft aus Sicht der/des Befragten in keinem Fall zu.
2 – kaum	Die Aussage trifft aus Sicht der/des Befragten auf kaum einen Fall zu.
3 – selten	Die Aussage trifft aus Sicht der/des Befragten auf seltene Fälle zu.
4 – gering	Die Aussage trifft aus Sicht der/des Befragten auf einige Fälle zu.
5 – mäßig	Die Aussage trifft aus Sicht der/des Befragten auf mehrere Fälle zu.
6 – mittel	Die Aussage trifft aus Sicht der/des Befragten in der Hälfte der Fälle zu.
7 – überwiegend	Die Aussage trifft aus Sicht der/des Befragten in vielen Fällen zu.
8 – oft	Die Aussage trifft aus Sicht der/des Befragten häufig zu.
9 – größtenteils	Die Aussage trifft aus Sicht der/des Befragten in fast allen Fällen zu.
10 – immer	Die Aussage trifft aus Sicht der/des Befragten in allen Fällen zu.

Der verwendete Begriff Zielgruppe ist wie folgt zu verstehen: Je nach Organisation können Zielgruppen ganz unterschiedliche Personen umfassen. Für eine Geschäftsstelle sind Zielgruppen beispielsweise andere Verbände, Gliederungen, Politiker/innen oder Ehrenamtliche. Für eine Kita sind Zielgruppen Eltern, Kinder, Angehörige oder Nachbarinnen und Nachbarn und Interessentinnen und Interessenten. Innerhalb einer Organisation können einzelne Bereiche interne Zielgruppen bedienen. Der Bereich Technik und Systemadministration hat folglich Mitarbeitende als Zielgruppe, die dort beschäftigt sind.

Der Fragebogen wurde in Kooperation mit der Evangelischen Hochschule Berlin (EHB) und weiteren Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie Expertinnen und Experten aus verschiedenen AWO-Gliederungen erstellt. Das zugrunde liegende Inklusionsverständnis basiert darauf, dass jeder Mensch gleichberechtigt am Leben teilhaben kann, Vielfalt Normalität ist und Diskriminierungen vorgebeugt und abgebaut werden. Weitere Aspekte dieses breit angelegten Verständnisses von Inklusion sind Bestandteil dieser Erhebung.

Vielen Dank!

Literatur:

Rohrmann, Bernd 1978: Empirische Studien zur Entwicklung von Antwortskalen für die sozialwissenschaftliche Forschung.
In: Zeitschrift für Sozialpsychologie, Ausgabe 9, S. 222–245.

Handlungsfeld Reflexion und Haltung	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Weiß nicht	Nicht zutreffend
1. Wir betrachten Vielfalt als Normalität.												
Begründung für die Antwort:												
2. Inklusion ist in unserer Organisation ein zentrales Thema.												
Begründung für die Antwort:												
3. Wir unterstützen Menschen in unserer Organisation in Problemlagen.												
Begründung für die Antwort:												
4. Das Ziel der Organisation ist, die Teilhabe aller Mitarbeitenden zu ermöglichen.												
Begründung für die Antwort:												
5. Wir empfangen alle Menschen freundlich.												
Begründung für die Antwort:												
6. Wir nutzen die Vielfalt der Erfahrungen und Kompetenzen für unsere Arbeit.												
Begründung für die Antwort:												

Handlungsfeld Ressourcen- und Bedarfsorientierung	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Weiß nicht	Nicht zutreffend
7. Wir haben ausreichend Zeit und Raum, um individuelle Lebensverläufe wahrzunehmen und darauf einzugehen.												
Begründung für die Antwort:												

8. Unsere Angebote orientieren sich an den Bedarfen verschiedener Zielgruppen.													
Begründung für die Antwort:													
9. Wir akzeptieren die vielfältige Ausprägung von Grundbedürfnissen (z. B. Stillen, Beten, Ruhe).													
Begründung für die Antwort:													
10. Jeder hat die Chance, sich mit Persönlichkeit und Stärke einzubringen.													
Begründung für die Antwort:													

Handlungsfeld Partizipation	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Weiß nicht	Nicht zutreffend
11. Wir beteiligen alle in unserer Organisation an der Planung von Prozessen und Zielen.												
Begründung für die Antwort:												
12. Wir fordern und unterstützen die Selbstständigkeit und Selbstbestimmung aller Beteiligten bei der Arbeit.												
Begründung für die Antwort:												
13. Wir sind offen für neue Herangehensweisen.												
Begründung für die Antwort:												
14. In unserer Organisation gibt es eine klare Festlegung, an wen ich mich mit meinen Anliegen wenden kann.												
Begründung für die Antwort:												

15. Wir gestalten auf allen Hierarchieebenen Entscheidungsprozesse transparent.													
Begründung für die Antwort:													

Handlungsfeld Empowerment	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Weiß nicht	Nicht zutreffend
16. Wir wissen, wie wir Menschen darin unterstützen, sich einzubringen, sich zu beteiligen und ihre Rechte einzufordern.												
Begründung für die Antwort:												
17. Alle Menschen in unserer Organisation kennen ihre Rechte und fordern sie ein.												
Begründung für die Antwort:												
18. Unser Grundanliegen ist, die größtmögliche Selbstständigkeit und Unabhängigkeit der Zielgruppen.												
Begründung für die Antwort:												
19. Unser Ziel ist, den Selbstwert der Zielgruppen zu stärken.												
Begründung für die Antwort:												
20. Wir stellen Raum und Zeit für den Austausch der Zielgruppen untereinander zur Verfügung.												
Begründung für die Antwort:												
21. Wir nehmen Einfluss auf politische Entscheidungsprozesse, die unsere Organisation betreffen.												
Begründung für die Antwort:												

Handlungsfeld Zugänglichkeit	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Weiß nicht	Nicht zutreffend
22. Unsere Organisation ist für alle Beteiligten zugänglich und erreichbar.												
Begründung für die Antwort:												
23. Wir achten bei Neueinstellungen auf eine Vielfalt an biografischen und fachlichen Erfahrungen im Team.												
Begründung für die Antwort:												
24. Unsere Angebote sind räumlich, ökonomisch, inhaltlich und sprachlich so geplant, dass möglichst viele Menschen der Zielgruppe daran teilnehmen können.												
Begründung für die Antwort:												
25. Wir bauen auch komplexe Zugangsbarrieren ab und gehen dabei neue Wege.												
Begründung für die Antwort:												
26. Unsere Informationen, Materialien und Formulare sind verständlich formuliert (versch. Sprachen, Leichte Sprache u. a.)												
Begründung für die Antwort:												

Handlungsfeld Abbau von Diskriminierung	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Weiß nicht	Nicht zutreffend
27. Wir bauen vorurteilsbehaftete Zuschreibungen ab (z. B. „sozial Schwache“, „die Behinderten“ u. a.)												
Begründung für die Antwort:												

28. Wir vermeiden ein „In-Gruppen-Denken“ i. S. v. „wir“ und „die anderen“.														
Begründung für die Antwort:														
29. Wir setzen uns für eine Förderung von Mitarbeitenden/Personen aus der Zielgruppe ein, unabhängig von Defiziten und Problemlagen.														
Begründung für die Antwort:														
30. Wir gehen bewusst gegen diskriminierende und ausgrenzende Praxis vor.														
Begründung für die Antwort:														
31. Wir sind sensibel für Diskriminierungsformen und bilden uns dazu weiter.														
Begründung für die Antwort:														

Handlungsfeld Zusammenarbeit	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Weiß nicht	Nicht zutreffend
32. Wir nehmen bewusst unterschiedliche Wahrnehmungen und Meinungen aller Beteiligten wahr und respektieren diese.												
Begründung für die Antwort:												
33. In unserer Organisation gibt es Formen der kollegialen Unterstützung.												
Begründung für die Antwort:												
34. Wir haben ausreichend Raum und Zeit für den fachlichen Austausch untereinander.												
Begründung für die Antwort:												

35. Wir haben einen wertschätzenden und akzeptierenden Umgang miteinander.													
Begründung für die Antwort:													
36. Die Organisation wird individuellen Ansprüchen und Bedürfnissen gerecht.													
Begründung für die Antwort:													

Handlungsfeld Vernetzung	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Weiß nicht	Nicht zutreffend
37. Unsere Organisation ist bei den Menschen und anderen Organisationen in der näheren Umgebung bekannt.												
Begründung für die Antwort:												
38. Wir machen Angebote bzw. stellen Räume für externe Akteurinnen und Akteure zur Verfügung.												
Begründung für die Antwort:												
39. Die Organisation führt einen Austausch über die eigene Organisation hinaus.												
Begründung für die Antwort:												

Handlungsfeld Rahmenbedingungen	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Weiß nicht	Nicht zutreffend
40. Wir nutzen die aktuell vorhandenen Ressourcen gut.												
Begründung für die Antwort:												

41. Wir haben Rahmenbedingungen, um Grundbedürfnisse auszuüben (z. B. Stillen, Beten, Ruhen).

Begründung für die Antwort:

42. Es gibt Fortbildungen zu Inklusion und deren Teilaspekten bei uns, und wir nehmen diese wahr.

Begründung für die Antwort:

43. Wir wissen, was Inklusion ist und wie die Rahmenbedingungen sein müssen.

Begründung für die Antwort:

44. Wir nehmen Einfluss auf inklusionsfördernde Rahmenbedingungen.

Begründung für die Antwort:

Teil IV: Fokusgruppe

Die Bestandserhebung Inklusion bietet die Möglichkeit, den Ist-Stand von Inklusion in der Organisation systematisch zu erfassen. Teil IV der Bestandserhebung ist die Fokusgruppe, eine spezielle Form der Gruppendiskussion. Mit diesem Format sollen Austausch und Diskussion angeregt werden. Es werden inhaltliche Aussagen zu einzelnen Aspekten in Bezug auf Inklusion oder die Organisation gewonnen.

Als Diskussionsgegenstand bieten sich einzelne Handlungsfelder von Inklusion oder ausgewählte Ergebnisse aus den Teilen I–III an. Das bedeutet, dass das Format Fokusgruppe entweder als Auftakt genutzt werden kann, um vier bis fünf Aussagen (Items) aus Teil II zu diskutieren, oder um sich nach der Auswertung der Bestandserhebung mit einzelnen Ergebnissen auseinanderzusetzen.

Die Diskussion der Ergebnisse ist ein weiterer Schritt zur Formulierung von bearbeitbaren Zielen im Rahmen des Inklusionsprozesses. Insbesondere Ergebnisse, die eine besonders ausgeprägte Uneinheitlichkeit in der Bewertung zeigen, oder solche, die eher niedrige Bewertungen erhalten haben, können hier nachvollziehbar diskutiert werden. Die Themen werden noch einmal gemeinsam vertieft. Alle Beteiligten bringen ihre Perspektive ein. Die Diskussion kann wiederum Handlungserfordernisse deutlich machen. Gemeinsam mit allen Beteiligten werden diese gesammelt und Handlungsempfehlungen festgelegt. Daraus kann die Steuerungsgruppe konkrete Ziele und Aktivitäten festlegen und planen.



Vertrauensvoller Austausch

Voraussetzung für die Fokusgruppe ist der wertschätzende Umgang aller Beteiligten miteinander. In der Diskussion sollte der vertrauensvolle Austausch möglich sein. Die Spielregeln wie gegenseitiges Zuhören und ausreden lassen, die Akzeptanz der unterschiedlichen Sichtweisen und der gemeinsame Wunsch, die Organisation in ihrem Inklusionsprozess zu unterstützen, sollten für die Beteiligten Konsens sein. In der Diskussion werden die Haltung der Beteiligten und die Kultur der

Organisation in besonderer Weise spür- und sichtbar. In der Diskussion gibt es kein „Richtig“ oder „Falsch“; es geht insbesondere um die Feststellung von Bedarfen und Sichtweisen.

Die Moderation

Idealerweise übernimmt die Moderation der Gruppendiskussion eine externe Person, um die Neutralität gegenüber der Gruppe bzw. der Organisation zu wahren. Diese Person hat die moderative Steuerung und gibt Spielregeln für den konstruktiven Austausch vor. Gleichzeitig hat sie die Ergebnissicherung im Blick und hält Absprachen für das weitere Vorgehen fest (Flipchart o. Ä.). Gegebenenfalls kann auch eine weitere Person mit der Dokumentation beauftragt werden.

Da die Moderation die zentralen Ergebnisse der Bestandserhebung vorstellt, muss sie fachlich in das Thema Inklusion und Organisationsentwicklung involviert sein und die Kennwerte der Bestandserhebung einschätzen können. Eine gute inhaltliche Abstimmung zwischen Inklusionsverantwortlichen und der Moderation ist unerlässlich.

Die Moderation sollte mit sozialen Dynamiken von Gruppen, sozialen Rollen in der Gruppe, Gruppenphasen und Gruppenmodellen vertraut sein. Besonders zu beachten ist das Problem der sozialen Erwünschtheit und die Gefahr der Übernahme der Meinung von Leitungskräften oder allgemeinen Normen durch die Teilnehmer/innen. Die Moderation sollte auf den gleichberechtigten Redeanteil aller Beteiligten achten und auch diejenigen miteinbeziehen, die zurückhaltender sind.

Die Moderation sollte durch verständliche und offene Fragen die Diskussion anregen können. Sie kann Widersprüche aufzeigen und die Aussagen der Teilnehmer/innen in eigenen Worten wiedergeben. Auf diese Weise können Verständnisfragen geklärt werden. Sie achtet auf den Bezug zum eigentlichen Thema und dokumentiert sichtbar per Flipchart die Ergebnisse. Gerade weil das Thema Inklusion sehr umfangreich und überfordernd wirkt, ist ein steter Bezug der Ergebnisse aus Teil II und III zum Alltag bzw. zum Arbeitsumfeld der Teilnehmer/innen wichtig. Gegenüber den Aussagen der Teilnehmer/innen sollte sich die Moderation offen und wertfrei zeigen.

