

# Leitlinien Inklusion

## DAMIT NIEMAND IM ABSEITS STEHT

### 1. Unsere Ziele zur Inklusion

1. Die GSJ versteht **Vielfalt als Normalität**. Das bietet Chancen für Lern- und Bildungsprozesse.
2. Wir begreifen Inklusion als **fortlaufenden Prozess** für die Vision einer inklusiven Gesellschaft.
3. Wir setzen uns regelmäßig kritisch mit **unserer Haltung** auseinander.
4. Wir erweitern unsere **inklusive Sprach- und Kommunikationskompetenz**.
5. Wir verstehen uns als **Interessenvertretung** für alle jungen Menschen und als Vorbild für inklusives Handeln.
6. Wir **reduzieren** räumliche und kommunikative **Barrieren** und entwickeln inklusive Angebote in unseren Projekten.
7. Wir arbeiten in unseren Einrichtungen und Projekten daran, dass sich alle Akteure und Akteurinnen **willkommen fühlen** und zur Teilnahme ermutigt werden.
8. Unsere Angebote orientieren sich an den Bedürfnissen und Ressourcen der Akteure/-innen. Wir sichern eine selbstbestimmte und gleichberechtigte **Teilhabe** aller Beteiligten.
9. Die GSJ **vernetzt** sich mit Vereinen und Organisationen mit dem Ziel, gemeinsame inklusive Prozesse und Aktivitäten durchzuführen.
10. Die GSJ achtet bei Stellenbesetzungen auf die soziale **Vielfalt ihrer Belegschaft**.

Aus unseren Zielen entwickelt sich eine inklusive, vielfältige Unternehmenskultur mit den folgenden Arbeitsschritten.

## 2. Arbeitsschritte zur Inklusion

### I. Status der Inklusion in der GSJ

- Die GSJ unterschreibt die Charta der Vielfalt.
- Inklusion ist im Leitbild verankert.
- Ein/e Inklusionsbeauftragte/r sichert die nachhaltige Prozessentwicklung.

### II. Kooperationen und Netzwerke

- Die Projekte mit inklusiven Angeboten in der GSJ vernetzen sich.
- Es findet interner Austausch statt.
- Bestehende Kooperationen mit Verbänden, Organisationen und Vereinen werden weiter entwickelt.

### III. Fort- und Weiterbildungen

- Es werden Fort- und Weiterbildungen angeboten.
- Der/die Inklusionsbeauftragte/r versteht sich als Ansprechpartner/in für Fragen, Anregungen und Probleme aus den Projekten.
- Der Belegschaft steht ein „Praxisleitfaden Inklusion“ zur Verfügung.

### IV. Öffentlichkeitsarbeit der GSJ

- Die Organisation realisiert die Öffentlichkeitsarbeit bewusst barrierearm.
- Informationen sollen in möglichst einfacher Sprache erfolgen.
- Es ist angestrebt, den Zugang zu Informationsmaterialien möglichst barrierearm zu gestalten.

### 3. Praxisleitfaden Inklusion für die pädagogische Arbeit

#### A. Inklusive Kulturen schaffen

##### **Willkommenskultur**

- Vermittelt der Eingangsbereich und die Raumgestaltung ein Gefühl, dass alle willkommen sind?
- Vermittelt unser Projekt ein Herzlich-Willkommen-Gefühl in Bezug auf die Kontaktaufnahme, die Einführung in die Angebote und die Beratungsatmosphäre?
- Gibt es Rituale zum Einstieg und zur Verabschiedung von Mitarbeiter/innen, Besucher/innen und Schüler/innen?
- Welche baulichen und kommunikativen Barrieren können in unserem Projekt reduziert werden?

##### **Gemeinsame Philosophie der Inklusion**

- Gibt es eine gemeinsame Sichtweise darüber, was Inklusion bedeutet im Sinne des GSJ-Leitbildes?
- Versteht unser Projekt die Sichtweise so, dass eine inklusive Kultur als Bereicherung für alle und nicht als Problem verstanden wird?
- Schätzt unser Projekt persönliche Unterschiede als anregend ein? Erhalten alle Mitarbeiter/innen und Besucher/innen Anerkennung und Wertschätzung für ihre geleistete Arbeit, ihre Unterstützung und Hilfestellungen?
- Fungieren die Mitarbeiter/innen für die Besucher/innen als Vorbild in Bezug auf ihre inklusive Haltung?

#### B. Inklusive Strukturen etablieren

##### **Partizipation**

- Partizipieren ALLE Besucher/innen als Experten/innen in eigener Sache im Alltag unseres Projektes?
- Sind die Regeln und Angebote in unserem Projekt für alle Besucher/innen verständlich (z.B. einfache Sprache, erklärende Symbole)?
- Besitzen alle das gleiche Verständnis von Barrierefreiheit?
- Ist allen bewusst, dass kommunikative und/oder bauliche Rahmenbedingungen für gewisse Zielgruppen eine Barriere darstellen können?

### **Rahmenbedingungen**

- Sind Eure Haltung und Ziele zur Inklusion in der Konzeption Eures Projekts verankert?
- Ist Austausch und Reflexion zum Thema Inklusion ein regelmäßiger Bestandteil Eurer Teamsitzungen?
- Gibt es in Eurem Projekt die Möglichkeiten, durch Hospitation neue Anregungen zu bekommen und die eigene Arbeit zu reflektieren?
- Nutzt Ihr inklusionsspezifische Fort- und Weiterbildungsangebote?

### **Finanzierung**

- Sind regionale Möglichkeiten bekannt, bestimmte Zielgruppen von Kosten zu befreien bzw. einen Nachlass zu gewähren?
- Sind Mittel und Möglichkeiten bekannt, inklusive Arbeit in Eurem Projekt finanziell zu unterstützen (Förderprogramme, Fundraising, Spenden)?

## **C. Inklusive Praktiken entwickeln**

### **Orientierung an den Bedürfnissen der Besucher/innen**

- Werden Wünsche der Besucher/innen aufgenommen und fließen diese in die Angebote des Projekts ein?
- Passen die Mitarbeiter/innen die Angebote an die Fähig- und Fertigkeiten der Besucher/innen an (fachliche, interkulturelle und soziale Kompetenz).
- Geben die Mitarbeiter/innen den Besucher/innen die Möglichkeit und die Zeit zum Ausprobieren und Experimentieren innerhalb der Angebote?
- Überprüft Ihr bei der Nachbereitung Eurer Angebote ob wirklich alle gleichberechtigt erreicht und beteiligt wurden?

### **Vernetzung**

- Werden Rückmeldungen von Eltern und Angehörigen zu einzelnen Besucher/innen in die Arbeit einbezogen?
- Wird die Vielfalt unserer Arbeit und Angebote in der Bewerbung deutlich und erreicht sie unsere Zielgruppen?
- Findet eine regelmäßige Aktualisierung unserer Informationsmaterialien statt?
- Mit welchen Kooperationspartnern arbeiten wir zusammen?
- Entwickeln wir Projekte und Angebote, in denen verschiedene Zielgruppen beteiligt werden?
- Werden Besucher/innen mit besonderen Lebenslagen in anleitende Tätigkeiten einbezogen und entsprechend geschult und unterstützt?

Quelle: „Index für Inklusion mit und durch Sport“. Herausgeber: Deutscher Behindertensportverband e.V., Frechen (Selbstverlag) 2. Auflage 2014.

Stand: 08.06.2016