Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft

Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft (Hrsg.)

Kommunaler Index für Inklusion

Arbeitsbuch

Herausgeber
Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft
Gemeinnützige Stiftung, Bonn

1. Auflage
Alle Rechte bei den jeweiligen Autoren

Kommunaler Index für Inklusion - Arbeitsbuch

Inhalt

Inklusion – eine Definition **S. 2**

Einführung zum Arbeitsbuch **S. 4**

Merkmale für inklusives Denken und Handeln **S. 6**

Merkmale und Fragen

- **Kultur** **S. 8**
- **Strukturen** **S. 32**
- **Praktiken** **S. 52**

Ihre Anregungen und Erfahrungen

- **zum Fragen-Katalog** **S. 76**
- **zum Prozess** **S. 78**

Mitwirkende und Quellen **S. 80**

Inklusion – eine Definition

Inklusion bedeutet allgemein das Einbeziehen von Teilen in und zu einem Ganzen. Zunehmend verstehen wir diesen Begriff auch als ein **Konzept des menschlichen Zusammenlebens**: Inklusion bedeutet hier, die Teilhabe von Einzelnen an einer Gemeinschaft zu ermöglichen sowie die Barrieren für eine solche Teilhabe zu erkennen und aktiv zu beseitigen.

Je unterschiedlicher und vielfältiger die Menschen einer Gruppe sind, desto mehr kann die Gemeinschaft und jeder Einzelne in ihr profitieren. Inklusion bedeutet daher vor allem, die in einer Gemeinschaft vorhandenen **Formen von Vielfalt** zu erkennen, wertzuschätzen und zu nutzen.

Im deutschsprachigen Bereich kennen wir inklusive Konzepte bisher vor allem aus dem **Bildungs- oder Erziehungsbereich**. Begriffe wie „Diversity Management", „Community Care", „Sozialraumorientierung" etc. rücken bereits die Wertschätzung von Vielfalt und die soziale Einbindung und Gleichstellung von Personen(-gruppen) in den Vordergrund.

Im englischsprachigen Raum werden solche Konzepte bereits seit einiger Zeit in einem größeren Zusammenhang angewendet: Inklusion bezeichnet hier allgemein das Bestreben, **jegliche Arten von Institutionen, Organisationen oder Unternehmen** so zu gestalten, dass sie alle Menschen, die mit ihnen Kontakt haben, freundlich empfangen und **willkommen** heißen.

Diese Sicht setzt sich auch bei uns immer stärker durch. Mittlerweile verstehen wir Inklusion mehr und mehr als **Prozess**, der von unterschiedlichsten Standorten aus gestartet und gepflegt werden kann. Inklusion gilt deshalb heute als realistischer und realisierbarer Anspruch und **Leitidee für jegliche Institution**, die die Verschiedenheit von Menschen anerkennen und einbeziehen will.

Im Folgenden stellen wir einige zentrale Werte und Gedanken zusammen, die für inklusive Konzepte und Prozesse von Bedeutung sind:

- Inklusion verfolgt das Ziel, **das Menschenrecht einzelner Personen auf Teilhabe** am Leben in allen gesellschaftlichen Bereichen zu etablieren.
- Inklusion versteht die **Verschiedenheit** (**Heterogenität)** von Menschen als **bereichernde Vielfalt** und versucht, sie aktiv zu nutzen. Dazu gehören verschiedene **Arten von Heterogenität**: persönlich, regional, sozial, kulturell und anders bedingte Eigenschaften und Fähigkeiten, Geschlechterrollen, ethnische Herkünfte, Nationalitäten, Erstsprachen, Rassen, soziale Milieus, Religionen, weltanschauliche Orientierungen, körperliche Bedingungen etc.

- Inklusion begreift Verschiedenheit und Vielfalt **ganzheitlich** und wendet sich **gegen Zwei-Gruppen-Kategorisierungen** wie „Deutsche und Ausländer“, „Behinderte und Nichtbehinderte“, „Heterosexuelle und Homosexuelle“, „Reiche und Arme“ etc. Diese Kategorien reduzieren die Komplexität menschlicher Vielfalt und werden einzelnen Personen nicht gerecht.
- Inklusion erkennt jede Person in ihrer **Einmaligkeit** an und begreift die Gruppe als **unteilbares Spektrum von Individuen**. Dabei geht es auch um die Vielfalt (in) einer Person, die, in unterschiedlichen Zusammenhängen, bereits unterschiedliche Kompetenzen, Bedarfe und Stärken zeigen kann.
- Inklusion wendet sich gegen jede gesellschaftliche Tendenz, Menschen an den Rand zu drängen. Inklusion stellt vielmehr **Brücken und „Sprungbretter“ für Teilhabe** bereit, um die Vision einer inklusiven Gesellschaft zu realisieren.
- Inklusion vermittelt das Bewusstsein und die Kompetenz, die vielfältigen Quellen, Formen und Strukturen von **Diskriminierung erkennen zu lernen und nachhaltig zu beseitigen**.
- Inklusion begegnet jedem Einzelnen, innerhalb und außerhalb einer Organisation/Einrichtung, mit **Fairness und Solidarität, Offenheit und Respekt**. Ziel ist es, in und zwischen allen Menschen und Systemen Fähigkeiten zu erkennen, freizusetzen und auszubauen.
- Inklusion ist kein Ergebnis, sondern ein **Prozess**. Inklusion ist eine **Leitidee**, an der wir uns konsequent orientieren und an die wir uns kontinuierlich annähern, selbst wenn wir sie nie vollständig erfüllen können.

Mit dem vorliegenden Arbeitsbuch wollen wir vielfältige Prozesse der Inklusion anregen, verbreiten und gemeinsam weiterentwickeln. Wie Sie uns dabei unterstützen können, erfahren Sie im nächsten Kapitel (Einführung zum Arbeitsbuch).

Einführung zum Arbeitsbuch

Mit dem vorliegenden Arbeitsbuch laden wir Sie ein, aktiv an unserem Projekt „Kommunaler Index für Inklusion“ mitzuwirken. Das Projekt wird von der Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft (Bonn) getragen. Im Folgenden erfahren Sie alles Wichtige zu Inhalten, Aufbau und Zielen – und wie Sie selber mitgestalten und profitieren können.

Was ist der „Index für Inklusion“?

Der Index für Inklusion ist ein Fragenkatalog, der ursprünglich für Schulen und Kindertagesstätten entwickelt wurde. Er besteht aus einer Art „Checkliste“ mit über 500 Fragen, die dabei helfen, eine Einrichtung auf Aspekte wie Teilhabe und Vielfalt bzw. Ausgrenzung und Diskriminierung zu überprüfen. Die Fragen regen den inneren Dialog an und helfen bei der Planung und Umsetzung inklusiver Werte. Der Index für Inklusion wurde von den britischen Pädagogen Mel Ainscow und Tony Booth entwickelt und wird inzwischen international erfolgreich eingesetzt.

Was ist der „Kommunale Index für Inklusion“?

Die Idee, den Index für Schulen auf die Arbeit im Gemeinwesen anzuwenden, kommt aus dem britischen Suffolk: Dort hat man ein Handbuch entwickelt, um inklusives Handeln in allen kommunalen Bereichen umzusetzen. Diese Initiative greifen wir nun für den deutschsprachigen Raum auf, um Mitglieder aller Arten von Einrichtungen zu unterstützen, unter aktiver Beteiligung aller inklusives Handeln anzustreben und sich an dieser gemeinsamen Leitidee zu orientieren.

Welches Ziel verfolgt das vorliegende Arbeitsbuch?

Das vorliegende Arbeitsbuch ist der erste Schritt zu einem Handbuch, das wir im Zeitraum der nächsten eineinhalb Jahre als Projektvorhaben entwickeln werden. Dieses Handbuch soll Einrichtungen jeder Art dabei helfen, unter der gemeinsamen Leitidee „Inklusion“ zu handeln. Das vorliegende Arbeitsbuch dient in der Pilotphase dazu, Ideen und Erfahrungen von zukünftigen Benutzerinnen und Benutzern – zum Beispiel auch von Ihnen – zu sammeln und einzubeziehen.

An wen richtet sich das Arbeitsbuch?

Das Arbeitsbuch richtet sich an Menschen in allen Arten von Einrichtungen – Kommunen, Organisationen, Behörden, Unternehmen, Verbänden, Kirchen, Bildungseinrichtungen etc. Um nicht alle Einrichtungen ständig aufzählen zu müssen, verwenden wir im Folgenden stellvertretend die Bezeichnung „Organisation/Einrichtung“. Wir haben versucht, ausgehend von kommunalen Einrichtungen, den Fragenkatalog möglichst offen und für alle nachvollziehbar zu formulieren.