Sie sollte frei sprechen können und im Vorfeld für sich einen stichpunktartigen Leitfaden für die Diskussion erstellen.

Teilnehmer/innen der Fokusgruppe

Die Teilnehmer/innen der Gruppendiskussion haben zuvor an der Bestandserhebung Teil II und ggf. Teil III mitgewirkt. Sie sollten aus unterschiedlichen Bereichen kommen, um einen multiperspektivischen Blick zu ermöglichen. In einer Geschäftsstelle können dies Kolleginnen und Kollegen aus dem Bereich Buchhaltung, Referentinnen und Referenten der Fachbereiche, Personen aus der Mitarbeiterinnen- und Mitarbeitervertretung, Leitungskräfte etc. sein. In einer Wohneinrichtung der Eingliederungshilfe sollten beispielsweise Mitarbeitende aus unterschiedlichen Gruppen und der Verwaltung sowie Kolleginnen und Kollegen aus der Leitungsebene teilnehmen. Die Zusammensetzung der Teilnehmer/

innen der Gruppendiskussion hängt somit im Einzelnen immer von der jeweiligen Organisation/Einrichtung ab. Um eine fruchtbare Diskussion zu ermöglichen, sollte die Anzahl zwischen fünf und zehn Teilnehmerinnen und Teilnehmern liegen. Die Teilnahme erfolgt auf freiwilliger Basis und sollte im Rahmen der Arbeitszeit stattfinden.

Setting der Fokusgruppe

Für die Diskussion sollte ein Zeitrahmen von zweieinhalb bis drei Stunden inklusive Pause zur Verfügung stehen. Es sollte für eine angenehme Atmosphäre (z. B. Getränke, ruhiger Raum) gesorgt werden. Der Raum sollte mit Material für die Moderation ausgestattet sein (Beamer, PC, Leinwand, Flipchart, Stifte, Karten usw.).

Je nach Ressourcen und Umsetzungsanspruch der Organisation kann die Diskussion mit dem Einverständnis aller Beteiligten aufgezeichnet werden. Dies hat zum Vorteil, dass ein Nachhören sowie die systematische inhaltliche Auswertung möglich sind. Dieses Verfahren ist sehr (zeit-)aufwendig, da die Aufnahmen zunächst transkribiert werden müssen. Die Auswertung erfordert besondere Fachexpertise zur Erstellung einer Auswertungsmatrix und zur Umsetzung einer nachvollziehbaren methodischen Handlungsweise. Im Rahmen des Modellprojekts hat sich die Gruppendiskussion daher in Verbindung mit einer zeitgleichen Dokumentation wesentlicher Diskussionsergebnisse bzw. von Handlungserfordernissen als am besten umsetzbar herausgestellt.

Leitfaden für den Ablauf der Fokusgruppe

Im Rahmen des Modellprojekts Inklusion als Handlungsmaxime der OE wurde eine Vielzahl von Gruppendiskussionen durchgeführt und wissenschaftlich begleitet. Dabei wurden unterschiedliche Inhalte und Verfahren getestet. Auf der folgenden Seite findet sich eine Zusammenfassung im Sinne „guter Praxis“ als Leitfaden für die Fokusgruppe.

Der Leitfaden dient als Orientierung für den möglichen Ablauf der Diskussion und hat sich in der Praxis bewährt. Er ist für die Moderation zur Vorbereitung bzw. zur Durchführung der Fokusgruppe gedacht. Es werden die Phasen der Gruppendiskussion dargestellt, wobei die Übergänge möglichst fließend und natürlich gestaltet werden sollen. Das Ziel der Diskussion ist es, den Fokus zu schärfen, an welchen Stellen es in der Organisation Veränderungsbedarf gibt.

Literatur

- Kühn, Thomas/Koschel, Kay-Volker 2011: Gruppendiskussionen. Ein Praxis-Handbuch. VS Verlag.
- Petersen, Thomas 2014: Der Fragebogen in der Sozialforschung. UVK Verlagsgesellschaft.
- Raab-Steiner, Elisabeth/Benesch, Michael 2012: Der Fragebogen. Von der Forschungsidee zur SPSS-Auswertung. facultas. wuv Universitätsverlag.
- Taddicken, Monika 2009: Die Bedeutung von Methodeneffekten der Online-Befragung: Zusammenhänge zwischen computervermittelter Kommunikation und erreichbarer Datengüte. In: Jakob, Nikolaus/Schoen, Harald/Zerback, Thomas (Hrsg.): Sozialforschung im Internet. Methodologie und Praxis der Online-Befragung. VS Verlag.

Leitfaden Fokusgruppe

Phase/Thema	Gesprächsinhalt und Fragen
Begrüßung und Einführung (ca. 5 Min.)	<ul style="list-style-type: none"> • Vorstellung (Name, Funktion) • Dank für die Teilnahme an der Bestandserhebung • Ziel und Zweck der Bestandserhebung • Ziel der Gruppendiskussion • Freiwilligkeit der Teilnahme an der Gruppendiskussion betonen
Informationen zum Ablauf der Gruppendiskussion + Gesprächsregeln (ca. 10 Min.)	<ul style="list-style-type: none"> • Geplanten (Zeit-)Ablauf inkl. Pause darstellen (Flipchart) • Gesprächsregeln: <ul style="list-style-type: none"> • Gegenseitiger Respekt und Wertschätzung der Meinungen als Voraussetzung der Diskussion • Die persönlichen Sichtweisen sind wichtig. • Hinweis: Es geht nicht um Anpassung oder um Mehr- oder Minderheitenbildung in der Gruppe; es geht nicht um die Abfrage von Wissen; es gibt kein „Richtig“ oder „Falsch“. ⇒ Das Ziel ist eine offene Diskussion zu den dargestellten Aussagen bzw. Ergebnissen der Bestandserhebung.
Vorstellungsrunde (ca. 10 Min.)	Je nachdem, ob sich die Teilnehmer/innen bereits kennen, sollte hier eine kurze Vorstellungsrunde (Name, Arbeitsbereich, Inklusionsbezug ...) eingeplant werden.
Darstellung markanter Ergebnisse aus der Bestandserhebung Teil II und III (ca. 30 Min.)	<p>Die Auswahl der dargestellten Ergebnisse hat im Vorfeld die Steuerungsgruppe bzw. die beauftragte Arbeitsgruppe für Inklusion vorgenommen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Handout für die Teilnehmer/innen ausgeben mit den Ergebnissen Teil II • Erläuterungen zu den Kennwerten • Darstellung der ausgewählten Ergebnisse und zitieren einzelner qualitativer Aussagen dazu (aus Teil III)
Gegebenenfalls vor Ergebnispräsentation: Abstimmung zur Diskussion	<p>Gemeinsam mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern entscheiden,</p> <ul style="list-style-type: none"> • ob sie sofort in eine gemeinsame Diskussion zu einzelnen dargestellten Ergebnissen einsteigen wollen • oder ob zunächst alle markanten Ergebnisse vorgestellt werden sollen, um sie anschließend zu diskutieren.
Erste Diskussionsrunde einzelner Ergebnisse durch die Teilnehmer/innen (ca. 40 Min.)	<ul style="list-style-type: none"> • Abstimmung, mit welchem Handlungsfeld und den darin enthaltenen markanten Ergebnissen die Diskussion beginnen soll (Handzeichenabfrage) • Teilnehmer/innen auffordern, ihre Perspektive zu äußern: Wie könnte es zu dieser Einschätzung gekommen sein? Was könnte diese Aussage noch umfassen oder beinhalten? Wie erklären sie die Uneinheitlichkeit in der Bewertung? Warum klappt etwas besonders gut? Ist das übertragbar auf andere Bereiche? Was folgt daraus? • Nachhaken an Knackpunkten • Wechselseitige Interaktion der TN befördern • Darauf achten, dass zunächst einmal offen diskutiert wird, ohne sofort mögliche Handlungsfolgen auszuschließen („Dafür ist eh kein Geld da.“). • Dokumentation zentraler Aussagen der Teilnehmer/innen • Dokumentation erster Handlungsempfehlungen

Pause (ca. 15 Min.)	
Zweite Diskussionsrunde einzelner Ergebnisse durch die Teilnehmer/innen (ca. 40 Min.)	<ul style="list-style-type: none"> • (wie unter 1. Diskussionsrunde beschrieben)
Zusammenfassung (ca. 20 Min.)	<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenfassen der zentralen Aussagen der Diskussion • Verständnisfragen der Teilnehmer/innen zulassen • Markieren der ersten Handlungsempfehlungen • Festlegung von Verantwortlichkeiten und Zeiten • Fragen, ob noch Themen unbehandelt geblieben sind oder was noch wichtig ist <p>Ziel: Einen stimmigen, runden Gesamteindruck entstehen lassen</p>
Abschluss (ca. 5 Min.)	<ul style="list-style-type: none"> • Dank an alle Teilnehmer/innen für die Diskussion • Verabschiedung
Ergebnissicherung (2–3 Tage nach der Veranstaltung)	<p>Im Nachgang zu der Veranstaltung sollten alle Teilnehmer/innen sowie die AG Inklusion bzw. die Steuerungsgruppe eine schriftliche Ergebnissicherung der Diskussion erhalten. Diese ist die Grundlage für die weitere Ziel- und Maßnahmenplanung in der Organisation.</p>



Auswertung Bestandserhebung Teil II

I Anleitung zur Dateneingabe und Auswertung

Um aus den Erhebungsbögen der Bestandserhebung Teil II *Bewertung Ist-Stand Inklusion* Kennwerte zu ermitteln, wurde ein Auswertungstool in Form einer Excel-Datei erstellt. Auf der beiliegenden CD ist das Excel-Tool als Vorlage abgespeichert. Auf den folgenden Seiten wird der Umgang mit der Datei bzw. die Dateneingabe in kleinen Schritten erläutert. Auf diese Weise können alle Nutzer/innen der Bestandserhebung eigenständig die Daten erfassen und unverzüglich Kennwerte zu den Items bzw. Handlungsfeldern erhalten.

I Überblick über die Registerkarten

Öffnen Sie das Programm Excel durch Doppelklick auf das Excel-Symbol auf dem Desktop – falls vorhanden – oder durch Klick auf „Start – Alle Programme – Microsoft Office – Microsoft Excel“.

Öffnen Sie die Datei „Bestandserhebung Inklusion – Auswertung“ durch Klick auf „Datei – Öffnen“.

In der geöffneten Excel-Datei finden Sie im unteren Bereich die Registerkarten. Durch einen Klick auf die jeweiligen Registernamen können Sie unterschiedliche Tabellen ansehen.

1403 Kita Sonnenstern	B 2					
1404 Kita Namenlos	B 2					
1405 Beispielkita 5	B 2					

cd9
 Einrichtungscodes Darstellung Mittelwerte ALLE Bereiche Auswertung ALLE Einrichtungsteilnahme B1 Eingabe FB B1 Auswertung B1 Einrichtungsteilnahme B2 Eingabe FB

Die Register sind in zwei Kategorien eingeteilt

Registerkarten zur Eingabe von Daten:

Hier müssen Daten aus den ausgefüllten Fragebögen aktiv eingegeben werden.

1. Register *Einrichtungscodes*: Hier werden die Einrichtungsnamen und die entsprechenden Einrichtungscodes eingegeben.
2. Register *(B1–B6) Eingabe FB*: Hier werden die Antworten aus den Fragebögen der Fachbereiche und Einrichtungen eingegeben.

Es gibt Register (*Eingabe FB*) für bis zu sechs Bereiche (B1–B6), die jeweils für eine Zuordnung genutzt werden (z. B. Bereich Altenhilfe, Bereich Kita, Bereich WfbM usw.).

Bitte stimmen Sie sich mit Ihrer Bereichsleitung ab und entscheiden Sie gemeinsam, zu welchem Bereich die Daten Ihrer Einrichtung zugeordnet werden.

Registerkarten zur Ausgabe/Auswertung von Daten:

In dieser Kategorie finden Sie Darstellungsmöglichkeiten nach der Dateneingabe aus den Fragebögen.

3. Register *Darstellung Mittelwerte*: Nach der Eingabe von Daten erhalten Sie hier vergleichende Mittelwertdarstellungen von Bereichen und Einrichtungen. Sie können hier gezielt einzelne Bereiche oder Einrichtungen auswählen und vergleichen.
4. Register *ALLE Bereich Auswertung*: Hier finden Sie statistische Ergebnisse für einzelne Fragestellungen, die sich aus den eingegebenen Daten aller Bereiche ergeben (z. B. Anzahl eingegebener Fragebögen, Mittelwerte, Varianzen usw.).
5. Unter *ALLE Einrichtungsteilnahme* erhalten Sie einen Überblick über alle Einrichtungen, die bisher bereichsübergreifend eingetragen wurden.
6. Im Register *(B1-B6) Auswertung* erhalten Sie statistische Daten der aktuellen Eingaben des jeweiligen Bereichs (z. B. Bereich Kita oder Bereich WfbM).
7. Unter *(B1-B6) Einrichtungsteilnahme* erhalten Sie einen Überblick über alle Einrichtungen, von denen bisher Daten erfasst wurden.

| Eingabe von Einrichtungsnamen



Damit die Excel-Eingabe/-Auswertung richtig funktioniert, achten Sie bitte unbedingt auf die Reihenfolge der folgenden Schritte.

Bevor Sie mit der Dateneingabe beginnen, müssen Sie die Namen der Einrichtungen angeben, von denen Sie Fragebögen eingeben möchten. Klicken Sie auf die Registerkarte *Einrichtungscodes*.

Es sind bereits Zahlencodes angegeben. Diese *Codes* können Sie von der Vorgabe übernehmen oder einen individuellen *Code* wählen. Dieser kann 1 bis maximal 5 Zeichen haben.

