

Inklusion als Organisationsentwicklungsprinzip in der Kinder- und Jugendarbeit - der Index für die Jugend- arbeit und Befunde aus der Expertise Inklusion

Prof. Dr. Thomas Meyer
DHBW Stuttgart, Fakultät Sozialwesen

„Auftaktveranstaltung: Inklusion in der Kinder– und Jugendhilfe“
Fachtagung des Niedersächsischen Landesamts für Soziales, Jugend und Familie

Akademie des Sports, Hannover, 21.01.19

Überblick

- 1. Der (theoretische) „Anspruch“:
Inklusion aus verschiedenen Perspektiven – Chance und Herausforderung für die
Kinder- und Jugendarbeit**
- 2. Die (praktische) „Wirklichkeit“:
Erfahrungen mit der Umsetzung von Inklusion in der Kinder- und Jugendarbeit
– Befunde aus Forschung und Praxis**
- 3. Die “Empfehlungen“:
Inklusion als Gestaltungsprinzip in der Organisationsentwicklung
– Der Index für die Jugendarbeit und die „Expertise Inklusion“**

Teil I

Der (theoretische) „Anspruch“:

Inklusion - eine multiperspektivische Annäherung an einen schillernden Begriff

Ausgangslage: Inklusion und Kinder- und Jugendarbeit

„(...) Kinder- und Jugendarbeit ist **prädestiniert** dafür (...). Die Offene Kinder- und Jugendarbeit kann und muss somit die **Vorreiterrolle** auf dem Weg zur **Herstellung inklusiver Lernwelten und Teilhabe** auf dem Weg zu einer **Gesellschaft der Vielfalt** spielen“



... doch was macht Inklusion eigentlich aus?

(Quelle: Dannenbeck, C./Dorrance, C.: Inklusion in Einrichtungen der Kinder- und Jugendarbeit – ein Fortbildungsmodul. In: Flieger, P./Schönwiese, V. (Hrsg.): Menschenrechte - Integration - Inklusion. Aktuelle Perspektiven aus der Forschung. Klinkhardt Verlag, Bad Heilbrunn, 2011, S. 205-211)

Zum Begriff Inklusion – Verschiedene Perspektiven

Inklusion in

- a) (menschen-) rechtsorientierter,
- b) sozialwissenschaftlicher, und
- c) pädagogischer

Perspektive

Ziel: Was sind zentrale gemeinsame Annahmen des Inklusionsparadigmas

a) Rechtliche Perspektive: Kernforderungen der UN-BRK

Artikel 3 – Allgemeine Grundsätze:

„... die **volle und wirksame Teilhabe** (...) und **Einbeziehung** in die Gesellschaft; (...) **die Akzeptanz** dieser Menschen als Teil der **menschlichen Vielfalt** (...).“

Artikel 4 – Allgemeine Verpflichtungen

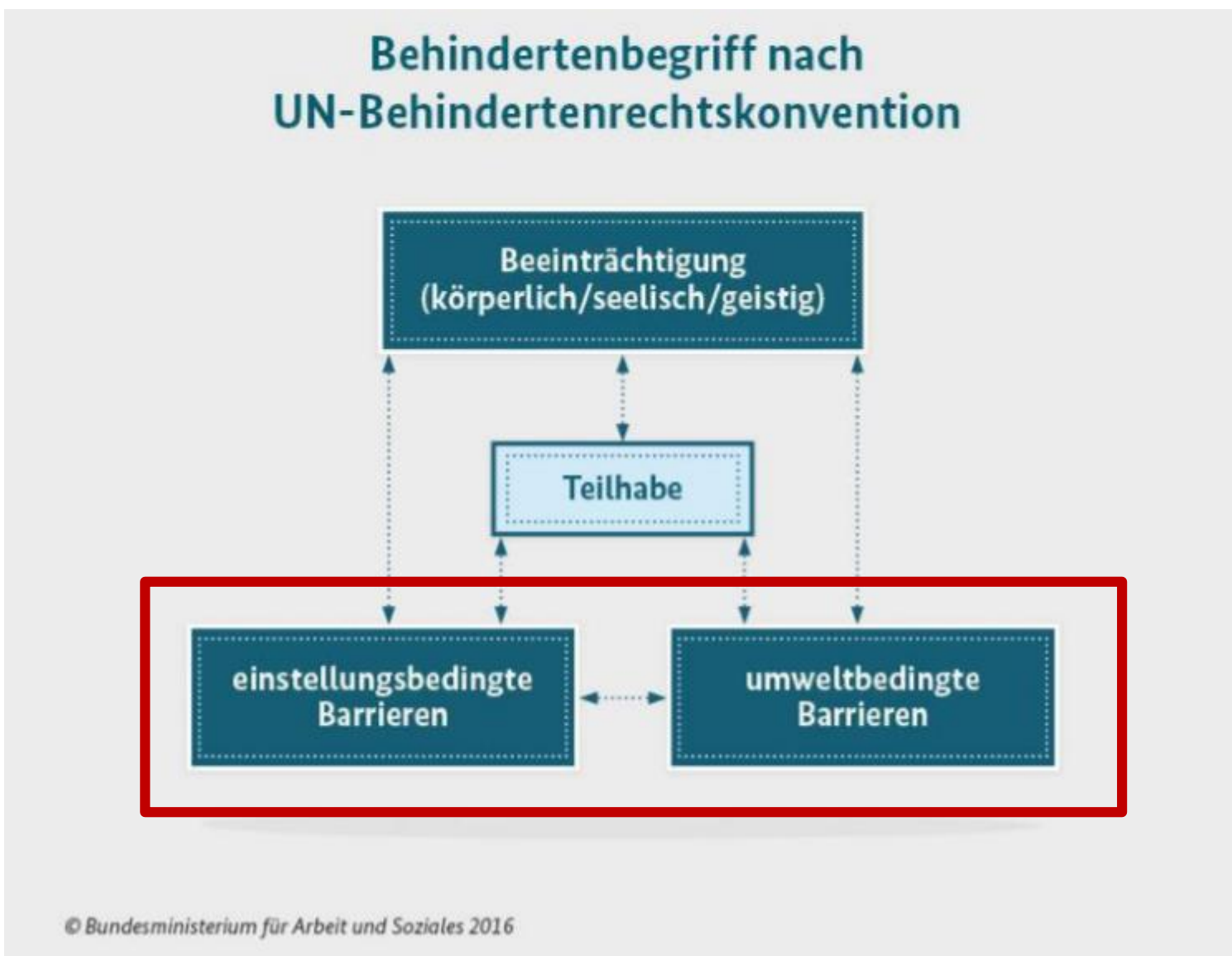
„... die volle Verwirklichung aller **Menschenrechte** und **Grundfreiheiten** (...) ohne jede **Diskriminierung** aufgrund von Behinderung zu gewährleisten und zu fördern.“



„Partizipation“/„Einbezug“ **und** „Bewusstseinsbildung“

(Quelle: Vereinte Nationen: Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Bonn, 2008. Online unter: www.un.org/Depts/german/uebereinkommen/ar61106-dbgbl.pdf).

a) Rechtliche Perspektive: Der Behindertenbegriff der UN-BRK



b) Soziologische Perspektive: Rechte, Rollen, Ressourcen

Inklusion = **Prinzipielle Möglichkeit des Zugangs => Rechte, Rollen und Ressourcen**

Rechte:

Einbezug/Zugang zu gesellschaftlich relevanten Bereichen
(z.B. Recht zu heiraten, Recht auf Bildung, Berufsfreiheit)



Rollen:

Rollen ermöglichen Funktionen, Anerkennung, Selbstwert
(Ehepartner*in, Schüler*in, Berufsrollen)



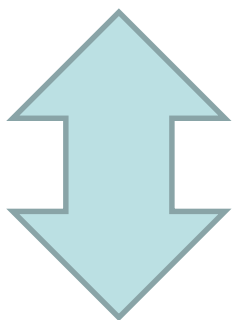
Ressourcen: Ressourcen ermöglichen Teilhabe am sozialen Leben
(Steuervergünstigung, Abschluss, Arbeitseinkommen)

(Quelle: Kastl, Jörg Michael: Einführung in die Soziologie der Behinderung, 2. Auflage, Springer VS, Wiesbaden, 2017)

c) Pädagogische Perspektive: Inklusionspädagogik

➤ Was bedeutet „Inklusion“?