Wie können Sie zu dem Projekt beitragen?

Wir freuen uns über jede Art von Rückmeldung: Fragen, Kritik und Anregungen, Hinweise, den Inhalt oder die Sprache betreffend, Verständnisprobleme oder auch zusätzliche, ergänzende Fragen für unseren Fragenkatalog. Wichtig sind uns auch Erfahrungen und Beispiele aus dem Prozess der Umsetzung. Wir haben viel Platz für Notizen gelassen, so dass Sie alles direkt notieren können.

Sie haben auch die Möglichkeit, als „Pilotkommune" teilzunehmen. Zwei Kommunen haben bereits ihr Interesse angemeldet, auf mehreren Ebenen mit dem Arbeitsbuch arbeiten zu wollen und ihre Erfahrungen für die Erstellung des Handbuchs zur Verfügung zu stellen. Gerne können sich weitere Kommunen melden!

Wie können Sie mit den Fragen aus dem Index arbeiten?

Die Fragen sind ein Angebot, keine Methode. Sie können die Fragen der Reihe nach durchgehen, sich einzelne Fragen aussuchen, mit Ihrem Team diskutieren oder auch Moderator/inn/en bitten, den Index in ihre Arbeit einzubeziehen. Wichtig ist, dass Sie durch den Index auf mögliche Verbesserungen in Ihrem Umfeld aufmerksam werden, diese gemeinsam diskutieren und versuchen umzusetzen.

Wie ist das Arbeitsbuch aufgebaut?

Das Arbeitsbuch enthält einen umfangreichen Fragenkatalog (Index). Er ist unterteilt in drei große inhaltliche Bereiche: Kultur, Strukturen und Praktiken. Jeder dieser Bereiche enthält ca. 10-12 Merkmale mit den dazugehörigen Fragen:

1. Kultur – Fragen zum Thema Werte und gemeinsame Leitideen: Der Umgang miteinander, die Qualität der Zusammenarbeit sowie die auf dieser Basis getroffenen Entscheidungen prägen die „Kultur" und das Selbstverständnis einer Organisation/Einrichtung. Eine inklusive Gemeinschaft, in der jede und jeder respektiert wird, ist die Grundlage für die bestmöglichen Leistungen aller.

2. Strukturen – Fragen zum Thema Methoden und Vorgehensweisen: Die Grundsätze einer Organisation/Einrichtung spiegeln sich auch in den Arbeitsstrukturen und Führungsmethoden wider. Es ist wichtig, dass Inklusion als Leitidee alle Strukturen durchdringt und die Unterstützung von Vielfalt auf allen Ebenen verankert ist.

3. Praktiken – Fragen zum konkreten Handeln: Die Kultur und die Strukturen einer Organisation/Einrichtung wirken sich auf alle Handlungen und Aktivitäten aus. Inklusive Werte und Strukturen spiegeln sich deshalb in allen Bereichen der täglichen Praxis wider.

Wir freuen uns auf Ihre Ideen, Erfahrungen und Beiträge!

Merkmale für inklusives Denken und Handeln

1. Kultur

1.1. Alle Besucherinnen und Besucher werden freundlich empfangen
1.2. Jede/r wird mit Respekt behandelt
1.3. Gute Kommunikation stärkt das Engagement von allen
1.4. Es besteht eine gemeinsame Verpflichtung zu inklusivem Handeln
1.5. Es werden an alle hohe Erwartungen gestellt
1.6. Jede/r einzelne wird als Mitarbeiter/in und Mensch wertgeschätzt
1.7. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen sich gegenseitig
1.8. Alle Stellen und Abteilungen arbeiten gut zusammen
1.9. Es wird alles getan, um diskriminierende Praktiken zu beseitigen
1.10. Die Zusammenarbeit mit externen Partnern ist gut
1.11. Alle kommunalen Einrichtungen werden einbezogen
1.12. Für alle kommunalen Anliegen gibt es eine Anlaufstelle

2. Strukturen

2.1. Die Gebäude sind frei und offen zugänglich
2.2. Es gibt Standards, an denen sich alle orientieren können
2.3. Alle tragen zu einer gelungenen Planung bei
2.4. Vorgehensweisen und Strukturen sind aufeinander abgestimmt
2.5. Die Einstellungspraxis ist fair
2.6. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden unterstützt
2.7. Der Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist fair
2.8. Das Beförderungswesen ist fair
2.9. Fortbildungsangebote helfen, Vielfalt wertzuschätzen
2.10. Externe Partner unterstützen den inklusiven Ansatz

3. Praktiken

3.1. Angebote und Leistungen sind barrierefrei und bedarfsgerecht
3.2. In allen Praktiken zeigt sich ein Verständnis von Vielfalt
3.3. Die Führungsebene unterstützt inklusive Praktiken
3.4. Jede/r ist für das eigene Lernen mitverantwortlich
3.5. Alle planen und arbeiten partnerschaftlich zusammen
3.6. Die Selbstständigkeit von Einzelnen und Gruppen wird unterstützt
3.7. Erfahrungswissen wird geteilt
3.8. Kompetenzen werden voll erschlossen und genutzt
3.9. Ressourcen werden genutzt, um die Teilhabe aller zu fördern
3.10. Alle Ressourcen sind fair verteilt
3.11. Niemand wird zurückgewiesen
3.12. Alle anfallenden Gebühren sind fair

1. Kultur

Merkmal 1.1. Alle Besucherinnen und Besucher werden freundlich empfangen

1.1.1. Erleben alle Besucherinnen und Besucher den ersten Kontakt mit der Organisation/Einrichtung als freundlich und offen?

1.1.2. Werden Anstrengungen unternommen, den Empfangsbereich ansprechend, einladend und informierend zu gestalten?

1.1.3. Repräsentiert der Empfangsbereich der Organisation/Einrichtung das gesamte Spektrum der Besucherinnen und Besucher (z. B. durch Darstellung ethnischer Vielfalt auf Bildern und Plakaten)?

1.1.4. Sind Informationen über die Angebote der Organisation/Einrichtung allen Besucherinnen und Besuchern zugänglich (z. B. in anderen Sprachen, in Blindenschrift/Braille, in Gebärdensprache etc.)?

1.1.5. Werden unterschiedliche soziale und kulturelle Gruppen durch Aushänge und Beschilderungen angemessen angesprochen?

1.1.6. Gibt es im Wartebereich Angebote, um die Wartezeit zu überbrücken (z. B. eine angemessene Art und Anzahl von Zeitschriften, Getränke etc.)? Werden die Besucherinnen und Besucher über den weiteren Ablauf und die voraussichtliche Wartezeit informiert?

1.1.7. Sind die angebotenen Leistungen der Organisation/Einrichtung allen zugänglich, einschließlich Menschen anderer Ethnien und Kulturen, Asylbewerbern, Menschen mit Beeinträchtigungen etc. (beispielsweise durch Plakate in verschiedenen Sprachen)?

1.1.8. Stehen Übersetzerinnen und Übersetzer für verschiedene Sprachen und Gebärdensprache zur Verfügung?

1.1.9. Geht aus dem Informationsmaterial der Organisation/Einrichtung deutlich hervor, dass die angebotenen Leistungen selbstverständlich allen sozialen und kulturellen Gruppen zur Verfügung stehen?

Ihre Notizen:

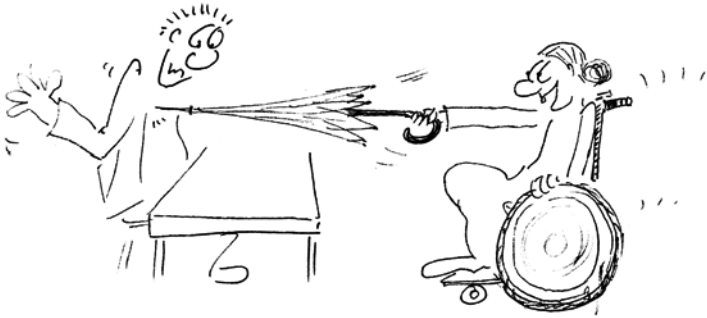
Fragen

Merkmal 1.2. Jede/r wird mit Respekt behandelt

1.2.1. Werden alle Besucherinnen und Besucher/Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Respekt angesprochen und so, wie sie es gerne möchten, z. B. mit der korrekten Aussprache ihres Namens?

1.2.2. Werden alle Besucherinnen und Besucher/Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter freundlich und höflich behandelt, unabhängig von ihrem Status?

1.2.3. Werden Besucherinnen und Besucher verständnisvoll behandelt, wenn sie in einer Situation verletzt, verärgert oder enttäuscht reagieren?



