

INKLUSION UND VIELFALT

IN JUGENDVERBÄNDEN



VORWORT

Vielerorts laufen seit längerer Zeit Bestrebungen, Verbände und Organisationen, Schulen und Kindergärten, Arbeitsplätze sowie Freizeitangebote inklusiver zu gestalten. Dieses Lehrmittel unterstützt Jugendverbände und -organisationen darin, inklusive Prozesse anzustossen.

Inklusion geht einen Schritt weiter als Integration: Indem die Gesellschaft und ihre Strukturen auf Barrieren untersucht werden und der Fokus nicht auf eine bestimmte Person bzw. Personengruppe gerichtet ist, welche integriert werden sollte, weitet sich der Blick. Kategorien und Gruppendenken werden dadurch mehr und mehr aufgebrochen.

Inklusion liegt somit in der Verantwortung aller Menschen bzw. der Institutionen und Organisationen, in denen wir ein und aus gehen – sie steht und fällt nicht mehr mit der Integrationsfähigkeit einzelner Personen und Personengruppen. Jugendverbänden und -organisationen kommen eine besondere Bedeutung zu: Kinder und Jugendliche verbringen ihre Freizeit zusammen und lernen dabei spielerisch von- und miteinander. **Jugendverbände haben somit das Potential, zum Inklusionsmotor zu werden.** Ein inklusives Miteinander verlangt dabei eine gemeinsame Haltung, bestimmte verbandesspezifische Voraussetzungen und gezielte Schulungen und Weiterbildungen von Leitungspersonen.

Die Jugendverbände Pfadibewegung Schweiz (PBS), Jungwacht Blauring Schweiz (Jubla) und Cevi Schweiz haben ein verbandesübergreifendes J+S-Weiterbildungsmodul zum Thema Inklusion und Diversität entwickelt und in Zusammenarbeit mit dem Schweizerischen Dachverband der Jugendverbände (SAJV) das vorliegende Lehrmittel erarbeitet. Es dient einerseits als theoretische Grundlage für das Weiterbildungsmodul und beinhaltet andererseits Handlungsempfehlungen sowie Übungen und Methoden. Übungen und Beispiele sind nahe an die Jugendverbandskultur angelehnt, sie können jedoch einfach adaptiert werden und somit kann und soll das Lehrmittel auch von anderen (Jugend-) Organisationen, Verbänden, (Jugend-)Treffs, Vereinen und Gruppen genutzt werden.

Herzstück dieses Lehrmittels bildet der Inklusionsleitfaden, der nach einem einleitenden Kapitel folgt und dazu dient, eigene inklusive Projekte im Jugendverband durchzuführen. Im Anschluss an den Leitfaden folgt der Vertiefungsteil, der weiterführende Informationen zu Inklusion und Diversität beinhaltet. Die Reflexionsfragen am Ende dieser Kapitel sollen Diskussionen im Team anregen und erste Prozesse in Richtung Inklusion anstoßen.

Ergänzend zum Lehrmittel finden sich online (**vgl. QR Code***) Übungen und Methoden, die inklusive Prozesse im Jugendverband fördern.



*<https://www.sajv.ch/de/dienstleistungen/inklusion-und-vielfalt/>



1. INKLUSION UND VIELFALT



IN DIESEM KAPITEL ERFAHRT IHR ...

- ... was unter Inklusion verstanden wird.
- ... was Inklusion für einen Jugendverband bedeutet.
- ... welche Chancen Inklusion und Vielfalt für einen Jugendverband darstellen.

1.1 WAS IST INKLUSION?

«Inklusion» ist mittlerweile zu einem Modewort geworden. Wir alle haben eine Vorstellung davon, was damit gemeint ist.

Aber was bedeutet «Inklusion» tatsächlich? Oftmals wird der Begriff mit anderen Konzepten (wie beispielsweise Integration, Assimilation usw.) gleichgesetzt. Das stimmt so jedoch nicht, denn Inklusion geht einen Schritt weiter. Während es bei Assimilation um die komplette Anpassung einer Person an eine andere Kultur geht und Integration die Eingliederung und Teilnahme einer Person bzw. Personengruppe in einer Gesellschaft beschreibt, wird bei Inklusion der Blick weg von der Person und hin zur Gesellschaft bzw. Institution gerichtet (**mehr dazu im Kapitel 6**). Einfacher gesagt: Die Verantwortung hinsichtlich Anpassung und Partizipation liegt nun eher bei der Gesellschaft bzw. der jeweiligen Organisation als bei der Person selbst. Die Frage, die wir daraus ableiten können, lautet: **Wo liegen Barrieren¹**

in unserer Gesellschaft (**vgl. Kapitel 6.1**), die es gewissen Personen nicht erlauben, gleichermaßen teilzuhaben wie andere Menschen? Bei Inklusion geht es somit nicht um die Integration einer Person in eine Organisation oder die Anpassung an ihre Umwelt. Vielmehr wird erwartet, dass sich die jeweilige Organisation für die verschiedenen Personen öffnet, damit alle willkommen sind. Das typische Gruppendenken (behindert/nicht-behindert, mit/ohne Migrationsgeschichte, usw.) soll dadurch aufgebrochen und stattdessen ein gemeinsames Verständnis für die Wertschätzung von Vielfalt geschaffen werden.

Falls ihr mehr über den historischen Hintergrund von Inklusion erfahren möchten, **findet ihr im Kapitel 6 weiterführende Informationen**.

¹ Gesellschaftliche Barrieren beschreiben Hürden, durch die der Zugang zu oder die Teilnahme an gewissen Lebensbereichen erschwert oder gar verunmöglich wird. Dabei handelt es sich nicht nur um räumliche Barrieren. Mehr Infos findet ihr im Kapitel 6.1.

1.2 CHANCEN FÜR JUGENDVERBÄNDE UND -ORGANISATIONEN

Jugendverbände haben ein grosses Potential, die Teilnahme aller Kinder und Jugendlichen zu ermöglichen und zu fördern. Denn anders als beispielsweise in der Schule geht es im Jugendverband weniger um Leistung und viel mehr darum, zusammen aktiv zu werden und durch Freundschaften, Erlebnisse in der Gruppe und spielerisches Lernen neue Kompetenzen zu erwerben und gemeinsame Werte zu entwickeln. Gerade im Zuge von integrativen Entwicklungen haben sich viele Verbände geöffnet und spezifische Angebote entwickelt, zum Beispiel für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen² (z. B. Pfadi Trotz Allem, jubla.fueralle), für Personen mit Migrationsgeschichten (z. B. Pfasyl, EDA Pfadi) oder für LGBTIQA*³ (z. B Rainbowscouts). Dies sind wichtige Vorleistungen, wenn es darum geht, den Verband inklusiver zu gestalten. Was also macht einen inklusiven Jugendverband aus?

In einem inklusiven Jugendverband ist jedes Kind und jede*r Jugendliche willkommen, unabhängig von der sozialen, kulturellen, religiösen oder ethnischen Herkunft, unabhängig von Behinderungen und von der sexuellen Orientierung sowie der geschlechtlichen Identität⁴. Damit kommt dem Verband die Verantwortung zu, regelmässig seine Strukturen (Statuten, Organigramme, Lagerregeln,

usw.), Kulturen (Leitbilder, Haltungspapiere, usw.) und Praktiken (Programme, Aktivitäten, Kommunikation, usw.) zu überprüfen (**vgl. Kapitel 3**). Dabei sollen mögliche Barrieren identifiziert (**vgl. Kapitel 6.1**) und ausgehend davon neue Massnahmen entwickelt werden, damit möglichst alle Kinder und Jugendlichen am Angebot teilhaben können. Dafür braucht es einerseits eine offene Haltung aller Beteiligten und deren Bereitschaft für regelmässige Reflexionsprozesse, andererseits aber auch ausreichende Ressourcen wie Zeit, finanzielle Mittel und Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung. Außerdem bedarf es einer intensiven Zusammenarbeit innerhalb des Verbandes mit Schlüsselpersonen aber auch mit anderen externen Organisationen und Fachpersonen.

Ein Jugendverband für alle beginnt im Kleinen, er verlangt einen Perspektivenwechsel und viel Geduld. Inklusion können wir somit als Prozess verstehen, als bewusster Entscheid, sich gemeinsam auf den Weg in Richtung eines Jugendverbandes für alle zu begeben. Es kann sich hierbei um ein kleineres Projekt handeln, zum Beispiel in Form eines Programmtages zu einem spezifischen Thema, eines Weiterbildungskurses für Leitungspersonen zum Thema Inklusion, einer Netzwerkveranstaltung mit wichtigen lokalen Akteur*innen oder eines Lagers

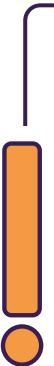
2 Der Begriff «Behinderung» bezieht sich auf «die Auswirkungen, die ein angeborenes oder erworbene Gesundheitsproblem auf das alltägliche Leben der betroffenen Person hat. Als behindert gilt ein Mensch, der aufgrund einer körperlichen Schädigung oder funktionellen Störung in seinen alltäglichen Aktivitäten und in seiner Teilhabe am gesellschaftlichen Leben eingeschränkt ist. Behinderung wird also durch die Beziehung zwischen der betroffenen Person und ihrer Umwelt bestimmt. Dieses Wechselspiel kann fördernd oder behindernd sein» (www.insieme.ch).

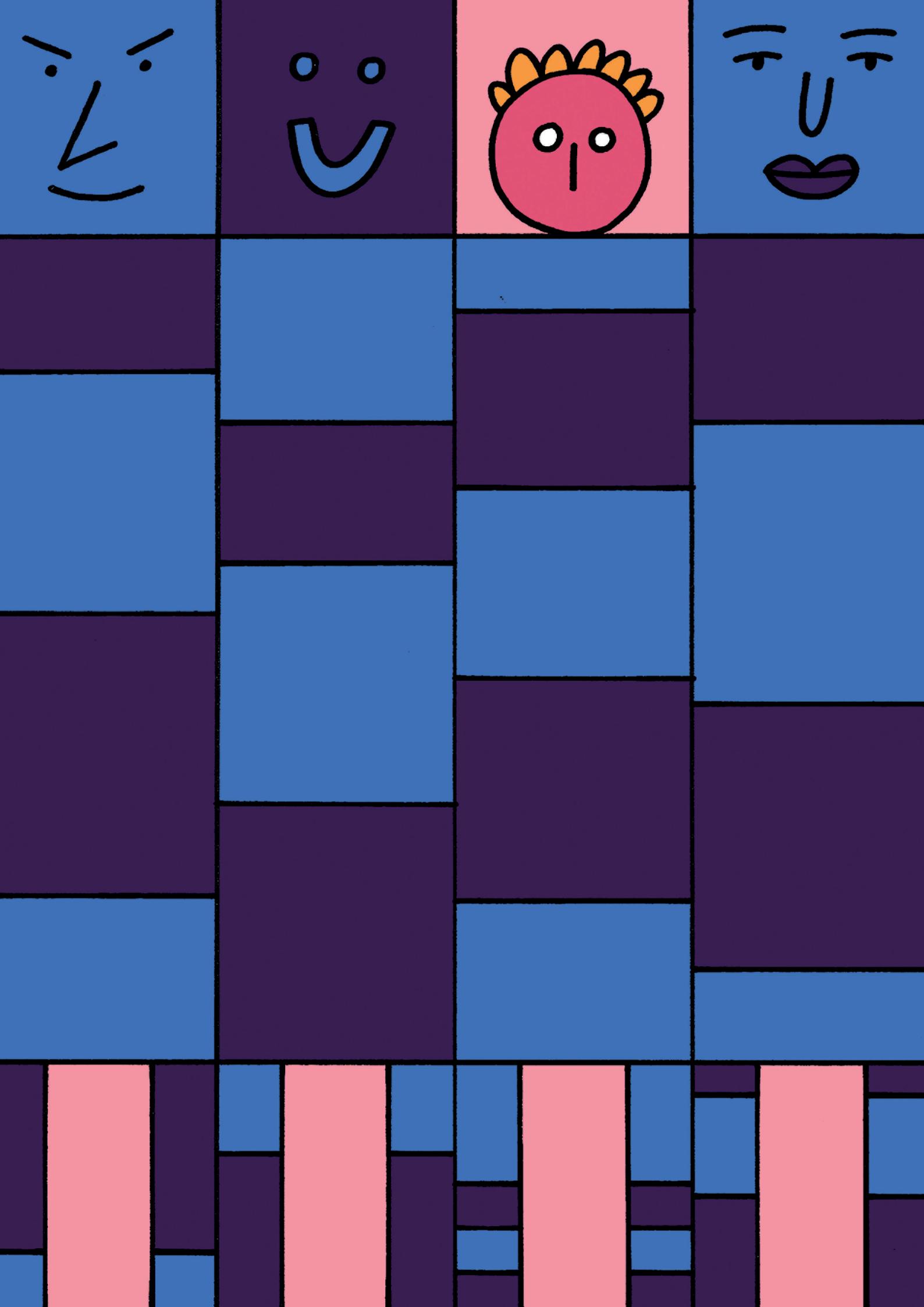
3 LGBTIQA* sind Sammelbegriffe für alle, die nicht hetero oder cis sind. Die Buchstaben stehen für lesbisch, schwul (gay), bisexuelle, trans, inter, queer und asexuell/aromatisch. Das Sternchen lässt Platz für die Vielfalt von weiteren Identitäten. Die genauen Bedeutungen dieser Begriffe findet ihr in der BreakFree!-Glossar unter www.sajv.ch.

4 Mehr Infos zu sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität findest du im BreakFree!-Glossar sowie in den BreakFree!-Leitfäden unter www.sajv.ch.

für Kinder mit und ohne Behinderungen. Es können aber auch grössere Ziele verfolgt werden, wie beispielsweise die Erarbeitung neuer Haltungspapiere für den Verband oder die Umsetzung umfassender struktureller Veränderungen innerhalb des Verbandes. Wie ihr euer inklusives Projekt umsetzen könnt, **erfahrt ihr im Kapitel 3.**

Inklusionsarbeit bedeutet für euch als Jugendverband, für die Kinder und Jugendlichen sowie für die Gesellschaft im Allgemeinen eine grosse Chance in vielerlei Hinsicht. Sich gemeinsam auf den Weg zu einem Jugendverband für alle zu begeben, ermöglicht:

- 
- die Wahrnehmung und Wertschätzung von Vielfalt.
 - das Erkennen und Nutzen von vielfältigen Ressourcen und Stärken innerhalb des Verbandes.
 - alte Strukturen zu hinterfragen, zu reflektieren und ggf. zu adaptieren.
 - Barrieren und Vorurteile zu erkennen und abzubauen.
 - Berührungsängste zu erkennen.
 - persönliche Stereotypen zu erkennen und zu reflektieren (**vgl. Kapitel 2**).
 - diskriminierendes Verhalten zu verhindern.
 - das Gemeinschaftsgefühl zu stärken.
 - gegenseitige Akzeptanz und Toleranz zu fördern.
 - voneinander und miteinander zu lernen.
 - persönliche und gemeinsame Horizonte zu erweitern.
 - einen Beitrag zu einer offenen Gesellschaft zu leisten.



2. DISKRIMINIERUNG



IN DIESEM KAPITEL ERFAHRT IHR ...

- ... was unter Diskriminierung verstanden wird.
- ... was der Unterschied zwischen Norm, Stereotyp und einem Vorurteil ist.
- ... welche Rolle Diskriminierung im Jugendverband spielen kann.

Wir haben bisher erfahren, dass Inklusion das Abbauen von Barrieren und das Anpassen gesellschaftlicher Strukturen an die Bedürfnisse aller Menschen voraussetzt. Somit wirkt Inklusion immer auch präventiv gegen Diskriminierung und Radikalisierung (**mehr dazu im Kapitel 7**). Bevor ihr euch daher daran macht, euren Verband inklusiver zu gestalten (**vgl. Kapitel 3**), ist es wichtig, dass sich alle am Projekt Beteiligten mit dem Thema Diskriminierung auseinandersetzen. Möglichkeiten, wie ihr bspw. mit euren Leiter*innen über das Thema Diskriminierung sprechen könnt, findet ihr in den ergänzenden Übungen und Methoden **online***.

Diskriminierung ist eine Form von Ungleichbehandlung, welche im Zusammenhang mit spezifischen Eigenschaften einer Person geschieht. Diese Eigenschaften sind z. B. Geschlecht, Sprache, Religion, Alter, Herkunft, sexuelle Orientierung. Die Merkmale, aufgrund derer Menschen diskriminiert werden, zeichnen sich dadurch aus, dass sie in der Regel nicht oder nur sehr schwer veränderbar sind [1, 2].⁵

Durch solche Identitätsmerkmale lassen sich Menschen in Gruppen einteilen. Dies tun wir meistens automatisch und das ist an sich auch nichts Schlimmes. Werden diese Gruppen jedoch aufgrund ihrer Identitätsmerkmale und im Vergleich zu den

eigenen Überzeugungen und Haltungen abgewertet oder schlecht behandelt, so sprechen wir von Diskriminierung. Diese Abgrenzung des «Wir» zum «Anderen» kann sich individuell unterscheiden und geht immer von einer eigenen Vorstellung von Norm aus. Meist ist diese Vorstellung jedoch durch das persönliche Umfeld, die Gesellschaft und die Erziehung geprägt. Dass wir Normvorstellungen haben, ist also normal. Es kann allerdings schwierig sein, unsere eigenen Vorstellungen zu beeinflussen, da diese im Alltag oft bestätigt werden. So setzt z. B. die Bezeichnung «hautfarbenes Wundpflaster» eine klare Vorstellung voraus, welche Hautfarbe der Norm entspricht. Es ist deshalb gut, unser eigenes Normverständnis immer wieder kritisch zu reflektieren und sich die Frage zu stellen, ob durch diese Vorstellung andere Menschen diskriminiert werden und inwiefern sie unser Handeln beeinflusst.