Liste der Einrichtungen			
Bitte tragen Sie den entsprechenden Einrichtungsnamen ein.			
Verwenden Sie in der Eingabetabelle nur den EinrichtungsCODE.			
CODE	Einrichtungsnamen	Maximaler Rücklauf (Anzahl) pro Einrichtung	Bemerkung
1201	Wohnen Garmisch	4	B 1
1202	Wohnen am Bach	5	B 1
1203	Beispieleinrichtung 3	13	B 1
1401	Kita Kabelsalat	3	B 2
1402	Kita Grüne Aue	6	B 2
1403	Kita Sonnenstern	3	B 2
1404	Kita Namenlos	4	B 2
1405	Beispielkita 5	10	B 2

cd9

Einrichtungscodes Darstellung Mittelwerte ALLE Bereiche Auswertung ALLE Einrichtungsteilnahme B1 Eingabe FB

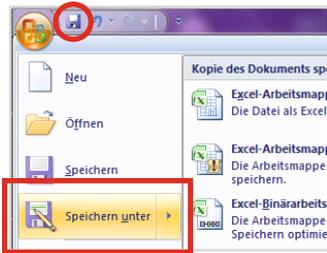
Anzahl herausgegebener Fragebögen

Platz für Bemerkungen

Einrichtungsnamen eintragen

Bitte tragen Sie bei *Maximaler Rücklauf (Anzahl) pro Einrichtung* die Anzahl der an die Teilnehmer/innen ausgegebenen Fragebögen ein. Dies ist später für die Berechnung der Rücklaufquote notwendig.

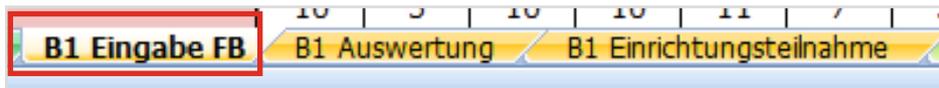
Unter Bemerkungen haben Sie die Möglichkeit, eine individuelle Anmerkung einzugeben (z. B. „Fragen wurden jeweils im Team beantwortet“ oder „3 Fragebögen folgen noch“ usw.).



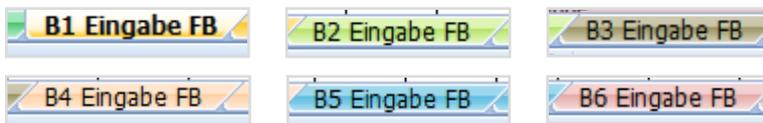
Bitte speichern Sie die Datei zwischendurch ab. Nutzen Sie dafür einen neuen/eigenen Dateinamen, damit die Ausgangsdatei als Vorlage für weitere Auswertungen erhalten bleibt.

Eingabe von Fragebögen

Die Dateneingabe erfolgt in der Registerkarte des jeweiligen Bereichs.



Anhand der farblichen Unterscheidung können Sie die Bereiche leichter zuordnen.



SCHRITT 1: In der Registerkarte „B... Eingabe FB“ geben Sie zunächst den Einrichtungscode in der Zeile für Einrichtungscode ein.

Legende:							
1-10 - entsprechen den Fragebogeneintragen							
weiß nicht = eine 11 eintragen							
nicht zutreffend = eine 12 eintragen							
Bei roter Markierung im Eingabefeld besteht eine Fehleingabe.							
BEREICH 1		FB1	FB2	FB3	FB4	FB5	FB6
Einrichtungscode:		1201	1201	1201	1202	1202	1202
Handlungsfeld Reflexion/ Haltung							
1. Unsere Angebote richten sich an unterschiedliche Zielgruppen.	10	6	8	3	8	8	
2. Wir haben in der Einrichtung eine gemeinsame Zielvorstellung von Inklusion.	10		7		5	6	
3. In Team- oder Abteilungssitzungen wird immer über Teilaspekte von Inklusion gesprochen.	9		5		8	4	
4. Wir treten in der Öffentlichkeit aktiv für Inklusion ein (z.B.: Kampagne, Internetseite).	12	12	8		6	12	
5. Inklusion ist ein wesentlicher Bestandteil des Leitbildes unserer Einrichtung.	10	11	10		12	8	
6. Alle Führungskräfte sind ebenfalls für das Thema Inklusion sensibilisiert.	10	4	10		12	7	
7. Wünsche für die Zusammenarbeit der Mitarbeiter/innen							

Erläuterung der Spaltenüberschriften

Bereich ...	Bereichsbezeichnung sowie Auflistung des jeweiligen Handlungsfeldes und der dazugehörigen Fragestellung
N insgesamt	Anzahl aller eingegebenen Fragebögen des Bereichs (z. B. wurden hier 16 Fragebögen aus dem Bereich eingegeben)
N je Frage mit „Weiß nicht“ und „Nicht zutreffend“	Anzahl aller gültigen Antworten auf die jeweilige Fragestellung <i>Die Fragebögen, bei denen keine Antwort auf die jeweilige Frage gegeben wurde, sind ausgeschlossen.</i>
N je Frage ohne „Weiß nicht“ und „Nicht zutreffend“	Anzahl aller gültigen Antworten auf die jeweilige Fragestellung, die mit einer Bewertung zwischen 1 bis 10 angegeben wurden
Mittelwert*	Durchschnittswert aller gültigen Antworten zwischen den Bewertungen 1 bis 10
Varianz*	Die (empirische) Varianz ist ein Maß für die Streuung von Daten in der (deskriptiven) Statistik.
SD*	Die Standardabweichung ist ein Maß für die Streubreite der Antworten rund um deren Mittelwert. Vereinfacht gesagt, beschreibt sie die durchschnittliche Entfernung aller gemessenen Abweichungen vom Durchschnitt.
Median*	Der Median ist ein Mittelwert für Verteilungen in einer Statistik. Der Median einer Auflistung von Zahlenwerten ist der Wert, der an der mittleren (zentralen) Stelle steht, wenn man die Werte der Größe nach sortiert. Zum Beispiel für die Werte 4, 1, 10, 2, 1 ist die Zahl 2 der Median, nämlich die mittlere Zahl in 1, 1, 2, 4, 10.
Range*	Zeigt den niedrigsten <u>sowie</u> den höchsten angegebenen, gültigen Wert (1–10) zu einer Frage auf.
Weiß nicht	Aufzählung der Angaben von „Weiß nicht“ sowie eine prozentuale Berechnung im Vergleich zu allen gültigen Antworten (<i>N je Frage mit „Weiß nicht“ und „Nicht zutreffend“</i>)
Nicht zutreffend	Aufzählung der Angaben von „Nicht zutreffend“ sowie eine prozentuale Berechnung im Vergleich zu allen gültigen Antworten (<i>N je Frage mit „Weiß nicht“ und „Nicht zutreffend“</i>)

* Ausführliche Erklärungen finden Sie in der Handreichung ab S. 58.

Mittelwerte des jeweiligen Handlungsfeldes

Handlungsfeld Reflexion/ Haltung												
1. Unsere Angebote richten sich an unterschiedliche Zielgruppen.	16	16	16	7,813	3,763	1,6804	8	3 - 10	0	0,0	0	0,0
2. Wir haben in der Einrichtung eine gemeinsame Zielvorstellung von Inklusion.	16	15	14	7,714	5,297	1,5754	8	2 - 10	1	6,7	0	0,0
3. In Team- oder Abteilungssitzungen wird immer über Teilaspekte von Inklusion gesprochen.	16	15	12	6,083	6,992	1,2021	6,5	2 - 9	1	6,7	2	13,3

Unterhalb des jeweiligen Handlungsfeldes sehen Sie eine Mittelwertdarstellung der **darüberliegenden** Auswertungen im Handlungsfeld.

12. In unserer Einrichtung fühlen sich alle gleichermaßen willkommen und respektiert.	16	15	15	8,467	3,124	1,7509	9	5 - 10	0	0,0	0	0,0
13. Die Einrichtung ist offen für die Unterschiedlichkeit der Beteiligten.	16	16	16	8,028	1,706	1,8873	10	7 - 10	0	0,0	0	0,0
Mittelwerte der Ergebnisse zum Vergleich	16		14,231	8,328	4,232	1,6964	8,9615	4 - 10				

Auswertung der Einrichtungsteilnahme

Für die Auswertung der Einrichtungsteilnahme gibt es Auswertungstabellen sowohl für die jeweiligen Einzelbereiche

B1 Einrichtungsteilnahme

B2 Einrichtungsteilnahme

B3 Einrichtungsteilnahme

B4 Einrichtungsteilnahme

B5 Einrichtungsteilnahme

B6 Einrichtungsteilnahme

... als auch für die Einrichtungsteilnahme bereichsübergreifend.

ALLE Einrichtungsteilnahme

Die jeweiligen Registerblätter sind zur Teilnahmeauswertung für einzelne Einrichtungen sowie den Vergleich zwischen den Einrichtungen gedacht. Eintragungen können in den Tabellen nicht vorgenommen werden. Sie können jedoch die Filterfunktion nutzen, um gezielt Einrichtungen auszuwählen.

Folgende Einrichtungen haben teilgenommen:				
BEREICH 1	Anzahl abgegebenen der Fragebögen	von N insgesamt	Maximaler Rücklauf (Anzahl) pro Einrichtung	tatsächlicher Rücklauf (Quote) pro Einrichtung
Wohnen Garmisch	3	18,75 %	4	75,00 %
Wohnen am Bach	3	18,75 %	5	60,00 %
Beispieleinrichtung 3	10	62,50 %	13	76,92 %
	0	0,00 %		
	0	0,00 %		
	0	0,00 %		
	0	0,00 %		
	0	0,00 %		

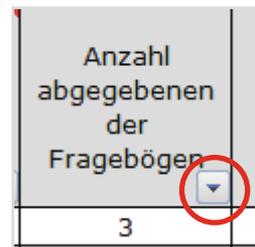
Erläuterung der Spaltenüberschriften

Bereich ...	Bereichsbezeichnung sowie Auflistung der Einrichtungen
Anzahl der abgegebenen Fragebögen	Anzahl aller in die Dateneingabe eingetragenen Fragebögen des Bereichs
von N insgesamt	Prozentuale Rücklaufquote in Bezug auf den gesamten Bereich
Maximaler Rücklauf (Anzahl) pro Einrichtung	Dieser Wert wird aus dem Registerblatt <i>Einrichtungscodes</i> aus der Spalte <i>Maximaler Rücklauf (Anzahl) pro Einrichtung</i> übernommen und soll die an die Umfrageteilnehmer/innen herausgegebene Fragebogenanzahl abbilden (nicht den Rücklauf).
Tatsächlicher Rücklauf (Quote) pro Einrichtung	Prozentuale Rücklaufquote in Bezug auf die einzelne Einrichtung

Anwendung der Filterfunktion

Für die Filterfunktion nutzen Sie bitte die kleinen Dreiecke.

Es ist sinnvoll, die Filter zu nutzen, um leere oder nicht benötigte Zeilen aus der Tabelle auszublenden.



Anzahl abgegebenen der Fragebögen	
3	

Mit einem Klick auf das Dreieck öffnet sich ein kleines Menü mit einem Zahlenfilter.

Wenn Sie in der Spalte *Anzahl der abgegebenen Fragebögen* den Haken bei „0“ entfernen und mit OK bestätigen, werden alle ungenutzten Zeilen entfernt und nur noch die Einrichtungen aufgelistet, die auch in den Auswertungsbereich fallen.

Folgende Einrichtungen haben teilgenommen:

BEREICH 1	Anzahl abgegebenen der Fragebögen	von N insgesamt	Maximaler Rücklauf (Anzahl) pro Einrichtung	tatsächlicher Rücklauf (Quote) pro Einrichtung
Wohnen Garmisch	Nach Größe sortieren (aufsteigend)	18,75 %	4	75,00 %
Wohnen am Bach	Nach Größe sortieren (absteigend)	18,75 %	5	60,00 %
Beispieleinrichtung	Nach Farbe sortieren	62,50 %	13	76,92 %

1.

2.

Ebenso können Sie über die Filterfunktion in der Spalte der Einrichtungsnamen auch einzelne Einrichtungen ab- bzw. auswählen.

BEREICH 1	Anzahl abgegeben der Fragebögen
Wohnen Garmisch	3
Wohnen am Bach	3
Beispieleinrichtung	10

Filterfunktion:

- (Alles auswählen)
- Beispieleinrichtung 3
- Wohnen am Bach
- Wohnen Garmisch

OK Abbrechen



Bitte beachten Sie, dass Excel die Filter nicht automatisch aktualisiert! Falls in dem Bereich *Neueingaben von Fragebögen* neue Einrichtungsnamen hinzukommen, müssen Sie – um alle neuen Ergebnisse sicher zu erhalten – den Filter erneut setzen. Dafür wählen Sie in der Filterfunktion zunächst *(Alles auswählen)* aus, bestätigen dies mit OK und führen anschließend die Filterung erneut – wie oben beschrieben – durch.

Auswertungsblatt Darstellung Mittelwerte

In der Registerkarte Darstellung Mittelwerte haben Sie die Möglichkeit, gezielt einzelne Einrichtungen und Bereiche auszuwählen und deren Ergebnisse in den jeweiligen Handlungsfeldern zu vergleichen.

Darstellung Mittelwerte

Ohne Nutzung der Filterfunktion erhalten Sie einen allgemeinen Überblick über alle Bereiche und Einrichtungen.