Integration: ... Maßnahmen zur (Wieder-) „Eingliederung“



Inklusion: ... Einbeziehung kommt „vor“ der Pädagogik, bedingungsloses „Mit-Dabeisein“, Pädagogisches Handeln richtet sich nach dem inklusiven Setting

➤ **Inklusion = Paradigmenwechsel in der Pädagogik?**

c) Pädagogische Perspektive: Anpassung an Bedarfe

Inklusion bedeutet:

- **Ausgrenzung vermeiden, Barrieren** reduzieren, **Partizipation**
- Sicherung der benötigten (pädagogischen) **Unterstützung**
- **Reflexion** eigener Überzeugungen und Werte
- Respekt vor **Unterschieden, Wertschätzung von Vielfalt**



Inklusion hinterfragt bisherige Systeme und Methoden

(In Anlehnung an: Booth u.a.: Index für Inklusion, Lernen, Partizipation und Spiel in der inklusiven Kindertageseinrichtung entwickeln. GEW, Frankfurt a.M. 2006)

**Zusammenfassung der Gemeinsamkeiten:
Inklusion als mehrdimensionaler Begriff**

Inklusion als „radikaler“ Perspektivenwechsel!

➤ Was macht diese **Perspektive** so „neu“?

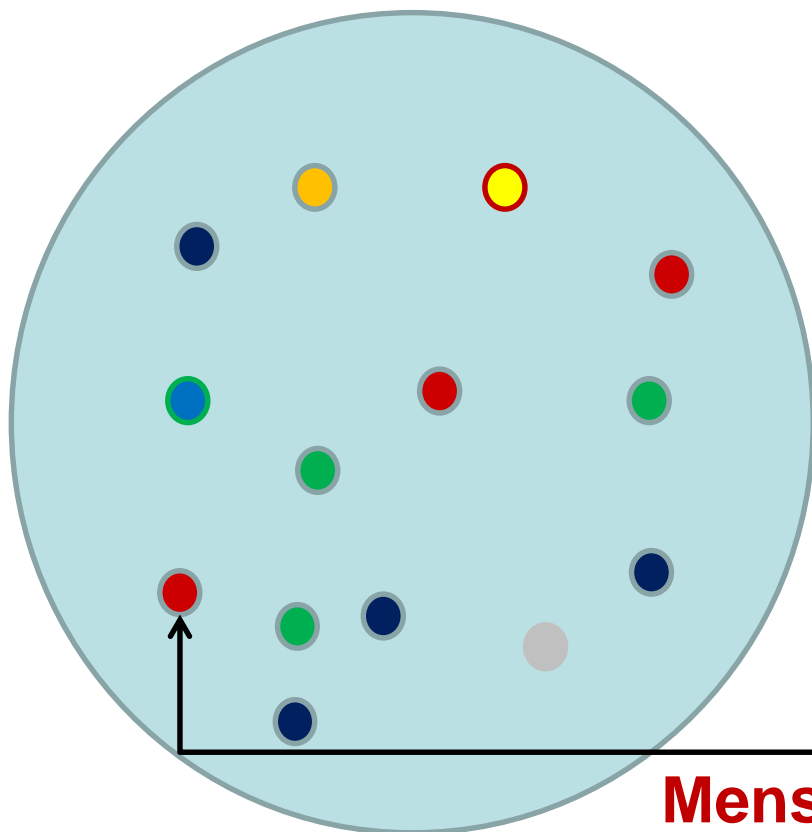
„Es geht nicht (...) darum, innerhalb bestehender Strukturen Raum zu schaffen (...), sondern gesellschaftliche Strukturen so zu gestalten und zu verändern, dass sie der realen Vielfalt menschlicher Lebenslagen (...) von vorneherein besser gerecht werden.“

(Quelle: Aichele, Valentin: Die UN-Behindertenrechtskonvention und ihr Fakultativprotokoll. Ein Beitrag zur Ratifikationsdebatte. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte, 2008)

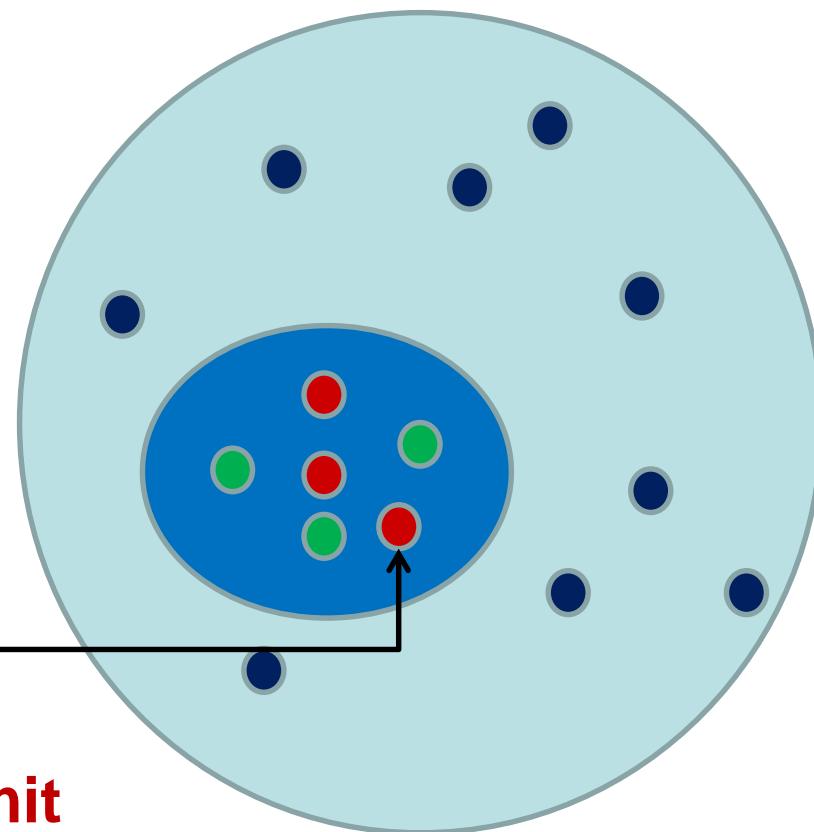
Wie genau sieht dann die Umsetzung von Inklusion aus?