Nebst einer klaren Vorstellung von Norm beruhen diskriminierende Handlungen häufig auf Denkmustern gegenüber spezifischen Personen(-gruppen). Basierend auf Vorannahmen oder Erzählungen anderer urteilen wir, ohne die Person zu kennen und folglich ohne zu wissen, ob diese Urteile stimmen mögen. Die Person wird einfach in die für uns passende Schublade gesteckt. Aber warum tun wir das? Der Grund dafür liegt in unseren Köpfen.



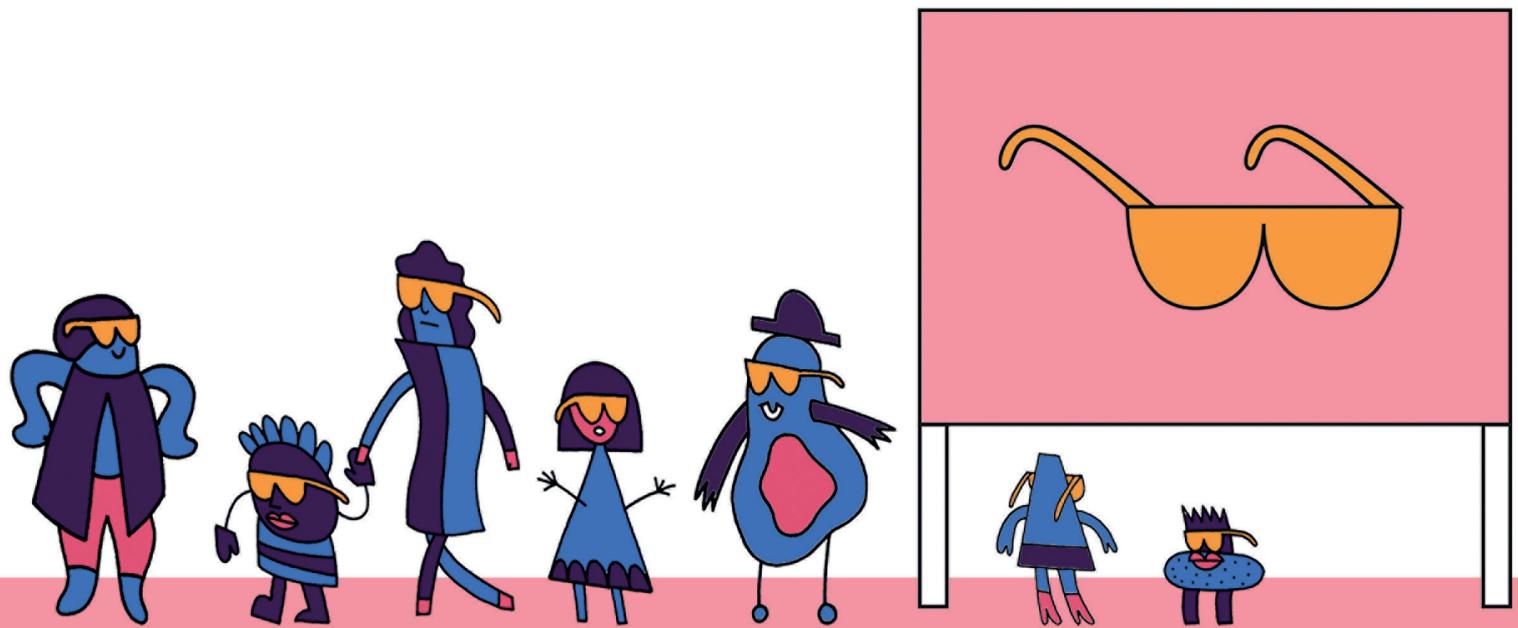
*<https://www.sajv.ch/de/dienstleistungen/inklusion-und-vielfalt/>

5 Die eckigen Klammern und die Zahlen darin stehen für Literaturverweise, die ihr am Ende des Lehrmittels im Literaturverzeichnis findet.

Wir mögen es, Fremdes mit Vertrautem zu verknüpfen – so funktioniert unser Gehirn. Wir suchen nach uns bekannten, angeblich «typischen» Merkmalen von Personen, um sie dann mit den eigenen Erfahrungen und vermeintlich allgemeingültigen Wissensbeständen abzulegen. Diese typischen Denkmuster werden Stereotype genannt. Stereotype können also stark vereinfacht als Meinungen bezeichnet werden, welche sich aus der Erziehung, den eigenen Erfahrungen und den Einflüssen aus dem persönlichen Umfeld sowie der Gesellschaft ergeben. Sie können positiver oder negativer Natur sein. Stereotype sind an sich nichts Schlechtes, wenn sie sich regelmässig bewusst gemacht und kritisch hinterfragt werden.

Problematisch wird es erst dann, wenn sich Stereotype in grösseren gesellschaftlichen Strukturen festsetzen und anschliessend im Alltag in Form von Vorurteilen auf ein Individuum angewendet werden. Was aber ist der Unterschied zwischen Stereotypen und Vorurteilen? Der Unterschied liegt in den Emotionen: Vorurteile bilden sich aus Stereotypen, werden jedoch von eigenen Emotionen begleitet und somit bewertet. Ein Vorurteil ist eine meist (aber nicht zwingend) negative, feindselige und abwertende Haltung gegenüber einer Person, basierend auf ihrer Gruppenzugehörigkeit oder ihren gruppenspezifischen Merkmalen. Dabei werden die negativen Haltungen der Gruppe auf das Individuum übertragen. Zur Verdeutlichung: Werden Mädchen in der öffentlichen Wahrnehmung durchgehend als zierlich dargestellt, entsteht ein Stereotyp. Wird nun einem Mädchen im Lager nicht zugetraut, gute Lagerbauten aufzustellen, wird das Stereotyp als Vorurteil auf das betroffene Mädchen übertragen.

Diskriminierung hat viele Gesichter und muss nicht zwingend auf persönlichen Vorurteilen basieren, sondern kann auch die Folge von vorgegebenen benachteiligenden Strukturen, Traditionen, Normen, Gesetzen usw. sein. Diese Form der Diskriminierung ist oftmals von niemandem so beabsichtigt und nennt sich institutionelle oder auch strukturelle Diskriminierung. Sie zeigt sich etwa, wenn ein Spielplatz nicht rollstuhlgängig ausgestattet ist (strukturell) oder wenn der Zugang zu wichtigen Informationen, wie z. B. einer Lageranmeldung, fliessende Deutschkenntnisse voraussetzt (institutionell).



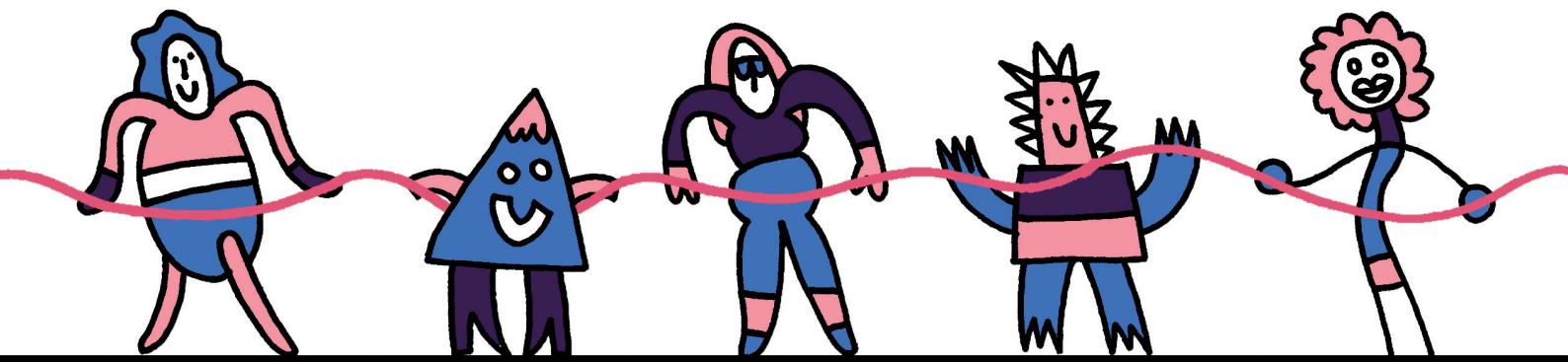
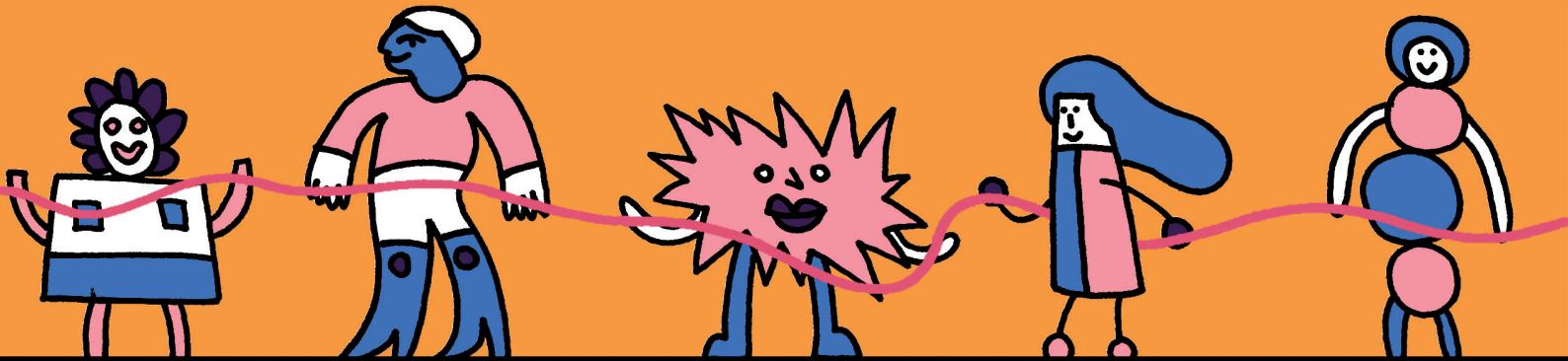
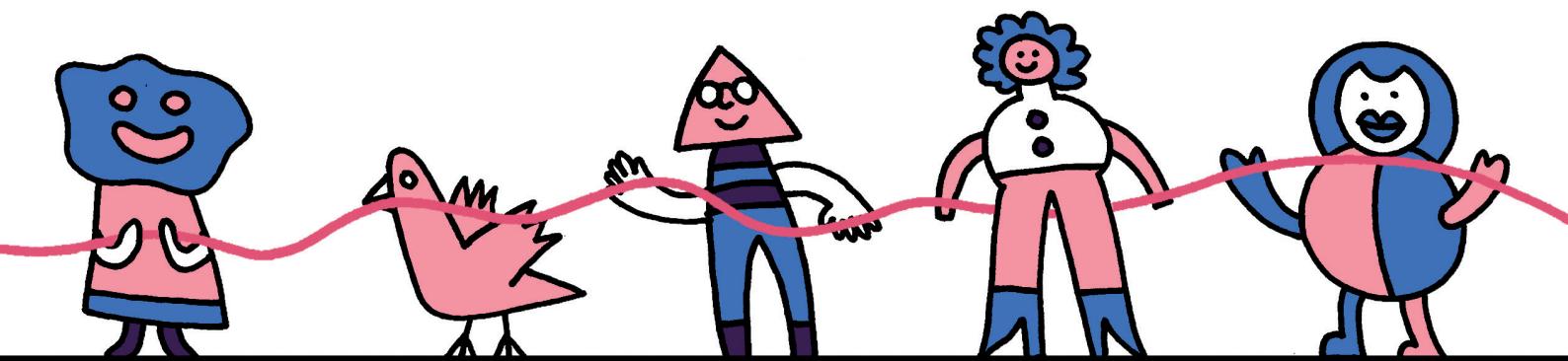
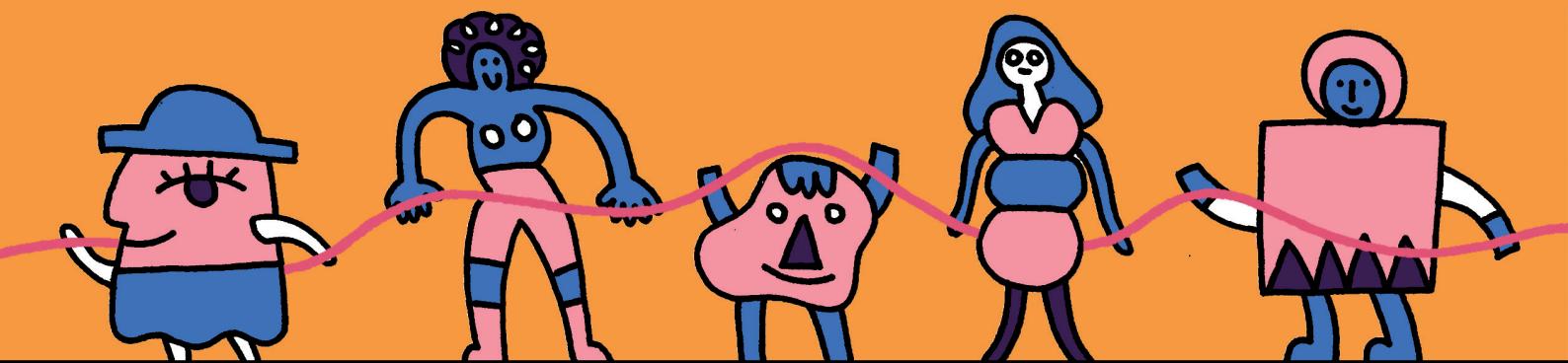
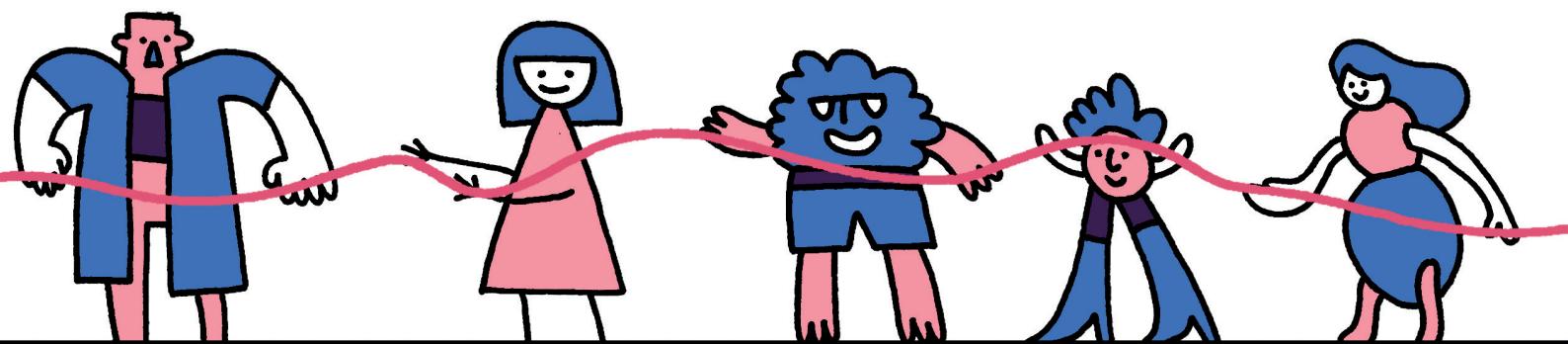
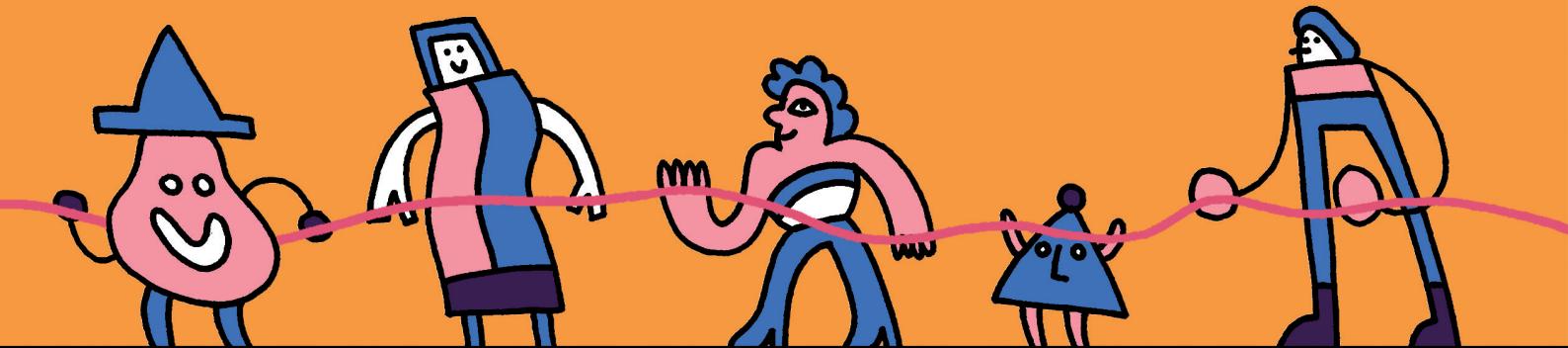
Und was bedeutet das für euren Jugendverband? Nun, strukturelle Diskriminierung kann bis zu einem gewissen Grad mit dem Verbandszweck einhergehen. So ist es völlig legitim und nicht als diskriminierend zu werten, dass es Angebote gibt, welche auf Mädchen, auf Jungen, nur auf Kinder oder nur auf Leiter*innen ausgerichtet sind. Es ist jedoch wichtig, sich bewusst zu sein, dass durch diese Kategorien auch weitere Personen(-gruppen) ausgeschlossen werden können, wie beispielsweise non-binäre, trans oder inter* Menschen (**vgl. Glossar BreakFree! unter www.sajv.ch**). Diskriminierend wäre hier allerdings, wenn beim Angebot für Mädchen trans Mädchen oder Mädchen, welche eine Migrationsgeschichte aufweisen oder einer anderen Religion angehören, ausgeschlossen werden. **Es kann für einen Verband lohnenswert sein, sich die eigenen Strukturen, Kulturen und Praktiken (vgl. Kapitel 3) vor Augen zu führen und diese hinsichtlich institutioneller Diskriminierung kritisch zu reflektieren.** Denn dadurch können mögliche Umständen Barrieren abgebaut und Türen für neue Zielgruppen geöffnet werden.