Handlungsfelder - Mittelwerte										
Hd. Nr. <i>nur zur Sortieren</i>	Bereichsangabe	Bemerkung	Reflexion / Haltung	Ressourcen- und Bedarfsorientierung	Partizipation	Empowermen	Zugänglichkeit	Abbau von Diskriminierung	Zusammenarbeit	Vernetzung
1	Gesamtverband	alle 6 Bereiche	7,81	8,10	7,97	6,72	5,66	7,15	7,53	8,39
2	Bereich 1	Wohnen	8,33	8,26	8,45	7,33	7,79	6,85	7,36	8,15
3	Bereich 2	Kita	8,14	8,67	8,48	6,88	5,48	7,29	8,08	8,72
4	Bereich 3	Schule	7,77	7,99	7,71	5,88	6,03	6,92	7,23	8,57
5	Bereich 4	WfbM	7,51	8,08	7,62	6,39	4,43	7,70	7,76	8,42
6	Bereich 5	Beratung	8,51	8,74	8,78	6,75	4,31	8,54	8,75	9,25
7	Bereich 6	Sonstige	6,57	6,56	6,90	7,30	4,12	5,55	6,21	7,38

Hd. Nr. <i>nur zur Sortieren</i>	BITTE FILTERN Einrichtungscod	BITTE FILTERN Einrichtungsname	Reflexion / Haltung	Ressourcen- und Bedarfsorientierung	Partizipation	Empowermen	Zugänglichkeit	Abbau von Diskriminierung	Zusammenarbeit	Vernetzung
1	1201	Wohnen Garmisch	8,05	7,39	8,04	9,17	6,69	6,83	6,77	6,25
2	1202	Wohnen am Bach	7,78	7,87	8,24	6,06	7,72	7,38	7,38	8,67
3	1203	Beispieleinrichtung 3	8,68	8,69	8,85	7,92	8,95	8,22	7,79	8,60
4	1401	Kita Kabelsalat	8,79	9,21	9,15	7,44	5,80	7,05	9,24	9,50
5	1402	Kita Grüne Aue	8,48	8,63	8,22	7,67	5,10	8,58	8,12	8,00
6	1403	Kita Sonnenstern	9,00	10,00	7,36	6,50	2,43	6,17	8,20	8,00
7	1404	Kita Namenlos	8,16	8,65	9,04	7,89	7,81	8,68	8,65	9,17
8	1405	Beispielkita 5	7,75	8,19	8,45	6,63	5,84	6,57	8,18	9,13



Bei Nutzung der Filterfunktion über die kleinen Dreiecke haben Sie die Möglichkeit, einzelne Bereiche (Tabelle oben) und/oder Einrichtungen (Tabelle unten) auszuwählen.

Nutzen Sie dafür in der oberen Tabelle der Bereiche den Filter der Spalte *Bereichsangabe* und in der Tabelle der Einrichtungen (unten) den Filter bei *Einrichtungsname* oder *Einrichtungscod*.

Erläuterung der statistischen Kennwerte

Durch die Auswertung der Erhebung Teil II mithilfe des Excel-Tools erhalten Organisationen zahlenmäßige Ergebnisse. Diese Zahlen sind als Hinweise zu verstehen, in welchen Bereichen beispielsweise ein besonders großer Handlungs- bzw. Veränderungsbedarf besteht bzw. an welchen Stellen die Organisation mit dem Fokus Inklusion bereits gut aufgestellt ist. Zum besseren Verständnis der ermittelten Kennwerte dient diese Handreichung. Hier werden zunächst die statistischen Kennwerte aus der Bestandserhebung Teil II erläutert:

- Mittelwert
- Median
- Varianz
- Standardabweichung
- Range

Die *Interpretationshilfe* in diesem Handbuch bietet ergänzend dazu konkrete Vorschläge, um Zahlen und Aussagen zu bewerten, miteinander in Beziehung zu setzen und daraus Erkenntnisse abzuleiten.

Die angegebenen Kennwerte Mittelwert, Median, Varianz und Standardabweichung werden in der Statistik allgemein als *Lagemaße* betitelt. Sie geben Aufschluss darüber, wie angegebene Werte auf einer Skala verteilt sind und sich zueinander verhalten. Das bedeutet, sobald Personen auf Aussagen oder Fragen auf einer Zahlenskala antworten, können die Antworten aller Personen zu einer bestimmten Aussage oder Frage zusammengefasst und zueinander in Beziehung gesetzt werden.

| Der Mittelwert

Das bekannteste Lagemaß ist der Mittelwert (abgekürzt: M). Er berechnet sich, indem alle Bewertungen zusammengezählt werden und durch die Anzahl der Befragten geteilt wird. Der Mittelwert gibt dementsprechend den Durchschnitt wieder.

$$\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i \quad \text{Formel zur Berechnung des Mittelwerts}$$



Dieser Wert hat viele Vorteile: Man erfährt zum Beispiel sehr schnell, wie im Mittel eine Frage beantwortet wurde. Der Mittelwert birgt jedoch (besonders sobald wenige Personen befragt werden) die Gefahr, dass das Meinungsbild verzerrt wiedergegeben wird. Bei der Befragung einer kleinen Anzahl von Personen ist es daher empfehlenswert, statt des Mittelwerts den Median zu berechnen.

| Der Median

Der Median (abgekürzt: *Med*) gibt den Wert an, der die befragte Gruppe haargenau in zwei Hälften teilt. Es liegen genau 50 % der Befragten unter und 50 % der Befragten über dem Median.

$$\bar{x}_{med} = x_{(\frac{n+1}{2})} \quad \text{Formel zur Berechnung des Medians}$$

Dazu ein Beispiel:

Sechs Personen werden nach ihrer Zufriedenheit mit ihrem Arbeitgeber gefragt. Auf einer Skala von 1 (überhaupt nicht zufrieden) bis 10 (höchst zufrieden) bewerten sie die Zufriedenheit.

Hier sind die Ergebnisse:

Person A	Person B	Person C	Person D	Person E	Person F
3	2	1	10	10	1

1. Berechnung des Mittelwerts:

Summieren aller Werte:

$$3 + 2 + 1 + 10 + 10 + 1 = 26$$

Dividieren durch die Anzahl der Befragten:

$$26/6 = 4,3$$

Im Mittel haben die Personen einen Zufriedenheitswert von 4,3 angegeben.

Nun wird mit den gleichen Werten der Median berechnet:

2. Berechnung des Medians:

Alle Werte werden der Größe nach aufgeschrieben:

$$1 \quad 1 \quad 2 \quad 3 \quad 10 \quad 10$$

Nun wird die Anzahl der Befragten (= 6) + 1 gerechnet und durch 2 geteilt.

$$(6+1)/2 = 3,5$$

Das bedeutet, der Median liegt genau zwischen dem 3. und dem 4. Wert, hier also zwischen den Werten 2 und 3. Der Median lautet also: 2,5.

Im Vergleich der Ergebnisse des Mittelwerts (4,3) und des Medians (2,5) wird der Unterschied dieser beiden Lagemaße klar. Durch die zwei Personen, die eine sehr viel höhere Zufriedenheit haben als die vier anderen, wird der Mittelwert gehoben. In diesem Falle spricht man von einer Verzerrung nach oben. Im Gegensatz dazu zeigt der Median an, bei welchem Wert genau sich die Gruppe in zwei Hälften teilt. Daher bietet sich bei kleineren Stichproben die Berechnung des Medians anstatt des Mittelwerts an, um Verzerrungen zu vermeiden.



In unserem Beispiel würde dieser Unterschied im Ergebnis entsprechend verschieden interpretiert werden. Der Mittelwert würde eine mittlere Zufriedenheit widerspiegeln, der Median hingegen eher eine geringere Zufriedenheit.

| Die Varianz

Ein weiteres Lagemaß ist die Varianz (abgekürzt: *Var*). Das Wort Varianz bedeutet Streuung, es wird also die Streuung der Antworten betrachtet. Die Streuung wird berechnet, indem der Mittelwert aller Antworten berechnet wird. Dann wird jede einzelne Antwort wiederum vom Mittelwert abgezogen. Damit sich positive und negative Werte nicht gegenseitig ausgleichen, wird das Ergebnis quadriert. Durch das Quadrieren werden alle Werte positiv. Nun werden die quadrierten Werte jeder Person zusammengerechnet und durch die Gesamtanzahl der Befragten geteilt.

$$s^2 = \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2 \quad \text{Formel zur Berechnung der Varianz}$$

Mögliche Ergebnisse für eine Skala von 1–10:

1. „Kleiner“ Wert

Eine „kleine“ Varianz (z. B. von 0,8) bedeutet, dass die einzelnen Antworten kaum vom Mittelwert abweichen. Alle befragten Personen sind also relativ „einer Meinung“.

2. „Mittlerer“ Wert

Eine der Skala entsprechende „mittlere“ Varianz (z. B. von 5,3) bedeutet, dass die Werte etwas mehr um den Mittelwert herum verstreut sind. Die Befragten sind nicht ganz „einer Meinung“.

3. „Hoher“ Wert



Hat die Varianz beispielsweise einen Wert von 15,8, dann ist dieser Wert höher als die Skala (1–10) selbst. Das kann dann passieren, wenn die befragten Personen zum Beispiel entweder 1 oder 10, also die Extrema angegeben haben. Dadurch gibt es hohe Abweichungen vom Mittelwert. Durch das Quadrieren der Werte kann daher ein Wert zustande kommen, der höher als die Skala selbst ist.

| Die Standardabweichung

Da die Varianz selbst schlecht interpretierbar ist, weil die ursprüngliche Maßeinheit aufgehoben wurde, kann die Quadrierung wieder aufgesetzt werden (durch Wurzel ziehen). Der Wert, der dadurch entsteht, ist ein weiteres Lagemaß, die Standardabweichung.

$$s = \sqrt{s^2} = \sqrt{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}$$

Formel zur Berechnung der Standardabweichung

Die Standardabweichung (abgekürzt: *Sd*) gibt „reale“ Werte entsprechend der Skala an und viel mehr Aufschluss über die Verteilung der Werte. Die Standardabweichung zeigt an, wie weit die Werte im Durchschnitt um den Mittelwert herum verteilt sind.

Je höher die Varianz ist, desto höher ist auch die Standardabweichung. Das bedeutet, je unterschiedlicher die Aussagen von befragten Personen sind, desto mehr weichen die Aussagen im Mittel voneinander ab.



| Der Range

Als letztes Lagemaß wird hier der Range (abgekürzt: *r*) angegeben. Der Range ist die Spannweite der Antworten, also der kleinste und der größte Wert. Im obigen Beispiel ist der kleinste Wert eine 1 und der größte eine 10. Demnach ist der Range 1–10.

| Antworttendenzen

Anhand der beschriebenen Lagemaße können in der Statistik die Antworten von Befragten zusammengefasst und zueinander in Beziehung gestellt werden. Dabei geht es in erster Linie darum, die Befragten als Gruppe darzustellen und zu untersuchen, wie die Gruppenmitglieder zu einer Frage untereinander positioniert sind.

Allgemein ist zu raten, unabhängig von der Gruppe als Ganzes, die einzelnen Fragebögen zusätzlich zu prüfen. Denn durch diese Lagemaße sind weitere Verzerrungen nicht zu erkennen. Ein wichtiges Prüfkriterium sind zum Beispiel Antworttendenzen. Das sind wiederkehrende Antwortmuster, die auf eine nicht sachgerechte Bearbeitung von Fragebögen hinweisen.



Antwortmuster können sein:

1. Fortlaufendes Ankreuzen vom selben Wert
Zum Beispiel: Die gesamten Fragen auf einem Bogen werden mit dem Wert 10 beantwortet.
2. Muster
Zum Beispiel: Zickzackmuster oder immer bei zwei Fragen hintereinander denselben Wert ankreuzen.
3. Systematisches Auslassen von Fragen
Zum Beispiel: Jede dritte Frage wird ausgelassen.

Bei Fragebögen, die solche Antwortmuster aufweisen, ist zu hinterfragen, wie diese zustande gekommen sein können. Wie zum Beispiel:

1. „Reale Konsistenz“: Antwortmuster sind plausibel („Alles ist toll.“).
2. Fehlende Konzentration: Müdigkeit etc.
3. Fehlende Motivation: Die/der Teilnehmer/in hat keinen Sinn in der Befragung erkannt bzw. kein Interesse, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen.
4. Überforderung: Die Fragen sind zu schwierig.
5. Unterforderung: Die Fragen sind zu einfach.
6. Reaktanz: Der Fragebogen ruft Widerstände bei den Befragten hervor.

Solch eine Prüfung kann mit eigenen Augen erfolgen. Das Zustandekommen der Muster ist je nach der Situation der Befragung und der befragten Personen an sich interpretierbar. Bestenfalls werden weitere Informationen erhoben, die die Interpretation solcher Muster unterstützen.

Interpretation der Kennwerte

Die Bestandserhebung liefert eine Vielzahl von Informationen zum Thema Inklusion in der Organisation. Diese Interpretationshilfe dient als erste Hilfestellung zur Interpretation der unterschiedlichen Zahlenwerte und bildet demnach keine abschließende Analyse und Interpretation. Die Hinweise für die Interpretation beziehen sich schwerpunktmäßig auf die Kennwerte des Teils II. In der Statistikerläuterung wurden die Kennwerte im Einzelnen beschrieben.

Im Folgenden geht es um das inhaltliche Verständnis einzelner bzw. mehrerer Aussagen, die zusammen betrachtet werden können. Es geht darum, Schlussfolgerungen aus den Zahlenwerten zu ziehen und diese weiter in gezielte Maßnahmen umzusetzen. Die Ergebnisse liefern, sozusagen schwarz auf weiß, Anhaltspunkte bzw. einen Anlass für einen fundierten Inklusionsprozess in der Organisation.

| Betrachtung einzelner Aussagen

Hoher Range:

Aussagen mit einem hohen Range (z. B. 2–8 oder 1–9) zeigen eine geringe Übereinstimmung der Befragten. Es gibt also sehr differenzierte Meinungen oder Perspektiven zu diesen Aussagen. Im Rahmen der Fokusgruppe sollten die Gründe für die unterschiedlichen Sichtweisen nochmals erfragt werden.