1.2.4. Werden Menschen mit Beeinträchtigung ebenso wertgeschätzt wie andere?

1.2.5. Werden die Beiträge von unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen, kommunalen Gruppen, externen Partnern etc. gleichermaßen wertgeschätzt und berücksichtigt?

1.2.6. Werden externe Meinungen bei der Bewertung von Abläufen und Praktiken berücksichtigt?

1.2.7. Gibt es spezielle Arbeitsgruppen (Foren/Gremien/Ausschüsse), in denen das Angebot und die Leistungen der Organisation/Einrichtung diskutiert werden?

1.2.8. Respektiert die Organisation/Einrichtung unterschiedliche religiöse Orientierungen und Weltanschauungen der Besucherinnen und Besucher/Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Ihre Notizen:

Fragen

Merkmal 1.3. Gute Kommunikation stärkt das Engagement von allen

1.3.1. Sind Informationen über Angebote und Leistungen der Organisation/Einrichtung für alle gut zugänglich und verständlich?

1.3.2. Werden unterschiedliche Kommunikationsmittel genutzt (z. B. Flyer, Webseiten in verschiedenen Sprachen, Materialien in Blindenschrift/Braille und Gebärdensprache, audiovisuelle Medien, persönliche Empfehlungen etc.)?

1.3.3. Werden Besucherinnen und Besucher bzw. Menschen, die Angebote und Leistungen der Organisation/Einrichtung nutzen, in die Verbesserung und Weiterentwicklung der Kommunikation einbezogen?

1.3.4. Wissen verschiedene Zielgruppen, wo und wie sie Angebote und Leistungen der Organisation/Einrichtung anfragen und erhalten können?

1.3.5. Erhalten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rückmeldungen von den Menschen, die ihre Angebote und Leistungen nutzen (positiv und negativ)?

1.3.6. Werden Anrufbeantworter genutzt, um die Erreichbarkeit zu erleichtern oder eher, um einen Kontakt zu vermeiden?

1.3.7. Wird durch die Verwendung spezieller Kommunikationsmittel, z. B. Internet und E-Mail, die Kontaktaufnahme für bestimmte Bevölkerungsgruppen erschwert?

1.3.8. Werden die Informationsmaterialien regelmäßig auf den neusten Stand gebracht?

1.3.9. Werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Änderungen bei Angeboten und Leistungen umfassend informiert? Gibt es Anlaufstellen für Rückfragen und weitere Informationen?

1.3.10. Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über strukturelle und personelle Veränderungen in anderen Abteilungen und Bereichen, die für ihre Arbeit relevant sind, informiert?

1.3.11. Gibt es Leitfäden für die Kommunikation oder hängt deren Qualität von den jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ab?

Ihre Notizen:

Fragen

Merkmal 1.4. Es besteht eine gemeinsame Verpflichtung zu inklusivem Handeln

1.4.1. Fühlen sich alle Stellen und Abteilungen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam verpflichtet, eine inklusive Kultur zu etablieren?

1.4.2. In welcher Weise übernehmen alle beteiligten Stellen und Abteilungen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verantwortung für eine inklusive Kultur?

1.4.3. Besteht bei allen Beteiligten ein grundlegendes Verständnis der Begriffe Inklusion und Exklusion?

1.4.4. Hat das Ziel, eine inklusive Kultur aufzubauen, bei allen einen hohen Stellenwert?

1.4.5. Wird der Wert gemeinsamer Erfolge genauso hoch eingeschätzt wie ein individueller Erfolg?

1.4.6. Wird Vielfalt höher wertgeschätzt als Konformität und „Normalität“?

1.4.7. Wird Vielfalt als Bereicherung und Entwicklungsmotor gesehen und nicht als Problem, das es zu lösen gilt?

1.4.8. Gibt es eine gemeinsame Verpflichtung, mangelnde Chancengleichheit auf allen Ebenen zu beseitigen?

1.4.9. Wünscht und fördert die Organisation/Einrichtung ein kritisches und selbstkritisches Hinterfragen von Haltungen, die eine inklusive Kultur behindern?

1.4.10. Wird Inklusion von allen als kontinuierlicher Prozess verstanden?

Ihre Notizen:

Fragen

Merkmal 1.5. Es werden an alle hohe Erwartungen gestellt

1.5.1. Gehört es zum Selbstverständnis der Organisation/Einrichtung, die Lebensqualität von Menschen zu verbessern?

1.5.2. Wird die Organisation/Einrichtung von außen so wahrgenommen, dass sie sich die Verbesserung der Lebensqualität zur Aufgabe gemacht hat?

1.5.3. Ist Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewusst, dass die Organisation/Einrichtung hohe Qualitätsstandards erfüllen will?

1.5.4. Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermutigt, hochgesteckte Ziele zu verfolgen?

1.5.5. Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermutigt, stolz auf ihre eigenen Leistungen zu sein?

1.5.6. Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermutigt, die Leistungen von Kolleginnen und Kollegen anzuerkennen?

1.5.7. Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermutigt, konstruktive Kritik an ihrer Organisation/Einrichtung zu üben?

1.5.8. Versuchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von sich aus, abfälligen Bemerkungen anderer Personen entgegenzutreten?

1.5.9. Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermutigt, ohne Angst vor möglichen Fehlern neue Aufgaben zu übernehmen oder herrscht eine Kultur der Einschüchterung vor?

1.5.10. Werden Fehler konstruktiv gesehen und als Lernmöglichkeit verstanden?

Ihre Notizen:

Fragen

Merkmal 1.6. Jede/r einzelne wird als Mitarbeiter/in und Mensch wertgeschätzt

1.6.1. Gibt es feste Formen der Einführung und Verabschiedung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?

1.6.2. Fühlen sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihren Arbeitsbereich verantwortlich?

1.6.3. Erhalten alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frühzeitige und genaue Informationen, z. B. über interne oder externe Veränderungen, neue Vorgaben oder Fortbildungsmöglichkeiten?

1.6.4. Bezieht die Organisation/Einrichtung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Verbesserungsvorschlägen oder Weiterentwicklungen mit ein?

1.6.5. Gehen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrem Gebäude pfleglich um?

1.6.6. Können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter davon ausgehen, dass Maßnahmen ergriffen werden, um anstehende Probleme zu lösen?

1.6.7. Können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter davon ausgehen, dass ihnen zugehört wird?

1.6.8. Wird Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gestattet, sich ihrer Kultur und ihrer Aufgabe entsprechend zu kleiden?

1.6.9. Sehen sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugleich als Lehrende und als Lernende?

1.6.10. Fühlen sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter respektiert und unterstützt?

1.6.11. Ist die Art und Weise, wie die Organisation/Einrichtung Personen und Bevölkerungsgruppen anspricht, ein gutes Vorbild?

1.6.12. Reagiert die Organisation/Einrichtung angemessen auf wichtige Ereignisse wie Geburten, Todesfälle und Erkrankungen?

1.6.13. Wird die kulturelle Identität aller Menschen anerkannt, nicht nur die von ausgewählten, z. B. weißen oder europäisch geprägten ethnischen Minderheiten?

1.6.14. Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verständnisvoll behandelt, wenn sie in einer Situation verletzt, verärgert oder enttäuscht reagieren?

1.6.15. Ist es für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbstverständlich, sich über bestimmte Personen oder Personengruppen nicht lustig zu machen oder sie zu verunglimpfen?

1.6.16. Befinden sich Toiletten und Küchen in allen Gebäuden in einem einwandfreien Zustand?

1.6.17. Gehen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter davon aus, dass sie bestehende Praktiken und Abläufe in ihrer Organisation/Einrichtung hinterfragen und verändern können?

Ihre Notizen:

Fragen

Merkmal 1.7. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen sich gegenseitig

1.7.1. Besteht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, Probleme am Arbeitsplatz unkompliziert mit ihren Vorgesetzten zu besprechen? Stehen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Vorgesetzte auf allen Führungsebenen zur Verfügung?

1.7.2. Helfen sich Kolleginnen und Kollegen gegenseitig, wenn jemand Hilfe braucht?

1.7.3. Werden Netzwerke und Unterstützungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv gefördert (z. B. für Migrantinnen und Migranten, Menschen mit Beeinträchtigungen etc.)?

1.7.4. Ist es für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbstverständlich, dass jegliche Form von Diskriminierung – z. B. Rassismus, Sexismus, abwertendes Verhalten gegenüber Menschen mit Beeinträchtigung etc. – zurückzuweisen ist?

1.7.5. Wird der Austausch von Informationen innerhalb von Teams und Abteilungen und über Teams und Abteilungen hinaus gefördert?

1.7.6. Wird die Arbeit in Teams von der Organisation/Einrichtung gefördert?

1.7.7. Kennen und akzeptieren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenseitig ihre Stärken und Schwächen?

1.7.8. Sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter davon überzeugt, dass Konflikte auf allen Ebenen der Organisation/Einrichtung fair behandelt werden?