Um zu vereinfachen, wie all diese Komponenten – Identität, Normen, Stereotype, Vorurteile, Diskriminierung – zusammenspielen, nehmen wir uns hier ein Beispiel zu Hilfe:

Atousa, ein Mädchen aus einer zugewanderten, muslimischen Familie, möchte der Abteilung/Schar beitreten. Sie spricht noch nicht flüssig Deutsch, kann sich aber bereits gut verständigen. In ihrer ersten Schnupperstunde in der Gruppe trägt sie ein Kopftuch. Die anderen Mädchen sind alle katholisch, reformiert oder konfessionslos. Atousa fügt



sich problemlos in die Gruppe ein und kommt gut mit den anderen Mädchen klar. Nach der Schnupperstunde gehen die Mädchen nach Hause und erzählen ihren Eltern von Atousa und dem Kopftuch. Ein Elternteil erklärt seiner Tochter, dass Atousa «eine Arme» sei, da sie aus religiösen Gründen gezwungen werde, ein Kopftuch zu tragen. Atousa selbst hat jedoch nie etwas Derartiges erwähnt. In der nächsten Gruppenstunde tuscheln die Mädchen über Atousa, was dieser natürlich auffällt. Die Mädchen haben ein Stereotyp basierend auf einem Identitätsmerkmal (Glaubenszugehörigkeit) und einer Vorstellung von Norm («Hier trägt man kein Kopftuch!») übernommen. Die Gruppe funktioniert nach wie vor gut, auch wenn sich Atousa manchmal etwas unwohl fühlt. Auf einem Wahlplakat im Dorf lesen die Mädchen einige Wochen später in grossen Buchstaben, dass der Islam gefährlich sei. Das Plakat widerspiegelt in gewisser Weise die Stimmungslage einiger Menschen, die Unmut und Ängste dem Islam gegenüber verspüren. Mit der Zeit wird es in der Gruppe schwieriger, weil die Mädchen Atousa immer mehr als Gefahr wahrnehmen – mit diesen Emotionen (Angst, Unbehagen) wird aus dem Stereotyp ein Vorurteil. In den kommenden Gruppenstunden wird Atousa gemieden und manchmal gar gemobbt. Sie wird nicht mehr als Teil der Gruppe gesehen und verlässt kurze Zeit darauf die Abteilung/Schar. So entstand aus einem harmlosen Merkmal wie dem Kopftuch erst ein Stereotyp, dann ein Vorurteil und mit der ausschliessenden Handlung letztendlich Diskriminierung.



3. INKLUSION INNERHALB DER EIGENEN ABTEILUNG/SCHAR



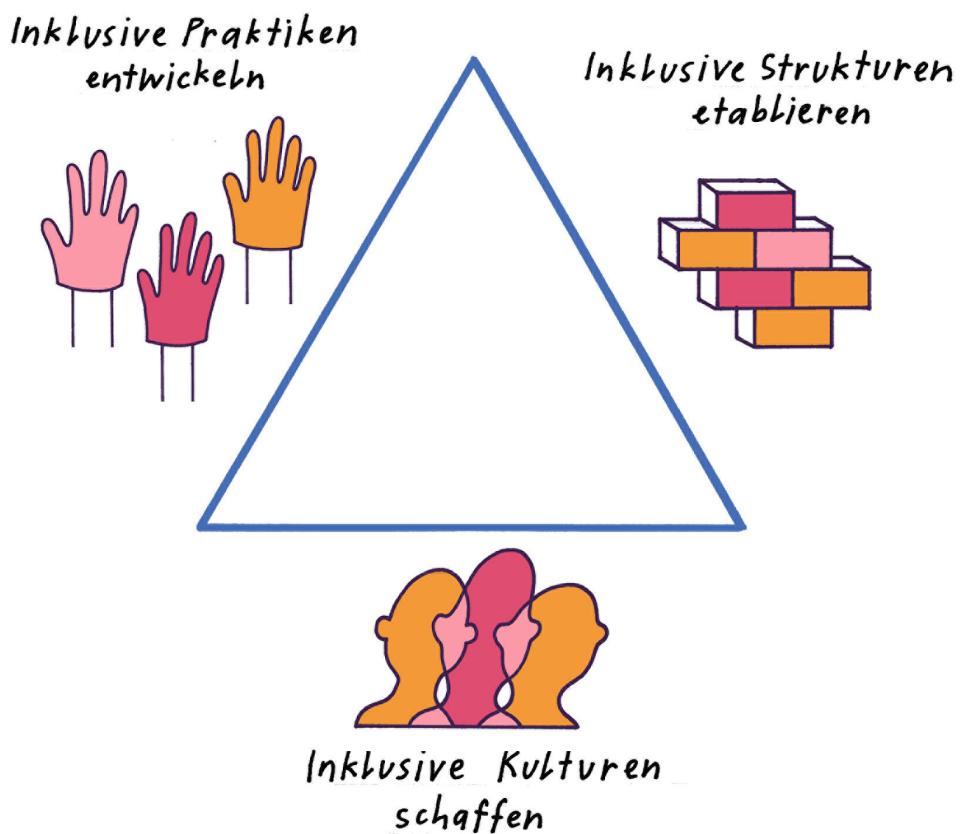
IN DIESEM KAPITEL ERFAHRT IHR ...

- ... wie ihr Inklusion in der eigenen Abteilung/Schar umsetzen könnt.
- ... welche Schritte notwendig sind, um eure Abteilung/Schar inklusiver zu gestalten.
- ... welches konkrete Umsetzungsbeispiele für inklusiven Kulturen, Strukturen und Praktiken sind.

In diesem Kapitel stellen wir euch den Inklusionsleitfaden vor. Ihr erhaltet Methoden und Werkzeuge, damit ihr loslegen könnt, eure Abteilung/Schar inklusiver zu gestalten. Zu jedem Unterkapitel findet ihr Reflexionsfragen, die euch dabei unterstützen, die Inhalte zu reflektieren und Diskussionen im Leitungsteam anzuregen. Es handelt sich dabei um beispielhafte Fragen, die euch in der Umsetzung eures Projekts inspirieren und die auch an das jeweilige Projektthema angepasst werden können. Nehmt euch dafür jeweils die Fragen raus, die für euer Projekt sinnvoll sind und mit denen ihr arbeiten wollt. **Ziel ist nicht ein statisches Abarbeiten einzelner Punkte, sondern vielmehr ein kreativer, zyklischer und auf eure Bedürfnisse abgestimmter Prozess.** Weiterführende praktische Hinweise zu den Themen «Kommunikation inklusiver Projekte» sowie «Zusammenarbeit und Vernetzung» folgen im Anschluss an den Leitfaden.

3.1 INKLUSIONSDREIECK

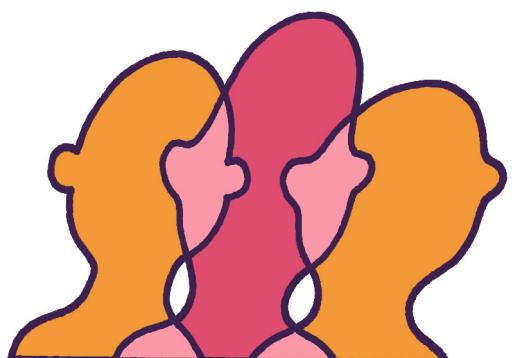
Inklusion betrifft uns alle und verlangt die genaue Betrachtung des eigenen Verbandes, das Erkennen und Abbauen von möglichen Barrieren und die Bereitschaft, sich in Richtung Inklusion weiterzuentwickeln. In diesem Prozess lohnt es sich, mit dem Inklusionsdreieck zu arbeiten. Das Dreieck wurde von Ines Boban und Andreas Hinz [3] entwickelt und stellt ursprünglich ein Hilfsmittel für die inklusive Schulentwicklung dar. Für den anschließenden Inklusionsleitfaden bilden das Inklusionsdreieck und seine drei Dimensionen eine wichtige theoretische Grundlage. Mit dem Dreieck könnt ihr einerseits den Ist-Zustand eures Verbandes analysieren und andererseits Veränderungen in den einzelnen Dimensionen anstreben. **Ziel ist es, inklusive Kulturen zu schaffen, inklusive Strukturen zu etablieren und inklusive Praktiken zu entwickeln.** Was das genau bedeutet, wollen wir uns nun genauer anschauen:

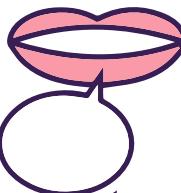


3.1.1 INKLUSIVE KULTUREN IM JUGENDVERBAND SCHAFFEN

Ganz nach dem Leitsatz «Inklusion beginnt in den Köpfen», zielt die Dimension der inklusiven Kulturen darauf ab, dass gemeinsame Werte entwickelt werden und der Verband als Gemeinschaft betrachtet wird, in welcher jede*r geschätzt wird und sich willkommen fühlt. Diese Gemeinschaft verlangt ein «inklusives Denken» aller Beteiligten. Denn auch eine bestimmte Denkweise kann eine Barriere für gewisse Personen(-gruppen) bedeuten. Eine inklusive Kultur in einem Jugendverband zu schaffen, bedeutet bspw. persönliche und gemeinsame Haltungen gegenüber Inklusion kritisch zu hinterfragen, eigene Vorurteile zu identifizieren oder ein Leitbild oder Haltungspapier zu erarbeiten. Inklusive Kulturen bedeuten weiter, gemeinsame Werte zu entwickeln und zu diskutieren und sich gegen Innen und Außen zu positionieren. Wegweisend

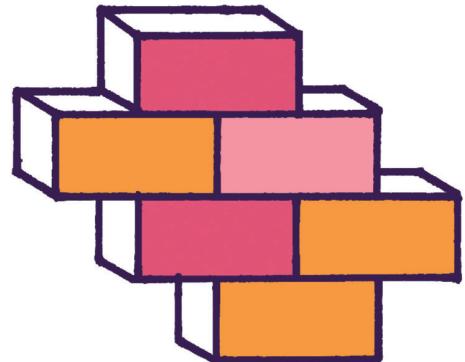
ist der Gedanke, dass Vielfalt als selbstverständlich und als Chance wahrgenommen wird. Inklusive Kulturen können durch Sensibilisierungsaktivitäten, Weiterbildungen und durch das aktive Auseinandersetzen mit dem Thema geschaffen werden. Solche Aktivitäten fallen unter «inklusive Praktiken», die wir uns gleich noch genauer anschauen werden.



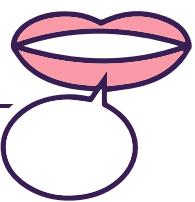


REFLEXIONSFRAGEN

- Wie steht deine Abteilung/Schar gewissen Themenbereichen gegenüber (z. B. LGBTIQA*, Diskriminierung, Behinderung, Gender, Migration und Flucht)? Welcher Erfahrungs- und Wissenshintergrund besteht in den einzelnen Bereichen?
- Gibt es Personen(-gruppen), welche bei euch in der Abteilung/Schar diskriminiert werden?
- Welches sind die gängigsten Vorurteile bei euch im Leitungsteam? Auf welche Stereotype nehmt ihr Bezug im Abteilungsalltag/ Scharalltag?
- Welche Ziele oder Leitbilder gibt es in deiner Abteilung/Schar? Wer hat diese zu welchem Zeitpunkt festgelegt? Wie können diese mit Inklusion in Verbindung gebracht werden?



mehr als nur zwei Geschlechter?), Mobilitätshilfen vorhanden sind und keine Kommunikationsbarrieren bestehen (z. B. einfache und inklusive Sprache, mehrsprachige Informationsbriefe, **vgl. Kapitel 4**). Überlegt euch diesbezüglich zum Beispiel, wo ihr Werbung für eine Schnupperaktivität für eure Abteilung/Schar macht: Geschieht dies nur an Regelschulen oder auch an Sonderschulen? Kann eine Cevi-Krawatte, ein Pfadi-Hemd oder der kirchliche Hintergrund eures Verbandes exklusiv wirken? Wenn ja, für welche Personen(-gruppen)? Barrierefreiheit meint somit nicht nur räumliche Bedingungen, sondern auch sprachliche, institutionelle und soziale Barrieren (**vgl. Kapitel 6.1**).



REFLEXIONSFRAGEN:

- Widerspiegelt meine Abteilung/Schar die gesellschaftliche Zusammensetzung?
- Gibt es physische/psychische/finanzielle/sprachliche Barrieren?
- Wird allen Teilnehmer*innen eine gleichwertige Teilnahme ermöglicht? Gibt es Strukturen, welche Ungleichbehandlung fördern?
- Wie viele Kinder mit Migrationsgeschichten / mit Behinderungen hast du in deiner Gruppe? Warum nicht mehr oder weniger?

3.1.2 INKLUSIVE STRUKTUREN IM JUGENDVERBAND

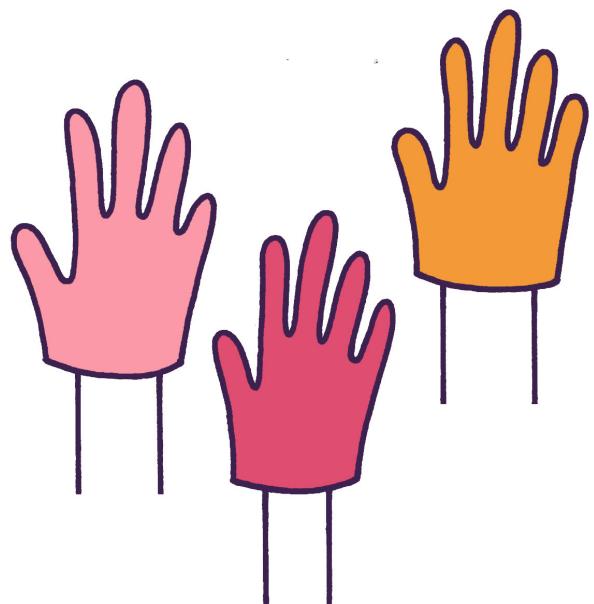
Inklusive Strukturen ermöglichen es, dass erarbeitete Leitbilder und gemeinsame Werte die Strukturen eines Verbandes durchdringen. Solche Strukturen können zum Beispiel Statuten, Lagerregeln oder Organigramme sein. Sie sind so ausgerichtet, dass sie aktiv Barrieren abbauen. Das bedeutet beispielsweise, dass Räume so organisiert werden, dass sie barrierefrei sind (Ist das Lagerhaus rollstuhlgängig? Sind Toiletten, Umkleidekabinen oder Duschen für

3.1.3 INKLUSIVE PRAKTIKEN IM JUGENDVERBAND

Inklusive Praktiken zu entwickeln bedeutet, Programme, Blöcke und Aktivitäten so zu gestalten, dass sie die inklusiven Kulturen und Strukturen widerspiegeln. Hier geht es auch darum, herauszufinden, welche Ressourcen jede Person mitbringt und welche materiellen Ressourcen darüber hinaus benötigt werden, um ein Programm so vielfältig und barrierefrei wie möglich zu gestalten. Die Leiter*innen bringen unterschiedliche Fachkenntnisse und Erfahrungen mit, die kreativ genutzt werden können. Aber auch die Vielfalt der Teilnehmer*innen wird als Chance für gemeinsames Lernen und Spielen erkannt. Dadurch können ebenso auch die Aktivitäten vielfältig und individuell gestaltet werden. Hier sind vor allem Aktivitäten von Vorteil, welche den Kontakt unter verschiedenen Personengruppen fördern, Berührungsängste abbauen und zur Sensibilisierung aller Beteiligten anregen. Auch die Weiterbildung von Leitungspersonen zu spezifischen Themen ist grundlegend.

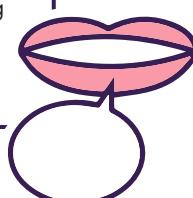
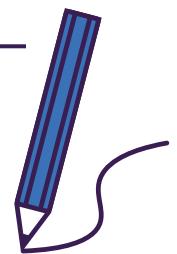
REFLEXIONSFragen:

- Sind im Rahmen der Aktivitäten alle Teilnehmer*innen auf derselben Augenhöhe und haben die gleichen Chancen?
- Wie können alle Kinder und Jugendlichen bei euch in der Abteilung/Schar gefördert werden?
- Welches Fachwissen besteht bei den Leitungspersonen? Wie kann es für Aktivitäten genutzt werden?
- Welche Sensibilisierungsaktivitäten sind bekannt?
- Welche externen (Fach-)Personen können eingeladen werden (Stichwort: living library?)



