



Optionaler QB Inklusion Arbeitshilfe

LKQT / Januar 2021

Definition Inklusion

Inklusion ist ein Konzept, das allen Personen eine gleichberechtigte und gleichwertige Teilhabe an allen gesellschaftlichen Prozessen ermöglichen soll. Inklusion ist verwirklicht, wenn jeder Mensch in seiner Einzigartigkeit und Unterschiedlichkeit in der Gesellschaft gleiche Verwirklichungschancen hat. Das Recht zur Teilhabe wird sozioethisch begründet und bezieht sich auf sämtliche Lebensbereiche. Anders als das Konzept der Integration basiert Inklusion auf dem Grundgedanken, dass nicht der oder die Einzelne als von der Norm abweichend begriffen wird und in bestehende Strukturen integriert werden soll, sondern dass passende Strukturen mit Blick auf die in einer Gesellschaft vorhandene Diversität und Vielfalt geschaffen werden müssen. Die Gesellschaft und ihre Organisationen sind gefordert, die bestehenden Barrieren gesellschaftlicher Teilhabe abzubauen und Voraussetzungen und Strukturen zu schaffen, damit sich alle Personen mit ihren Besonderheiten einbringen und auf die ihnen eigene Art wertvolle Leistungen erbringen können. Das Bundesteilhabegesetz (BTHG), das im Dezember 2016 verabschiedet wurde und bis zum Jahr 2023 stufenweise in Kraft tritt, ist ein wesentlicher Schritt auf diesem Weg. An passender Stelle wurde das BTHG inhaltlich bei der Gestaltung dieses optionalen Qualitätsbereichs Inklusion berücksichtigt.

1. Zum Aufbau dieser Arbeitshilfe

Diese Arbeitshilfe will eine konkrete Hilfestellung für Organisationen geben, die sich im Qualitätsentwicklungsprozess der Lerner- und Kundenorientierten Qualitäts-testierung (LKQT) befinden.

Die Arbeitshilfe ist keine zwingende Handlungsanweisung für den Qualitätsentwicklungsprozess, sondern als Vorschlag und Anregung zu verstehen. Jeder Organisation ist es freigestellt, eigene Qualitätsmaßnahmen und Qualitätswerkzeuge zu entwickeln, um ihrer jeweiligen Besonderheit gerecht zu werden. Ziel dieser Arbeitshilfe ist es, ein besseres Verständnis für die Anforderungen des Qualitätsbereichs Inklusion zu schaffen und eine individuelle Bearbeitung zu erleichtern.

Auf der folgenden Seite werden zunächst mögliche Spezifikationen, Anforderungen und Nachweismöglichkeiten vorgeschlagen. Danach wird im 2. Kapitel die Bedeutung von Inklusion für Organisationen erläutert. Im 3. Kapitel werden die (freiwilligen) Anforderungen des Qualitätsbereiches aufgeführt und im Einzelnen durchgegangen. Sie werden soweit nötig erläutert und Möglichkeiten zur Erfüllung der Anforderungen werden vorgestellt. Diese für den optionalen Qualitätsbereich Inklusion hier definierten Anforderungen sind lediglich als **Vorschläge** zur Strukturierung zu verstehen. Sie sind **keine verpflichtenden Anforderungen**, von denen ein Bestehen der Testierung abhängt. **Nach Absprache mit der Testierungsstelle kann dieser Qualitätsbereich aber mit geprüft und bescheinigt werden.**

optionaler Qualitätsbereich:

Inklusion

Inklusion ist ein Konzept, das allen Personen eine gleichberechtigte und gleichwertige Teilhabe an allen gesellschaftlichen Prozessen ermöglichen soll. Inklusion ist verwirklicht, wenn jeder Mensch in seiner Einzigartigkeit und Unterschiedlichkeit in der Gesellschaft gleiche Verwirklichungschancen hat. Das Recht zur Teilhabe wird sozialetisch begründet und bezieht sich auf sämtliche Lebensbereiche. Anders als das Konzept der Integration basiert Inklusion auf dem Grundgedanken, dass nicht der oder die Einzelne als von der Norm abweichend begriffen wird und in bestehende Strukturen integriert werden soll, sondern dass passende Strukturen mit Blick auf die in einer Gesellschaft vorhandene Diversität und Vielfalt geschaffen werden müssen. Die Gesellschaft und ihre Organisationen sind gefordert, die bestehenden Barrieren gesellschaftlicher Teilhabe abzubauen und Voraussetzungen und Strukturen zu schaffen, damit sich alle Personen mit ihren Besonderheiten einbringen und auf die ihnen eigene Art wertvolle Leistungen erbringen können.