1.7.9. Setzen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für andere ein, die ihrer Meinung nach unfair behandelt werden?

1.7.10. Finden regelmäßige Mitarbeiterbesprechungen statt? Sind diese so organisiert, dass möglichst viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnehmen können, auch diejenigen mit familiären Verpflichtungen?

1.7.11. Werden diese Besprechungen gut angenommen? Können alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Themen auf die Tagesordnung setzen?

1.7.12. Sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Planung und Kontrolle von Arbeitsabläufen einbezogen?

Ihre Notizen:

Fragen

Merkmal 1.8. Alle Stellen und Abteilungen arbeiten gut zusammen

1.8.1. Werden Fähigkeiten und Wissen aller Stellen und Abteilungen gegenseitig wertgeschätzt?

1.8.2. Kennen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Rolle und Aufgabe der jeweils anderen Abteilungen, z. B. aus Rat und Verwaltung?

1.8.3. Kennen Mitglieder der Führungs- und Entscheidungsebenen die Aufgabenbereiche aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Kennen die Ratsmitglieder die Strukturen und Aufgabenbereiche der Verwaltung?

1.8.4. Werden alle Stellen und Abteilungen ermutigt, einen aktiven Beitrag zur Organisation und Verwaltung zu leisten?

1.8.5. Sind alle Stellen und Abteilungen über Leitlinien umfassend informiert? Sind Ratsmitglieder und Verwaltung gleichermaßen über politische Zielsetzungen informiert?

1.8.6. Besteht ein Konsens bei allen Beteiligten über Rollen und Aufgaben der jeweiligen Stellen und Abteilungen? Sind Mitglieder von Rat und Verwaltung einig über die Rolle der Kommunalpolitiker in der Verwaltung?

1.8.7. Nehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedener Stellen und Abteilungen (z. B. aus Rat und Verwaltung) gemeinsam an Fortbildungen teil?

1.8.8. Schätzen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Stellen und Abteilungen (z. B. aus Rat und Verwaltung) sich gegenseitig?

1.8.9. Fühlen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Stellen und Abteilungen (z. B. aus Rat und Verwaltung) der Leitidee Inklusion verpflichtet?

Ihre Notizen:

Fragen

Merkmal 1.9. Es wird alles getan, um diskriminierende Praktiken zu beseitigen

1.9.1. Ist die Organisation/Einrichtung bestrebt, Diskriminierungen jeder Art zu beseitigen?

1.9.2. Ist Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewusst, dass Intoleranz gegen jede Art von Vielfalt und „Anderssein“ diskriminierend ist?

1.9.3. Ist es für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbstverständlich, abwertende Bezeichnungen zu vermeiden?

1.9.4. Ist Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewusst, dass die Organisation/Einrichtung die Vielfalt der Gesamtbevölkerung widerspiegeln sollte?

1.9.5. Wird gesehen, wenn unbeabsichtigt ethnische Minderheiten und andere Personengruppen ausgegrenzt werden?

1.9.6. Ist Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewusst, dass verschiedene Kulturen und Religionen verschiedene Weltanschauungen haben?

1.9.7. Werden stereotype Aufgaben, die evtl. als diskriminierend empfunden werden, gerecht verteilt (z. B. das Organisieren von Getränken, „Kaffee kochen“, technische Unterstützung)?

1.9.8. Werden Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transsexuelle von der Organisation/Einrichtung als Teil der menschlichen Vielfalt wertgeschätzt?

1.9.9. Ist Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewusst, dass „Behinderung“ erst dann entsteht, wenn Menschen mit körperlichen oder anderen Einschränkungen auf Ablehnung und institutionelle Barrieren treffen?

1.9.10. Wissen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, wann sie im Hinblick auf bestimmte Personengruppen weitere Informationen benötigen? Wissen sie, wo sie diese Informationen erhalten können?

1.9.11. Werden Besucherinnen und Besucher aufgrund ihrer Einstellung und ihrer Haltung, nicht aufgrund ihres Verhaltens, von Angeboten oder Leistungen ausgeschlossen?

Ihre Notizen:

Fragen

Merkmal 1.10. Die Zusammenarbeit mit externen Partnern ist gut

1.10.1. Haben externe Stellen oder Partner Anlass, den Kontakt mit der Organisation/Einrichtung zu scheuen? Wurden Schritte unternommen, um diese Scheu abzubauen?

1.10.2. Haben externe Partner Gelegenheit, die Qualität von Leistungen mit der Organisation/Einrichtung zu thematisieren?

1.10.3. Wird eine Kooperation mit verschiedenen Gruppen und Partnern angestrebt, um sicherzustellen, dass alle Interessen repräsentiert sind?

1.10.4. Sind externe Gruppen und Partner der Meinung, dass die Kommunikation mit der Organisation/Einrichtung gut funktioniert?

1.10.5. Werden Erfahrung und Kompetenz der externen Partner von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geschätzt?

1.10.6. Fördern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das Engagement aller externen (sozialen/kommunalen) Gruppen und Partner?

1.10.7. Fühlen sich externe Gruppen und Partner wertgeschätzt?

1.10.8. Wertschätzen externe Partner die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Menschen, die ihre Angebote in Anspruch nehmen?

1.10.9. Begegnen sich alle Besucherinnen und Besucher, externe Gruppen und Partner sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Respekt?

1.10.10. Können externe Gruppen und Partner darauf vertrauen, dass ihre Bedürfnisse und Interessen von der Organisation/Einrichtung ernst genommen werden?

Ihre Notizen:

Fragen

Merkmal 1.11. Alle kommunalen Einrichtungen werden einbezogen

1.11.1. Sind alle Partner über politische Zielsetzungen und Verfahrensweisen gut informiert?

1.11.2. Haben Gruppen und Partner die Möglichkeit, am Planungsprozess teilzunehmen und Prioritäten bei Themen, die sie betreffen, zu setzen?

1.11.3. Fördert die Verwaltung Bewerbungen von Mitgliedern lokaler Gruppen?

1.11.4. Stammen die Mitglieder der Kommunalvertretung aus allen Bereichen der Gesellschaft?

1.11.5. Hat die Organisation/Einrichtung Beteiligungsmöglichkeiten für verschiedene lokale Gruppen entwickelt?

1.11.6. Unterstützt die Verwaltung Initiativen aus der Gemeinde?

1.11.7. Werden lokale Gruppen ermutigt, die vorhandene Infrastruktur zu nutzen, beispielsweise Räumlichkeiten der Kommune in ländlichen Gegenden?

1.11.8. Werden alle lokalen Gruppen in Aktivitäten einbezogen, ungeachtet von Status, Beeinträchtigung, Geschlecht, Religion oder Herkunft?

1.11.9. Ist die Meinung verschiedener Gruppen gefragt und wird diese tatsächlich bei Entscheidungen berücksichtigt?

1.11.10. Haben die Bürgerinnen und Bürger sowie die verschiedenen Gruppen in der Gemeinde ein positives Bild von der Organisation/Einrichtung?

Ihre Notizen:

Fragen

Merkmal 1.12. Für alle kommunalen Anliegen gibt es eine Anlaufstelle

1.12.1. Halten wichtige Ansprechpartner der Kommunalvertretung regelmäßige Sprechstunden ab und werden diese angemessen veröffentlicht?

1.12.2. Wissen Bürgerinnen und Bürger, wer sie im Rat vertritt und wie sie mit ihren Ansprechpartnern Kontakt aufnehmen können?

1.12.3. Gehen Bürgerinnen und Bürger davon aus, dass sie über ihre Kommunalvertretung Dinge in der Gemeinde/im Stadtteil verändern können?

1.12.4. Sind die Informationen, wie man in Kontakt mit der Kommunalvertretung treten kann, in verschiedenen Formen und Sprachen erhältlich?

1.12.5. Sind Anträge auf Unterstützung an die Organisation/Einrichtung ohne Angst vor Gesichtsverlust und Diskriminierung möglich?

1.12.6. Werden Hausbesuche gemacht, falls es die Situation erfordert?

1.12.7. Sind Durchwahlnummern und E-Mail-Adressen wichtiger Anlaufstellen bekannt, oder werden die Anfragen über die Zentrale vermittelt?

1.12.8. Werden Anfragen zeitnah beantwortet?

1.12.9. Erfolgt bei unbeantworteten Anfragen ein Rückruf?

Ihre Notizen:

2. Strukturen

Merkmal 2.1. Die Gebäude sind frei und offen zugänglich

2.1.1. Sind alle Gebäude, Gebäudeteile, Eingangsbereiche und Verbindungswege der Organisation/Einrichtung barrierefrei?

2.1.2. Wurde überprüft, ob alle Eingänge der Organisation/Einrichtung den gesetzlichen Anforderungen nach barrierefreiem Zugang entsprechen?