Gefordert ist: 1) Etablieren inklusiver Strukturen

Inklusion



Integration



**Menschen mit
Beeinträchtigungen**

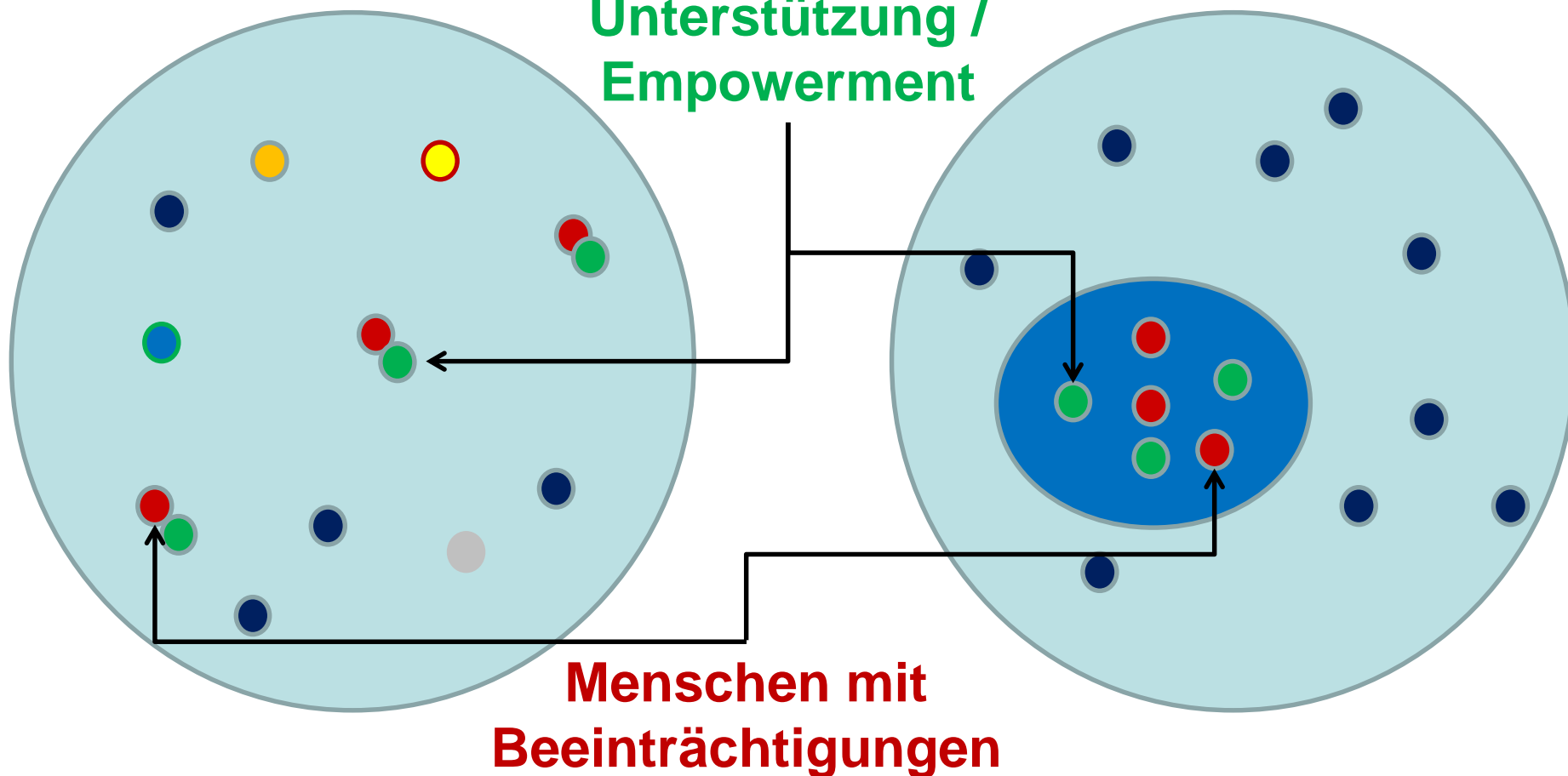
Und wie sieht dann die Pädagogik/Unterstützung aus?

Gefordert ist: 2) Entwickeln einer inklusiven Praxis

Inklusion

Integration

Unterstützung /
Empowerment



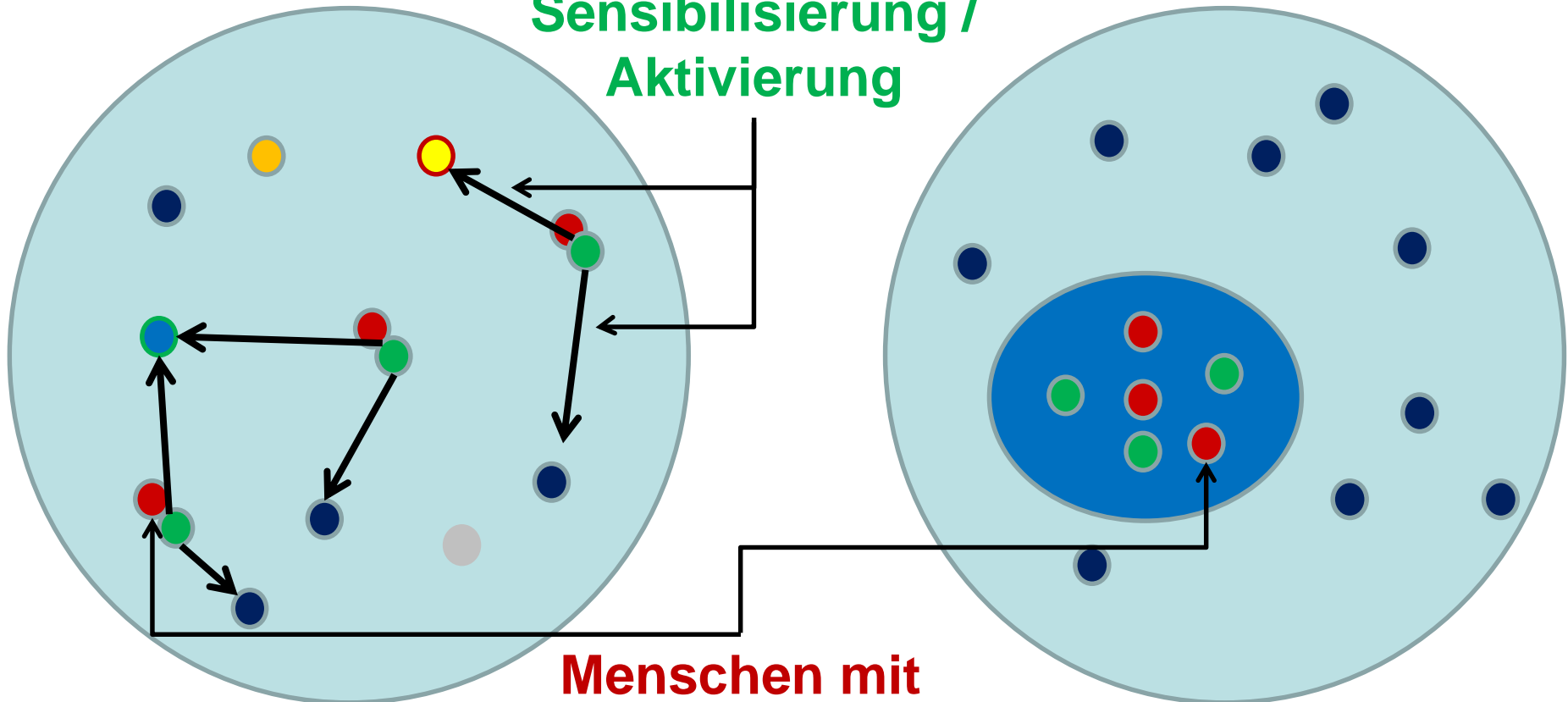
Was bedeutet das für eine Organisation/ein Sozialraum?