MERKE DIR:

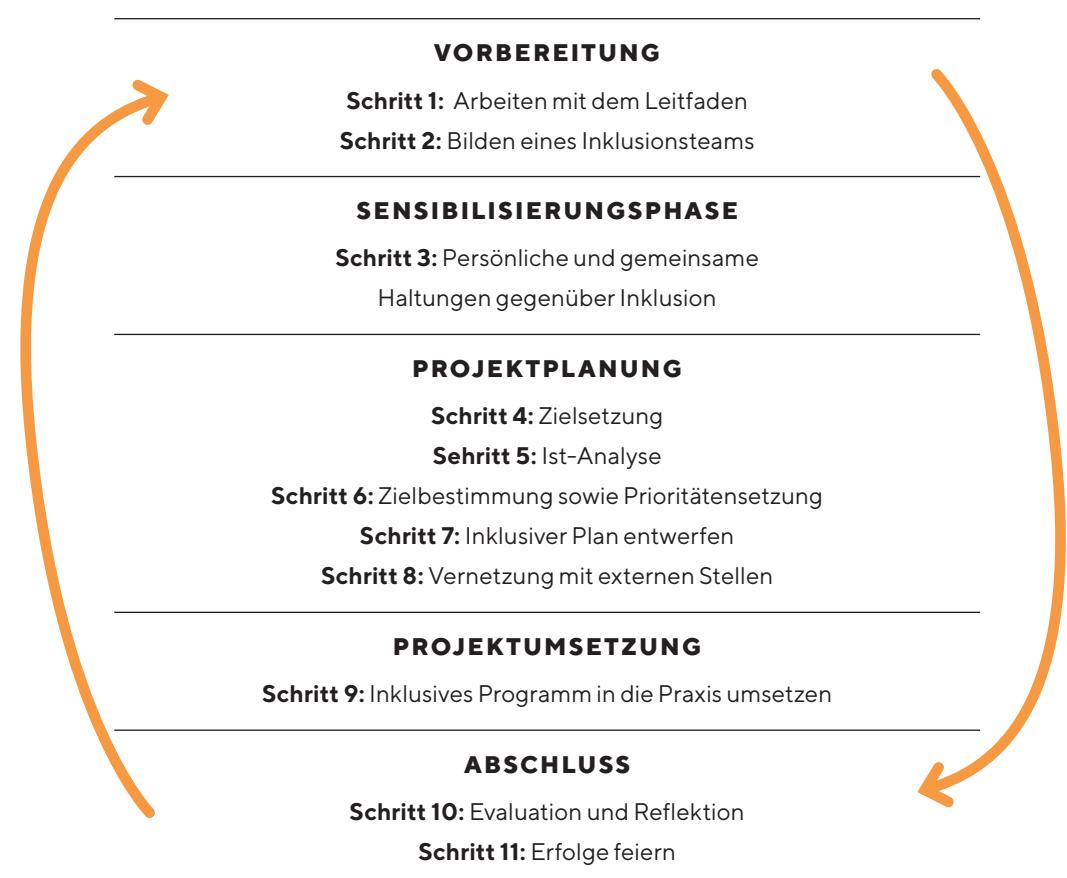
Das Inklusionsdreieck besteht aus drei Dimensionen. Inklusive Kulturen zu schaffen bedeutet, gemeinsame inklusive Werte und Haltungen zu entwickeln. Inklusive Strukturen zu etablieren, bedeutet, dass sich diese Werte in den Verbandsstrukturen wiederfinden. Inklusive Praktiken zu entwickeln, bedeutet, dass konkrete Aktivitäten durchgeführt werden, welche Inklusion im Jugendverband fördern. Nachfolgend findet ihr alle Dimensionen nochmals zusammengefasst und mit Verbandsbeispielen ergänzt:

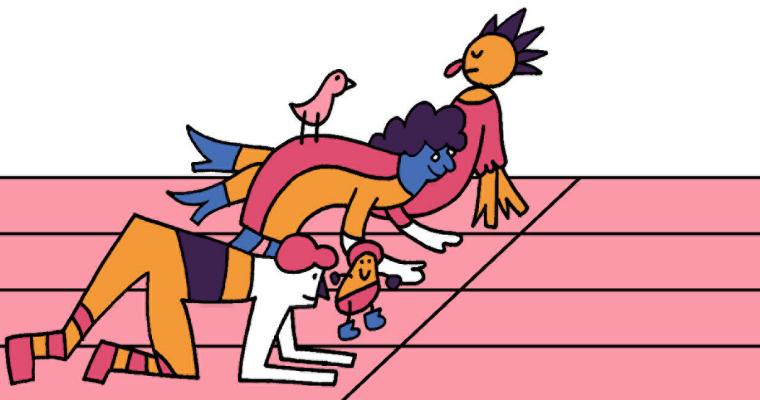


DIMENSION	BESCHREIBUNG DER DIMENSION	BEISPIELE AUS DEN JUGENDVERBÄNDEN
INKLUSIVE KULTUREN	Inklusive Werte verankern: Wertschätzung und Toleranz, keine Diskriminierung	Haltungspapier Diversität und Inklusion (PBS)
	Gemeinschaft bilden: Vielfalt und Pluralität als Normalität, Leitbild einer Organisation	Haltungspapier Inklusion (Cevi)
	Öffnung nach innen: Abbau von Vorurteilen sowie Berührungsängste, vermeiden von Diskriminierung	Flussdiagramm: Wie offen ist deine Schar (Jubla) Gilwell-Ticket LGBT+ (PBS)
INKLUSIVE STRUKTUREN	Strukturen etablieren, die Vielfalt berücksichtigen	Schnupperaktivitäten (mit Webung an [Sonder-] Schulen)
	Abbau von Barrieren: räumlich, kommunikativ, sozial, aufgabenbezogen, institutionell, angepasste Angebote	Ratgeber für Kommunikation mit Schwerhörigen (Jubla Schweiz)
	Unterstützung von Vielfalt: Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung	Leitfaden Projekt Break Free! (SAJV) Blockvorlagen zur interkulturellen Öffnung (Cevi)
INKLUSIVE PRAKTIKEN	Konkrete Aktivitäten; Interaktionen fördern; bedarfsgerechte Angebote; passende Unterstützung planen und sichern	Launch-Event von Break Free! (SAJV) Projekt Fügitiv (PBS)
	Widerspiegelung der inklusiven Kulturen in den Praktiken; Kontakte fördern	Pfasyl macht ein Besuch im regulären Sommerlager
	Ressourcen für Inklusion mobilisieren: Kooperation oder Know-How von Fachstellen nutzen; informelle Unterstützungskreise; Gruppenprozesse steuern	Partnerschaft Jubla Schweiz mit Blindspot

3.2 INKLUSIONSLEITFADEN

An dieser Stelle präsentieren wir euch den Inklusionsleitfaden, der euch dabei unterstützt, euren Jugendverband inklusiver zu gestalten. Inspiriert von anderen Arbeiten zu Inklusion [4, 5], haben wir diesen Leitfaden spezifisch für Jugendverbände entwickelt. Der Leitfaden besteht aus elf Schritten. Ihr könnt euch Inklusion aber auch zyklisch beziehungsweise als Kreis vorstellen. Habt ihr die elf Schritte des Leitfadens abgeschlossen, könnt ihr jederzeit wieder von vorne beginnen und euch mit einem anderen Teilbereich auseinandersetzen, um eure Abteilung/Schar diesbezüglich inklusiver zu gestalten. Wenn ihr euch z. B. zuerst den Kulturen gewidmet habt, könnt ihr euch in einem zweiten Schritt den Praktiken zuwenden. Es befinden sich nicht immer alle am gleichen Punkt. Somit sind auch nicht alle Schritte oder Phasen gleich relevant für alle. Findet selbst heraus, was für euch besonders wichtig ist. Dieser Leitfaden soll euch zum Dialog innerhalb eurer eigenen Abteilung/Schar anregen; es geht dabei nicht um ein starres Abarbeiten der einzelnen Schritte.





VORBEREITUNGEN

SCHRITT 1: ARBEITEN MIT DEM LEITFADEN

In einem ersten Schritt geht es darum, dass ihr euch für oder allenfalls gegen eine Arbeit mit diesem Leitfaden entscheidet. Folgende zwei Punkte unterstützen euch bei dieser Entscheidung:

- Der Entscheid, eure Abteilung/Schar inklusiver zu gestalten, sollte bewusst und gemeinsam getroffen werden (z.B. an einer gemeinsamen Sitzung).
- Macht euch vertraut mit diesem Lehrmittel und den elf Schritten aus dem Inklusionsleitfaden.

Wenn ihr euch dazu entschieden habt, Inklusion anzugehen und mit diesem Leitfaden zu arbeiten, könnt ihr mit den nächsten Schritten beginnen. Falls ihr euch zum jetzigen Zeitpunkt dagegen entscheidet, setzt euch einen Termin, zu welchem Zeitpunkt ihr dieses Thema erneut angehen möchtet.

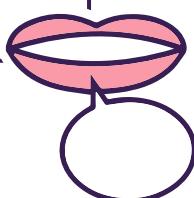
REFLEXIONSFRAGEN:

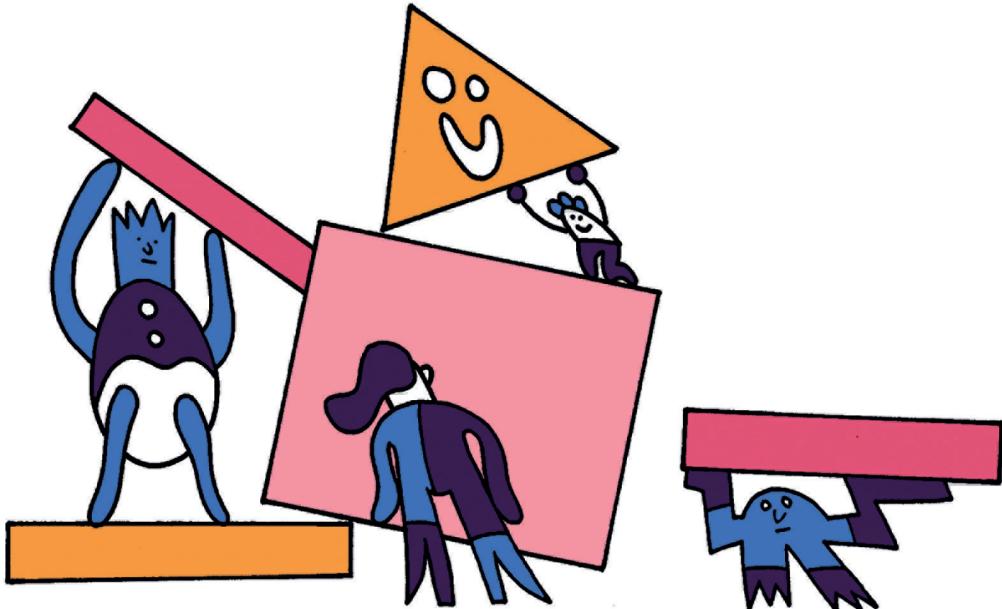
- Was ist eure Motivation, Inklusion in eurer Abteilung/Schar anzugehen?
- Wie fällt ihr den Entscheid im Leitungsteam? Müssen alle zustimmen oder braucht es lediglich einen Mehrheitsentscheid?

SCHRITT 2: BILDEN EINES INKLUSIONSTEAMS

Wir empfehlen euch, ein Inklusionsteam zu bilden und zu bestimmen, wer den internen Prozess leitet. Die Wahl der Personen kann durchaus strategisch sein. Das können beispielsweise Personen sein, welche aufgrund ihrer Rolle in der Abteilung/Schar Entscheide treffen können. Es ist von Vorteil, wenn das Inklusionsteam divers ist, denn damit stellt ihr sicher, dass unterschiedliches Expert*innenwissen vorhanden ist. Und ihr zeigt eurem Leitungsteam bereits, wie Inklusion gelebt werden kann. Eventuell gibt es auch ältere Teilnehmer*innen aus eurer Abteilung/Schar, die Teil des Inklusionsteams sein wollen oder die ihr in beratender Funktion beziehen könnt. Folgende Punkte solltet ihr beim Bilden des Inklusionsteams beachten:

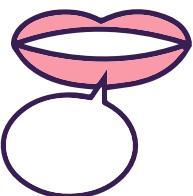
- Achtet euch auf eine diverse Teamzusammensetzung (z. B. in Bezug auf soziale, kulturelle Hintergründe, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität). Überlegt euch, ob es weitere Personen gibt, welche ihr mit ins Boot holen könnt, um mehr Vielfalt im Team zu gewährleisten.
- Eine gleichbleibende Teamzusammensetzung ist wichtig für den Vertrauensaufbau und grundlegend für das Gelingen des Projekts.
- Zieht einerseits Personen, Gruppen oder Fachstellen von aussen bei, die den Prozess längerfristig begleiten und unterstützen.
 - Beispiele: Präs(es), Eltern, allenfalls jemand von der Jugendarbeit in eurer Gemeinde oder eine Person aus einer Fachstelle zum Thema Inklusion (**mehr dazu vgl. Kapitel 5**).





- Versucht andererseits, eine*n kritische*n Freund*in für euer Projekt zu gewinnen. Die Idee dahinter ist, dass eine Person, welche eure Abteilung/Schar gut kennt, euch auch in heiklen Situationen unterstützt. Diese Person bringt einen kritischen Blick von aussen ein und ist im besten Fall auch mit den Besonderheiten eurer Abteilung/Schar vertraut.
- Informiert Schlüsselpersonen über das Inklusionsteam. Das können Personen aus der Abteilung/Schar sein, aber auch ein*e Sozialarbeiter*in der Gemeinde oder ein*e Inklusionsverantwortliche*r auf kantonaler Ebene eures Jugendverbandes. Stellt das Inklusionsteam ebenfalls dem Leitungsteam vor. Eventuell lassen sich so sogar noch weitere Personen für das Inklusionsteam finden.

Mehr Tipps zum Bilden des Inklusionsteams findet ihr im Unterkapitel 5.1.1.



REFLEXIONSFRAGEN:

- Über welche Fähigkeiten und welches Wissen zu Inklusion und Projektmanagement verfügen die Teammitglieder? Wie kann dieses Wissen optimal in das Projekt eingebunden werden?
- Welche Rollen gibt es im Inklusionsteam? Wer hat welche Entscheidungskompetenz?
- Wie klärt ihr die Verantwortlichkeiten im Inklusionsteam? Wer ist bspw. für die Kommunikation mit den Eltern verantwortlich? Wer ist für die inhaltliche Auseinandersetzung im Team zuständig?
- Besteht die Motivation, während einem längeren Zeitraum zusammenzuarbeiten?
- Welche zeitlichen Ressourcen habt ihr? Möchtet ihr eine einzelne Aktivität organisieren oder ein langfristiges Projekt angehen?
- Was ist eure Motivation für das Projekt? Verfolgt ihre eine gemeinsame Vision für euer Projekt?

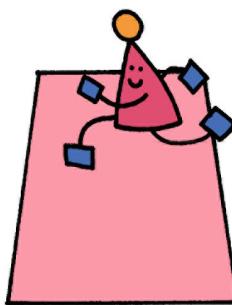
SENSIBILISIERUNGSPHASE

SCHRITT 3: PERSÖNLICHE UND GEMEINSAME HALTUNGEN GEGENÜBER INKLUSION ENTWICKELN

In diesem Schritt kann es hilfreich sein, zuerst die Haltung gegenüber Inklusion im Inklusionsteam anzuschauen und danach gemeinsam im Leitungsteam darüber zu diskutieren. Unterstützung hierfür bieten die Reflexionsfragen am Ende dieses Unterkapitels.

Im Inklusionsteam:

- Macht euch als Inklusionsteam mit dem Leitfaden sowie weiteren Materialien zum Thema vertraut und setzt euch vertieft mit der Thematik auseinander, beispielsweise mit Hilfe dieses Lehrmittels sowie der weiterführenden Literatur am Ende. Unterlagen eures Verbands über die Organisation von Projekten oder die Durchführung von Aktivitäten können ebenfalls hilfreich sein.
- Reflektiert und diskutiert die persönliche sowie die gemeinsame Haltung gegenüber Inklusion.
- Definiert anschliessend gemeinsam im Inklusionsteam, was ihr unter Inklusion versteht. Das Inklusionsdreieck stellt hierfür eine gute Methode dar, um Inklusion im eigenen Verband beschreiben zu können. Eine Inspiration können aber auch die Haltungspapiere in euren Verbänden sein. Seid euch bewusst, dass sich euer Verständnis von Inklusion im Laufe des Prozesses verändern kann.