Hoher Median:

Ein hoher Median gibt an, dass die meisten der Befragten die Aussage mit großer Zustimmung bejahen. Hier könnte man ansetzen, um zu erfahren, warum es gut läuft bzw. was dafür bereits getan wird. Andere Organisationsbereiche können ggf. von den guten Handlungsansätzen profitieren bzw. diese übernehmen.

Hohe Varianz:

Je höher die Varianz ist, desto höher ist auch die Standardabweichung. Je unterschiedlicher die Aussagen von den Befragten sind, desto mehr weichen die Aussagen im Mittel voneinander ab. Qualitative Aussagen aus den Interviews oder der Fokusgruppe können Anhaltspunkte geben, warum es hier starke Abweichungen gibt. Das Ziel von Maßnahmen könnte sein, hier ein gemeinsames Verständnis der Aussage bzw. eine ähnliche Zielvorstellung herzustellen („Verstehen wir alle das Gleiche darunter?“).

„Nicht zutreffend“ oder „Weiß nicht“:

Diese Antwortmöglichkeiten sollten die Ausnahme in der Beantwortung der Aussagen darstellen. Werden diese Möglichkeiten häufig angekreuzt, sollte nachgeforscht werden (z. B. im Rahmen der Fokusgruppe), warum die Teilnehmer/innen sich für eine dieser Antwortmöglichkeiten entschieden haben. War die Aussage schwer verständlich und wurde daher auf diese Antwort ausgewichen? Können die Befragten tatsächlich keine Bewertung der Aussage vornehmen, weil sie die Sachverhalte überhaupt nicht einschätzen können? Welche weiteren Gründe liegen vor, die dazu führen, dass die Befragten sich nicht von dem Item angesprochen fühlen?

Geringe Kennwerte:

Geringe Kennwerte (z. B. Mittelwert, Median) können zum Ausdruck bringen, dass es noch keine optimale Umsetzung des genannten Aspekts gibt. Hier besteht ein großes Potenzial zur Veränderung hin zu Inklusion. Gemeinsam können alle Beteiligten Maßnahmen festlegen, um hier Veränderungen herbeizuführen.

Hohe Punktvergabe:

Eine sehr hohe Vergabe von Punkten (9–10) geht einher mit einem angenommenen optimalen Zustand, der im Grunde nicht mehr verbesserungsfähig ist. Hier könnte man kritisch hinterfragen, welcher Idealzustand mit dieser Aussage assoziiert wurde, um die Entscheidung für eine derart hohe Punktvergabe zu treffen. In weiteren Diskussionen kann nochmal gemeinsam überlegt werden, ob dieser Idealzustand tatsächlich besteht oder ob weitere Aspekte, die mit der Aussage in Zusammenhang stehen, gar nicht beachtet werden.

| Betrachtung mehrerer Aussagen

Es gibt Aussagen, die eine große inhaltliche Nähe haben. Zum Beispiel Aussage 5 (Teil II) „Inklusion ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Leitbilds“ und Aussage 3 „In Team- oder Abteilungssitzungen wird immer über Teilaspekte von Inklusion gesprochen“. Durch den Bezug zueinander kann man ablesen, ob das Thema Gegenstand der täglichen Arbeit ist oder ob es sich nur um ein Bekenntnis ohne weitere inhaltliche Umsetzung handelt.

| Betrachtung insgesamt: Vergleich der Mittelwerte je Handlungsfeld

Dieser Vergleich der Mittelwerte aller Handlungsfelder kann auf den ersten Blick deutlich machen, in welchen Handlungsfeldern aufgrund der niedrigsten Werte insgesamt offenbar ein großer Veränderungsbedarf besteht. Welche Handlungsfelder zeichnen sich durch Mittelmäßigkeit aus bzw. welche Handlungsfelder haben insgesamt einen hohen Mittelwert? Hieraus kann die Entscheidung abgeleitet werden, insbesondere ein Handlungsfeld als Schwerpunktthema für Inklusionsprozesse zu bestimmen.

| Betrachtungen von Aussagen aus unterschiedlichen Teilen der Bestandserhebung

Die Bestandserhebung mit den Teilen I–III ist so angelegt, dass einzelne Aussagen überprüft werden können. So gibt es in Teil I beispielsweise die Abfrage, ob neue Mitarbeitende Patinnen und Paten erhalten, um eine optimale Einarbeitung zu gewährleisten (Teil I, Item 8). In Teil II im Handlungsfeld Zusammenarbeit findet sich eine entsprechende Aussage (Teil II, Item 64). Hier können die Ergebnisse ver-

glichen werden und auf Übereinstimmung bzw. Abweichung hin überprüft werden. Darüber hinaus geben die Interviewaussagen qualitative Hinweise auf das konkrete Verständnis und die Begründungszusammenhänge für die Bewertung eines Items im Teil II der Bestandserhebung.

| Weitere Anregungen zur Verwendung der Ergebnisse

Ergebnisse bekannt machen

Im Sinne der Transparenz empfiehlt es sich, die Gesamtergebnisse der Bestandserhebung allgemein in der Organisation bekannt zu machen. Auf diese Weise kann ein offener Diskurs stattfinden. Die Organisation zeigt deutlich, dass sie an dem Thema und der gemeinsamen Bearbeitung von einzelnen Teilbereichen aktiv ansetzt. Inklusion kann nicht verordnet werden. Eine Haltung im Verständnis von Inklusion kann nur entstehen, wenn alle miteinbezogen werden und ein gemeinsames Verständnis entwickelt werden kann.

Schwerpunkte setzen

Bei der Präsentation der Ergebnisse können Schwerpunkte gesetzt werden, um die Fülle an Informationen erfassbar zu machen. Es empfiehlt sich, markante Ergebnisse darzustellen (geringe Kennwerte, hoher Range o. Ä.) oder solche Aussagen auszuwählen, die mit dem selbst gesetzten Thema in der Organisation stark in Verbindung stehen. Beschäftigt sich eine Organisation z. B. schwerpunktmäßig mit den Kommunikationsstrukturen und deren Auswirkungen, dann können Aussagen zu diesem Schwerpunkt ausgewählt werden und für weitere gemeinsame Diskussionen eine Grundlage bieten.

| Die Wirklichkeit in Zahlen?

Grundsätzlich ist anzumerken, dass Vergleiche beispielsweise zwischen verschiedenen Organisationsteilen aufgrund von reinen Zahlenwerten mit Vorsicht zu interpretieren sind. Die Zahlenwerte können in Abhängigkeit vom Umfang des Wissens und des Verständnisses rund um Inklusion variieren. Das bedeutet: Niedrige Werte können tatsächlich zum Ausdruck bringen, dass „wenige“ Dimensionen und Aspekte zu Inklusion bekannt und umfänglich bewusst sind. Es kann aber auch bedeuten, dass bereits ein breites und umfangreiches Wissen und daher ein besonders kritisches Verständnis von Inklusion besteht und somit eher niedrige Bewertungen vorgenommen werden.

Inklusionsprozesse sind keine linearen Prozesse, d. h., Organisationen arbeiten sich nicht von 0 auf 10 „hoch“. Vielmehr geht es um gemeinsame Veränderungsprozesse durch Austausch und Perspektivübernahmen und die daraus abgeleiteten Handlungsbedarfe. Dabei ist die Bestandserhebung bereits ein konkreter Schritt im Veränderungsprozess der Organisation.



Barrieren-Check

| Inhalt

Einleitung	68
Barrierefreiheit und Inklusion	69
Gesetzliche Grundlagen für Barrierefreiheit	70
Der Barrieren-Check	72
Durchführung des Barrieren-Checks	73
1. Zugang zum Haus/zur Einrichtung	75
Erreichbarkeit	75
Hausnummer/Briefkasten	75
Klingelanlagen	75
Eingangsbereich	75
Rampen	76
Treppen außerhalb des Hauses	76
2. Allgemeine Zugänglichkeit im Haus/in der Einrichtung	77
Orientierung im Haus	77
Flure und Etagen	77
Türen im Haus	78
Personenaufzug	78
Treppen im Haus	78
Informationen	79
3. Gemeinschaftsbereiche	80
Küche	80
Toiletten/Sanitäreanlagen	81
Begegnungsräume	82
Privater Wohnraum	83
4. Außenanlagen	84
Garten/Terrasse/Balkon	84
5. Umgang mit Barrieren	85
Sensibilisierung	85
6. Weitere Items, die uns noch wichtig sind	85
Literatur	86

Einleitung

Barrierefreiheit in allen Lebensbezügen ist eine Grundlage für Eigenständigkeit und Selbstbestimmung. Barrieren sind Hindernisse. Sie verhindern, behindern oder hemmen die Ausübung eines Bestrebens, einer Absicht oder eines Verlangens (vgl. Heck 2012). Die barrierefreie Gestaltung von z. B. Räumen, Gebäuden, Kommunikation, Sprache, technischen und anderen (Hilfs-)Mitteln ist eine wichtige Voraussetzung zur Steigerung der Lebensqualität insbesondere von Menschen mit Behinderungen. Barrierefreiheit geht aber weit über die sichtbaren Barrieren hinaus und umfasst auch unsichtbare Hindernisse durch Haltungen oder kulturelle Besonderheiten.

Im Rahmen des Modellprojekts „Inklusion als Handlungsmaxime der Organisationsentwicklung am Beispiel der Arbeiterwohlfahrt“ wurde eine Bestandserhebung zum Stand der Inklusion in Gliederungen der AWO durchgeführt. Die ermittelten Kennzahlen zeigten eindeutig einen hohen Handlungsbedarf im Bereich Barrierefreiheit. Daraus abgeleitet wurde gemeinsam mit Studierenden der Evangelischen Hochschule Berlin und der AWO Betreuungsdienste gGmbH ein exploratives Forschungsprojekt zu Barrierefreiheit umgesetzt. Schwerpunkt waren stationäre Wohneinrichtungen der Eingliederungshilfe für Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung. Die Studierenden haben eine umfangreiche Checkliste entwickelt. Ziel war die Erfassung von Inklusions- und Exklusionskriterien in Wohneinrichtungen der Eingliederungshilfe mit dem Fokus Barrierefreiheit. In mehreren Wohneinrichtungen haben die Studierenden den Barrieren-Check erprobt.

Der Barrieren-Check ermöglicht, Barrieren systematisch zu erkennen und daraus Handlungsaufforderungen abzuleiten. Da sich Barrieren niemals nur auf räumliche, bauliche oder technische Hindernisse beziehen, sondern auch auf Einstellungen, Umsichtigkeit und Veränderungsbereitschaft, ist eine offene, kritische und wertschätzende Grundhaltung bei der Auseinandersetzung mit diesem Thema grundlegende Voraussetzung. Eine weitere wichtige Voraussetzung ist die Einbeziehung derjenigen, die von Barrieren unmittelbar betroffen sind. Sie sollten immer als Expertinnen und Experten bei Vorhaben zur barrierefreien Gestaltung einbezogen werden, um einen Austausch und somit die Perspektivübernahme zu ermöglichen.

Barrierefreiheit bezieht sich nicht nur auf Menschen mit Behinderungen, sondern auch auf Eltern mit Kinderwagen, Menschen mit Gehbeeinträchtigung, ältere Menschen, Menschen ohne Lese- oder Schriftfähigkeit und viele andere. Inklusion ist gelebte Demokratie, denn nur eine Gesellschaft, die niemanden ausschließt, ist eine demokratische Gesellschaft (Prantl, 2014). Dabei geht es nicht nur um Dasein und Duldung, sondern um die Anerkennung, den Respekt und die Wertschätzung jedes Menschen. So ist nach Prantl der Abbau von Barrieren eine demokratische Aufgabe. „Wer dabei mithilft, leistet Demokratiearbeit. Davon profitieren nicht nur Menschen mit Behinderungen, davon profitiert die ganze Gesellschaft; davon profitiert die Demokratie. Nicht der Mensch mit Behinderungen passt sich an, sondern die Gemeinschaft sorgt dafür, dass ihre Angebote für alle zugänglich sind. Das ist Inklusion; das ist Demokratie.“ (ebd., 2014, S. 75)

| Barrierefreiheit und Inklusion

Barrierefreiheit ist ein wesentlicher Baustein auf dem Weg zu Inklusion. Dabei geht es sowohl um physikalische Barrieren als auch um Barrieren bezogen auf Abläufe, Prozesse, Beziehungen zwischen allen Beteiligten (z. B. in einer Kita), Zugänge zu Bildungsmöglichkeiten usw. Barrieren aufzudecken und Gegenmaßnahmen zu entwickeln in einer Atmosphäre offener Zusammenarbeit, sind immer positive Schritte hin zu Inklusion (vgl. Booth/Ainscow 2011, S. 40). Im Verständnis der AWO bedeutet Inklusion, „dass die gesellschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen sowie Kontextfaktoren so entwickelt werden müssen, dass allen Menschen eine gleichberechtigte Teilhabe und barrierefreie Zugänge in alle gesellschaftlichen Subsysteme ermöglicht werden“ (AWO Bundesverband e. V. 2013).

Gesetz zur Gleichstellung
behinderter Menschen

Eine fehlende Sprachausgabemöglichkeit auf Internetseiten ist beispielsweise für blinde oder sehbeeinträchtigte Menschen ein Hindernis, für sehende oder gehörlose Menschen spielt sie keine Rolle. Sprachausgaben, die durch Computerprogramme mechanisch, „abgehackt“ und ohne Betonung angeboten werden, können ebenfalls eine Barriere darstellen, weil sie schwer anzuhören sind. Sind die über die Sprachausgabe angebotenen Texte in langen, komplizierten Sätzen formuliert, sind sie beispielsweise für Menschen mit Lernschwierigkeiten oder Konzentrationsschwäche nicht nachvollziehbar und unverständlich. Anforderungen an Barrierefreiheit können teilweise widersprüchlich sein und sollten immer aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet werden.