Gefordert ist: 3) Aufbau einer inklusiven Kultur

Inklusion

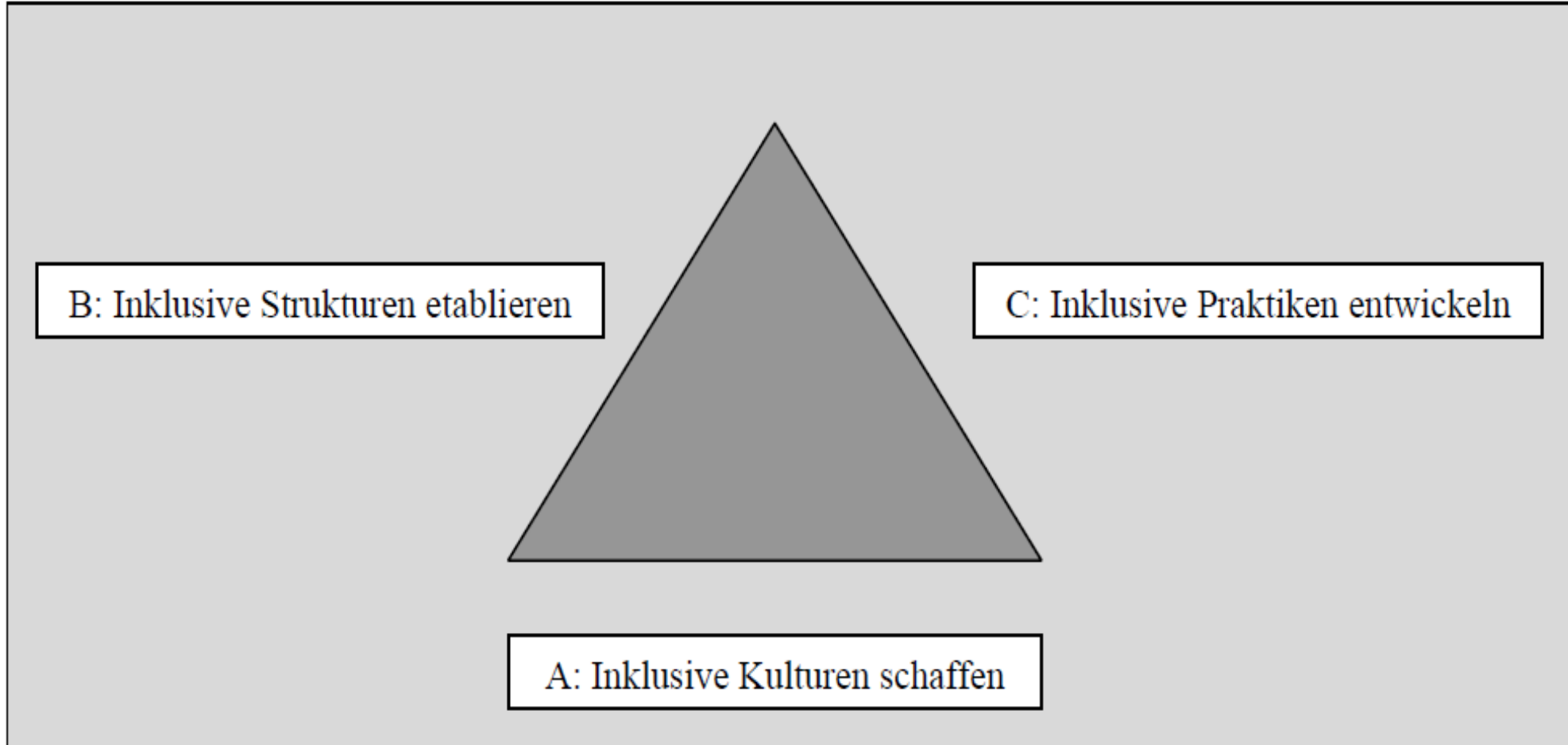
Integration

Sensibilisierung /
Aktivierung



**Menschen mit
Beeinträchtigungen**

Mehrdimensionalität von Inklusion: Der Index für Inklusion



(Abbildung: Der Index für Inklusion, Quelle: Boban, Hinz 2003)

Teil II:

Die (praktische) „Wirklichkeit“:

Erfahrungen mit der Umsetzung von Inklusion - Befunde aus Forschung und Praxis

(Bisheriger) Stand der Forschung

- **Bundesweite Befragung von Jugendhäusern/Jugendzentren**
(Seckinger 2014, Fragebogenerhebung, n=1.115)
- **Quantitative und qualitative Befragung von Jugendverbänden**
(Voigts 2013, Fragebögen und 18 qualitative Expert*innen-Interviews)
- **Wissenschaftliche Begleitung verschiedener Modellprojekte in der verbandlichen und offenen Kinder- und Jugendarbeit (BW)**
(Kieslinger/Meyer 2012-2015, Interviews, Beobachtungen, Intensiv-Fallstudien)
- **Baden-Württembergweite Befragung zu Umsetzung und Stellenwert von Inklusion in Kinder- und Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit**
(Meyer 2016, Online-Befragung, n=570 + 45 Telefoninterviews)
- **Evaluation verschiedener Inklusionsprojekte in BW**
(Meyer/Rahn 2017, 29 verschiedene Kleinprojekte, Online-Befragung)

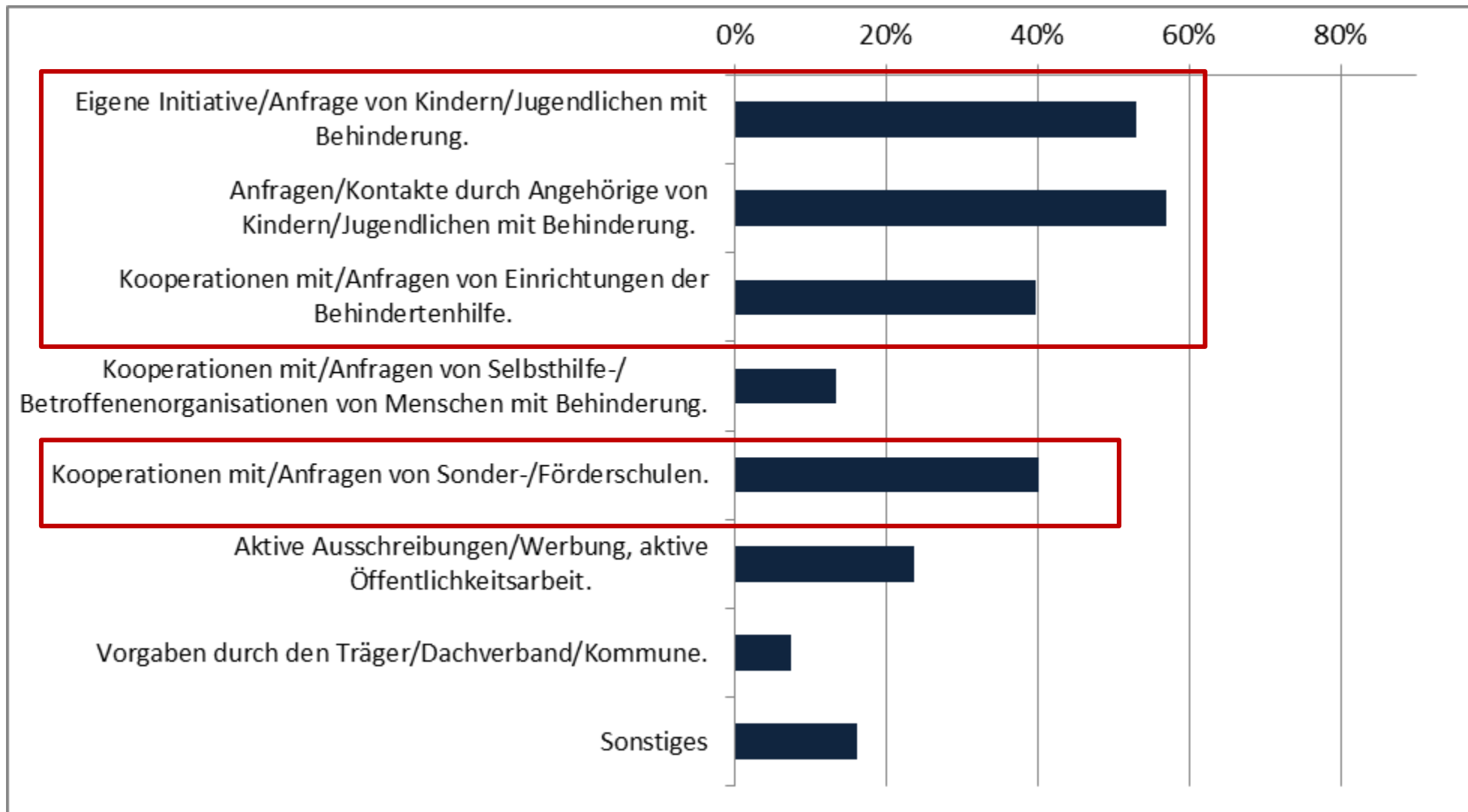
Übergreifende Erkenntnisse aus allen Studien

- In etwa 60-75% der befragten Organisationen und Einrichtungen nehmen auch Kinder/Jugendliche mit Behinderung teil
 - Aber: Lernbehinderung als häufigste Behinderungsart (rechnet man dies heraus, sinkt der Anteil von Personen mit Behinderung deutlich!)
 - Aber: Häufig Teilnahme nur einzelner Kinder/Jugendlicher mit Behinderung
 - Aber: Einbezug der jungen Menschen mit Behinderung meist nur in speziellen und/oder temporären bzw. einmaligen Angeboten/Projekten
 - Aber: Häufig eher ein „Reagieren“ und kein vorausschauendes „Agieren“
 - Aber: Häufig Unklarheit darüber, was unter Inklusion verstanden wird