Spezifikationen	Anforderungen	Nachweismöglichkeiten
Dimensionen von Inklusion: • politische Inklusion • soziale Inklusion • ökonomische Inklusion • institutionelle Inklusion • kulturelle Inklusion • räumliche Inklusion • pädagogische Inklusion etc.	Inklusion als handlungsleitender Wert der Organisation ist im Leitbild und in der Definition des Gelungenen verankert. Ein organisationsspezifisches Konzept zur Inklusion liegt vor und ist beschrieben. Die dabei relevanten Dimensionen von Inklusion sind begründet. Inklusionsziele sind aufgestellt und begründet. Die Zuständigkeit für die Förderung der Inklusion ist geklärt. Die Organisation beschreibt, welche Maßnahmen zur Inklusion im aktuellen Qualitätsentwicklungsprozess durchgeführt und welche Effekte dadurch erzielt wurden. Eine Begründung der Qualitätsmaßnahmen in Bezug auf das Leitbild und die Definition des Gelungenen liegt vor. Die eingesetzten Verfahren und die damit erzielten Ergebnisse werden bewertet. Schlussfolgerungen werden gezogen.	Inklusionskonzept Inklusionsziele Maßnahmenplanungen Erfolgsüberprüfungen Protokolle Vereinbarungen etc.

2. Zur Bedeutung von Inklusion für Organisationen

Menschen sind besonders und unterschiedlich

Inklusion beschreibt die Gleichwertigkeit eines jeden Individuums, ohne deren Unterschiedlichkeit und Vielfalt zu negieren. Im Unterschied zur Integration geht Inklusion dabei nicht vom einem Normalitätsbegriff aus, bei dem es Integrierte und erst zu Integrierende gibt, in dem sich also vermeintlich Abweichende in das sogenannte Normale einfügen müssen. Ausgangspunkt ist vielmehr die Vielfalt, die Diversität, die Heterogenität der menschlichen Gesellschaft. Das Individuum ist bei gelungener Inklusion nicht mehr gezwungen, für es nicht erreichbare Normen zu erfüllen, vielmehr sind es die Gesellschaft bzw. die gesellschaftlichen Organisationen, die passende Strukturen zu schaffen haben, in denen sich alle Personen mit ihren Besonderheiten einbringen und auf die ihnen eigene Art wertvolle Leistungen erbringen können. Es geht darum, Barrieren im realen und übertragenen Sinne abzubauen und allen einen Zugang zu sämtlichen gesellschaftlichen Institutionen zu ermöglichen. Inklusion hat damit politische, soziale, ökonomische, institutionelle, kulturelle, pädagogische und räumliche Dimensionen.

Gleiches Recht auf Teilhabe für alle

Inklusion ist ein Menschenrecht und wird mittlerweile von allen bedeutenden internationalen Organisationen gefordert. Mit der Ratifizierung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen hat sich Deutschland 2009 dazu verpflichtet, Inklusion auf nationaler Ebene zu verankern. Das Bundesteilhabegesetz (BTHG), das im Dezember 2016 verabschiedet wurde und bis zum Jahr 2023 stufenweise in Kraft tritt, ist ein wesentlicher Schritt auf diesem Weg.

Die Unrechtserfahrung gesellschaftlicher Ausgrenzung soll durch Inklusionsmaßnahmen aufgehoben werden. In einem umfassenden Sinn betrifft Inklusion dabei keineswegs nur Menschen mit Behinderungen oder andere besondere Gruppierungen wie Senioren, Kinder und Jugendliche mit besonderen Herausforderungen, Migrantinnen, Geflüchtete, Asylbewerber, Geringqualifizierte, Langzeitarbeitslose, Analphabetinnen usw. Inklusion betrifft jeden und jede in seiner bzw. ihrer Besonderheit. Inklusion bedeutet, dass Abweichung Normalität ist, dass jede*r besonders ist und dass eine gerechte Gesellschaft dem Rechnung trägt.