Barrieren sind individuell

Barrieren bzw. Barrierefreiheit müssen immer im Zusammenhang mit den bestehenden (Umwelt-)Bedingungen betrachtet werden. In der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) der Weltgesundheitsorganisation (WHO) gehören Barrieren zu den auf die Umwelt bezogenen Kontextfaktoren mit negativer Wirkung. Auf Basis des ICF kann betrachtet werden, was Menschen neben einer gesundheitlichen oder körperlichen Beeinträchtigung daran hindert, den Alltag nach eigenen Wünschen zu gestalten.

Barrieren sind immer
abhängig vom Kontext

Neben sichtbaren Barrieren wie Türbreiten für Rollstuhlfahrer/innen oder hohen Bordsteinkanten, die für Menschen mit Rollatoren ein Hindernis darstellen, gibt es viele unsichtbare Barrieren. Die fehlende Sensibilisierung für Barrieren in der Betreuung von Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung kann zu Autonomieverlust der betreuten Menschen führen. Wie wirkt sich beispielsweise der Besitz eines eigenen Haustürschlüssels auf Unabhängigkeit und Selbstbewusstsein aus? Soziokulturelle oder sozioökonomische Barrieren sind oftmals nicht sofort sichtbar. Auch hier gilt es, hinderliche Faktoren wahrzunehmen und Alternativen auszuloten. Diese Faktoren sind im vorliegenden Barrieren-Check nicht Gegenstand der Erhebung.

Unsichtbare Barrieren

| Gesetzliche Grundlagen für Barrierefreiheit

| Grundgesetz

Grundsätzlich ist das Benachteiligungsverbot aufgrund einer Behinderung verfassungsrechtlich in Artikel 3 des **Grundgesetzes** verankert: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

In Paragraf 4 des **Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen** (BGG) wird barrierefrei wie folgt definiert: „Barrierefrei sind bauliche und sonstige Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme der Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen sowie andere gestaltete Lebensbereiche, wenn sie für behinderte Menschen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.“

In den offiziellen Übersetzungen der Vereinbarung über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) sowie im ersten Staatenbericht der Bundesregierung wird in Artikel 9 von *Zugänglichkeit* gesprochen statt von Barrierefreiheit. Hier geht das BGG jedoch weiter, da es mit dem Begriff Barrierefreiheit neben der Zugänglichkeit auch die Nutzbarkeit umfasst.

Öffentliche Einrichtungen sind gefordert, dass BGG anzuwenden und die Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen sowie die gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten.

| UN-BRK

Artikel 9 des **Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderung** (UN-BRK) fordert 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 offen stehen“. Es wird gefordert, Mindeststandards und Leitlinien zu entwickeln, um z. B. Schulungen zu Fragen der Zugänglichkeit, Beschilderungen in unterschiedlichen Formaten, Zugang zu Informationen und Kommunikationstechnologien und vieles mehr zu gewährleisten.

Im Folgenden sind weitere gesetzliche Grundlagen für Barrierefreiheit aufgeführt.

| Bauliche Barrierefreiheit

Für öffentlich zugängliche Gebäude und Wohnungen gelten folgende **Bauordnungen**: DIN 18040-1 und DIN 18040-2. Zu den öffentlich zugänglichen Gebäuden zählen Einrichtungen der Kultur und des Bildungswesens, Sport- und Freizeitstätten, Einrichtungen des Gesundheitswesens, Büro-, Verwaltungs- und Gerichtsgebäude, Verkaufs- und Gaststätten, Stellplätze, Garagen und Toilettenanlagen. Weitere DIN-Normen beziehen sich auf öffentliche Plätze, Wege, Verkehrsräume, Spielplätze, Grünanlagen usw.

Bezogen auf bauliche Anlagen gilt für Altenheime, Altenwohnheime und Pflegeheime für Volljährige die **Heimmindestbauverordnung** (HeimMindBauV) auf Bundesebene. Die Bundesländer sind jeweils für das **Heimrecht** und die **Durchsetzungsverordnungen** zuständig. Darin sind bauliche Anforderungen an Gebäude und Außenanlagen in stationären Einrichtungen beschrieben.

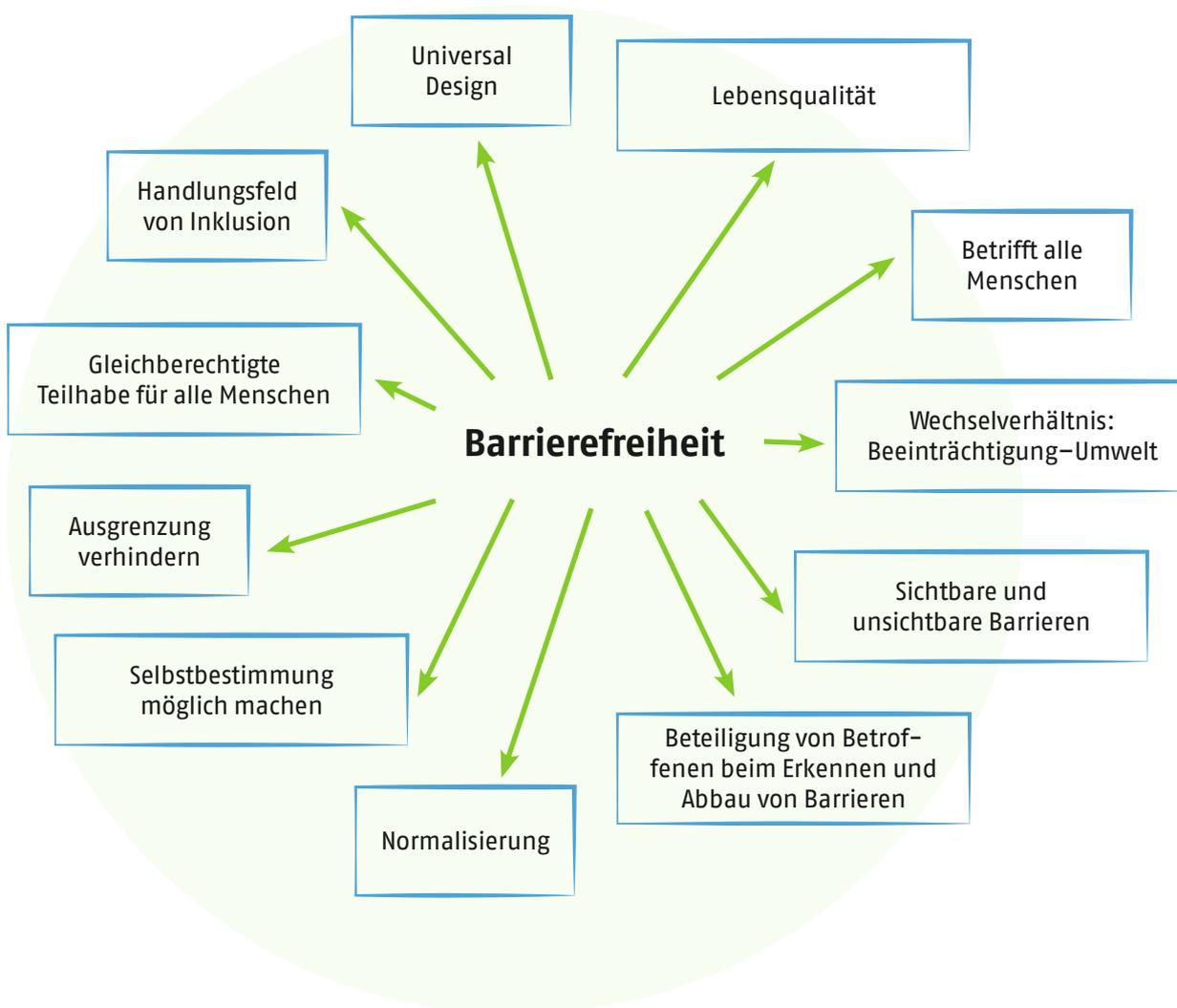
Die DIN 77800 regelt die Qualitätsanforderungen an Anbieter der Wohnform „Betreutes Wohnen für ältere Menschen“.

Einen ersten guten Überblick zu den DIN-Normen gibt es unter <http://nullbarriere.de/heimgesetz.htm>

Detaillierte Anforderungen an Internetauftritte von Bundesbehörden und Bedienoberflächen von Computerprogrammen enthält die **Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz** (BITV 2.0). Hier sind auch Regeln für Lesbarkeit und Verständlichkeit von Texten aufgeführt, die das Netzwerk Leichte Sprache erstellt hat. Die ausführlichen Regeln für Leichte Sprache hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Zusammenarbeit mit dem Netzwerk Leichte Sprache in dem Ratgeber „Leichte Sprache“ 2013 veröffentlicht.

Barrierefreie
Informationen und
Informationstechnik

Weitere allgemeine Hinweise und Informationsmaterialien rund um Barrierefreiheit hat das Bundeskompetenzzentrum Barrierefreiheit (BKB) erstellt (siehe www.barrierefreiheit.de).



| Der Barrieren-Check

Im Rahmen des Seminars „Wohnen zwischen Segregation und Partizipation für Menschen mit Behinderungen“ setzten Studierende der Evangelischen Hochschule Berlin des fünften Semesters der Sozialen Arbeit 2015 ein kleines, abgegrenztes exploratives Forschungsprojekt um. Nach eingehender Literaturrecherche und dem fachlichen Austausch über Lebenslagen insbesondere von Menschen mit geistiger Behinderung haben die Studierenden ein umfangreiches Erhebungsinstrument entwickelt. Dieses Instrument wurde in mehreren Phasen von unterschiedlichen Studierendengruppen in mehreren Einrichtungen der Eingliederungshilfe erprobt und bewertet.

Ziel ist die Erfassung von Inklusions- und Exklusionskriterien in Wohneinrichtungen der Eingliederungshilfe mit dem Fokus Barrierefreiheit. Barrierefreiheit in allen Lebensbezügen ist eine Grundlage für Eigenständigkeit und Selbstbestimmung. Die barrierefreie Gestaltung von Räumen, Gebäuden, Kommunikation, Sprache, technischen und anderen (Hilfs-)Mitteln ist eine wichtige Voraussetzung zur Steigerung der Lebensqualität insbesondere von Menschen mit Behinderungen.

Der Barrieren-Check ist ein Hilfsmittel, um Barrieren zu erkennen und abzubauen. Das Ziel ist, die Zugänglichkeit und Nutzbarkeit von Angeboten, Einrichtungen, Diensten und Kommunikationsmöglichkeiten zu verbessern.

1. Es werden strukturelle Barrieren erfasst.
2. Es werden Barrieren erfasst, die einen wiederkehrenden Austausch und Reflexion erfordern (z. B. abgeschlossene Kühlschränke in Wohneinrichtungen: Wann ist diese Maßnahme wirklich notwendig?)
3. Es werden Barrieren erfasst, die sich auf die Sensibilisierung für den Umgang mit Barrieren beziehen (z. B. Wie gehen Mitarbeitende mit Barrieren um?).

Der Barrieren-Check enthält keine abschließende Aufzählung von möglichen Barrieren, die es zu überprüfen gilt. Barrieren sind immer individuell und kontextabhängig. Manche Barrieren erfordern einen kritischen Austausch und wiederkehrende Prüfung, ob und welche Handlungsaufforderungen sich konkret ableiten. So bedarf es einer konstruktiven Überprüfung, ob und inwieweit detaillierte Hinweisschilder in einer Wohngemeinschaft angebracht werden, in der die Bewohner/innen schon lange Zeit leben und sich auskennen. Andererseits können Hinweisschilder notwendig werden bei zunehmendem Verlust der Gedächtnisleistung einzelner WG-Mitglieder. Im gemeinsamen Austausch wäre die Frage zu klären, wie weit im Rahmen des Normalisierungsprinzips nützliche und notwendige Hilfestellungen einem wohnlichen Charakter widersprechen können. Neben dem Fokus auf die Ist-Situation, d. h. die Ausgestaltung des Wohnbereichs für die bereits dort lebenden Menschen, kann sich der Blick auch auf die Personen richten, die sich möglicherweise durch bestehende Barrieren nicht angesprochen fühlen und daher dieses Wohnsetting per se nicht in Erwägung ziehen.

| Durchführung des Barrieren-Checks

Mithilfe des Barrieren-Checks können Wohneinrichtungen systematisch begangen werden, um sie auf unterschiedliche Dimensionen von Barrieren zu überprüfen. Dieses Vorgehen ermöglicht eine kritische Reflexion über Barrieren und deren Dimensionen sowie daraus folgend begründete Entscheidungen für oder gegen den Abbau vorhandener Barrieren.

Im Idealfall findet im Vorfeld der Begehung ein Sensibilisierungstraining statt, in dem die vielfältigen Barrieren für unterschiedliche Beeinträchtigungen (Sehen, Hören, Verstehen, Orientieren, Bewegen, Wahrnehmen u. a.) erfahren und reflektiert werden.

Perspektive der Begehung |

Der Barrieren-Check wird im Rahmen einer Begehung vor Ort beantwortet. Die Begehung sollte möglichst gemeinsam von zwei bis drei Personen durchgeführt werden. Optimal ist die Bildung eines Teams aus Bewohnerinnen und Bewohnern und Mitarbeitenden. Um einen neutralen Blick auf mögliche Barrieren zu gewährleisten, empfiehlt sich die Mitwirkung einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters aus einer anderen Wohneinrichtung bzw. aus einem anderen Arbeitsbereich. Es geht bei der Erhebung nicht darum zu bewerten, ob etwas „gut“ oder „schlecht“ ist. Es geht lediglich um die Feststellung „Trifft zu“ oder „Trifft nicht zu“. Eine Kollegin bzw. ein Kollege aus einer anderen Einrichtung erkennt ggf. Barrieren, die den vor Ort arbeitenden Kolleginnen und Kollegen aufgrund von Alltagsroutinen womöglich nicht bewusst sind bzw. nicht wahrgenommen werden. Erfahrungsgemäß geben Bewohner/innen im Rahmen einer gemeinsamen Begehung wichtige Hinweise z. B. auf die Handhabung von bestimmten Hilfsmitteln.