Ausgewählte Befunde (Meyer 2016, Meyer/Rahn 2017)

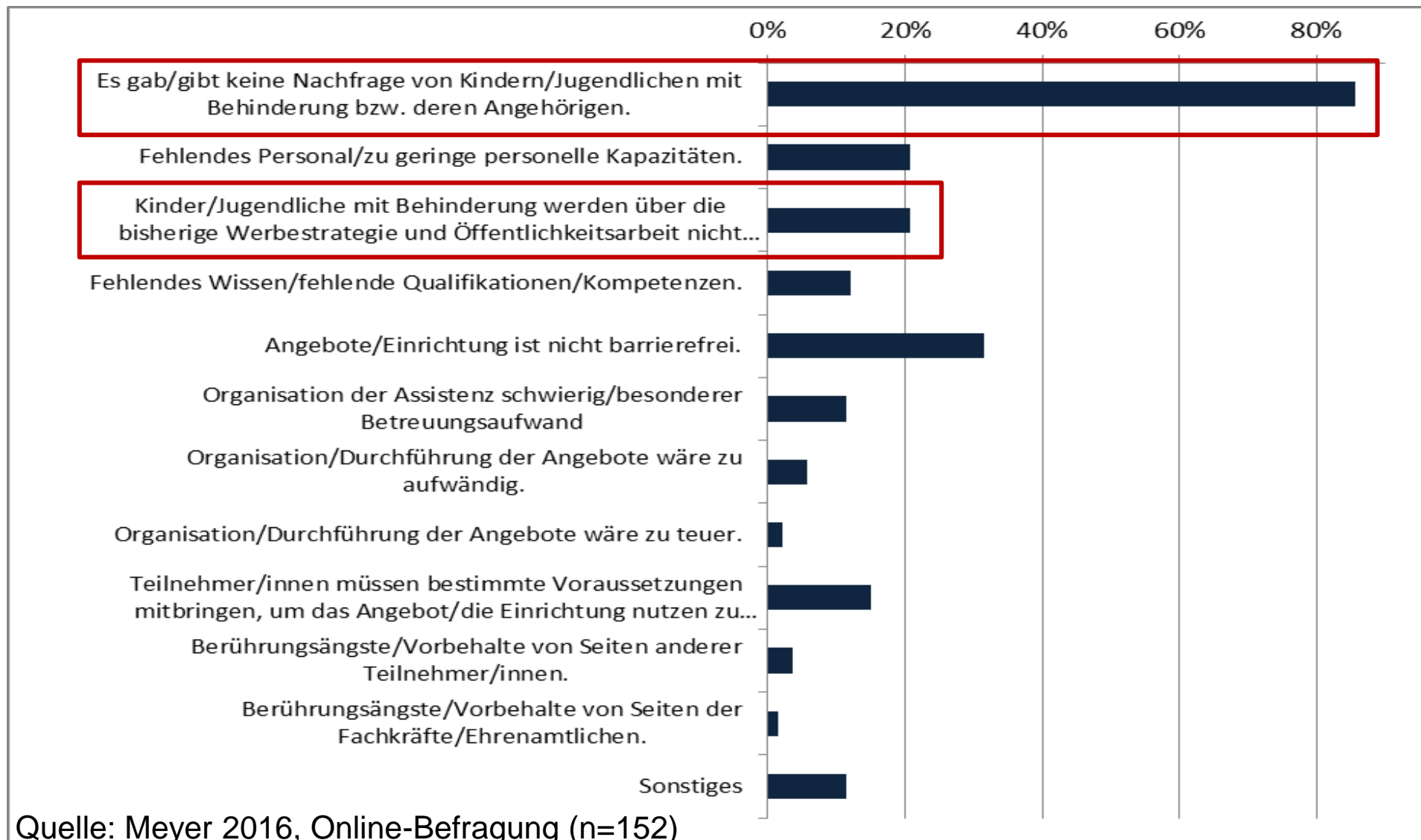
- 1. *Hintergründe der Teilnahme bzw. Nicht-Teilnahme von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung***
- 2. *Charakterisierung der Angebote, an denen Kinder und Jugendliche mit Behinderung teilnehmen***
- 3. *Zukünftiger Stellenwert des Themas in Organisationen und (weitere) Planung***

Zu 1) Gründe der Teilnahme



Quelle: Meyer 2016, Online-Befragung (n=418)

Zu 1) Gründe der Nicht-Teilnahme

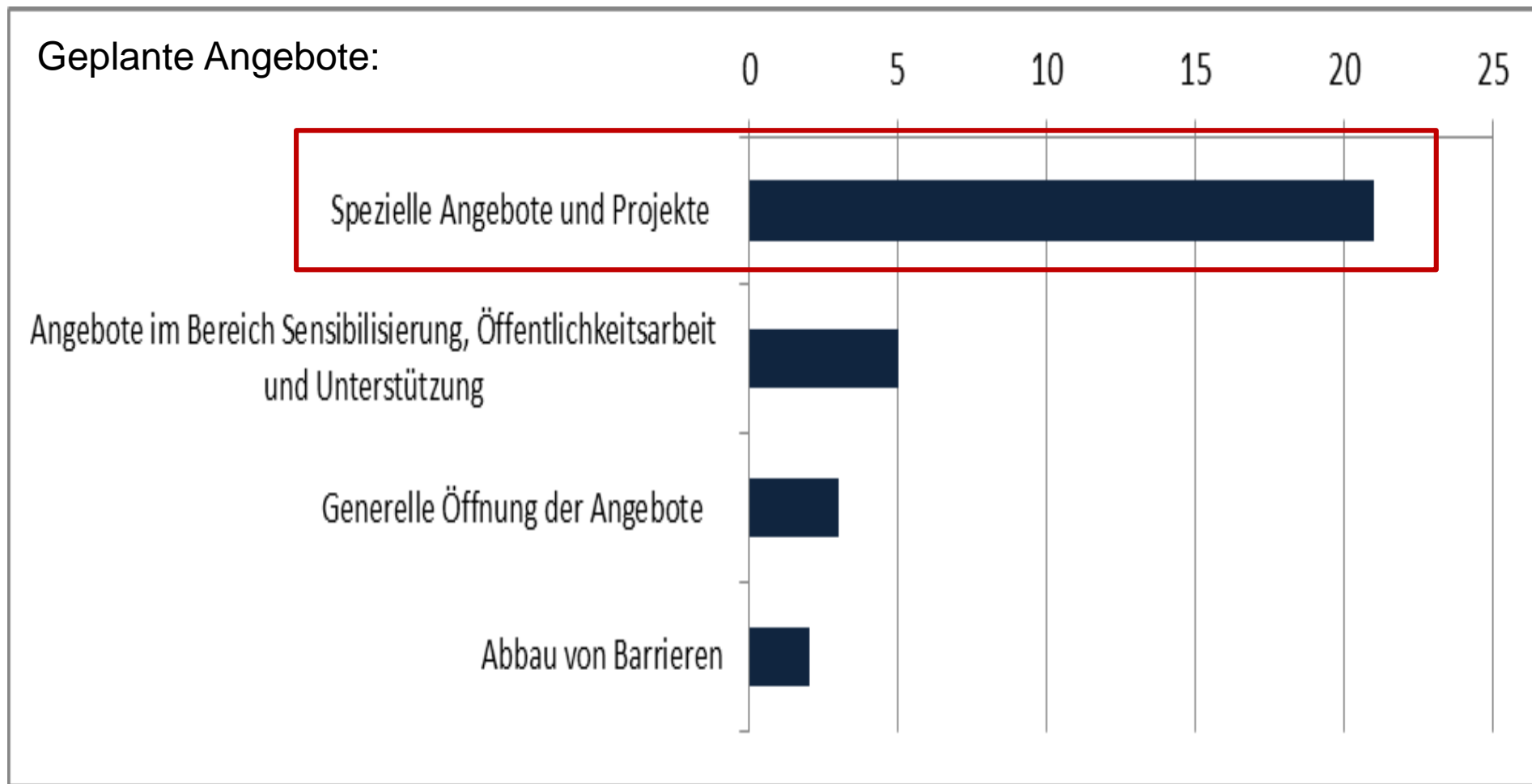


Zu 2) Charakterisierung der Angebote - Typologie

Typus	Charakterisierung
1) Inklusion im `Normalbetrieb´ (22%)	Moderation von Begegnungen, Angebotsanpassung
2) Zeitlich `beschränkte´ Inklusion (51%)	Spezielle Angebote, temporärer Eventcharakter
3) Mit `gutem Vorbild´ voran (6%)	Sensibilisierung, Multiplikatorenprojekte
4) `Exklusive´ Angebote (21%)	Spezielle „Nischenangebote“, separate Raumnutzung

Quelle: Meyer 2016, Telefoninterviews (n=45)

Zu 3) Welche Angebote sind in Zukunft geplant?