Gerechte Gesellschaft

Inklusion beruht auf Konzepten einer gerechten Gesellschaft, die allen Individuen gleiche Verwirklichungschancen gewährleistet. Verwirklichungschancen sind die einem Individuum in seiner Besonderheit zur Verfügung stehenden Lebensweisen, die Möglichkeit, an allen gesellschaftlichen Prozessen zu partizipieren, einen wertvollen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten und ein gelungenes, sinnerfülltes Leben zu führen. Die Verwirklichungschancen einer Person sind sowohl abhängig von der Zugänglichkeit materieller Ressourcen als auch von ihren individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen. Inklusion beruht damit zwar auch auf den besonderen Möglichkeiten und Einschränkungen eines Individuums, vor allem aber darauf, dass Verwirklichungschancen und Realisierungsmöglichkeiten auf einer gesellschaftlich-strukturellen und organisationalen Ebene geschaffen werden.

Die Organisation aus der Perspektive der Nutzer*innen gestalten

Gelebte Inklusion ist kein abgegrenzter Bereich, keine gesonderte Thematik der Organisation, die einem bestimmten Fachbereich überlassen werden kann. Inklusion geht alle an und drückt sich aus in einer Organisationsstruktur, bei der die gesamte

Organisation aus der Perspektive ihrer vielfältigen Nutzer*innen betrachtet und gestaltet wird.

Inklusion muss daher zur selbstverständlichen Kultur einer Organisation gehören. Alle Mitarbeitenden sollten ihre Arbeit unter dem Inklusionsgesichtspunkt planen und ausführen. Niemand kann sich aus der Verantwortung entlassen, seinen Beitrag zu einer gelungenen Inklusion zu leisten. Strategie, Struktur und Kultur der Organisation sowie der gesamte Ablaufprozess der Arbeit sollten unter Inklusionsgesichtspunkten gestaltet werden. Die diesbezüglichen Besonderheiten, Interessen, Bedürfnisse und Wünsche der Kunden sollten zu jedem Moment im Blick der Beschäftigten sein.

3. Zu den einzelnen Anforderungen

Die Anforderungsvorschläge des Qualitätsbereiches:

- Inklusion als handlungsleitender Wert der Organisation ist im Leitbild und in der Definition des Gelungenen verankert.
- Ein organisationsspezifisches Konzept zur Inklusion liegt vor und ist beschrieben. Die dabei relevanten Dimensionen von Inklusion sind begründet.
- Inklusionsziele sind aufgestellt und begründet.
- Die Zuständigkeit für die Förderung der Inklusion ist geklärt.
- Die Organisation beschreibt, welche Maßnahmen zur Inklusion im aktuellen Qualitätsentwicklungsprozess durchgeführt und welche Effekte dadurch erzielt wurden.
- Eine Begründung der Qualitätsmaßnahmen in Bezug auf das Leitbild und die Definition des Gelungenen liegt vor.
- Die eingesetzten Verfahren und die damit erzielten Ergebnisse werden bewertet. Schlussfolgerungen werden gezogen.

3.1. Inklusion als handlungsleitender Wert der Organisation ist im Leitbild und in der Definition des Gelungenen verankert.

Inklusion kann nicht als ein von den anderen Aktivitäten der Organisation abgetrennter Bereich betrachtet werden, sondern Inklusion zieht sich als Querschnittsthematik durch alle organisationalen Bereiche und Tätigkeiten. Aus diesem Grund ist der Inklusionsgedanke grundlegend im Leitbild und in der Definition des Gelungenen zu verankern.

3.2. Ein organisationsspezifisches Konzept zur Inklusion liegt vor und ist beschrieben. Die dabei relevanten Dimensionen von Inklusion sind begründet.

Von der Frage der Inklusion sind alle Organisationen betroffen, allerdings auf jeweils unterschiedliche Weise. Unter dieser Anforderung beschreibt die Organisation ihr spezifisches Inklusionskonzept. Dabei begründet sie, welche Dimensionen von Inklusion für sie relevant sind. Von Bedeutung für die Umsetzung in der Praxis ist dabei, dass das Konzept von allen Beschäftigten gemeinsam getragen wird.

3.3. Inklusionsziele sind aufgestellt und begründet.

Aus dem Inklusionskonzept der Organisationen werden spezifische Inklusionsziele abgeleitet und in Bezug auf die besonderen Aufgaben der Organisation begründet – seien diese pädagogischer, beratender oder sozialarbeiterischer Art.