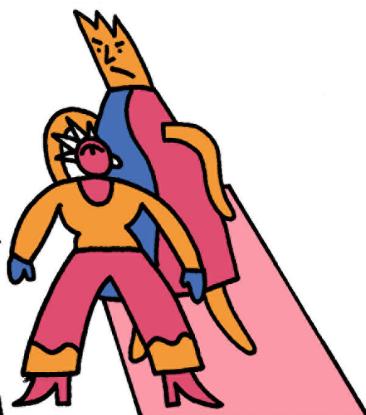
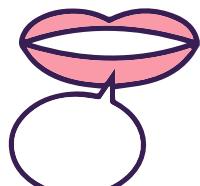
Im Leitungsteam:

- Hinterfragt die persönlichen sowie die gemeinsamen Normvorstellungen und Vorurteile (vgl. **Reflexionsfragen**).
- Führt eine erweiterte Diskussion und Reflexion zum Inklusionsbegriff.
- Probiert im Leitungsteam Sensibilisierungs- und Rollenspiele aus (vgl. die online* verfügbaren Übungen und Methoden)

Es kann hilfreich sein, ebenfalls mit dem Leitungsteam zu diskutieren, was ihr als Inklusionsteam unter dem Begriff «Inklusion» versteht. Die eigene Auseinandersetzung mit dem Thema ist wichtig und leistet gleichzeitig auch Sensibilisierungsarbeit. Falls ihr die Diskussion im Leitungsteam nicht selbst moderieren möchtet, gibt es die Option, jemand Externes einzuladen.

REFLEXIONSFRAVEN:

- Bist du dem Begriff «Inklusion» bereits begegnet? Wenn ja, in welchem Kontext?
- Was verstehst du persönlich unter Inklusion? Was könnte der Begriff beinhalten?
- Kennst du den Unterschied zwischen den Begriffen «Asylsuchende» und «Migrant*innen»?
- Hast du Freund*innen oder Bekannte mit nicht heterosexuellen Orientierungen? Wie gehen sie resp. geht deren Umfeld damit um?



- Kennst du die Herausforderungen von trans Menschen im Lageralltag?
- Hast du Berührungsängste gegenüber Personen mit Behinderungen? Wenn ja, welche? Was denkst du, woher kommen diese?
- Welche Chancen/Risiken siehst du in einer Öffnung deiner Abteilung/Schar?
- Welches sind die gängigsten Vorurteile bei euch im Leitungsteam? Auf welche Stereotype nehmt ihr Bezug in eurem Abteilungs- oder Scharalltag?

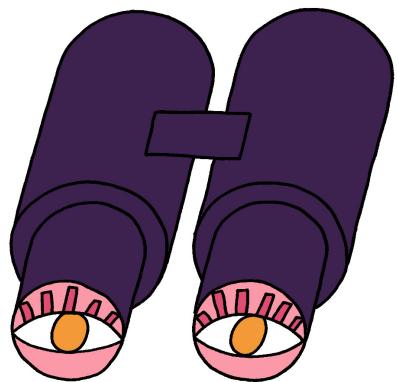
Weitere Fragen zur Dimension der Kulturen findet ihr zu Beginn dieses Kapitels unter 3.1.

PROJEKTPLANUNG

SCHRITT 4: ZIELSETZUNG

In diesem Schritt geht es um die Zielsetzung. Die untenstehenden Punkte helfen euch, erste Ziele für euer Projekt zu erarbeiten. Nachdem ihr diese gesetzt habt, geht es unter Schritt 5 darum, eine Situationsanalyse eures Verbandes zu machen und danach nochmals eure Ziele zu überarbeiten.

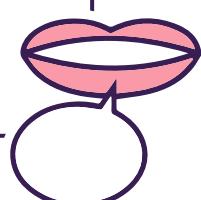
- Setzt euch erste Ziele im Inklusionsteam. Die Ziele hängen stark von Art und Umfang des Projekts ab, statt das ihr durchführt. Ein Ziel kann z. B. sein, eine Aktivität mit «Jubla gränzelos» durchzuführen. Ein anderes Ziel könnte sein, nach zwei Jahren sichtbar mehr Diversität in eurer Abteilung/Schar zu haben.
- Eine Möglichkeit, Ziele zu formulieren und zu erarbeiten, bietet die SMART-Methode. SMART steht für: spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch und terminiert (**vgl. die online* verfügbaren Übungen und Methoden**).



- Priorisiert allenfalls die gesetzten Ziele und entscheidet, mit welchen Zielen ihr beginnen wollt.
- Seid ehrlich und realistisch in Bezug auf eure Ressourcen (Beachtet: Der zeitliche Aufwand wird gerne unterschätzt).
- Bezieht den Inklusionsleitfaden und dessen Schritte in eure Jahresplanung mit ein.

REFLEXIONSFragen:

- Welche Ziele möchtet ihr bis wann erreicht haben?
- Was könnten mögliche Aufgaben für die Zielerreichung sein?
- Wie könnt ihr das Erreichen dieser Ziele überprüfen?
- Über welche Ressourcen (Zeit, finanzielle Mittel etc.) verfügt ihr im Team?
- Welche Stärken bringen die einzelnen Teammitglieder mit? Zum Beispiel:
 - Wissen über Gruppendynamikprozesse
 - Wissen über Inklusion
 - Netzwerk und nützliche Kontakte
 - Erfahrung im Projektmanagement





SCHRITT 5: IST-ANALYSE

In dieser Phase geht es darum, den Wissensstand über die eigene Abteilung/Schar in Bezug auf Inklusion von möglichst vielen verschiedenen Personen einzuholen und damit eine Ist-Analyse durchzuführen. Zieht dabei das Wissen und die Ideen von den Kindern, den Jugendlichen, deren Eltern oder dem Leitungsteam mit ein. Nachfolgend findet ihr eine Auflistung von Punkten, welche euch bei der Ist-Analyse unterstützen:

- Sammelt möglichst viele unterschiedliche Stimmen zum aktuellen Stand von Inklusion bzw. Barrieren im eigenen Jugendverband (**mehr zu Barrieren findest du unter 6.1**). Dies könnt ihr beispielsweise mittels Fragebogen, persönlichen Gesprächen oder Gruppenworkshops machen.
- Achtet euch darauf, dass ihr möglichst viele und unterschiedliche Personen erreicht und befragt. Die Personenauswahl sowie ihre Funktion sollten wenn möglich divers sein.
- Analysiert dabei die drei Dimensionen von Inklusion – inklusive Kulturen, Strukturen und Praktiken – in eurer Abteilung/Schar.
 - Kulturen – beispielsweise Leitbilder; Werte bei den Kindern, Eltern oder im Leitungsteam; Abbau von Berührungsängsten; Vermeidung von Diskriminierung, vorhandene Stereotype hinterfragen.
 - Strukturen – beispielsweise Verhaltenskodexe; Kleider-Regelungen; Heterogenität berücksichtigen und Diversität unterstützen; räumliche, kommunikative, soziale oder aufgabenbezogene Barrieren abbauen; offene Kommunikation, Vernetzung mit Fachstellen sowie weitere Zusammenarbeitsmöglichkeiten.
 - Praktiken – beispielsweise inklusive Programme; Förderung von Interaktionen, Schaffung von bedarfsgerechten Angeboten; Kooperationen mit Fachstellen etc.
- Besprecht im Voraus, wie ihr die Resultate der Analyse festhalten möchtet. Dies kann z. B. in einem gemeinsamen Dokument auf einer Cloud oder an einer gemeinsamen Sitzung geschehen.

- Ordnet das gesammelte Wissen und priorisiert es allenfalls. Eure unter Schritt 4 formulierten Ziele helfen euch dabei.
- Holt erneut Stimmen ein, falls zu gewissen Teilaспектen noch keine vorhanden sind oder ihr gewisse Personengruppen nicht erreicht habt. Bei einer vertieften Ist-Analyse könnt ihr während mehrerer Wochen Stimmen einholen.

Eine Möglichkeit, die Ist-Situation zu erheben, bietet die SWOT-Analyse. Eine Anleitung dazu findet ihr in den **online*** verfügbaren Übungen und Methoden.

Tipp: **Es ist zentral, die Kinder und Jugendlichen in diesen Prozess einzubinden. Sie erkennen andere Barrieren als Erwachsene.** Dies könnt ihr beispielsweise in einer Gruppenstunde machen, in welcher ihr Zugehörigkeit thematisiert. Hier lohnt es sich, Sprache und Methoden der Altersgruppe anzupassen.

REFLEXIONSFRAGEN:

Inklusive Kulturen:

- Werden gewisse Begriffe als Beleidigung verwendet und sind bestimmten Personengruppen gegenüber abwertend? Z. B.: «Du bist behindert.» Verwenden die Kinder untereinander solche Wörter? Verwenden die Leiter*innen selbst solche Wörter?
- Gibt es Personengruppen bei euch in der Abteilung/Schar, welche Diskriminierung erfahren?

Inklusive Strukturen:

- Gibt es räumliche Barrieren wie bspw. fehlende Rollstuhlgängigkeit?

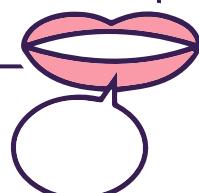


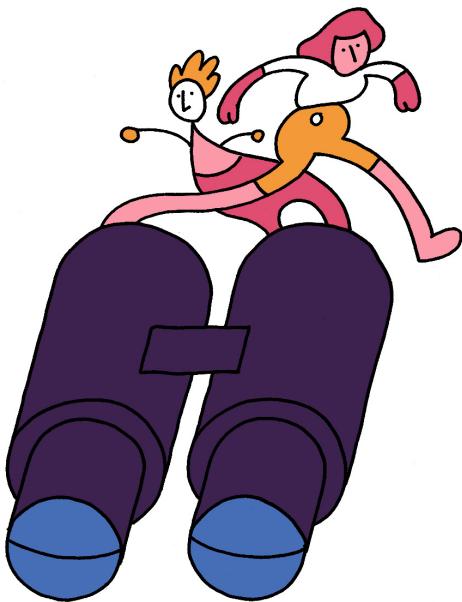
*<https://www.sajv.ch/de/dienstleistungen/inklusion-und-vielfalt/>

- Seid ihr eine Abteilung/Schar, in der Mädchen und Knaben ein separates Programm erleben? Welche Chancen ergeben sich aus gemischten resp. geschlechtergetrennten Gruppen? Was sind Nachteile?
- Habt ihr geschlechtsneutrale Räume (z. B. Toiletten)?
- Stellt euer Mitgliederbeitrag für Familien mit einem geringen Einkommen ein Hindernis dar? Gibt es Möglichkeiten, diesen Familien finanziell entgegenzukommen oder diese zu unterstützen, bspw. mit der KulturLegi?

Inklusive Praktiken:

- Inwiefern ist euer Programm für Personen mit geringen Deutschkenntnissen zugänglich?
- Bei geschlechtergetrennten Aktivitäten: Orientieren sich diese an Geschlechterstereotypen oder sind sie ein Ort, um diese aufzubrechen und kritisch zu reflektieren? Können die Kinder und Jugendlichen selbst entscheiden, ob sie in der Mädchen- oder in der Jungengruppe mitmachen? Wie begegnet ihr non-binären Kindern und Jugendlichen?
- (Wie) interveniert ihr, wenn homo- oder transfeindliche Bemerkungen gemacht werden?
- Macht das Programm einer Person mit Behinderung Spass?
- Ist das Zvieri koscher oder halal?
- Geht ihr im Sommer jeweils ins Ausland ins Lager? Können alle Kinder und Jugendliche aufgrund ihrer Papiere ins Ausland reisen?
- Wo in deiner Gruppe siehst du Barrieren für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen (z. B. hinsichtlich Aktivitäten)?





SCHRITT 6: ZIELBESTIMMUNG SOWIE PRIORITYÄTENSETZUNG

In diesem Schritt geht es darum, eure bereits gesetzten Ziele unter Schritt 4 anhand der Situationsanalyse zu überprüfen. **Anhand der gesammelten Stimmen definiert ihr nun, welche Ziele ihr endgültig anstreben wollt.** Nachdem ihr diese definiert habt, könnt ihr sie nun priorisieren. Folgende Punkte helfen euch dabei:

- Erarbeitet eine Prioritätenliste von Zielen und ordnet diese nach Wichtigkeit.
- **Achtet darauf, dass auch leisere Stimmen gehört werden und nicht nur das Meistgenannte zuoberst steht.**
- Unterteilt die Punkte, die ihr umsetzen wollt, in kurz- und langfristige Prioritäten.
- Beachtet auch hier alle Bereiche von Inklusion (Kulturen, Strukturen und Praktiken).

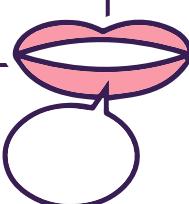
SCHRITT 7: INKLUSIVEN PLAN ENTWICKELN

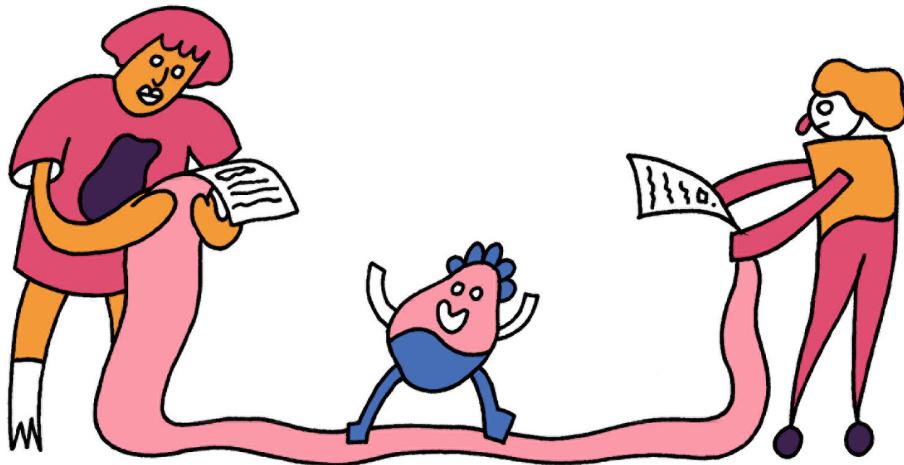
Nun geht es daran, einen inklusiven Plan zu entwerfen. Bevor ihr damit beginnt, nehmt euch nochmals Zeit, um eure Prioritätenliste anzuschauen. Je nachdem, wie viel Zeit vergangen ist, müssen die gesetzten Ziele sowie die Prioritäten nochmals überarbeitet und neu definiert werden.

- **Bestimmt für jedes Ziel spezifische Aufgaben.**
- Entwerft einen inklusiven Plan. Dies kann ein Plakat sein, auf dem ihr alle Schritte der Planung, Aufgaben, Umsetzung und Auswertung grafisch festhält. Es kann aber auch ein schriftliches Dokument oder eine Tabelle mit allen wichtigen Informationen zu eurem Projekt sein. Die Unterteilung der Aufgaben in die Inklusionsdimensionen Kulturen, Strukturen und Praktiken kann hilfreich sein. Allenfalls wirkt es unterstützend, wenn ihr gleich die benötigten Ressourcen festhält. Wichtig ist, dass ihr eine Form wählt, welche für euch stimmig ist.
- Plant genügend Zeit für jedes Ziel und jede Aufgabe ein. Für längere Projekte lohnt es sich, einen Zeitpuffer für Verzögerungen einzuplanen.
- **Stellt eine stetige Überprüfung und Anpassung der Prioritäten, der Aufgaben, des Fortschritts und des Plans allgemein sicher** (beachtet: Planung ist ein rollender Prozess). Vor allem für längere Projekte lohnt es sich, Meilensteine zu definieren und Sitzungen zu vereinbaren, um den Projektverlauf zu reflektieren.

REFLEXIONSFRAGEN:

- Welche Ziele sind nach wie vor aktuell und welche haben sich verändert?
- Was sind eure Kriterien für die Priorisierung?
- Wie stellt ihr sicher, dass auch leisere Stimmen gehört werden?





- Findet ein geeignetes Gefäß, um während der Durchführung des Projekts Rückmeldung des Leitungsteams einzuholen (**mehr dazu vgl. Schritt 9**). Dies kann in Form einer Sitzung, einer geleiteten Moderation oder als anonyme Umfrage geschehen.

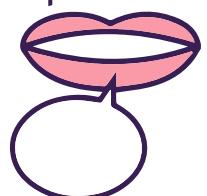
TIPP:

Plant genügend Zeit ein für die Umsetzung von inklusiven Aktivitäten, vor allem wenn ihr mit externen Organisationen zusammenarbeitet. Für eine Zusammenarbeit mit einer externen Organisation empfiehlt es sich, diese ein paar Monate im Voraus zu kontaktieren. Weiter lohnt es sich, bereits im Vorfeld den Bedarf an Unterstützung der Teilnehmer*innen abzuklären.



REFLEXIONSFRAGEN:

- Welche Ressourcen (finanzielle und materielle Mittel, Zeit, Fähigkeiten etc.) benötigt ihr für die Umsetzung der Aufgaben und welche stehen euch zur Verfügung?
- In welcher Zeitspanne möchtet ihr die verschiedenen Prioritäten umsetzen?
- Wer ist für welche Aufgabe zuständig? Brauchen diese Personen Unterstützung von weiteren Leitungspersonen?
- Wann und wie evaluiert ihr die einzelnen Aufgaben? Woran merkt ihr, ob ihr eure Ziele erreicht habt - oder nicht (**vgl. SMART-Ziele**)?