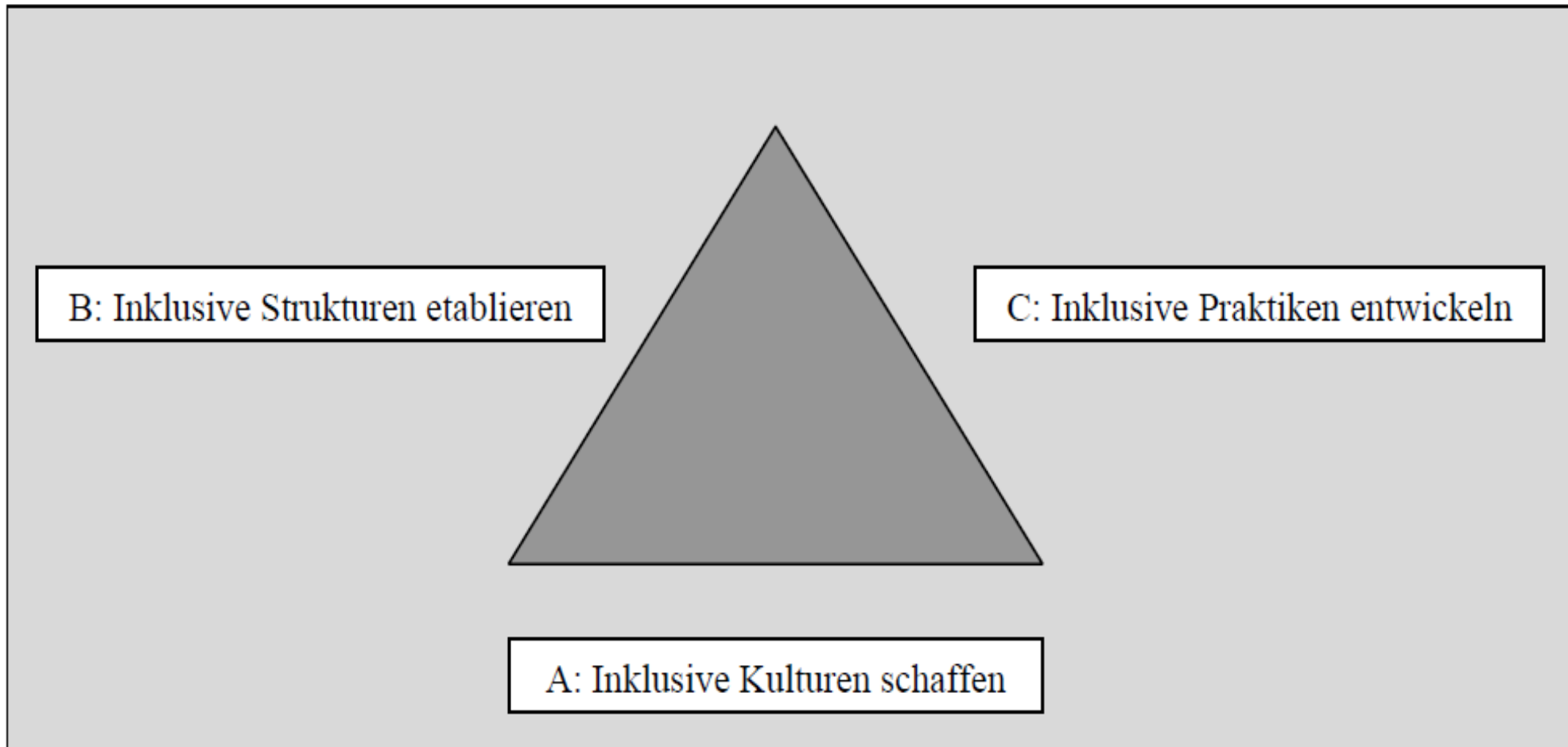
Quelle: Meyer 2016, Telefoninterviews (n=45)

Teil III:

Die Empfehlungen:

Inklusion als Gestaltungsprinzip in der Organisationsentwicklung – der Index für die Jugendarbeit und Empfehlungen aus der Expertise „Inklusion“

Der Index für die Jugendarbeit (Meyer/Kieslinger 2014)



(Abbildung: Der Index für Inklusion, Quelle: Boban, Hinz 2003)

Die Dimensionen und Leitindikatoren (Meyer/Kieslinger 2014)

Inklusive Kulturen schaffen

Inklusive Kulturen schaffen (Leitlinie: „Jeder wird geschätzt“)

Gemeinschaft bilden (22 items)

Inklusive Werke verankern (21 items)

Inklusive Strukturen etablieren

Inklusive Strukturen/Leitlinien etablieren (Leitlinie: „Teilhabe aller ist möglich“)

Eine Einrichtung für alle entwickeln (21 items)

Umgang mit Vielfalt organisieren (17 items)

Inklusive Praktiken entwickeln

Inklusive Praxis entwickeln (Leitlinie: „Inklusive Aktivitäten anbieten“)

Aktivitäten und Angebote gestalten (14 items)

Unterstützung sichern, Ressourcen nutzen (17 items)

Der Index für Inklusion für die Jugendarbeit: Bausteine

**Inklusive
Kulturen
schaffen**

**Inklusive
Strukturen
etablieren**

**Inklusive
Praktiken
entwickeln**

**Ziel: Bedarfsgerechte Unterstützungsstrukturen,
Mobilisierung von Ressourcen, Konzepte**

Methodische Schwerpunkte:

- Bedarfsklärung und Aufbau von Unterstützungsarrangements (Kooperationen, Assistent/-innen-Pool, Unterstützernetze)
- Anpassung/Veränderung von Angeboten
- Betreuung und Anleitung (auch Ehrenamtliche)

Der Index für Inklusion für die Jugendarbeit: Bausteine

**Inklusive
Kulturen
schaffen**

**Ziel: Gestaltung der Einrichtung/Organisation nach
inklusive Strukturen und Leitlinien**

**Inklusive
Strukturen
etablieren**

Methodische Schwerpunkte

- Zugang/Erreichbarkeit der Angebote prüfen
- Identifizierung und Abbau von Barrieren (z.B. gemeinsam mit den jungen Menschen)
- Netzwerkarbeit, Aufbau von Kooperationen
- Elternarbeit
- Ansprechpartner/in für Inklusion