Das Begehungsteam |

Insgesamt gibt es drei Antwortvarianten: 1. Trifft zu, 2. Trifft nicht zu und 3. Nicht relevant. Das Team, das die Begehung unternimmt, sollte alle Items beantworten.

Antwortmöglichkeiten |

Das Begehungsteam sollte kritisch die Auswahl der Antwortkategorie „Nicht relevant“ begründen. Wer entscheidet darüber, ob etwas nicht relevant ist und aus welchen Gründen?

Ein Beispiel: Bewohner/innen waschen ihre Wäsche nie selbst, da dies immer von den Mitarbeitenden der Einrichtung übernommen wird. Daher gibt es auch keine Bedienungsanleitung für Waschmaschinen in Leichter Sprache bzw. muss nicht darauf geachtet werden, ein Gerät mit einer einfachen Bedienbarkeit vorzuhalten. Die Begehung sollte als Anlass genutzt werden, um zu überprüfen, ob ggf. mittlerweile Personen in der Einrichtung leben, die durchaus in der Lage wären, ihre Wäsche mit Assistenz oder selbstständig zu waschen. Daraus könnte ein Handlungsbedarf für einen barrierefreien Zugang zur Waschmaschine erfolgen. Welche Gründe werden weiterhin angeführt, die einen barrierefreien Zugang verhindern?

Ein zweites Beispiel: Aspekte, die für blinde Menschen notwendig sind, können ggf. vernachlässigt werden, wenn in der Einrichtung keine blinden Menschen leben. Kritisch geprüft werden sollte allerdings, ob Menschen mit erheblichen Sehbeeinträchtigungen in der Einrichtung leben und daher womöglich doch ein Bedarf für bestimmte Maßnahmen besteht.

Die Übersicht über bekannte Beeinträchtigungen in der Einrichtung kann Hinweise in Bezug auf die Relevanz einzelner Aspekte geben.

Die Begehung vor Ort

Das Begehungsteam sollte auf folgende Aspekte besonders achten:

- Was finden Sie selbst verwirrend oder unzugänglich?
- Wo erkennen Sie weitere Barrieren, die der Barrieren-Check nicht abfragt?

Fragen Sie die Bewohner/innen oder lassen Sie sich zeigen, wie etwas funktioniert (z. B. PC einschalten, wo ist der Fluchtweg ...). Notieren Sie weitere Barrieremöglichkeiten in dem Feld „Anmerkungen“.

Das Team sollte als Hilfsmittel einen Zollstock und ggf. einen Fotoapparat mitnehmen.

Auswertung des Barrieren-Checks

Nach Abschluss der Begehung sollten die Items, die mit „Trifft nicht zu“ versehen wurden, durch ein Team aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Leitung und/oder QM-Beauftragten kritisch auf ihre Relevanz sowie einen daraus folgenden Abbau der Barriere diskutiert werden.

Ausblick

Um Inklusion für Menschen mit Behinderungen umzusetzen, sollten Einrichtungen grundsätzlich umfangreich barrierefrei sein, sodass Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen dort wohnen können.



1. Zugang zum Haus/zur Einrichtung

Nr.		Trifft zu	Trifft nicht zu	Nicht relevant	Anmerkungen
1.1	Erreichbarkeit				
1.1.1	Die Einrichtung ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut erreichbar.				
1.1.2	Die Einrichtung ist direkt telefonisch erreichbar.				
1.1.3	Die Einrichtung bietet einen E-Mail-Kontakt an.				
1.2	Hausnummer/Briefkasten				
1.2.1	Die Hausnummer ist von der Straße aus gut erkennbar angebracht.				
1.2.2	Die Hausnummer ist beleuchtet.				
1.2.3	Eine passgenaue Beschilderung zur Orientierung ist vorhanden.				
1.2.4	Jede/r Bewohner/in hat einen eigenen zugänglichen Briefkasten.				
1.3	Klingelanlagen				
1.3.1	Die Klingelknöpfe sind ausreichend groß.				
1.3.2	Die Namen der Bewohner/innen stehen gut lesbar am Klingelbrett.				
1.4	Eingangsbereich				
1.4.1	Das Haus/die Einrichtung ist stufenlos erreichbar.				
1.4.2	Der Eingangsbereich ist gut ausgeleuchtet (z. B. Bewegungsmelder)				
1.4.3	Die Einrichtung ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut erreichbar.				
1.4.4	Die Haustür ist leichtgängig zu öffnen.				
1.4.5	Es gibt eine automatische Öffnung durch Sensoren.				
1.4.6	Es gibt einen Drucktaster zur Öffnung der Tür.				
1.4.7	Es gibt Schlüsseldrehhilfen bei Bedarf.				
1.4.8	Die Türdurchgangsbreite beträgt mindestens 80 cm.				

Nr.		Trifft zu	Trifft nicht zu	Nicht relevant	Anmerkungen
1.4.9	Die Türen haben keine Schwellen/ Absätze.				
1.5	Rampen				
1.5.1	Es gibt Rampen.				
1.5.2	Rampen sind mindestens 120 cm breit.				
1.5.3	Die Randbegrenzung von Rampen ist mindestens 10 cm hoch.				
1.6	Treppen außerhalb des Hauses				
1.6.1	Es wird auf Treppen hingewiesen.				
1.6.2	Die Treppen verlaufen gerade.				
1.6.3	Die Stufen haben keine überstehenden Trittkanten.				
1.6.4	Die Stufenhöhe beträgt zwischen 14–20 cm.				
1.6.5	Die Stufentiefe beträgt zwischen 26–29 cm.				
1.6.6	Die Stufen sind kontrastreich markiert.				
1.6.7	Auf beiden Seiten der Treppen gibt es durchgängige Handläufe.				
1.6.8	Es gibt einen doppelten Handlauf in unterschiedlichen Höhen.				

2. Allgemeine Zugänglichkeit im Haus/in der Einrichtung

Nr.		Trifft zu	Trifft nicht zu	Nicht relevant	Anmerkungen
2.1	Orientierung im Haus				
2.1.1	Es gibt einen Übersichtsplan des Hauses.				
2.1.2	Der Übersichtsplan ist mit Fotos oder Bildern versehen.				
2.1.3	Der Übersichtsplan ist mit einer Sprachausgabe versehen.				
2.1.4	Hinweisschilder sind mit Fotos oder Bildern versehen.				
2.1.5	Hinweisschilder sind mit einer Sprachausgabe versehen.				
2.1.6	Hinweisschilder sind an jeder Ecke angebracht (kontinuierlich).				
2.1.7	Hinweisschilder sind durchgängig gleichbleibend gestaltet (überall das gleiche Bild für die gleiche Sache).				
2.1.8	Fluchtwege sind für die Bewohner/innen eindeutig erkennbar (mindestens fünf Bewohner/innen können den Fluchtweg erkennen und beschreiben).				
2.1.9	In der Einrichtung findet sich überall das Zwei-Sinne-Prinzip wieder (z. B. Infos zum Hören und Sehen).				
2.1.10	Es ist erkennbar, wer die anwesenden Ansprechpersonen sind				
2.2	Flure und Etagen				
2.2.1	Die Flure werden durch Bewegungsmelder erleuchtet.				
2.2.2	Das Gebäude bzw. die Etagen sind nicht verwinkelt gebaut.				
2.2.3	Die Etagen sind durch verschiedene Farbgebungen eindeutig erkennbar.				
2.2.4	Bodenbeläge sind rutschfest.				
2.2.5	Bodenbeläge sind glatt verlegt.				
2.2.6	<u>Alle</u> Gänge und Etagen sind für Rollstuhlfahrer/innen zugänglich.				
2.2.7	Alle Räume sind für Rollstuhlfahrer/innen zugänglich.				

Nr.		Trifft zu	Trifft nicht zu	Nicht relevant	Anmerkungen
2.2.8	Alle Gemeinschaftsbereiche wie Küche, Wohnraum, Flure, Aufgänge, Bäder, Toiletten, Waschküche, Keller sind entsprechend den Bedürfnissen der Bewohner/innen für alle zugänglich.				
2.2.9	Fenster sind gut bedienbar und leichtgängig zu öffnen.				
2.3	Türen im Haus				
2.3.1	Die Türdurchgangsbreiten in allen Fluren und Etagen betragen mindestens 80 cm.				
2.3.2	Türen in allen Fluren und Etagen haben keine Schwellen/Absätze.				
2.3.3	Türen sind durch Drucktaster leicht zu öffnen.				
2.3.4	Sensoren öffnen die Türen automatisch.				
2.4	Personenaufzug				
2.4.1	Es gibt einen Personenaufzug.				
2.4.2	Der Aufzug ist groß genug für Rollstuhlfahrer/innen (auch E-Rolli).				
2.4.3	Das Bedienfeld ist erreichbar für Rollstuhlfahrer/innen.				
2.4.4	Die Tasten des Bedienfeldes sind ausreichend groß.				
2.4.5	Die Tasten sind fühlbar (z. B. Etagenangaben).				
2.4.6	Es gibt eine Sprachausgabe.				
2.5	Treppen im Haus				
2.5.1	Es wird auf Treppen hingewiesen.				
2.5.2	Die Treppen verlaufen gerade.				
2.5.3	Die Stufen haben keine überstehenden Trittkanten.				
2.5.4	Die Stufenhöhe beträgt zwischen 14–20 cm.				
2.5.5	Die Stufentiefe beträgt zwischen 26–29 cm.				

Nr.		Trifft zu	Trifft nicht zu	Nicht relevant	Anmerkungen
2.5.6	Die Stufen sind kontrastreich markiert.				
2.5.7	Auf beiden Seiten der Treppen gibt es durchgängige Handläufe.				
2.5.8	Es gibt einen doppelten Handlauf in unterschiedlichen Höhen.				
2.6	Informationen				
2.6.1	Aushänge oder Infos sind leicht lesbar.				
2.6.2	Aushänge oder Infos sind in Leichter Sprache formuliert.				
2.6.3	Schriftliche Informationen werden durch Bilder/Fotos zur Verständlichkeit ergänzt.				
2.6.4	Zur Illustration verwendete Fotos/ Bilder passen zum Textinhalt/zum Informationszusammenhang.				
2.6.5	Zur Illustration verwendete Fotos/ Bilder sind erwachsenengerecht.				
2.6.6	Es gibt leicht verständliche Fahrpläne für den öffentlichen Nahverkehr.				
2.6.7	Veranstaltungs- und Freizeitpläne sind in Leichter Sprache.				
2.6.8	Regeln des Miteinanders sind in Leichter Sprache.				
2.6.9	Kalender oder Wochenpläne sind leicht verständlich/bebildert.				
2.6.10	Dienstpläne sind ausgehängt und mit Fotos der Mitarbeiter/innen versehen (damit jeder sehen kann, wer wann Dienst hat).				
2.6.11	Informationen für neue Bewohner/ innen oder Interessierte sind in Leichter Sprache.				
2.6.12	Werbung/Informationen vom Träger sind für alle zugänglich (Internetseite oder Flyer).				
2.6.13	Werbung/Informationen vom Träger sind in Leichter Sprache.				

3. Gemeinschaftsbereiche

Nr.		Trifft zu	Trifft nicht zu	Nicht relevant	Anmerkungen
3.1	Küche				
3.1.1	Die Türdurchgangsbreiten betragen mindestens 80 cm.				
3.1.2	Türen sind durch Drucktaster leicht zu öffnen.				
3.1.3	Sensoren öffnen die Türen automatisch.				
3.1.4	Die Türen haben keine Schwellen/ Absätze.				
3.1.5	Die Küche ist für Bewohner/innen zu jeder Zeit begehbar und nutzbar.				
3.1.6	Bodenbeläge sind rutschfest.				
3.1.7	Bodenbeläge bilden keine Stolperfallen (z. B. Kabel unter dem Teppich; Teppichecken, die nach oben zeigen).				
3.1.8	Privatbereiche sind gekennzeichnet (z. B. im Kühlschrank).				
3.1.9	Fenster sind gut bedienbar und leichtgängig zu öffnen.				
3.1.10	Schränke und Schubladen sind auch für Rollstuhlfahrer/innen erreichbar.				
3.1.11	Arbeitsplatten sind unterfahrbar oder ausziehbar.				
3.1.12	Die Arbeitsplatten sind höhenverstellbar.				
3.1.13	Der Herd ist unterfahrbar.				
3.1.14	Es gibt Kochbücher in Leichter Sprache und mit Abbildungen.				
3.1.15	Küchengeräte sind für alle Bewohner/innen zugänglich und nutzbar.				
3.1.16	Es gibt Hilfsmittel zum leichten Öffnen von Dosen/Flaschen.				
3.1.17	Es gibt abgewinkeltes Besteck.				
3.1.18	Es gibt Messer, die „gut in der Hand liegen“ (rutschfest, griffig).				
3.1.19	Weitere Hilfsmittel, die vorhanden sind: ...				