2.1.3. Ist im Rahmen von Modernisierungsprojekten die Neugestaltung eines barrierefreien Zugangs geplant?

2.1.4. Können Menschen, die auf einen Rollstuhl oder Gehilfen angewiesen sind, ohne fremde Hilfe alle Gebäudeteile erreichen und alle Einrichtungen nutzen?

2.1.5. Sind barrierefreie Toiletten vorhanden und gut sichtbar ausgeschildert?

2.1.6. Werden die Bedürfnisse hör- und sehbehinderter Menschen bei der barrierefreien Umgestaltung der Organisation/Einrichtung berücksichtigt?

2.1.7. Werden Selbsthilfe-Organisationen von Menschen mit Beeinträchtigung zur barrierefreien Umgestaltung der Organisation/Einrichtung hinzugezogen?

2.1.8. Ist es ein anerkanntes Ziel der Organisation/Einrichtung, Besucherinnen und Besuchern sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen barrierefreien, offenen Zugang zu allen Gebäudeteilen zu garantieren?

Ihre Notizen:

Fragen

Merkmal 2.2. Es gibt Standards, an denen sich alle orientieren können

2.2.1. Verfügt die Organisation/Einrichtung über fest definierte Standards, an denen sich jeder orientieren kann?

2.2.2. Haben die Menschen, die Angebote und Leistungen der Organisation/Einrichtung in Anspruch nehmen, den Eindruck, dass diese Standards auch erfüllt werden?

2.2.3. Enthalten die Standards auch Angaben zu voraussichtlichen Bearbeitungszeiten?

2.2.4. Enthalten die Standards auch Angaben darüber, in welchem Zeitraum Anfragen per Telefon, E-Mail oder Brief zu beantworten sind?

2.2.5. Enthalten die Standards Leitlinien, wie Besucherinnen und Besucher der Organisation/Einrichtung zu begrüßen sind?

2.2.6. Wird die Einhaltung dieser Leitlinien evaluiert?

2.2.7. Verfügt die Organisation/Einrichtung über die Ergebnisse dieser Auswertung und reagiert sie wenn nötig angemessen darauf?

Ihre Notizen:

Fragen

Merkmal 2.3. Alle tragen zu einer gelungenen Planung bei

2.3.1. Werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Besucherinnen und Besucher um Feedback und Verbesserungsvorschläge gebeten?

2.3.2. Werden die Wünsche von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Besucherinnen und Besuchern in Planungsprozesse einbezogen?

2.3.3. Können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (die Kommunalvertretung, kommunale Gruppen etc.) Einfluss auf die Prioritäten in Planungsabläufen nehmen?

2.3.4. Ist der Organisation/Einrichtung bewusst, dass die Zufriedenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern steigt, wenn sie in die Organisationsentwicklung einbezogen werden?

2.3.5. Werden alle Interessengruppen bei wichtigen Planungsschritten und Entscheidungen einbezogen?

2.3.6. Sind bei der Einführung von Veränderungen genügend Ressourcen vorhanden, um adäquat zu reagieren und so das Gefühl von Misserfolg zu vermeiden?

2.3.7. Sind Leitlinien, Ziele und Initiativen der Organisation/Einrichtung allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt?

2.3.8. Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermutigt, Initiativen und Projekte der Organisation/Einrichtung aktiv zu unterstützen?

2.3.9. Sind die Qualitätsstandards für Angebote und Leistungen der Organisation/Einrichtung allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt?

2.3.10. Gibt es Arbeitsgruppen oder andere Initiativen, in denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräfte gemeinsam überlegen, wie sie die Effizienz der Arbeit erhöhen können?

2.3.11. Kennen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Angebote und Leistungen ihrer Organisation/Einrichtung und identifizieren sie sich damit?

Ihre Notizen:

Fragen

Merkmal 2.4. Vorgehensweisen und Strukturen sind aufeinander abgestimmt

2.4.1. Betrachten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Leitlinien als Teil einer umfassenden Strategie zur Verbesserung des eigenen Angebots?

2.4.2. Sind Leitlinien für bestimmte Abläufe und Vorgehensweisen vorhanden, gut zugänglich und verständlich? Werden Ansprechpartner für Rückfragen genannt?

2.4.3. Stehen für alle Angebote Ansprechpartner zur Verfügung?

2.4.4. Sind die Maßnahmen und ihre Vernetzung untereinander transparent, so dass die Beziehung zwischen einzelnen Maßnahmen für alle nachvollziehbar ist?

2.4.5. Fördern die bestehenden Strukturen bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Kultur der Selbstständigkeit?

2.4.6. Sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Maßnahmen der Gleichstellung gut informiert?

2.4.7. Werden neue Initiativen, Projekte und Maßnahmen auf ihre Übereinstimmung mit den Leitlinien der Organisation/Einrichtung geprüft?

2.4.8. Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermutigt, über die Auswirkungen von politischen oder gesellschaftlichen Entwicklungen in ihrem Tätigkeitsbereich nachzudenken?

2.4.9. Werden Sparmaßnahmen oder Veränderungen des Angebots auf ihre Übereinstimmung mit den Leitlinien der Organisation/Einrichtung überprüft?

Ihre Notizen:

Fragen

Merkmal 2.5. Die Einstellungspraxis ist fair

2.5.1. Sind alle Führungskräfte in der Personalauswahl und -einstellung ausgebildet und erfahren?

2.5.2. Wird das Personalauswahlverfahren evaluiert? Werden Konsequenzen aus der Auswertung gezogen?

2.5.3. Sind die Stellenausschreibungen gut zugänglich und so formuliert, dass alle potenziellen Bewerberinnen und Bewerber angesprochen werden?

2.5.4. Sind Bewerbungen von Menschen mit Beeinträchtigung willkommen? Gibt es eine klare Strategie, um bestehende Barrieren im Bewerbungsprozess für Menschen mit Beeinträchtigung abzubauen?

2.5.5. Wird die gerechte Zusammensetzung der Beschäftigten evaluiert und fließen die Ergebnisse in die Personalauswahl mit ein?

2.5.6. Wird kontinuierlich geprüft, ob und warum bestimmte Bevölkerungsschichten oder -gruppen sich nicht um ausgeschriebene Stellen bewerben?

2.5.7. Wird kontinuierlich geprüft, ob und warum es Fälle von überdurchschnittlicher Fluktuation auf bestimmten Stellen gibt?

2.5.8. Gibt es Leitlinien für die Auswahl, Einstellung und Führung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern? Werden diese Leitlinien in allen Abteilungen und für alle Beschäftigten gleich angewendet?

2.5.9. Haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gültige und klar verständliche Arbeitsverträge?

2.5.10. Wird regelmäßig geprüft, ob alle Verträge und Arbeitsbedingungen legal und fair sind?

2.5.11. Wird regelmäßig geprüft, ob Jobbeschreibungen und Kompetenzprofile niemanden ausgrenzen oder benachteiligen?

Ihre Notizen:

Fragen

Merkmal 2.6. Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden unterstützt

2.6.1. Gibt es Einführungsseminare/-programme für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

2.6.2. Halten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (kommunale Vertreterinnen und Vertreter) die Einführungsprogramme für hilfreich und angemessen?

2.6.3. Berücksichtigen die Einführungsprogramme unterschiedliche Erstsprachen und Fähigkeiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern?

2.6.4. Sind die Themen „Inklusion“ und „Vielfalt“ Bestandteil der Einführungsprogramme?

2.6.5. Erhalten neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter alle nötigen Informationen über die Organisation/Einrichtung? Werden sie gefragt, ob sie weitere Informationen wünschen?

2.6.6. Gibt es ein Mentorensystem zur Unterstützung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

2.6.7. Erkundigt sich die Organisation/Einrichtung nach einigen Wochen bei neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ob sie sich gut aufgenommen fühlen?

2.6.8. Ist neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt, wer im Fall von Konflikten oder Problemen ihre Ansprechpartner sind?

2.6.9. Setzen sich erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dafür ein, dass sich alle neuen Kolleginnen und Kollegen akzeptiert fühlen (z. B. indem sie die Worte „wir“ und „uns“ nicht in ausgrenzender Weise verwenden)?

2.6.10. Werden neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motiviert, Fachwissen und Kompetenzen aus früheren Tätigkeiten in die neue Arbeit einzubringen?

2.6.11. Werden die Beobachtungen und Eindrücke neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschätzt, weil sie als Impulse „von außen“ für die Organisation/Einrichtung wertvoll sein können?