SCHRITT 8: VERNETZUNG MIT EXTERNEN STELLEN

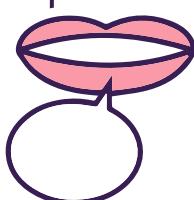
Steht ihr an mit dem Projekt? Wärt ihr froh um einen externen Input? Habt ihr das Gefühl, nicht genügend Wissen im Inklusionsbereich zu haben? Dann zögert nicht, mit externen Stellen Kontakt aufzunehmen. Nutzt dabei das Wissen von externen Stellen für eure Inklusionsbemühungen. Das können bspw. Expert*innen, Fachstellen oder Brückenbauer*innen sein (**vgl. Kapitel 5.2.**). Folgende Tipps können hilfreich sein:

- Geht genügend früh auf Fachpersonen zu.
- **Es kann sich lohnen, heikle Prozesse von externen Personen begleiten zu lassen.**

Mehr zum Thema Vernetzung und Zusammenarbeit erfahrt ihr im Kapitel 5.

REFLEXIONSFRAGEN:

- Wie sieht es mit dem Fachwissen für eure Ziele und den daraus resultierenden Aufgaben aus? Braucht ihr die Unterstützung von externen Organisationen oder Personen?
- Für welchen Bereich (Planung, Durchführung, Auswertung) braucht ihr externe Unterstützung?
- Wie könnte euch eine externe Stelle konkret unterstützen?



PROJEKTUMSETZUNG

SCHRITT 9: INKLUSIVER PLAN IN DIE PRAXIS UMSETZEN

Nachdem ihr die Ziele definiert habt und allenfalls eine Zusammenarbeit mit einer externen Stelle eingegangen seid, geht es nun an die Projektumsetzung. Folgende Punkte helfen euch dabei, euren Plan in die Praxis umzusetzen:

- Plant eure Aktivitäten. Aktivitäten, die ergebnisoffen sind, eignen sich dabei besonders gut, z. B. Kochaktivitäten, ein Zirkusprojekt, gemeinsames Musizieren oder Sensibilisierungsaktivitäten zum Thema Inklusion.

TIPP:

Kleine Gruppen und gemeinsame Aufgaben wirken unterstützend im Inklusionsprozess!

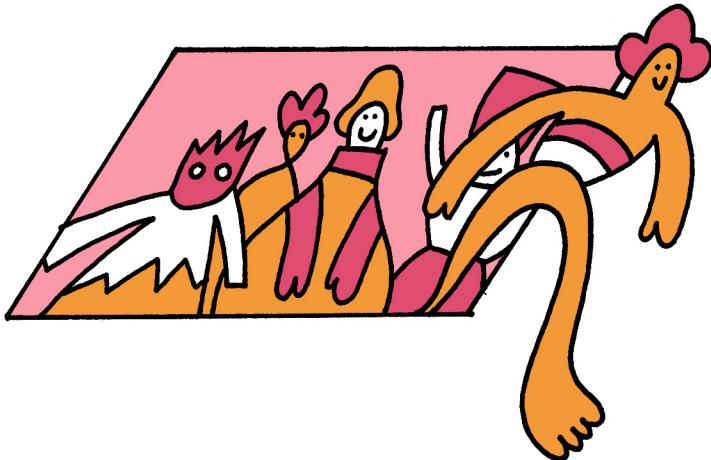


- Schaut mögliche Barrieren nochmals genau an und berücksichtigt sie für die Umsetzung.
- Berücksichtigt die Rahmenbedingungen sowie die organisatorischen Aspekte wie Anreise, Verpflegung, Sprache etc. (**mehr zu inklusiver Sprache in Kapitel 4**).
 - Das Mitführen einer Vertrauensperson kann die Hemmschwelle zur Teilnahme senken.
 - Wertet das eigene Engagement stetig aus. Bleibt im gemeinsamen Austausch (**vgl. Schritt 7**).
 - Seht Widerstände inner- und ausserhalb des Teams als Möglichkeit zur Reflexion und Weiterentwicklung an.
 - Holt eine externe Einschätzung zum bereits erzielten Fortschritt ein (z. B. durch Eltern, kritische*n Freund*in etc.).
 - Ermöglicht die Partizipation aller beteiligten Personen an diesem Prozess. Dies bedeutet auch, nicht über andere zu reden, sondern mit ihnen zu sprechen und gemeinsam aktiv zu werden.
 - Beispiel: Eine Infoveranstaltung zum Thema Behinderung soll von einer Person mit Behinderung durchgeführt werden.



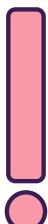
WICHTIG:

Es kann sein, dass es innerhalb eures Teams zu Widerstand kommt. Dies kann anstrengend sein, ist aber ganz normal. Widerstand bietet auch immer die Möglichkeit zur Reflexion und zur Weiterentwicklung. Gebt euren Mitleiter*innen am besten bewusst die Möglichkeit, Unzufriedenheit zu äussern und berücksichtigt diese Rückmeldungen in eurer Planung. Je nach Grösse des Projekts kann dies beispielsweise eine Meilensteinsitzung sein. In der Ausbildungsliteratur deines Jugendverbands findest du Hilfestellungen, wie du mit Konflikten im Leitungsteam umgehen kannst.



BEACHE:

Gegenüber verletzenden oder unberechtigten Einwänden bestimmten Personengruppen gegenüber soll klar Stellung bezogen werden, indem ihr euch für Inklusion aussprecht und Aufklärung leistet.



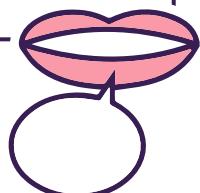
REFLEXIONSFRAGEN:

Planung von Aktivitäten

- Wie ergebnisoffen sind die Aktivitäten? Oder sind die Aktivitäten eher leistungsorientiert?
- Können alle zwanglos und hindernisfrei mitmachen?
- Besteht die Möglichkeit, dass Freund*innen auch dabei sein können?
- Handelt es sich um eine vertraute Umgebung?
- Inwiefern können Interaktionen gefördert und dabei Gemeinsamkeiten entdeckt werden?

Stetige Auswertung des Engagements

- Wie verlief die Durchführung der Aktivitäten? Kam es zu unerwarteten Ereignissen? Welche Herausforderungen stellten sich? Wie erklärt ihr euch das das?
- Was habt ihr geplant und was wurde tatsächlich umgesetzt?
- Sind neue Vorurteile aufgetaucht?

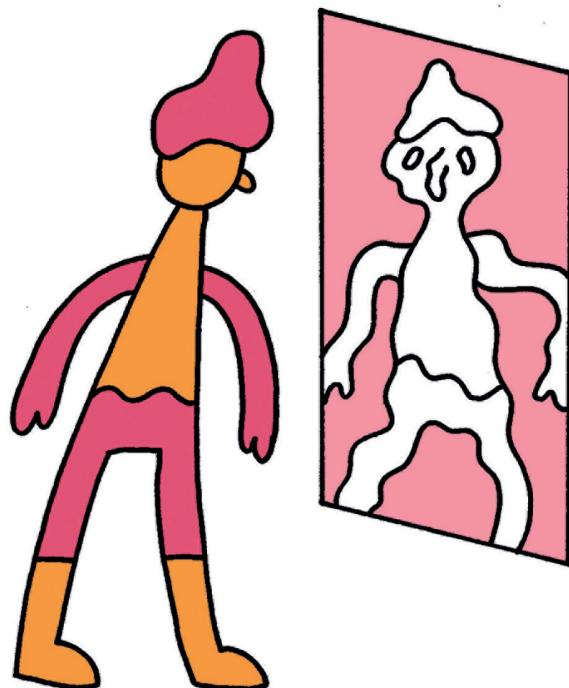


ABSCHLUSS

SCHRITT 10: EVALUATION UND REFLEXION

Nachdem ihr euer Inklusionsprojekt durchgeführt habt, geht es darum, dieses nun auszuwerten und euer Engagement zu reflektieren. Folgende Punkte unterstützen euch dabei:

- Wertet die geleistete Arbeit anhand der gesetzten Ziele und Prioritäten aus. Reflektiert und diskutiert im Leitungsteam sowie innerhalb des Inklusionsteams, wie ihr die Umsetzung dieses Projekts erlebt habt. Zieht dazu euren Plan sowie die gesetzten Ziele herbei. Tauscht euch aus, inwiefern es Planänderungen gab und wie ihr diese erlebt habt. Vergesst nicht, die Auswertung zu verschriftlichen. Innerhalb des Inklusionsteams empfiehlt es sich, zusätzlich die Rollen im Team sowie die Zusammenarbeit mit Externen auszuwerten. Allenfalls lohnt es sich, zwei Auswertungen im Inklusionsteam zu machen, eine vor der Auswertung im Leitungsteam und eine danach. Weiter könnt ihr auch Teilnehmer*innen oder Eltern und Erziehungsberechtigte in die Auswertung miteinbeziehen, sei dies punktuell oder im Rahmen einer Umfrage an alle.
- Fällt einen gemeinsamen Entscheid, wie ihr weiterfahren möchten:
 - Sollen oder müssen wir das Gleiche nochmals durchführen?
 - Können wir uns einer anderen Dimension von Inklusion widmen?
- Sucht den Austausch mit anderen, wie beispielsweise der Fachgruppe für Inklusion und Diversität oder mit anderen Jugendverbänden, um neue Inspiration zu finden.



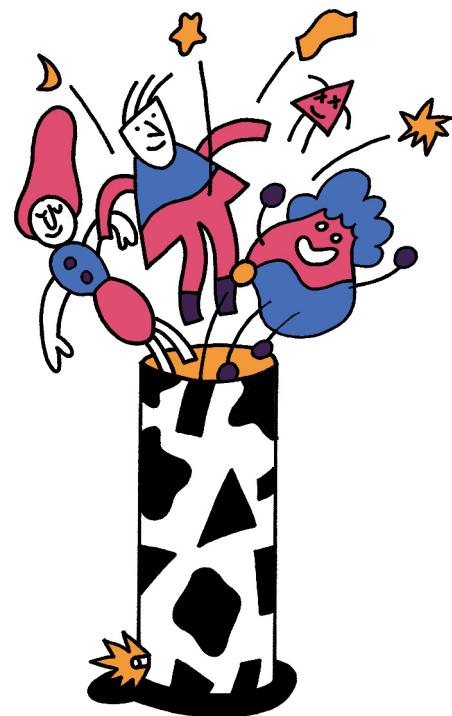
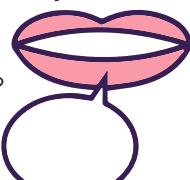
TIPP:

Ein*e kritische*r Freund*in kann in dieser Situation hilfreich sein. Zieht diese Person für die Auswertung bei. Die Idee dahinter ist, dass eine Person euch Fragen stellt, die zum Nachdenken anregen, andere Perspektiven einbringt und als Freund*in Kritik an der Arbeit übt. Ein*e kritische*r Freund*in nimmt sich Zeit, um das Projekt und die Ziele zu verstehen und versucht, in kritischer und dennoch wohlwollender Weise zum Erfolg des Projekts beizutragen.



REFLEXIONSFRAGEN:

- Wie habt ihr den Leitfaden benutzt? Wer im Team hat den Leitfaden benutzt?
- Inwiefern war der Leitfaden hilfreich bei euren Inklusionsbemühungen?
- Was hat sich verändert? Oder wird sich das erst in Zukunft zeigen?
- Wie hat sich etwas verändert? Ist es eine langfristige Veränderung?
- Welche Barrieren wurden abgebaut oder können noch abgebaut werden?
- Welche Normvorstellungen haben sich verändert? Welche Vorurteile konnten abgebaut werden?
- Werden (nach wie vor) gewisse Gruppen diskriminiert?
- Was hat euch in schwierigen Zeiten geholfen, das Engagement aufrechtzuhalten?



SCHRITT 11: ERFOLGE FEIERN

Glückwunsch! Nun habt ihr den Leitfaden zum ersten Mal durchgespielt! Inklusion braucht Zeit und viele Bemühungen. Eure Abteilung/Schar ist nun ein Stück inklusiver. Erinnert euch daran: Es gibt nicht einen richtigen Weg! Feiert euer Projekt, euren Erfolg im Inklusionsteam, dem Leitungsteam und in der ganzen Abteilung/Schar! Vielleicht habt ihr Lust, ein inklusives Fest zu organisieren?

BEACHTE:

Das (Vor-)Leben von Vielfalt macht diese zur Selbstverständlichkeit.



4. KOMMUNIKATION

INKLUSIVER PROJEKTE



IN DIESEM KAPITEL ERFAHRT IHR ...

- ... wie ihr eure mündliche und schriftliche Sprache inklusiv gestalten könnt.
- ... wie Medien inklusiv genutzt werden können.
- ... wie ihr eine effektive Öffentlichkeitsarbeit betreibt.

4.1 INKLUSIVE KOMMUNIKATION

Inklusive Kommunikation dient dazu, alle gewünschten Personen anzusprechen und eine Stereotypisierung zu verhindern. Sie baut auf einer gendersensiblen, inklusiven und niederschwelligen Sprache auf, die Vielfalt in Wort und Bild als Normalität darstellt. Das ist wichtig, weil unsere Vorstellungen und Wahrnehmungen in enger Weise mit Sprache und Bildern verbunden sind [6]. Texte, die in der männlichen Form geschrieben sind und Frauen nur «mitmeinen», machen letztere unsichtbar und schliessen sie, sowie auch non-binäre Menschen, aus [7]. Gleichermassen beeinflussen auch Bilder unsere Art und Weise, die Welt zu sehen. Wenn also zum Beispiel auf Bildern über Fussball stets nur Jungs und keine Mädchen zu sehen sind, wird Fussball viel eher als Männersport angesehen. Auch Geschichten

können bestehende Stereotype wiedergeben und Personen auf bestimmte, vermeintlich «typische» Eigenschaften reduzieren.

Was können wir daraus schliessen? Eine achtsame Kommunikationsweise in Sprache und Bild baut kommunikative Barrieren ab und trägt in entscheidender Weise zur Inklusion, Wertschätzung und Gleichstellung aller Personen bei. Zudem hat unsere Sprache auch immer einen Einfluss auf die Personen in unserem Umfeld: Menschen, mit denen wir in Kontakt treten, können durch eine achtsame Kommunikationsweise für das Thema Inklusion sensibilisiert werden. Vielleicht lohnt es sich, einmal darauf zu achten, welche Schimpfwörter die Kinder und Jugendlichen in eurer Abteilung/Schar benutzen. Wird beispielsweise «schwul» abwertend verwendet?

4.2 INKLUSIVE SPRACHE

Wie aber können wir unsere mündliche und schriftliche Sprache inklusiv gestalten? Dazu nachfolgend einige Tipps.

4.2.1 GESCHRIEBENE SPRACHE

- Kurze, einfache Sätze formulieren
- Einen einfachen Wortschatz und allenfalls erklärende Bilder und Piktogramme verwenden
- Je nach Zielgruppe von Schweizerdeutsch auf Hochdeutsch wechseln (in Programmen, Briefen, E-Mail, Chats u. a.)
- Eine gendersensible Sprache verwenden (**vgl. Kapitel 4.2.3 und 4.2.4**)

4.2.2 MÜNDLICHE SPRACHE

- Kurze Sätze formulieren und ein einfaches Vokabular verwenden
- Langsam, laut und deutlich sprechen
- Das Gesprochene mittels Gestik/Mimik untermaßen und allenfalls einzelne Wörter aufschreiben
- Die Sicht auf den eigenen Mund freihalten, damit Personen mit eingeschränkter Hörfähigkeit Lippen lesen können
- Von Schweizerdeutsch auf Hochdeutsch wechseln, falls nicht alle Zuhörer*innen Dialekt verstehen
- In kleinen Portionen erklären und regelmäßig nachfragen, ob noch Fragen offen sind
- Nebengeräusche und Durcheinandersprechen so weit als möglich vermeiden
- Eine gendersensible Sprache verwenden (**vgl. nächstes Unterkapitel**)

4.2.3 WAS IST EINE GENDER-SENSIBLE SPRACHE?

Eine gendersensible Sprache ist ein Sprachgebrauch, der alle Geschlechter auf eine nicht-diskriminierende Art repräsentiert und anspricht und ihre Gleichstellung unterstreicht. Sie geht über das allgemein etablierte System zweier klar definierter Geschlechter (Mann und Frau) hinaus und umfasst eine Vielzahl geschlechtlicher Identitäten (z. B. trans, non-binär und weitere) [8, 9]. Eine gendersensible Sprache beinhaltet keine abwertenden Begriffe wie «Memme» oder «Pussy» und stellt sich Geschlechterstereotypen bewusst entgegen, indem sie beispielsweise auch starke Frauen und sensible Männer thematisiert (**vgl. Leitfaden BreakFree! [10]**).

4.2.4 WIE WIRD EINE GENDER-SENSIBLE SPRACHE ANGEWENDET?

Grundsätzlich gibt es verschiedene Anwendungsweisen. Neben dem Gender-Gap (z. B. Leiter_innen) ist die Verwendung des Gendersterns am gebräuchlichsten – zum Beispiel Leiter*in, Teilnehmer*in usw. Der Stern steht als Platzhalter für eine Diversität von Geschlechtern und zeichnet sich durch seine Umsetzbarkeit, Lesbarkeit und Verständlichkeit aus [8]. Übrigens: In der mündlichen Sprache werden Genderstern und Gendergap durch eine kurze Pause symbolisiert, z. B. Leiter(Pause)in.

Auch geschlechtsneutrale Bezeichnungen (z. B. die Leitenden, die Teilnehmenden usw.) können verwendet werden, um die Übersichtlichkeit und Lesbarkeit eines Textes zu gewährleisten. Aber Achtung: Zahlreiche Studien zeigen, dass solche Formulierungen dazu tendieren, trotzdem nur ein

Geschlecht sichtbar zu machen, und die anderen Geschlechter, die nicht zum klassischen Rollenbild bzw. -klischee des Tätigkeitsbereiches passen, durch die Leser*innen gar nicht assoziiert werden [9].