Nr.		Trifft zu	Trifft nicht zu	Nicht relevant	Anmerkungen
3.1.20	Weitere leicht bedienbare und sichere elektrische Hilfsmittel, die vorhanden sind (z. B. Überhitzungs-schutz): ...				
3.1.21	Elektrische Geräte sind geprüft, damit alle damit arbeiten können.				
3.1.22	Das Bedienfeld der Waschmaschine ist leicht bedienbar.				
3.1.23	Das Bedienfeld des Trockners ist leicht bedienbar.				
3.1.24	Es gibt Erläuterungen in Leichter Sprache zur Bedienung des Trockners.				
3.1.25	Der Kühlschrank ist frei zugänglich.				
3.1.26	Es gibt einen leicht verständlichen Essensplan mit Fotos.				
3.2.	Toiletten/Sanitäreanlagen				
3.2.1	Jede/r Bewohner/in hat ein eigenes Bad und eine eigene Toilette.				
3.2.2	Die Türdurchgangsbreiten betragen mindestens 80 cm.				
3.2.3	Türen sind durch Drucktaster leicht zu öffnen.				
3.2.4	Sensoren öffnen die Türen automatisch.				
3.2.5	Die Türen haben keine Schwellen/ Absätze.				
3.2.6	Die Bodenfliesen sind rutschfest.				
3.2.7	Es gibt keine Stolperfallen für Rollstuhlfahrer/innen oder Menschen mit Sehbehinderungen.				
3.2.8	Die freie Grundfläche ist ausreichend groß für Rollstuhlfahrer/innen zum Rangieren (150 x 150 cm).				
3.2.9	Privatbereiche sind gekennzeichnet (z. B. in Schränken, Handtücher).				
3.2.10	Fenster sind gut bedienbar und leichtgängig zu öffnen.				
3.2.11	Die Dusche ist bodengleich.				
3.2.12	Die Dusche/Mischbatterie ist eigenständig nutzbar (Griffe, Höhe, Heißwasserschutz ...).				
3.2.13	Waschbecken sind unterfahrbar.				

Nr.		Trifft zu	Trifft nicht zu	Nicht relevant	Anmerkungen
3.2.14	Die Toiletten haben Haltegriffe.				
3.2.15	Duschen und Bäder haben Haltegriffe.				
3.2.16	Es gibt eine Badewanne mit Einstiegstür.				
3.2.17	Es gibt rutsch- und nassfeste Duschhocker.				
3.2.18	Es gibt Ganzkörperspiegel.				
3.3.	Begegnungsräume				
3.3.1	Die Türdurchgangsbreiten betragen mindestens 80 cm.				
3.3.2	Türen sind durch Drucktaster leicht zu öffnen.				
3.3.3	Sensoren öffnen die Türen automatisch.				
3.3.4	Die Türen haben keine Schwellen/ Absätze.				
3.3.5	Bodenbeläge sind rutschfest.				
3.3.6	Bodenbeläge bilden keine Stolperfallen (z. B. Kabel verläuft unter dem Teppich, Ecken von Teppichen zeigen noch oben).				
3.3.7	Elektronische Anlagen sind einfach und sicher bedienbar (Fernseher, Musikanlage ...).				
3.3.8	Schränke und Schubladen sind für alle zugänglich (z. B. hohe Schränke vs. erreichbare Sideboards, Unterfahrbarkeit der Schränke).				
3.3.9	Es gibt zugängliche PCs für Bewohner/innen.				
3.3.10	Bewohner/innen erhalten jederzeit Assistenz bei der Nutzung des PCs (z. B. beim Internetzugang/bei Internetnutzung)				
3.3.11	Die Räume/Büros der Mitarbeiter/ innen sind zugänglich.				
3.3.12	Es gibt ein Notfalltelefon.				
3.3.13	Notrufnummern sind eindeutig erkennbar (z. B. durch Bilder von Polizei, Feuerwehr).				

Nr.		Trifft zu	Trifft nicht zu	Nicht relevant	Anmerkungen
3.4.	Privater Wohnraum				
3.4.1	Privatbereiche sind gekennzeichnet.				
3.4.2	Die Türdurchgangsbreiten betragen mindestens 80 cm.				
3.4.3	Die Türen haben keine Schwellen/ Absätze.				
3.4.4	Türen sind leicht zu öffnen (z. B. auch Öffnung durch Sensoren, Drucktaster).				
3.4.5	Bewohner/innen können zu jeder Zeit Besuch empfangen.				
3.4.6	Besucher/innen können in der Einrichtung übernachten				
3.4.7	Die Bewohner/innen haben eigene Zimmerschlüssel.				
3.4.8	Fenster sind gut bedienbar und leichtgängig zu öffnen.				
3.4.9	Bewohner/innen erhalten Assistenz bei der Pflege/Haltung von Haustieren.				

4. Außenanlagen

Nr.		Trifft zu	Trifft nicht zu	Nicht relevant	Anmerkungen
4.1	Garten/Terrasse/Balkon				
4.1.1	Rasenkantensteine sind ebenerdig.				
4.1.2	Die Wege sind bei Dunkelheit ausgeleuchtet.				
4.1.3	Es gibt mehrere Sitzmöglichkeiten für Menschen mit Gehbeeinträchtigung.				
4.1.4	Die Wege sind für Rollstuhlfahrer/innen ausreichend breit.				
4.1.5	Die Wege sind eben.				
4.1.6	Es gibt Festhaltungsmöglichkeiten im Garten.				
4.1.7	Durchgangsbreiten von Türen betragen mindestens 80 cm.				
4.1.8	Türen haben keine Schwellen.				
4.1.9	Türen sind durch Drucktaster leicht zu öffnen.				
4.1.10	Sensoren öffnen die Türen automatisch.				
4.1.11	Bodenbeläge sind rutschfest.				
4.1.12	Bodenbeläge (z. B. Kunstrasen) bilden keine Stolperfallen.				
4.1.13	Es gibt zugängliche Balkonkästen oder Hochbeete zum Gärtnern.				

5. Umgang mit Barrieren

Nr.		Trifft zu	Trifft nicht zu	Nicht relevant	Anmerkungen
5.1	Sensibilisierung				
5.1.1	Mitarbeiter/innen nehmen regelmäßig teil an Fortbildungen zur Sensibilisierung in Bezug auf Barrieren und Barrierefreiheit für unterschiedliche Beeinträchtigungen.				
5.1.2	Mitarbeitende kennen Methoden, um Barrieren zu erkennen (z. B. Begehung gemeinsam mit Bewohnerinnen und Bewohnern, Altersforschungsanzug ...).				
5.1.3	Barrieren werden umgehend beseitigt.				

6. Weitere Items, die uns noch wichtig sind

Nr.		Trifft zu	Trifft nicht zu	Nicht relevant	Anmerkungen

Literatur

- Booth, Tony/Ainscow, Mel 2011: Index for inclusion. Developing learning and participation in schools. Centre for Studies on Inclusive Education (CSIE).
- Bundeskompetenzzentrum Barrierefreiheit (BKB) 2010: Barrierefreiheit für Menschen mit kognitiven Einschränkungen. Kriterienkatalog.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2010: Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2013: Leichte Sprache. Ein Ratgeber.
- Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e. V. 2007: Weg mit den Hindernissen! Was heißt eigentlich Barrierefreiheit für Menschen mit geistiger Behinderung? Ergebnisse der Fachtagung am 15. und 16. Februar 2006 in Berlin. 2. Auflage. Lebenshilfe-Verlag.
- Heck, Helmut 2012: Barrieren. In: Beck, Iris/Greving, Heinrich (Hrsg.) 2012: Lebenslage und Lebensbewältigung. 1. Auflage. Kohlhammer Verlag.
- Klein, Barbara 2015: Inklusion durch die Gestaltung von Lebenswelten am Beispiel der Ausstellung „Barrierefreies Wohnen und Leben“ der Fachhochschule Frankfurt am Main. In: Bretländer, Bettina/Köttig, Michaela/Kunz, Thomas (Hrsg.) 2015: Vielfalt und Differenz in der Sozialen Arbeit. Perspektiven auf Inklusion. 1. Auflage. Kohlhammer Verlag.
- Pflegestützpunkt Main-Taunus-Kreis 2013: Wohnen ohne Barrieren. Maßnahmen zur Wohnraumanpassung.
- Prantl, Heribert 2014: Für eine Demokratie ohne Barrieren. In: Blätter für deutsche und internationale Politik 08/2014.
- Seidel, Michael 2013: Barrierefreiheit beginnt mit der Wertschätzung der Menschen. In: Deutsches Ärzteblatt. Heft 33–34. S. 1548–1550.

Internetliteratur

1. Allgemein

- AWO Bundesverband e. V. 2013: Dortmunder Erklärung Inklusion – Auch bei uns!
<http://www.awo-informationsservice.org> (abgerufen 08.09.2015)

2. Studien

- Veröffentlichung des Bundeskompetenzzentrums Barrierefreiheit (BKB): Kriterienkatalog. Untersuchung zur Beschilderung im öffentlichen Raum. Wie nehmen Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen Symbole, Fotos, Schilder wahr und interpretieren sie?
http://www.barrierefreiheit.de/veroeffentlichung_kriterienkatalog.html

3. Politik/Gesetze

- Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege, Deutscher Behindertenrat, Die Fachverbände für Menschen mit Behinderung 2015: Gemeinsame Forderungen von DBR, BAGFW und Fachverbänden zur Reform des Behindertengleichstellungsgesetzes (BGG) vom 29.05.2015
http://www.awo-informationsservice.org/index.php?id=993&tx_ttnews%5btt_news%5d=7231&tx_ttnews%5bbackPid%5d=985&cHash=1699992122 (abgerufen: 09.06.2015)
- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz: Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (BGG)
<http://www.gesetze-im-internet.de/bgg/> (abgerufen: 09.06.2015)
- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz: Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz
http://www.gesetze-im-internet.de/bitv_2_0/ (abgerufen: 04.09.2015)

4. Weiterführende Links

Albatros – Barrierefrei leben gGmbH: mobidat – barrierefrei leben in Berlin

Veröffentlichung der Albatros – Barrierefrei leben gGmbH Berlin „mobidat“ (151 Seiten). Hier sind Sehenswürdigkeiten, Bahnhöfe, Hotels etc. aufgeführt, und es wird beschrieben, welche „Art“ der Barrierefreiheit dort zu erwarten ist (z. B. Rollstuhlgerecht, Sprachausgaben vorhanden usw.).
http://www.mobidat.net/fileadmin/user_upload/Downloads/Publikation_Berlin_barrierefrei.pdf
 (abgerufen: 09.06.2015)

Bundeskompetenzzentrum Barrierefreiheit (BKB):

„Wegweiser Barrierefreiheit“ = Internetseite des BKB. Hier sind die rechtlichen und technischen Bestimmungen zur Barrierefreiheit in den Bereichen

- öffentlich zugängliche Gebäude,
- Wohnungsbau,
- Personennahverkehr,
- Schienenpersonenverkehr
- für alle Bundesländer zusammengestellt.

<http://www.wegweiser-barrierefreiheit.de/startseite/wegweiser-barrierefreiheit.html>

Bundeskompetenzzentrum Barrierefreiheit (BKB): Service für Kunden mit geistiger Behinderung in Einzelhandel und Gastronomie.

http://www.barrierefreiheit.de/service_fuer_kunden_mit_geistiger_behinderung_in_einzelhandel_und_gastronomie.html (abgerufen: 09.06.2015)

HyperJoint GmbH: Internetseite der HyperJoint GmbH. Hier finden sich u. a. sämtliche DIN-Normen bezogen auf Neubauten und Barrierefreiheit. (Eigenbeschreibung des Anbieters: nullbarriere.de veröffentlicht das Wesentliche zu DIN-Normen, Gesetzen und Richtlinien des barrierefreien Bauens und damit verbundene Anbieter und Produktpräsentationen. Angefangen beim A wie Alltagshilfen bis zum Z wie Zugänglichkeit.)

<http://nullbarriere.de/>

<http://treppauf.de/index.htm>

Netzwerk Leichte Sprache: Internetseite des Netzwerks Leichte Sprache. Hier stehen die Regeln für Texte und Veranstaltungen in Leichter Sprache (bezogen auf Menschen mit Lernschwierigkeiten).

www.leichte-sprache.org/

Pegasus GmbH Gesellschaft für soziale/gesundheitliche Innovation:

Internetseite der Pegasus GmbH für soziale und gesundheitliche Innovation. Sie haben das „Signet barrierefrei“ entwickelt (kostenpflichtig). Es bezieht sich auf:

- Treppenanlagen
- Aufzüge
- Zwei-Sinne-Prinzip
- Rampen

<http://www.signet-barrierefrei.de/barrierefreiheit-allgemein/hinweise-zur-barrierefreien-gestaltung/> und: www.signet-barrierefrei.de

Stiftung MyHandicap gemeinnützige GmbH: Das Ziel ist, die Lebenssituation von Menschen zu verbessern, die durch eine körperliche Einschränkung in ihrem Alltag maßgeblich beeinträchtigt sind. Dies geschieht durch umfassende Information und Beratung zu allen Bereichen des Lebensalltags (Eigenbeschreibung der Stiftung).

<http://www.myhandicap.de/barrierefrei-bauen-wohnen.html> (abgerufen: 10.07.2015)

Wir danken den beteiligten Modellstandorten AWO Berlin Kreisverband Südost e.V., AWO Bezirksverband Potsdam e.V., AWO Bundesverband e.V., AWO Region Hannover e.V., AWO Bezirksverband Niederrhein e.V. sowie dem AWO Bezirksverband Braunschweig e.V. für ihre engagierte Mitarbeit, die Erprobung der Instrumente und die wertvollen Anregungen.

Weiterhin danken wir Herrn Lutz Wende (OrganisationsBERATUNG) sowie Frau Teresa Sylvester (Psychologie, B.Sc.; freiberufliche Wissenschaftlerin) für die fachliche Beratung und Begleitung des Modellprojekts.

Für die wissenschaftliche Begleitung danken wir der Evangelischen Hochschule Berlin. Besonderer Dank geht an die Studierenden von Prof. Dr. Michael Komorek (Professur für Inklusion), die im Rahmen von Seminaren zum Themenfeld Inklusion die Methodenteile geprüft und ausgewertet haben.



Das Handbuch Inklusion und Organisationsentwicklung können Sie unter www.awo.org/shop/ bestellen.