Ihre Notizen:

Fragen

Merkmal 2.7. Der Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist fair

2.7.1. Gibt es klare Regelungen zum Verhalten bei Problemen am Arbeitsplatz, sexueller Belästigung, Disziplinar- und Beschwerdefällen? Sind diese Regelungen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bekannt, zugänglich und für alle verständlich?

2.7.2. Dokumentiert die Organisation/Einrichtung Fälle von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Verstöße gegen das Disziplinarrecht und Beschwerden?

2.7.3. Werden die Ergebnisse dokumentierter Fälle von sexueller Belästigung, Verstößen gegen das Disziplinarrecht und Beschwerden zur Schulung von Führungskräften genutzt?

2.7.4. Werden Führungskräfte geschult, Diskriminierungen jeder Art, einschließlich Rassismus, Sexismus, Homophobie etc. entgegenzutreten?

2.7.5. Wird Beschwerden und Hinweisen auf Diskriminierung umgehend nachgegangen?

2.7.6. Wird Hinweisen auf gesundheitliche Gefährdungen und Sicherheits-Bedenken umgehend nachgegangen?

2.7.7. Stehen Modelle des Job-Sharing und der flexiblen Arbeitszeitgestaltung allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung?

2.7.8. Stehen Hilfs- und Beratungsangebote (z. B. psychologische Betreuung) allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung?

2.7.9. Werden Regelungen zur Einrichtung und Streichung von Stellen in allen Abteilungen befolgt?

2.7.10. Werden Aushilfskräfte angemessen geschult und bezahlt?

Ihre Notizen:

Fragen

Merkmal 2.8. Das Beförderungswesen ist fair

2.8.1. Werden interne und externe Bewerbungen auf eine Stelle gleich behandelt?

2.8.2. Entspricht die soziale Struktur der Beschäftigten der allgemeinen Bevölkerungsstruktur in der Gemeinde/dem Stadtteil?

2.8.3. Entspricht die Struktur der Beförderungen der allgemeinen Bevölkerungsstruktur in der Gemeinde/dem Stadtteil? Werden Frauen adäquat berücksichtigt?

2.8.4. Wird kontinuierlich geprüft, ob die Beförderungen der allgemeinen Bevölkerungsstruktur in der Gemeinde/dem Stadtteil entsprechen?

2.8.5. Hält die Organisation/Einrichtung die vereinbarten Gleichstellungsziele ein?

2.8.6. Ist die Wertschätzung von Vielfalt ein entscheidendes Kriterium in den Kompetenzprofilen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Ihre Notizen:

Fragen

Merkmal 2.9. Fortbildungsangebote helfen, Vielfalt wertzuschätzen

2.9.1. Fördert die Organisation/Einrichtung Teamarbeit und bietet sie Maßnahmen an, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Bedürfnisse unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen zu sensibilisieren?

2.9.2. Gibt es für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Schulungsangebote zu Fragen der Gleichstellung, z. B. von Menschen unterschiedlichen Geschlechts, Herkunft, sexueller Orientierung sowie mit körperlichen oder anderen Einschränkungen?

2.9.3. Ist das Auswahlverfahren für die Teilnahme an Fortbildungen offen, transparent und fair?

2.9.4. Wird der persönliche Fortbildungsbedarf in regelmäßigen Mitarbeitergesprächen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Ebenen thematisiert?

2.9.5. Wird der Fortbildungsbedarf von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Ebenen regelmäßig überprüft und ausgewertet?

2.9.6. Sind die Fortbildungsangebote auf die speziellen Anforderungen der Organisation/Einrichtung zugeschnitten?

2.9.7. Werden die Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich Ort, Zeitpunkt und Dauer der Fortbildung berücksichtigt?

2.9.8. Sind die Fortbildungsangebote auf die verschiedenen Mitarbeitergruppen zugeschnitten?

2.9.9. Wird in der Fortbildung auf eine für alle verständliche und nicht diskriminierende Sprache geachtet?

Ihre Notizen:

Fragen

Merkmal 2.10. Externe Partner unterstützen den inklusiven Ansatz

2.10.1. Setzt sich die Organisation/Einrichtung auch bei externen Partnern für inklusives Handeln ein?

2.10.2. Werden externe Partner angehalten, sich ebenfalls einem inklusiven Handeln zu verpflichten?

2.10.3. Wird von externen Partnern erwartet, dass sie ebenfalls über Richtlinien zur Gleichstellung verfügen, die einer Kooperation zugrunde gelegt werden können?

2.10.4. Wird die Umsetzung der Richtlinien zur Gleichstellung von den externen Partnern evaluiert?

2.10.5. Sind die externen Partner bereit, ihre Auswertungen der Organisation/Einrichtung zur Verfügung zu stellen?

2.10.6. Sind beide Kooperationspartner der Auffassung, dass sie gleichberechtigt handeln und behandelt werden?

Ihre Notizen:

3. Praktiken

Merkmal 3.1. Angebote und Leistungen sind barrierefrei und bedarfsgerecht

3.1.1. Gibt es Informationspakete zur Begrüßung?

3.1.2. Ist die Ansprache in Briefen freundlich und offen?

3.1.3. Sind die mündlichen und schriftlichen Mitteilungen an die Bürgerinnen und Bürger umgangssprachlich verständlich formuliert?

3.1.4. Werden Verzögerungen im Service erfasst und behoben?

3.1.5. Können Besucherinnen und Besucher gegebenenfalls auswählen, an welche Person sie sich mit ihrem Anliegen wenden möchten?

3.1.6. Findet bei geplanten Veränderungen des Angebots eine Befragung der potenziellen Nutzerinnen und Nutzer statt?

3.1.7. Erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer solcher Befragungen Rückmeldung über die Ergebnisse?

3.1.8. Werden die betroffenen Personengruppen informiert, wenn bestimmte Angebote und Leistungen zeitweise nicht verfügbar sind?

3.1.9. Werden Anfragen in einer angemessenen Frist bearbeitet?

3.1.10. Werden positive und negative Rückmeldungen zur Verbesserung des Services herangezogen?

3.1.11. Gibt es Fortbildungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu alternativen Kommunikationsarten wie Lippenlesen oder Gebärdensprache?

3.1.12. Werden bei der Öffnung der Organisation/Einrichtung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neuer Bevölkerungsgruppen alle Bereiche des Arbeitsumfeldes berücksichtigt (z. B. hinsichtlich der Arbeitskleidung oder der Ernährung)?

Ihre Notizen:

Fragen

Merkmal 3.2. In allen Praktiken zeigt sich ein Verständnis von Vielfalt

3.2.1. Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermutigt, sich mit anderen Ansichten auseinanderzusetzen?

3.2.2. Sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter es gewohnt, mit Menschen anderer Herkunft, Nationalität, sexueller Orientierung bzw. Personen mit körperlicher oder anderer Beeinträchtigung etc. zusammenzuarbeiten?

3.2.3. Vermeiden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diskriminierende Bemerkungen, z. B. sexistischer, rassistischer, schwulen- und lesbenfeindlicher oder anderer Art?

3.2.4. Zeigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, dass sie andere Ansichten/Lebensformen respektieren und wertschätzen?

3.2.5. Werden Diskriminierung und religiöse Vorurteile in den Teams thematisiert?

3.2.6. Werden eingefahrene Meinungen und Verhaltensweisen hinterfragt?

3.2.7. Ist Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bewusst, wie groß der körperliche und mentale Aufwand für Menschen mit Beeinträchtigungen oder chronischen Erkrankungen ist und wie ermüdend es für sie sein kann, bestimmte Aufgaben zu erfüllen?

Ihre Notizen:

Fragen

Merkmal 3.3. Die Führungsebene unterstützt inklusive Praktiken

3.3.1. Werden alle Führungskräfte in Personalführung geschult?

3.3.2. Praktizieren alle Führungskräfte eine Politik der Gleichstellung?

3.3.3. Sind Protokolle von Meetings der Führungsebene allen zugänglich?

3.3.4. Sind alle Führungskräfte geschult, sich korrekt und verständlich auszudrücken?

3.3.5. Sind die Struktur und der Umfang der Führungsebenen den Angeboten und Leistungen der Organisation/Einrichtung angemessen?

3.3.6. Kennen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Entscheidungsspielräume?

3.3.7. Ist die Ebene, auf der Entscheidungen und Budgets verantwortet werden, angemessen?

3.3.8. Werden Zeitarbeits- und Aushilfskräfte angemessen einbezogen und informiert?

3.3.9. Stellen die Führungskräfte sicher, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Meinung äußern können?

Ihre Notizen:

Fragen

Merkmal 3.4. Jede/r ist für das eigene Lernen mitverantwortlich

3.4.1. Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Ebenen ermutigt, sich für das eigene Lernen und Weiterbilden verantwortlich zu fühlen?