TIPP

Ihr könnt junge Menschen für Geschlechtervielfalt, die über das binäre Geschlechtssystem hinausgeht, sensibilisieren, indem ihr bei Vorstellungsrunden eine Pronomenrunde einführt. So wird vermittelt, dass jede Person selbst bestimmen darf, wie sie angesprochen werden möchte. Zum Beispiel: «Guten Morgen, ich bin Kim, ohne Pronomen». In diesem Fall wird anstatt des Personalpronomens (also z.B. er/sie/ihm/ihr etc.) der Name der Person verwendet. [10, S.12].



4.3 INKLUSIVE MEDIEN

Nicht nur die Sprache, sondern auch Medien können diskriminierend und ausschliessend wirken. Daher empfiehlt es sich, Geschichten und Beispiele sowie Bilder und Farben, die beispielsweise für Flyer oder Webseiten oder in den sozialen Medien verwendet werden, gut zu reflektieren. Die folgenden Punkte können euch dabei helfen, eine Stereotypisierung in und durch Medien zu vermeiden.

4.3.1 GESCHICHTEN UND BEISPIELE

Beispiele und Geschichten bleiben uns einfach im Gedächtnis und formen unser Denken. Da sie festgesetzte Rollenbilder wiedergeben und Stereotype stärken können, ist für den Samstagnachmittag sowie für Lager- und Kursinhalte die Überlegung wichtig, ob die gewählten Geschichten und Beispiele verschiedene sexuelle Orientierungen, geschlechtliche Identitäten, soziale Hintergründe und körperliche Fähigkeiten beinhalten und auf positive Weise repräsentieren:

- Thematisieren Geschichten (z.B. die Lagergeschichte eures Sommerlagers) Vielfalt als Chance?
- Brechen gewählte Beispiele Rollenbilder auf oder festigen sie etablierte Strukturen?
- Sind Menschen mit Behinderung, unterschiedlichen sexuellen Orientierungen, Geschlechtsidentitäten und sozialen Hintergründen als Protagonist*innen in euren Geschichten und Beispielen vertreten? Werden diese nicht stereotypisch dargestellt?

BEISPIELE:

- Inhalt unserer Beispiele sind auch mutige, starke, lesbische Mädchen.
- Der*die Held*in unserer Lagergeschichte ist blind oder sitzt im Rollstuhl.
- Während einem Samstagnachmittagsprogramm «bereist» unsere Gruppe ein Land und lernt deren Bewohner*innen genauer kennen.

Übrigens: Dieses Thema kann sehr gut als «Weltreise» über mehrere Samstagnachmittage oder über ein Lager gezogen werden, sodass mehrere Länder besucht werden können. Achtet euch bei der Auswahl der Beispiele darauf, dass ihr nicht andere Stereotype reproduziert.

4.3.2 BILDER UND FARBEN

Bilder und Farben spielen in der Kommunikation eine wichtige Rolle. Sie unterstützen und untermaßen die schriftlichen Informationen zum Beispiel auf Werbematerialien und erleichtern ihr Verständnis. Eine gut reflektierte Bildsprache und Farbwahl und der damit verbundene Verzicht auf Klischees sind wichtige Schritte in Richtung inklusive Kommunikation.

Wie können nun schriftliche Informationen auf inklusive Art illustriert werden? Folgende Reflexionsfragen können euch dabei helfen [11]:

- Zeigen die gewählten Bilder Vielfalt, indem sie bspw. Personen mit Behinderung oder mit unterschiedlichen Hintergründen abbilden?
- Unterstützen die Bilder das Verständnis der schriftlichen Inhalte und Informationen? Wirken sie erklärend?

TIPP

Bilder können z. B. auf einem Flyer oder Elternbrief unbekannte bzw. verbandsspezifische Begriffe illustrieren.

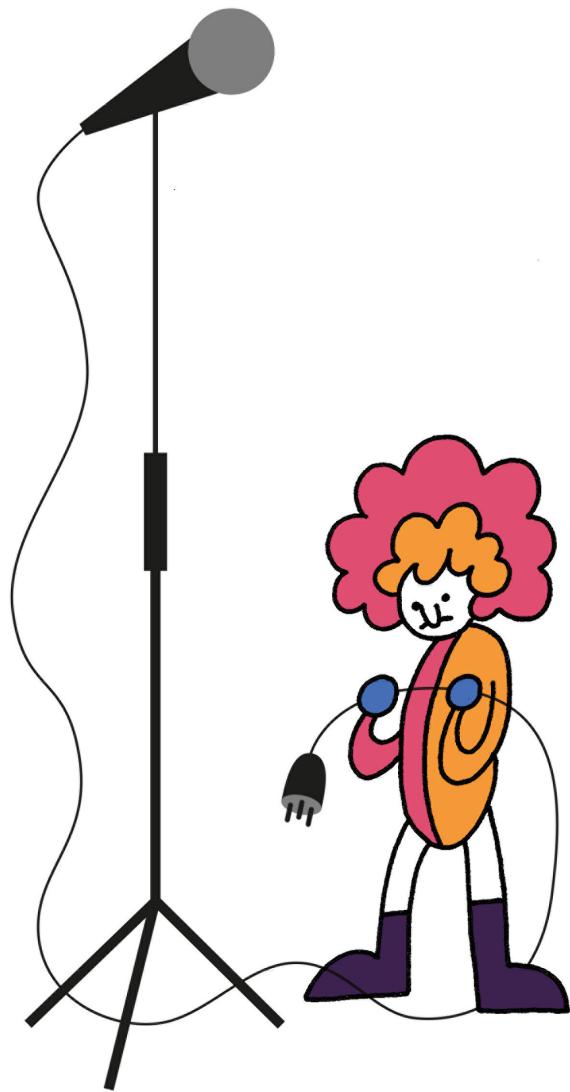


- Brechen die Bilder Geschlechterstereotype auf, indem sie Geschlechter in «untypischen» Rollen zeigen?
- Zeigen die Bilder auch gleichgeschlechtliche Paare oder Menschen, die nicht als weiblich oder männlich gelesen werden?
- Reduzieren sie Menschen mit Behinderungen nicht auf ihre Beeinträchtigung, sondern zeigen sie als Personen auf Augenhöhe, die aktiv am gesellschaftlichen Leben teilnehmen?
 - Vgl. hierzu z. B. die Werbekampagnen der Institutionen Pro Infirmis oder des Schweizer Gehörlosenbundes SGB-FSS, die diesen Grundsatz aktiv umsetzen.
- Werden Personen mit einer anderen ethnischen oder religiösen Herkunft als gleichgestellter, selbstverständlicher und wichtiger Teil unserer Gesellschaft abgebildet?
- Zeigen die Bilder Menschen unterschiedlicher Hautfarben und mit unterschiedlichen Körpern?
- Ist die Farbgestaltung neutral gehalten, um gerade bei Geschlechterrollen eine Stereotypisierung zu vermeiden? Der Flyer für die Mädchengruppe muss beispielsweise nicht pink sein.

4.4 KOMMUNIKATIONSKANÄLE UND -INSTRUMENTE

Ob Elternbrief, Zeitungsartikel oder Social-Media-Post – in Inklusionsprozessen spielt Kommunikation in verschiedener Hinsicht eine zentrale Rolle. Grundsätzlich hat sie zum Ziel, einen Jugendverband hinsichtlich seines Inklusionspotentials zu promoten, das Thema Inklusion im Allgemeinen bekannter zu machen und zusätzliche Unterstützung für dieses Anliegen zu finden. Gleichzeitig ist Kommunikation ein Mittel, um die positive Einstellung gegenüber Inklusion innerhalb der Gesellschaft zu fördern und zu etablieren. Weiter soll es natürlich auch darum gehen, euer eigenes Inklusionsprojekt bekannt zu machen und als Abteilung/Schar eine breitere Zielgruppe anzusprechen (und allenfalls auch neue Mitglieder zu gewinnen).

Grundsätzlich existiert kein Rezept, das in allen Situationen und Projekten Erfolg garantieren kann. Vielmehr hängt die Vorgehensweise von den individuellen Umständen des Jugendverbandes und den Rahmenbedingungen eures Projekts ab. Darum soll dieses Kapitel anleitende Fragen zur Orientierung bieten, die euch bei der Entwicklung einer eigenen sinnvollen Vorgehensweise unterstützen.



ANLEITENDE FRAGESTELLUNGEN ZUR ÖFFENTLICHKEITSARBEIT:

1. Was ist das grundlegende Ziel eurer Kommunikation nach aussen?

- Was wollt ihr kommunizieren und was soll damit bezweckt werden?

2. Was sind eure gegebenen Voraussetzungen?

- Wieviel Aufwand kann und soll investiert werden?
- Verfügbare finanzielle Mittel?
- Verfügbare personelle Ressourcen?
- Wie viel Zeit steht euch zur Verfügung?

3. Welche Zielgruppe wollt ihr ansprechen?

- Welche Altersgruppe?
- Mit welchem Bildungshintergrund?
- Wie vielfältig ist die Zielgruppe?

4. Welche Inhalte wollt ihr teilen?

- Welche spezifischen Bedürfnisse und Erwartungen hat die Zielgruppe an die Kommunikation?
- Welches Vorwissen bringen die Empfänger*innen schon mit?
- Welche Informationen sind wichtig und müssen enthalten sein?
(z. B. Datum, Anmeldetalon, Kosten für die Teilnehmer*innen, Kontakt-person und -adresse, Webseite)

5. Welches Format ist für euren Beitrag geeignet?

- Welche Länge, welcher Umfang?
- Welche Sprache? Sind allenfalls Übersetzungen notwendig?

6. Welche Reichweite wollt ihr abdecken?

- Innerhalb der Gemeinde/Stadt?
- Innerhalb der Region?
- Schweizweit?

7. Welche Plattform oder welcher Kanal eignet sich für eure Mitteilung?

- Briefversand
- Zeitung (z. B. Dorfzeitung, Regionalzeitung)
- Printwerbung (z. B. Flyer oder Plakate)
- Newsletter oder Verbandswebseite
- Soziale Medien (z. B. Facebook, Instagram, Twitter)
- Information vor Ort (z. B. in Schulen, Vereinen, flyern auf öffentlichen Plätzen)

BEACHTE

Jeder Kanal erreicht ein spezifisches Zielpublikum (ein Zeitungsartikel erreicht nicht dieselben Personen wie ein Post auf den sozialen Medien). Dieses kann sich – gerade im Bereich der sozialen Medien – mit der Zeit verändern, z. B. wenn sich die Nutzungspräferenzen einer Altersgruppe ändern.

8. Was ist von eurer Seite an Material und Informationen zu organisieren?

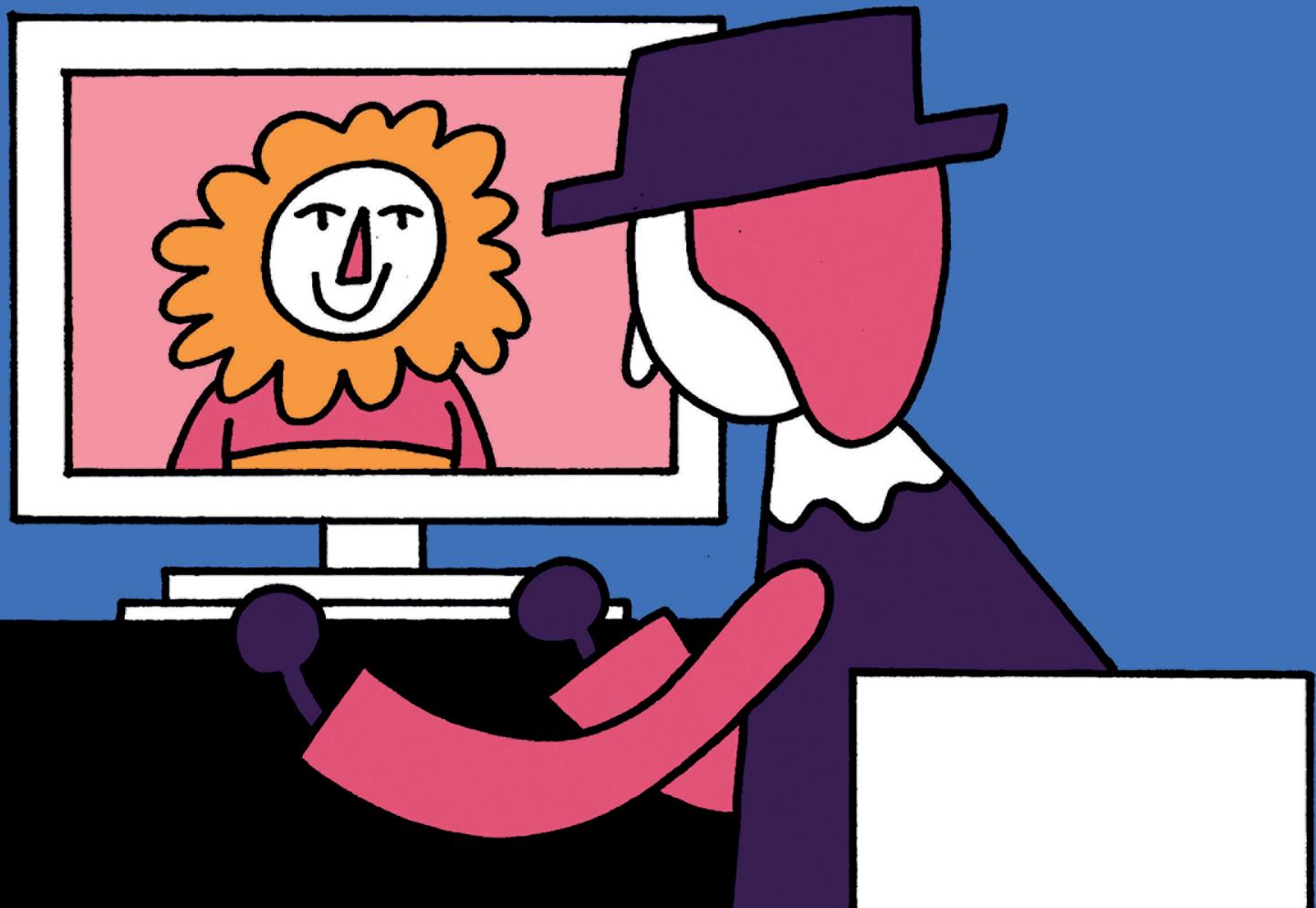
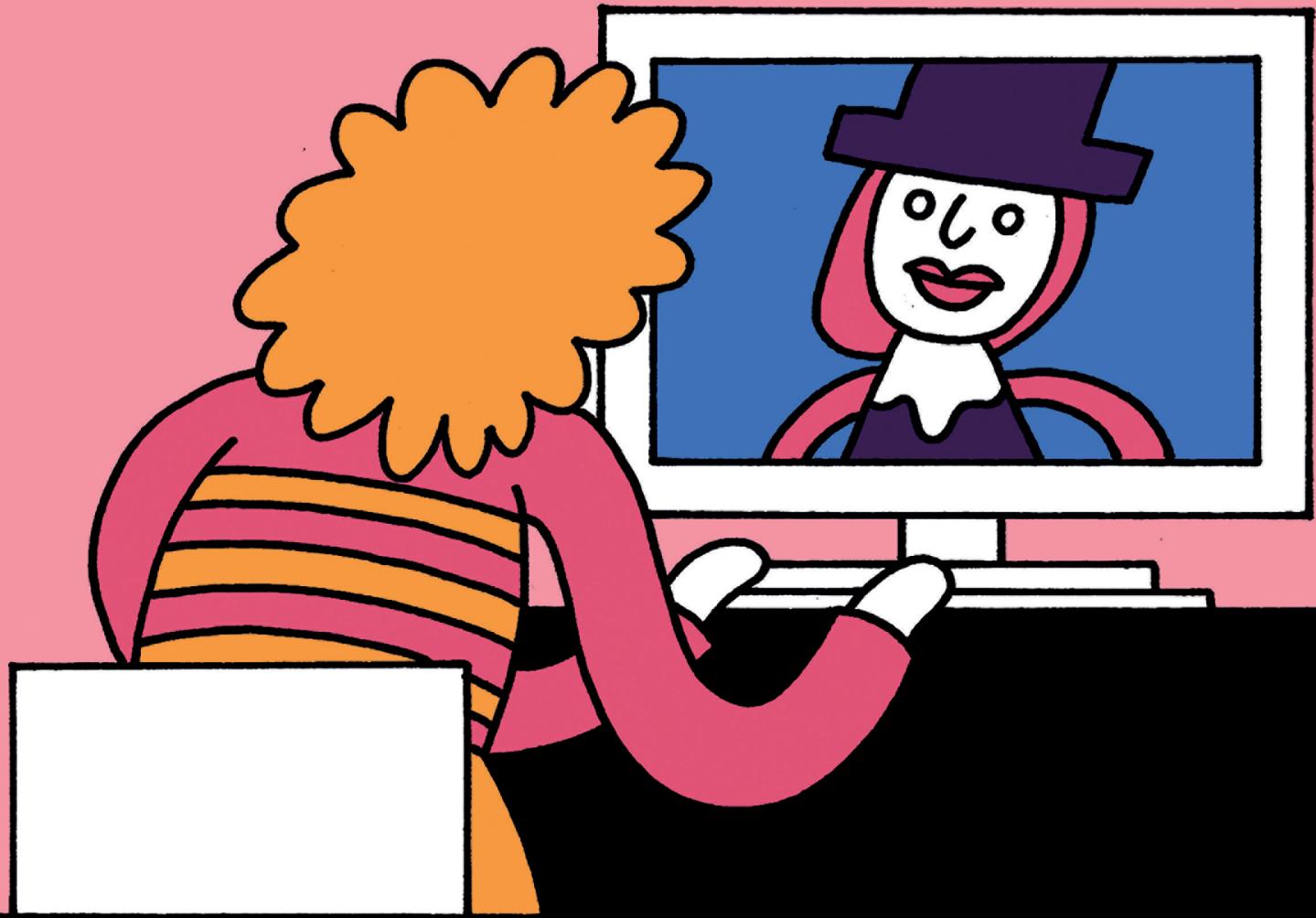
- Bilder, Fotografien, Videos
- Texte
- Übersetzungen der Texte, einzelner Textteile oder Schlüsselwörter
- Adressen und/oder Kontaktperson(en)
- Versand- und/oder Druckmaterial
- Weiteres

TIPP

Achtet beim Texten auf eine inklusive Sprache und bei der Gestaltung auf die Wahl inklusiver Medien. Lasst mindestens noch eine zweite Person, die in die Planung der Aktivität nicht involviert ist, euren Text, Artikel, Brief oder Post gegenlesen.