**Inklusive
Praktiken
entwickeln**

Der Index für Inklusion für die Jugendarbeit: Bausteine

**Inklusive
Kulturen
schaffen**

**Inklusive
Strukturen
etablieren**

**Inklusive
Praktiken
entwickeln**

**Ziel: Inklusives Denken und Handeln in der
Einrichtung/Organisation verankern**

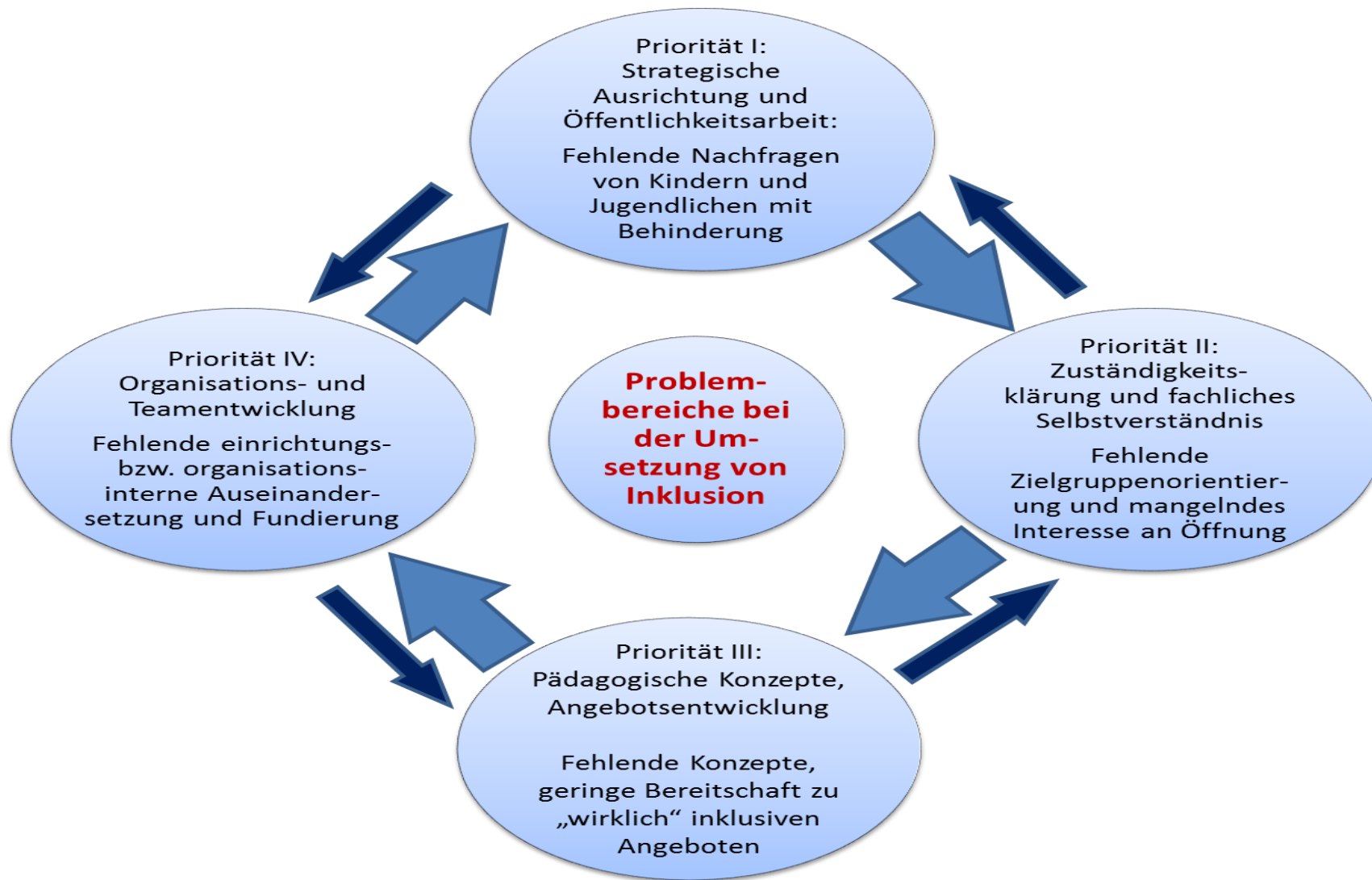
Methodische Schwerpunkte:

- **Sensibilisierung und „Awareness Rising“ (z.B. durch Rollenspiele, Simulationen, Kampagnen)**
- **Inklusives Leitbild entwickeln**
- **Aktivitäten mit gemeinsamen Zielen, Kontakte in angenehmer Atmosphäre, neue Erfahrungen**
- **Fort- und Weiterbildungen**

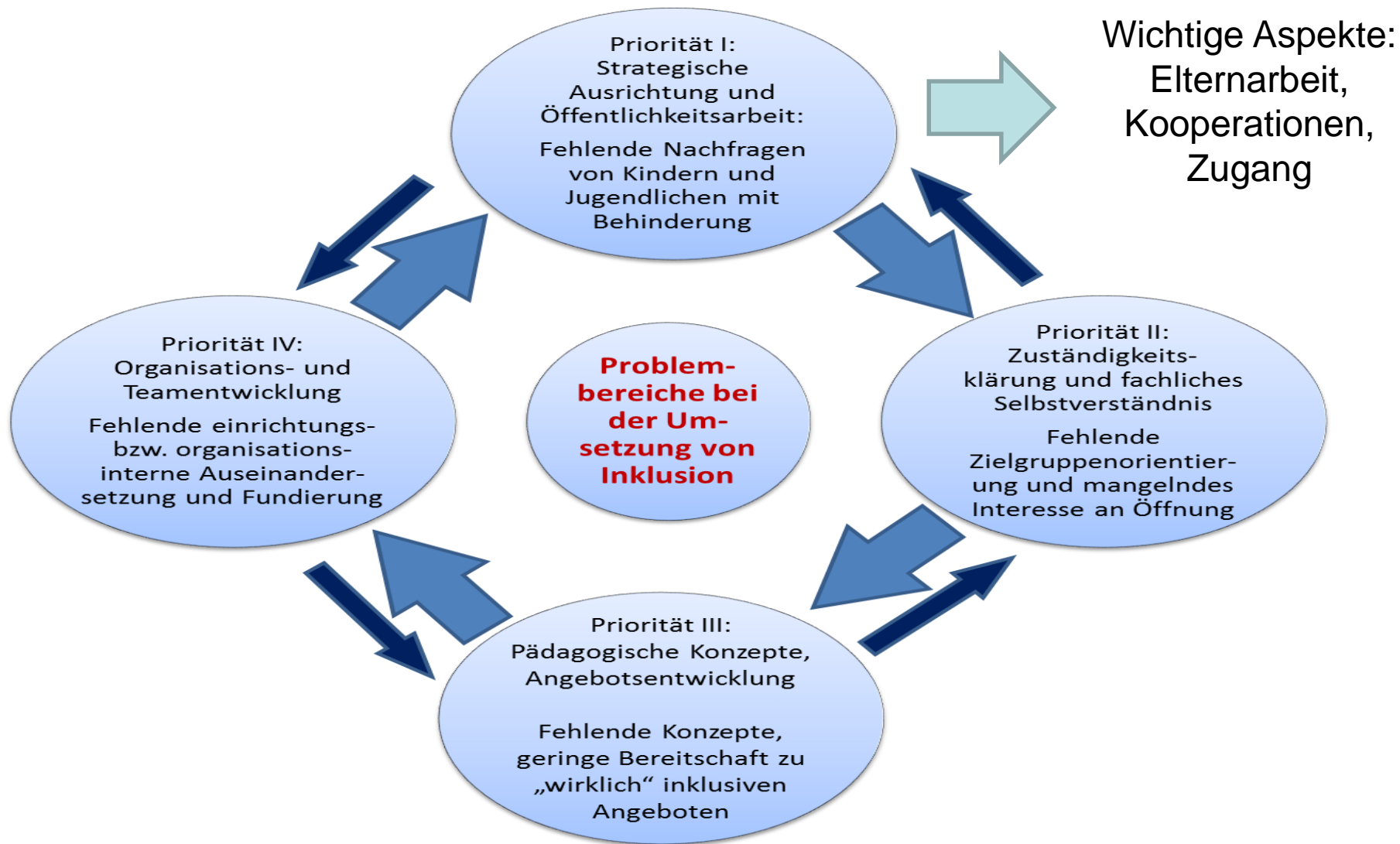
Der INKLUMAT – ein Online-Tool für die Jugendarbeit