3.4.2. Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Erwartungen und Angebote der Organisation/Einrichtung im Bereich Fortbildung informiert?

3.4.3. Werden Mitglieder der Führungsebenen/der Kommunalvertretung/des Rates ermutigt, sich ein umfassendes Bild aller Angebote und Leistungen der Organisation/Einrichtung zu machen?

3.4.4. Sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Ebenen in die Planung von Fortbildungsabläufen und -schwerpunkten einbezogen?

3.4.5. Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Stellen und Abteilungen (z. B. aus Rat und Verwaltung) ermutigt, sich über Leitbilder der Organisation/Einrichtung zu informieren?

3.4.6. Gibt es ein Verzeichnis geeigneter und verfügbarer Materialien zum Selbststudium?

3.4.7. Ist die Nutzung von Fortbildungsmaterialien während der Arbeitszeit erlaubt?

Ihre Notizen:

Fragen

Merkmal 3.5. Alle planen und arbeiten partnerschaftlich zusammen

3.5.1. Sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedener Abteilungen und Bereiche gemeinsam an der Planung beteiligt?

3.5.2. Nehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv an der Zusammenarbeit mit anderen Servicebereichen/Einrichtungen teil?

3.5.3. Nehmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konstruktive Kritik von Kolleginnen und Kollegen gerne an (z. B. hinsichtlich der Verständlichkeit von Texten oder der Einbindung der Gemeinde/des Stadtteils in gemeinsame Aktivitäten)?

3.5.4. Setzen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anregungen von Kolleginnen und Kollegen um?

3.5.5. Arbeiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gemeinsam an der Lösung von Problemen?

3.5.6. Wird in Teams gemeinsam dafür gesorgt, dass alle (kommunalen) Gruppen der Gemeinde/des Stadtteils teilhaben?

3.5.7. Kann jede/r eine Weiterentwicklung von Angeboten und Leistungen anregen?

3.5.8. Wird regelmäßig geprüft, ob und an welchen Stellen die Zusammenarbeit von Servicebereichen nicht funktioniert?

3.5.9. Überprüfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig die Wartelisten für bestimmte Angebote und Leistungen und halten die Betroffenen auf dem Laufenden?

Ihre Notizen:

Fragen

Merkmal 3.6. Die Selbstständigkeit von Einzelnen und Gruppen wird unterstützt

3.6.1. Ermutigt die Organisation/Einrichtung Einzelpersonen und Gruppen durch angemessene Unterstützungsangebote zur Selbstständigkeit?

3.6.2. Werden Angebote und Leistungen nicht einfach abgeliefert, sondern mit denen abgestimmt, die sie in Anspruch nehmen?

3.6.3. Berücksichtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Gesamtsituation der Personen, die Leistungen in Anspruch nehmen möchten, z. B. indem sie auf weitere nützliche Angebote hinweisen?

3.6.4. Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschult und ermutigt, technische Kommunikationshilfen (z. B. für Hörgeschädigte) einzusetzen?

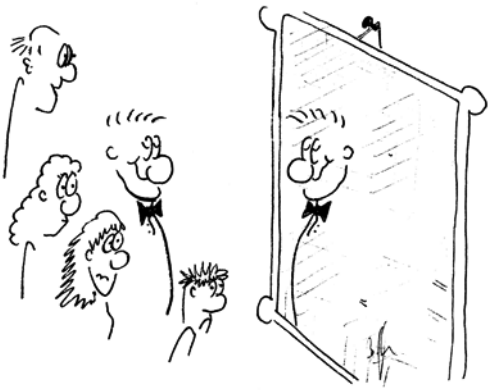
3.6.5. Widmen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter allen Personen genügend Zeit, um einen guten Service zu gewährleisten?

3.6.6. Vermeiden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Haltung, dass sie am besten wissen, was zu tun ist?

3.6.7. Bemühen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, kommunale und ehrenamtliche Gruppen bei der Beantragungen von Fördermitteln zu unterstützen?

3.6.8. Trägt die Organisation/Einrichtung mit eigenen Ressourcen dazu bei, die Selbstständigkeit von Einzelpersonen und Gruppen zu fördern?

3.6.9. Versuchen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Perspektive anderer Menschen zu verstehen?



Ihre Notizen:

Fragen

Merkmal 3.7. Erfahrungswissen wird geteilt

3.7.1. Gibt es ein Verzeichnis von Organisationen/Einrichtungen (z. B. lokale Initiativen, Gruppen und Vereine, Kirchengemeinden, Unternehmen und Verbände), die die eigene Arbeit unterstützen könnten?

3.7.2. Werden Probleme bei bestimmten Angeboten mit anderen (kommunalen) Einrichtungen besprochen?

3.7.3. Wird darauf geachtet, dass der Rücksprachebedarf/Beratungsaufwand zwischen verschiedenen Stellen nicht überhand nimmt?

3.7.4. Werden tatsächliche und potenzielle Nutzerinnen und Nutzer zu den angebotenen Leistungen befragt?

3.7.5. Erhalten Personen und Gruppen, die bei Befragungen behilflich sind, eine Erstattung ihrer Auslagen?

3.7.6. Werden die Ergebnisse der Befragungen einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht und wird entsprechend gehandelt?

3.7.7. Ist es für Nutzerinnen und Nutzer der Angebote problemlos möglich, an deren Weiterentwicklung teilzuhaben?

Ihre Notizen:

Fragen

Merkmal 3.8. Kompetenzen werden voll erschlossen und genutzt

3.8.1. Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermutigt, all ihre Kenntnisse und Fähigkeiten einzubringen, auch über ihren Aufgabenbereich hinaus?

3.8.2. Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermutigt, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zu erweitern?

3.8.3. Wird die Vielfalt sprachlicher Kompetenzen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Ressource genutzt?

3.8.4. Bieten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über besondere Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen, Kolleginnen und Kollegen ihre Hilfe an?

3.8.5. Wird die Vielfalt der Herkunft und Kultur aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verbesserung der Angebote und Leistungen genutzt?

3.8.6. Lernen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus erfolgreichen Praktiken anderer Organisationen/Einrichtungen?

3.8.7. Können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein Projekt durchgängig/vom Anfang bis zum Ende begleiten?

3.8.8. Wird die Projektauswertung für interne Lernfortschritte genutzt?

3.8.9. Entwickeln Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst Ideen, um die Angebote und Leistungen zu verbessern?

3.8.10. Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermutigt, ihr Wissen einzubringen?

3.8.11. Gibt es Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die über Erfahrungen in der Beantragung von Fördermitteln verfügen und anderen dabei helfen können?

Ihre Notizen:

Fragen

Merkmal 3.9. Ressourcen werden genutzt, um die Teilhabe aller zu fördern

3.9.1. Haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zugang zu den Online-Informationssystemen der Organisation/Einrichtung?

3.9.2. Werden E-Mail und Internet von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingesetzt, um Mitwirkung und Teilhabe zu fördern?

3.9.3. Werden alle Informationssysteme (z. B. Telefonnummern, Adressen, Organisationsstrukturen etc.) regelmäßig aktualisiert und auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung gestellt, die ggf. nicht über einen eigenen Internetzugang/E-Mail-Adresse verfügen?

3.9.4. Verfügen die Abteilungen über genügend personelle Ressourcen, um an Verbesserungen zu arbeiten?

3.9.5. Sind Verwaltungsvorgänge einfach und klar strukturiert, so dass alle sie verstehen?

3.9.6. Verfügen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über einen Ermessensspielraum?

3.9.7. Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermutigt, bei Abwesenheit von Führungskräften notwendige Entscheidungen selbst zu treffen?

3.9.8. Sind die konventionelle und die elektronische Datenverwaltung auf dem neuesten Stand und sind alle Dokumente gut zugänglich und leicht zu finden?

3.9.9. Unterstützt das elektronische Informationssystem die Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Ebenen?

3.9.10. Sind ausreichend IT-, Personal-, Verwaltungs- und andere Kapazitäten vorhanden, um die Qualität der Angebote und Leistungen sicherzustellen?

3.9.11. Werden Support- und Servicekräfte angemessen in die Entwicklung und Verbesserung des Angebots einbezogen?

3.9.12. Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angemessen in IT-Anwendungen geschult?

Ihre Notizen:

Fragen

Merkmal 3.10. Alle Ressourcen sind fair verteilt

3.10.1. Ist die Verteilung von personellen und finanziellen Ressourcen innerhalb der Organisation/Einrichtung transparent und fair?

3.10.2. Werden Ressourcen eingesetzt, um Ausgrenzung zu erkennen und zu beseitigen?

3.10.3. Werden Ressourcen eingesetzt, um Vielfalt zu fördern?

3.10.4. Überprüfen Führungskräfte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig die Verteilung der Mittel und reagieren flexibel auf Veränderungen des Bedarfs?