3.4 Die Zuständigkeit für die Förderung der Inklusion ist geklärt.

Formulierte Werte, Konzepte und Ziele in Bezug auf Inklusion haben nur dann eine nachhaltige Umsetzungschance, wenn sie auch strukturell in der Organisation verankert werden. Das heißt, die Zuständigkeit für die Förderung der Inklusion muss geklärt sein, beispielsweise indem ein*e Ansprechpartner*in für das Thema Inklusion benannt wird. Eine weitere sinnvolle Möglichkeit der strukturellen Verankerung sind Gremien, wie sie auch das Bundesteilhabegesetz vorsieht (<https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Inklusion/bundesteilhabegesetz.html>). Dazu können je nach Art und Größe der Organisation Schwerbehindertenvertretungen sowie Räte und Frauenbeauftragte in Behindertenwerkstätten gehören. Bei dieser Anforderung ist jede Organisation aufgerufen, die nicht nur aus gesetzlicher Sicht notwendigen, sondern insbesondere die zur Umsetzung der organisationsspezifischen Inklusionsziele sinnvollen Zuständigkeiten zu schaffen und dauerhaft zu implementieren.

3.5. Die Organisation beschreibt, welche Maßnahmen zur Inklusion im aktuellen Qualitätsentwicklungsprozess durchgeführt und welche Effekte dadurch erzielt wurden.

Hier sind die Maßnahmen zu beschreiben, mit denen die Organisation ihre Inklusionsziele realisiert. Bei dieser Anforderung ist es besonders wichtig darzustellen, welche Ergebnisse oder Effekte mit den entsprechenden Maßnahmen erzielt wurden.

3.6. Eine Begründung der Qualitätsmaßnahmen in Bezug auf das Leitbild und die Definition des Gelungenen liegt vor.

Eine Begründung der Qualitätsmaßnahmen in Bezug auf das Leitbild und die Definition des Gelungenen wird von jeder Organisation in Bezug auf ihre spezifischen Inklusionsziele verfasst. Dazu können folgende Fragen hilfreich sein:

Mögliche Fragen zur Entwicklung einer Begründung:

- Inwiefern realisiert das Inklusionskonzept die im Leitbild mit seiner Definition des Gelungenen aufgestellten Zielvorstellungen der Organisation?
- Auf welche Weise wird Inklusion in und von der Organisation realisiert?
- Wodurch schafft Inklusion geeignete Voraussetzungen für die Lerner- und Kundenorientierung der Organisation?

3.7. Die eingesetzten Verfahren und die damit erzielten Ergebnisse werden bewertet. Schlussfolgerungen werden gezogen.

Die Bewertungen und Schlussfolgerungen haben eine wichtige Funktion bei der Lerner- und Kundenorientierten Qualitätstestierung. Sie dienen den Organisationen dazu, ihr Vorgehen, ihre Abläufe, Verfahren und Prozesse, das Gelingen ihres spezifischen Handelns und vor allem die erzielten Ergebnisse zu reflektieren – im Idealfall immer vor dem Hintergrund des Leitbildes und der Definition des Gelungenen.

Bewertungen und Schlussfolgerungen sind also die Selbstvergewisserung der Organisation hinsichtlich ihrer erfolgten Qualitätsentwicklungen inklusive der dabei erkannten weiteren Entwicklungsmöglichkeiten und -notwendigkeiten. Im Prinzip geht es bei den Bewertungen und Schlussfolgerungen um einen Vierschritt, der aber von der Organisation nicht so expliziert werden muss:

1. Die Organisation verfolgt mit ihren Qualitätsmaßnahmen bestimmte Ziele.
2. Zur Erreichung dieser Ziele werden bestimmte Verfahren eingesetzt.
3. Mit diesen eingesetzten Verfahren werden bestimmte Ergebnisse erzielt.
4. Diese Ergebnisse werden dahingehend bewertet, ob sie die Ziele erfüllen. Daraus wird z.B. auf die Beibehaltung oder die Veränderung der Verfahren geschlussfolgert.

Zur Erarbeitung der Bewertungen und Schlussfolgerungen steht ein eigenes Qualitätswerkzeug zur Verfügung. Sie finden dieses im Qualitätsportal (www.qualitaets-portal.de) jeweils in der Rubrik „Hilfen zum Schreiben des Selbstreports“.