www.inklumat.de

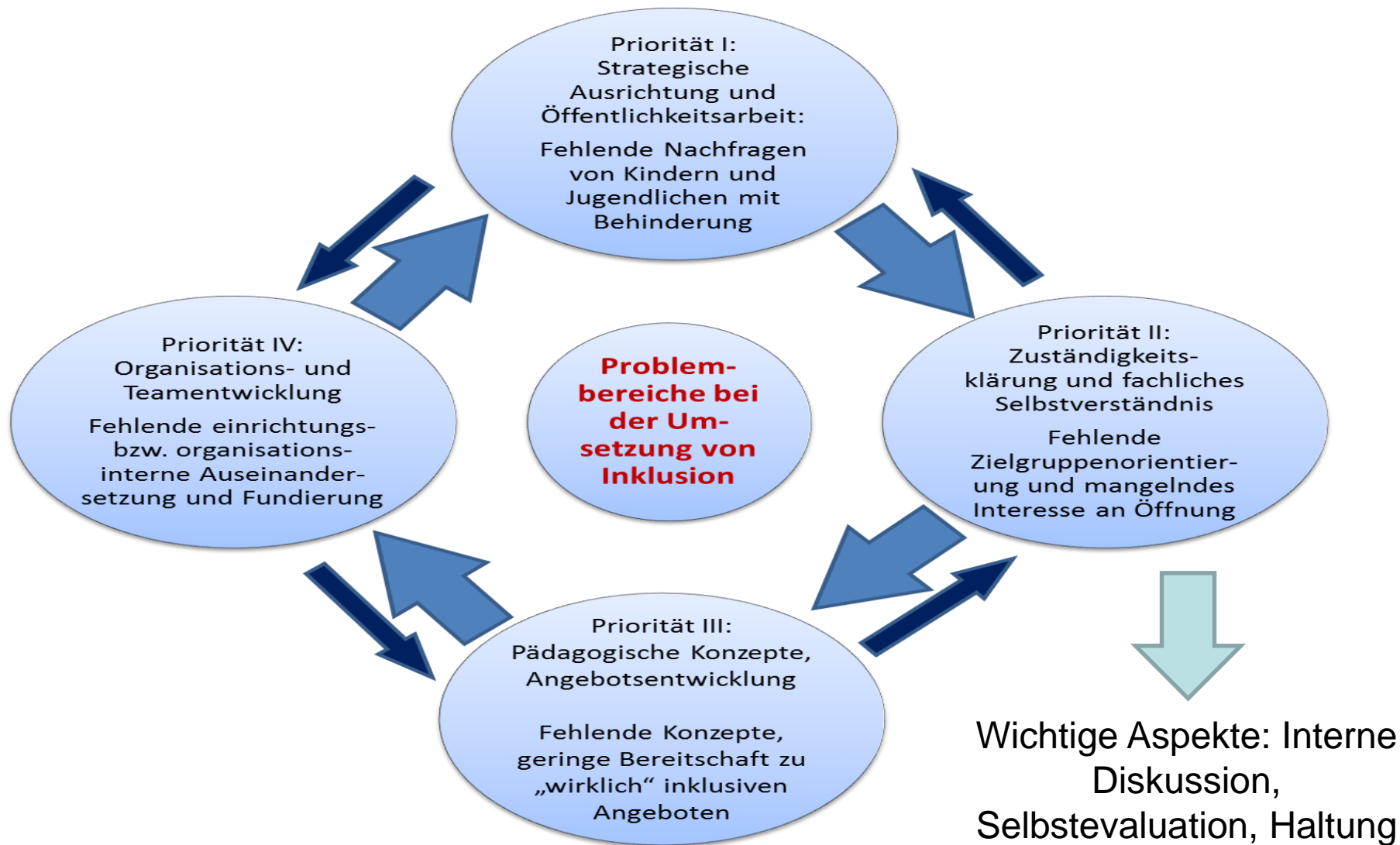
Inklusion als Organisationsentwicklungsprozess (Meyer 2016)



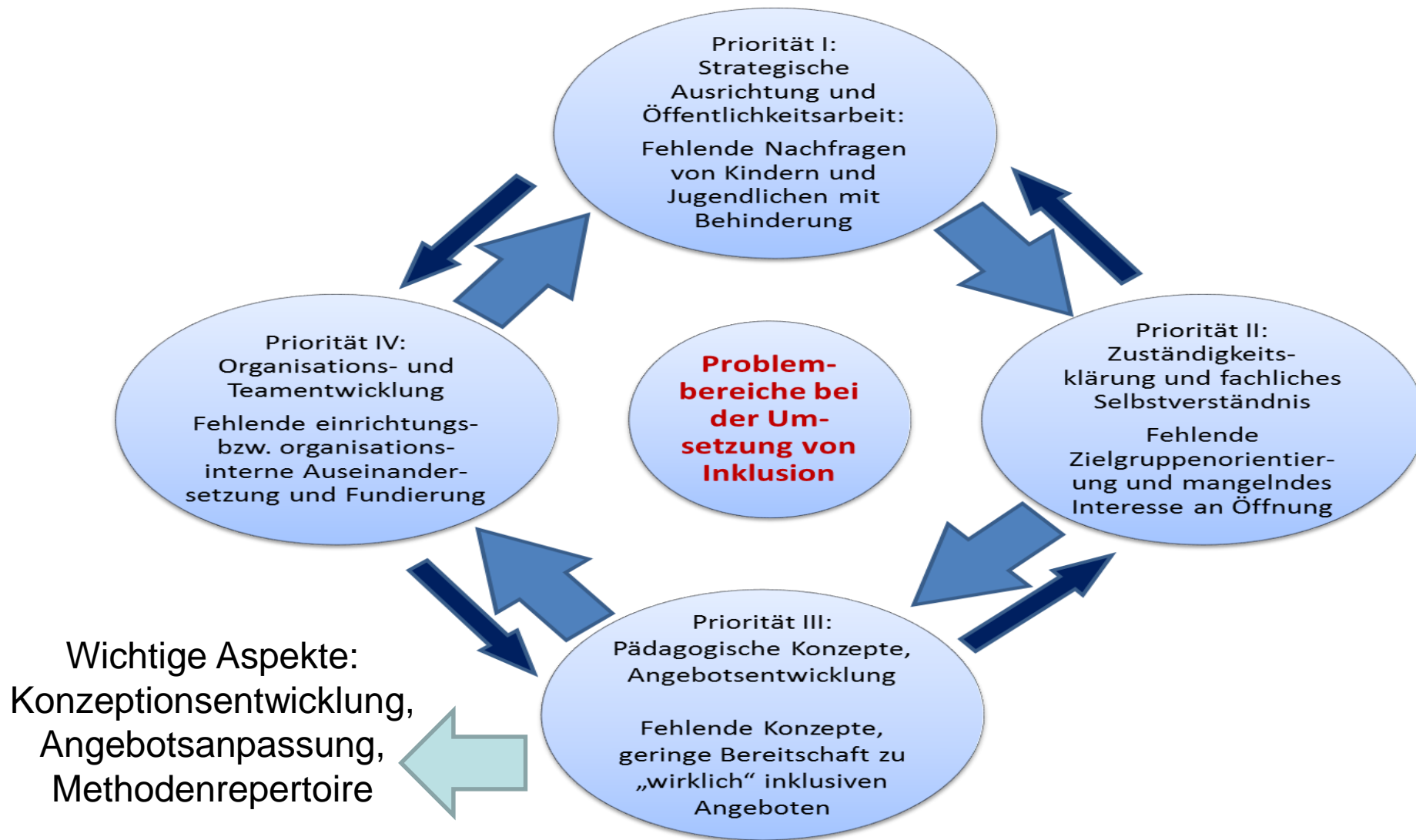
Inklusion als Organisationsentwicklungsprozess (Meyer 2016)



Inklusion als Organisationsentwicklungsprozess (Meyer 2016)



Inklusion als Organisationsentwicklungsprozess (Meyer 2016)



Inklusion als Organisationsentwicklungsprozess (Meyer 2016)

Wichtige Aspekte:
Leitbild, Schulungen,
Wissensaustausch,
Teamentwicklung

