
Definition von Inklusion

Wörtlich heißt „Inklusion“ Zugehörigkeit und meint somit das Gegenteil von Ausgrenzung.

Alle Menschen werden in ihrer Unterschiedlichkeit wertgeschätzt und sind daher gleichwertiger Teil der Gesellschaft.

Inklusion ist allerdings mehr als nur das Ermöglichen von Zugängen und Partizipation für Alle: Sie ist ein grundlegendes Prinzip einer Gesellschaftsform. Es muss einen Strukturwandel und damit auch eine gesellschaftliche Veränderung geben, ehe wirklich Inklusion stattfinden kann.

Leitfaden zu der konkreten inklusionsorientierten Arbeit mit jungen Menschen

1. Gestalten wir die eigenen (digitale-)Räume und Aktivitäten so, dass sie die gesellschaftliche Diversität spiegeln (Mehrsprachigkeit, kulturelle Angebote, Poster an der Wand, ...)?
2. Welche Zugangsbarrieren zu uns gibt es für Menschen im Alter von 14-27 Jahren in Leipzig und wie planen wir, diese abzubauen (räumliche Gestaltung von Büro und Angeboten, (An-)Sprache, Wissen um unsere Angebote, inhaltliche Planung der Angebote, Kooperationen...)?
3. Sind unsere Netzwerke so breit aufgestellt, dass wir jungen Menschen in unterschiedlichsten Lebenslagen Angebote zur Hilfe vermitteln und auch Vereine von Menschen mit Migrationsvordergrund oder der Behindertenhilfe von unserem Angebot wissen?
4. Achten wir bei unseren Angebotsplanungen darauf, dass es den komplexen Bedürfnissen und diversen Lebensrealitäten der Adressat*innen in den jeweiligen Planungsräumen entspricht, sie sich angesprochen und abgeholt fühlen?
5. Setzen wir uns auf gesellschaftspolitischer Ebene für mehr gesellschaftliche Teilhabe aller jungen Menschen ein?
6. Wissen wir um die strukturellen Probleme und damit einhergehende Ausschlüsse von Ableismus, Sexismus, Rassismus, Antisemitismus und Homo/bi/transfeindlichkeit bescheid?
7. Sind unsere Projekte offen für alle jungen Menschen, unabhängig ihrer physischen und psychischen Stärken und Schwächen, Religionszugehörigkeit oder Hautfarbe?
8. Schaffen wir Räume für die Auseinandersetzung mit Abwertung, Mobbing und Diskriminierung und die Reflexion der eigenen Rolle darin?
9. Sind kommunikative, partizipative und bedürfnisorientierte Ansätze, die Jugendlichen motivieren, „ihren“ Raum selbstbestimmt zu nutzen, Grundlage unseres Handelns?
10. Gibt es die Möglichkeit, über inklusionsorientiertes Arbeiten und damit einhergehenden Barrieren im Verein zu sprechen und gemeinsam Strategien zu entwickeln?

Implementierung in unseren Arbeitsalltag

Um die Wirkungsmacht des Leitfadens für inklusionsorientiertes Arbeiten als Evaluationsinstrument langfristig entfalten zu können, schlagen wir folgendes Vorgehen vor:

1. Eine jährliche Kleinteam Beratung mit der Projektleitung zum Thema Inklusion. In dieser Sitzung soll zunächst der aktuelle Ist-Zustand analysiert werden und über Schwierigkeiten und Erfolge bezüglich der Implementierung des Leitfadens in die alltägliche Arbeit gesprochen werden. Zuletzt wäre eine Transformation von den als noch unzufriedenstellend befundenen Punkten wünschenswert.
2. Eine jährliche Teamberatung, eventuell auch verknüpft mit dem Jahresrückblick/Auswertung, würde den Vorteil von Erfahrungsaustausch und Anregungen aus den Teams bieten. Terminlich erscheint es als sinnvoll, den Abstand zur Kleinteam Beratung mit der Projektleitung zu dem Thema möglichst groß zu halten.
3. Zuletzt wollen wir uns von Adressat*innen und (möglichen) Netzwerkpartner*innen Feedback zu unseren bestehenden Barrieren einholen, um blinden Flecken entgegenzuwirken.