3.10.5. Haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zugang zu allen wichtigen Bereichen der Organisation/Einrichtung sowie gute Arbeitsbedingungen?

3.10.6. Ist die finanzielle Ausstattung der Organisation/Einrichtung ihren Aufgaben angemessen?

3.10.7. Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermutigt, Ressourcen Teamübergreifend zu nutzen?

3.10.8. Ist die personelle und finanzielle Ausstattung aller Aufgabenbereiche gesichert?

3.10.9. Ist die Arbeitsverteilung fair?

3.10.10. Werden die Kosten neuer Projekte angemessen veranschlagt, so dass eine erfolgreiche Durchführung gesichert ist?

3.10.11. Wird die Budgetverantwortung auf die lokale Ebene übertragen, wenn dies angemessen erscheint?

3.10.12. Verfügen Führungskräfte über Ermessensspielräume, vorhandene Ressourcen einzusetzen?

Ihre Notizen:

Fragen

Merkmal 3.11. Niemand wird zurückgewiesen

3.11.1. Ermutigt die Organisation/Einrichtung dazu, jeder Person Unterstützung anzubieten?

3.11.2. Halten anfallende Gebühren bedürftige Personen davon ab, Angebote und Leistungen in Anspruch zu nehmen?

3.11.3. Halten Anmeldeformalitäten (z. B. Identitätsnachweis) bedürftige Personen davon ab, Angebote und Leistungen in Anspruch zu nehmen?

3.11.4. Werden auch schwierige und sich nicht nach der Norm verhaltende Personen tolerant und zuvorkommend behandelt und wird versucht, ihnen zu helfen?

3.11.5. Wird den Bedürfnissen der Menschen angemessen Zeit gewidmet?

3.11.6. Werden Personen, denen nicht geholfen werden kann, Alternativen aufgezeigt?

Ihre Notizen:

Fragen

Merkmal 3.12. Alle anfallenden Gebühren sind fair

3.12.1. Sind die Servicegebühren angemessen?

3.12.2. Müssen Personen mit besonderem Bedarf höhere Kosten tragen? Ist das vertretbar?

3.12.3. Wird regelmäßig geprüft, ob das Gebührenwesen innerhalb der gesamten Organisation/Einrichtung einheitlich gehandhabt wird?

3.12.4. Werden Ausnahmen von der allgemeinen Gebührenordnung gemacht, falls dies angemessen erscheint?

3.12.5. Ist der Kostenbeitrag kommerzieller Nutzer angemessen?

3.12.6. Verfügen Führungskräfte bei der Berechnung von Gebühren über Ermessensspielräume?

3.12.7. Werden diese Ermessensspielräume fair gehandhabt?

Ihre Notizen:

Ihre Anregungen und Erfahrungen zu den Fragen (Index)

Welche Anregungen haben Sie zu den formulierten Fragen (Verständlichkeit, Aussagekraft etc.)?

Welche Fragen bzw. Themen fehlen Ihnen?

Was würden Sie gerne ergänzen oder auch streichen?

Wir danken Ihnen für Ihre Unterstützung!

Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft

Ihre Anregungen und Erfahrungen zum Prozess

Was sind Ihre Erfahrungen bei der Arbeit mit den Fragen?

Was war hilfreich und nützlich?

Wo sind Fragen oder Probleme aufgetreten?

Welche Hinweise und Tipps möchten Sie für die Arbeit mit dem Fragenkatalog (Index) geben?

Wir danken Ihnen für Ihre Unterstützung!

Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft

Dank an alle Mitwirkenden

Inklusion ist Teilhabe von Vielen – deshalb möchten wir uns an dieser Stelle bei allen bedanken, die zu diesem Projekt beitragen:

Zunächst einmal Danke an die Herausgeber des Handbuchs „Aspiring to Inclusion“ der englischen Grafschaft Suffolk. Sie haben uns die Idee und die Vorlage für unser Arbeitsbuch gegeben. Wir freuen uns, ihre Initiative aufgreifen und weiter verbreiten zu können.

Wichtige Unterstützung erfahren wir dabei von Andreas Hinz und Ines Boban von der Universität Halle (Saale). Ihre Arbeit und ihre hilfreichen Rückmeldungen bedeuten uns viel. Mit einer Gruppe von Studierenden der Universität Klagenfurt haben sie auch eine Erstübersetzung von „Aspiring to Inclusion“ vorgelegt.

Für seine wertvollen Hinweise danken wir auch Raimund Patt, der uns geholfen hat, sprachlich und inhaltlich den Weg aus der britischen Vorlage in unser deutsches Gemeinwesen zu finden.

Weiterhin danken wir unseren Übersetzerinnen Ingrid Skrypietz, die uns die Vorlage mit ihrer variantenreichen Übersetzung zugänglich gemacht hat, sowie Caroline Eckmann für die Bearbeitung der Endversion.

Dank auch an Birgitt Schnieders für ihre sprechenden Karikaturen.

Zum Schluss möchten wir auch Ihnen danken – weil Sie sich die Mühe machen, unser Projekt mitzugestalten und mit Ihren Ideen und Erfahrungen zur Verbreitung von Inklusion und Vielfalt beizutragen.

Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft, Bonn

Quellen

Boban, Ines/Hinz, Andreas (Hg.): Index für Inklusion. Lernen und Teilhabe in Schulen der Vielfalt entwickeln. Halle (Saale) 2003. http://www.eenet.org.uk/resources/docs/Index%20German.pdf

Booth, Tony/Ainscow, Mel: Index for Inclusion – developing learning and participation in schools. Bristol 2000/2002.

Hinz, Andreas/Körner, Ingrid/Niehoff, Ulrich (Hg.): Von der Integration zur Inklusion. Grundlagen – Perspektiven – Praxis. Marburg 2008.

McDonald, Vincent/Olley, Debbie: Aspiring to Inclusion. A handbook for councils and other organisations. Developed from the Index for Inclusion by T. Booth & M. Ainscow. Suffolk County Council 2002.

Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft

Die 1998 gegründete Stiftung will aktiv eine positive Gestaltung des gesellschaftlichen Miteinanders anregen, betreiben und fördern. Sie versteht sich als Ort der Vernetzung und des Austausches von Konzepten und Projekten zur Verringerung von Benachteiligung, die gemeinsam mit Partnern aus Wissenschaft, Bildung und Erziehung durchgeführt werden.

Unter dem Leitgedanken „Veränderung durch Handeln" will die Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft positiv Einfluss nehmen auf das Zusammenleben unserer Gesellschaft. Die übergreifenden Leitmotive sind Mitverantwortung, Hilfsbereitschaft und soziale Aufmerksamkeit. Das hierbei zugrunde liegende Menschenbild geht von der Begabung eines jeden Menschen aus: Jeder Mensch ist begabt, variiert und gestaltet auf seine eigene und einzigartige Weise das Ganze des Seins und wird so selbst zu einem kreativen Baustein dieser Ganzheit.

Kontakt

Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft
Gemeinnützige Stiftung
Raiffeisenstr. 2
53113 Bonn
Telefon +49 228 26716310
Telefax +49 228 26716311
www.montag-stiftungen.de

Das Projekt im Internet

Handbuch Kommunaler Index für Inklusion

www.kommunen-und-inklusion.de
info@kommunen-und-inklusion.de

091.217_Arbeitsbuch_20100114RZ09.acsr

Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft

Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft (Hrsg.)

Arbeitsbuch – Kommunaler Index für Inklusion

Gemeinsam Inklusion gestalten

Jeder Mensch ist einmalig. Und jeder Mensch kann etwas beitragen zu einer Gemeinschaft, die Vielfalt wertschätzt und Teilhabe für alle aktiv ermöglicht. Das ist die Idee von Inklusion, die wir gemeinsam mit Ihnen in der Praxis gestalten wollen. Wir haben bereits einige Anregungen zusammengetragen, wie der positive Umgang mit Verschiedenheit und Vielfalt verwirklicht werden kann. Jetzt freuen wir uns auf Ihre Mitwirkung: **Unser Arbeitsbuch versteht sich als aktives „Mitmachbuch", das viel Platz für Ihre eigenen Notizen und Ideen hat.** Ihre Beiträge helfen uns dabei, ein Handbuch „Kommunaler Index für Inklusion" zu erstellen, das wir dann Organisationen und Einrichtungen aller Art in Kommunen zur Verfügung stellen wollen. Wir wünschen Ihnen viel Spaß und sind gespannt auf Ihre Rückmeldungen: per E-Mail unter **info@kommunen-und-inklusion.de** oder über unsere Internetseite **www.kommunen-und-inklusion.de**.