Die Webseite Migesmedia ist eine Sammelplattform für Medien in der Schweiz, die nicht in einer der vier Landessprachen verfasst sind. Stöbern lohnt sich – für viele Kantone und Regionen ist etwas dabei. Vielleicht wäre ein Artikel über eure Abteilung/Schar und z. B. euer geplantes Schnupperprogramm in einem fremdsprachigen lokalen Magazin lohnenswert?





5. VERNETZUNG UND ZUSAMMENARBEIT



IN DIESEM KAPITEL ERFAHRT IHR ...

- ... weshalb Zusammenarbeit und Vernetzung für inklusive Prozesse von grosser Bedeutung sind.
- ... welche Akteur*innen innerhalb der Jugendverbände zentral sind.
- ... welche externen Stellen und Expert*innen für eine Zusammenarbeit kontaktiert werden können.
- ... wie die Zusammenarbeit mit Eltern und Erziehungsberechtigten gestaltet werden kann.

Ein Inklusionsprozess stützt sich als gemeinsame Aufgabe auf viele verschiedene Personen. Wie sich die Zusammenarbeit innerhalb des Jugendverbands, aber auch mit aussenstehenden Personen, Gruppen, Verbänden und Stellen gestaltet, ist deshalb entscheidend.

5.1 AKTEUR*INNEN INNERHALB DER JUGENDVERBÄNDE

5.1.1 INKLUSIONSTEAM

Die Durchführung eines Inklusionsprojekts in eurer Abteilung/Schar benötigt eine sorgfältige Planung und geklärte Verantwortlichkeiten. Die Zusammenstellung eines Inklusionsteams ist diesbezüglich sehr lohnenswert (**vgl. Kapitel 3**). Nehmt Personen ins Team, welche aufgrund ihrer Rolle in der Verbandsstruktur Entscheidungen treffen können und die motiviert sind, sich über einen längeren Zeitraum mit der Thematik Inklusion auseinanderzusetzen. Achtet auch darauf, dass euer Inklusionsteam möglichst divers ist (in Bezug auf soziale und kulturelle Hintergründe, Behinderung, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität). Es ist ausserdem sehr sinnvoll, externe Personen ins Inklusionsteam einzubeziehen (**vgl. Kapitel 5.2**).

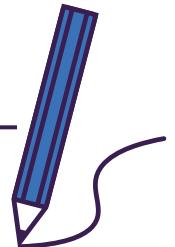


TIPPS FÜR DIE ZUSAMMENARBEIT:

- Versucht, häufige Wechsel im Team zu vermeiden, indem ihr eure zeitlichen Ressourcen kommuniziert und gegenseitig respektiert. Der Aufwand soll für alle Beteiligten in einem tragbaren Rahmen liegen. Eine langfristig gleichbleibende Teamzusammensetzung ist wichtig für den gegenseitigen Vertrauensaufbau und das Gelingen des Projekts.
- Nutzt vorhandenes Wissen der Teammitglieder und tragt es zusammen.
- Reflektiert eure individuelle Haltung und jene des Projektteams zum Thema Inklusion, um gemeinsam in die gleiche Richtung gehen zu können.
- Definiert gemeinsam ein Ziel eures Projekts.
- Ermöglicht eine freie Meinungsäusserung innerhalb des Teams und akzeptiert unterschiedliche Meinungen, Haltungen und Herangehensweisen.

MERKE DIR:

Nach der Durchführung des geplanten Projekts lohnt es sich, eine*n Inklusionsverantwortliche*n zu bestimmen, um die Thematik strukturell in der Abteilung/Schar zu verankern.



5.1.2 INTERNE EXPERT*INNEN UND FACHGRUPPEN

Die Organisation eines Inklusionsprojekts hat nicht zum Ziel, das Rad neu zu erfinden. Vielmehr ist die Überlegung lohnenswert, welches Wissen schon in der Abteilung/Schar vorhanden ist und wo Unterstützung gefunden werden kann:

- Gibt es in eurem Verband eine Ansprechperson oder eine Fachgruppe zum Thema Inklusion, z. B. im Bereich interkulturelle Öffnung?
- Gibt es Personen im Verband, die bereits ein ähnliches Projekt durchgeführt haben und Erfahrung mitbringen?

Wendet euch an euer lokales Sekretariat oder die Geschäftsstelle des Jugendverbands, solltet ihr keine Personen oder Fachgruppen im Bereich Inklusion kennen. Sie können euch an mögliche verbandsinterne Expert*innen weiterverweisen.

5.2 EXTERNE EXPERT*INNEN

Die Zusammenarbeit des Inklusionsteams mit externen Expert*innen ist sehr empfehlenswert. Verschiedene Personen und Institutionen können einen Jugendverband in der Planung und Durchführung eines Projekts unterstützen und beraten:

Brückenbauer*innen stellen Kontakte zu bestimmten Gruppen und Personen her und unterstützen das Projektteam bei der Planung und Durchführung eines Anlasses. Als Brückenbauer*innen eignen sich gut vernetzte Personen, zum Beispiel Eltern mit Migrationsgeschichte, deren Kinder bereits im Jugendverband Mitglied sind, Organisator*innen einer LGBTIQA*-Gruppe, usw.

Lokale Jugend- und Sozialarbeiter*innen können mittels «Coach-Funktion» das Projektteam während der Planung und Durchführung des Inklusionsprojekts unterstützen. Sie sind oftmals gut vernetzt mit verschiedenen sozialen Gruppen sowie möglichen Brückenbauer*innen, Fachstellen, Vereinen und Treffs.

Fachstellen, Vereine und Treffs verfügen über Fachwissen und ein sehr gutes Netzwerk; sie können wertvolle Tipps und Informationen teilen, Denkanstösse geben, blinde Flecken identifizieren sowie allenfalls materielle und finanzielle Unterstützung bieten. Außerdem können sie einen Jugendverband in der Planung und Durchführung eines Projekts und in der Sensibilisierungsarbeit der Leiter*innen unterstützen. Informationen zu möglichen Fachstellen, Vereinen und Treffs, und wie eine Zusammenarbeit aussehen kann, findest du in den **Kapiteln 5.4 – 5.6**.

TIPP:

Es lohnt sich sehr, das Projekt im Voraus mit den externen Ansprechpartner*innen zu diskutieren und eure Erwartungen als Abteilung/Schar zu klären. Falls ihr euch langfristige Ziele setzt, sollte sichergestellt werden, dass euer Projekt im Falle eines personellen Wechsels von ihrer Seite weiterläuft und dieser nicht dessen Ende bedeuten darf.



5.3 AUFBAU EINER ZUSAMMENARBEIT

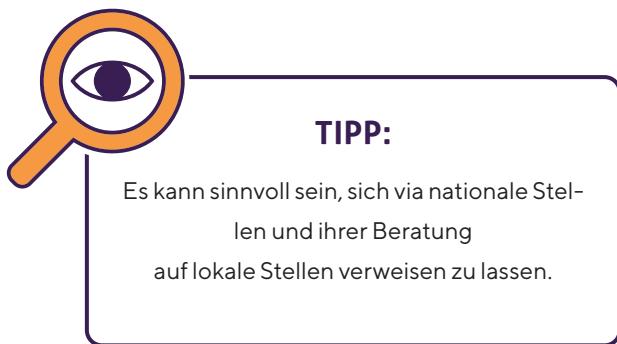
Eine Zusammenarbeit mit externen Personen aufzubauen, ist nicht immer ganz einfach. Stellt euch zu Beginn die Frage, in welchem Bereich ihr als Inklusionsteam Unterstützung benötigt und inwiefern euch ein*e externe*r Ansprechpartner*in entlasten könnte. Möglich sind unter anderem folgende Punkte:

- In der Planung des Inklusionsprojekts (Vorgehen und Organisation)
- In der Durchführung des Inklusionsprojekts (personelle/finanzielle/materielle Unterstützung, im Erkennen und Beheben von Barrieren)
- In der Sensibilisierungsarbeit des Leitungsteams (Durchführung von Workshops, Sitzungen oder Arbeitstagen)
- Beim theoretischen und/oder praktischen Fachwissen über bestimmte Gruppen und die Arten von Diskriminierung
- In der Vernetzung (Suche von Brückenbauer*innen, Zugang zu einer bestimmten Personengruppe)
- In der Kommunikation oder Werbung für euer Projekt

Nachfolgend findet ihr eine Sammlung möglicher externer Ansprechpartner*innen sowie konkrete Ideen für gemeinsame Anlässe. Diese sollen als Inspiration dienen – die Möglichkeiten sind praktisch unbegrenzt.

5.4 NATIONALE UND LOKALE FACHSTELLEN

- **Fachstellen für Gleichstellung:** Sie setzen sich für die Gleichstellung und Chancengleichheit aller Geschlechter in jeglichen Lebensbereichen ein und verfügen über wertvolles theoretisches und praktisches Fachwissen, unter anderem zu den Themen Diskriminierung, Prävention, Rassismus und Vorurteilen.
- **Fachstellen für Integration:** Die Integrationsverantwortlichen der Gemeinden oder Kantone pflegen einen Austausch zu regionalen Migrant*innenvereinen und damit zu gut vernetzten Personen mit Migrationsgeschichte.
- **Fachstellen LGBTIQA*:** Sie sind gut vernetzt mit den lokalen Gruppen und Treffs, stellen Informationsmaterial zur Verfügung und sind Anlaufstelle für Fragen. Zudem können sie einen Jugendverband bei der Planung und Durchführung von Aktionstagen, Workshops sowie allgemein bei der Sensibilisierungsarbeit unterstützen.
- **Fachstellen für Menschen mit Behinderungen:** Beispielsweise Einrichtungen der Behindertenhilfe, des Blinden- und Sehbehindertenverbandes, des Hörbehinderten- und Gehörlosenbundes und weitere. Sie verfügen über theoretisches und praktisches Fachwissen, mit dem sie Jugendverbände in der Projektplanung und -umsetzung und im Sensibilisierungsprozess der Leiter*innen unterstützen können.



TIPP:

Es kann sinnvoll sein, sich via nationale Stellen und ihrer Beratung auf lokale Stellen verweisen zu lassen.

5.5 VEREINE UND TREFFS

- **Migrant*innenvereine:** Treffpunkt für Menschen mit Migrationsgeschichte und Gemeinsamkeiten hinsichtlich Sprache, Kultur und Interessen. Mitglieder, die schon länger in der Schweiz sind, vermitteln Informationen über das Leben in der Schweiz an neue Mitglieder und helfen bei der Orientierung.

Idee: Gemeinsames Kulturfest mit Spiel und Tanz oder ein interkulturelles Essen.

- **Vereine, Gruppen und Plattformen zu Gender:** Sie organisieren Anlässe zu diversen Themen im Zusammenhang mit Gender und sind Plattform der aktuellen Forschung.

Idee: Eine Diskussionsrunde zusammen mit den Leiter*innen der Abteilung/Schar zum Thema «Rollenbilder im eigenen Jugendverband».

- **Gruppen für LGBTIQA*:** Lokale Gruppen für junge queere Menschen, die regelmässige Treffen, Events und Unternehmungen organisieren.

Idee: Organisation eines Workshops für die Leiter*innen der Abteilung/Schar.

- **Gruppen und Treffs für Menschen mit Behinderungen und ihre Angehörigen:** Bieten Unterstützung und Beratung für Betroffene und Angehörige und ermöglichen durch Anlässe und Treffen den Austausch untereinander.

Idee: Familienanlass zusammen mit der Abteilung/Schar, z. B. mit Spielen, Basteln und gemeinsamem Zvieri.

5.6 SONSTIGE ANSPRECHPARTNER*INNEN

- **Kindergärten und Schulen:** Durch Schulbesuche erreicht ihr eine Vielzahl an Kindern und Jugendlichen. Je nach Zielgruppe kann ein Besuch in einer anderssprachigen oder sonderpädagogischen Schule lohnenswert sein. Sprecht Besuche immer im Voraus mit der verantwortlichen Lehrperson und der Schulleitung ab.

Idee: Vorstellen der Abteilung/Schar an einem Elternabend, Mitgestaltung eines Besuchstags oder Durchführung einer Pausenaktivität (Znuni verteilen, Rollenspiel, Spiele o. Ä.). Dabei kann auch gleich über kommende Programme und Anlässe der Abteilung/Schar (z. B. Schnupperprogramme) informiert werden.

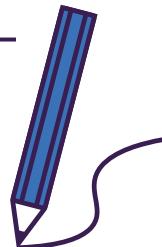
5.7 ZUSAMMENARBEIT MIT ELTERN UND ERZIEHUNGSBERECHTIGTEN

Neben der interdisziplinären Vernetzung mit externen Ansprechpartner*innen hat die Zusammenarbeit mit Eltern und Erziehungsberechtigten einen hohen Stellenwert. Es sind letztere, die darüber entscheiden, ob ihr Kind in seiner Freizeit in einen Jugendverband wie die Jubla, die Cevi oder die Pfadi gehen wird. Deshalb ist es wichtig, ihnen den Verband, seine Organisationsform und seine Werte vorzustellen und ihnen die Vorteile einer Teilnahme aufzuzeigen. Für die Eltern und Erziehungsberechtigten ist es relevant zu sehen, was der Jugendverband anbietet und wie er funktioniert, um schliesslich zu entscheiden, ob sie diesen als vertrauenswürdig empfinden. Nur wenn das der Fall ist, werden sie ihr Kind in ein Programm schicken.

MERKE DIR:

Eltern und Erziehungsberechtigte benötigen womöglich detaillierte Informationen zur Organisation und Zusammenarbeit:

- Was ist ein Jugendverband? Wie sieht ein Programm aus?
- Was lernt mein Kind?
- Welche Leitbilder und Kulturen bestehen?
- Wer leitet die Programme? Welche Ausbildung haben die Leitungspersonen? Gibt es eine fixe Ansprechperson?
- Stimmen die Rahmenbedingungen für mein Kind? Kann es z. B. trotz Behinderung teilnehmen?
- Was sind die Kosten und allenfalls weitere Bedingungen einer Mitgliedschaft?
- Welche Ausrüstung wird benötigt? Welche Unterstützung wird geboten? Gibt es beispielsweise eine Börse für Kleidung und Ausrüstung aus zweiter Hand?



Ein Anlass, in dessen Rahmen Eltern und Erziehungsberechtigte den Jugendverband und konkreter eine Schar/Abteilung kennenlernen können, wird idealerweise zusammen mit Brückebauer*innen geplant und durchgeführt (wer dafür in Frage kommen kann, habt ihr im **Kapitel 5.2** erfahren). Sie können Eltern und Erziehungsberechtigte zur Teilnahme motivieren. Im Folgenden findet ihr einige Ideen, in welcher Form ein solcher Austausch gestaltet werden kann.

- **Elternabend:** Den Eltern und Erziehungsberechtigten wird der Jugendverband und seine Tätigkeit vorgestellt. Neben dem informativen Teil können Fragen gestellt und individuelle Gespräche geführt werden. Allenfalls kann die Überlegung relevant sein, den Abend auf Hochdeutsch durchzuführen. Auch Dolmetscher*innen können helfen, Familien mit Migrationsgeschichten zu erreichen.

- **Teilnahme an einem Samstagnachmittagsprogramm:** Die Eltern sind an ein Programm oder einen Teil davon eingeladen und sehen vor Ort, was ihr Kind dort macht, was es lernt und mit wem es Kontakt hat. Neben Spielen, Basteln und anderen Aktivitäten sollte die Möglichkeit für Gespräche zwischen den Leiter*innen und den Eltern und Erziehungsberechtigten bestehen, zum Beispiel bei einem gemeinsamen Bräten im Anschluss an das Programm.

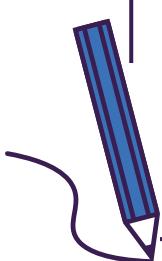
- **Familienanlass:** Die Abteilung/Schar plant ein Programm für Familien, zum Beispiel eine kleine Olympiade, einen Postenlauf oder ein Fest. Die Eltern und Erziehungsberechtigten bekommen so einen Einblick in die Abteilung/Schar und können sich untereinander und mit den Leiter*innen austauschen.

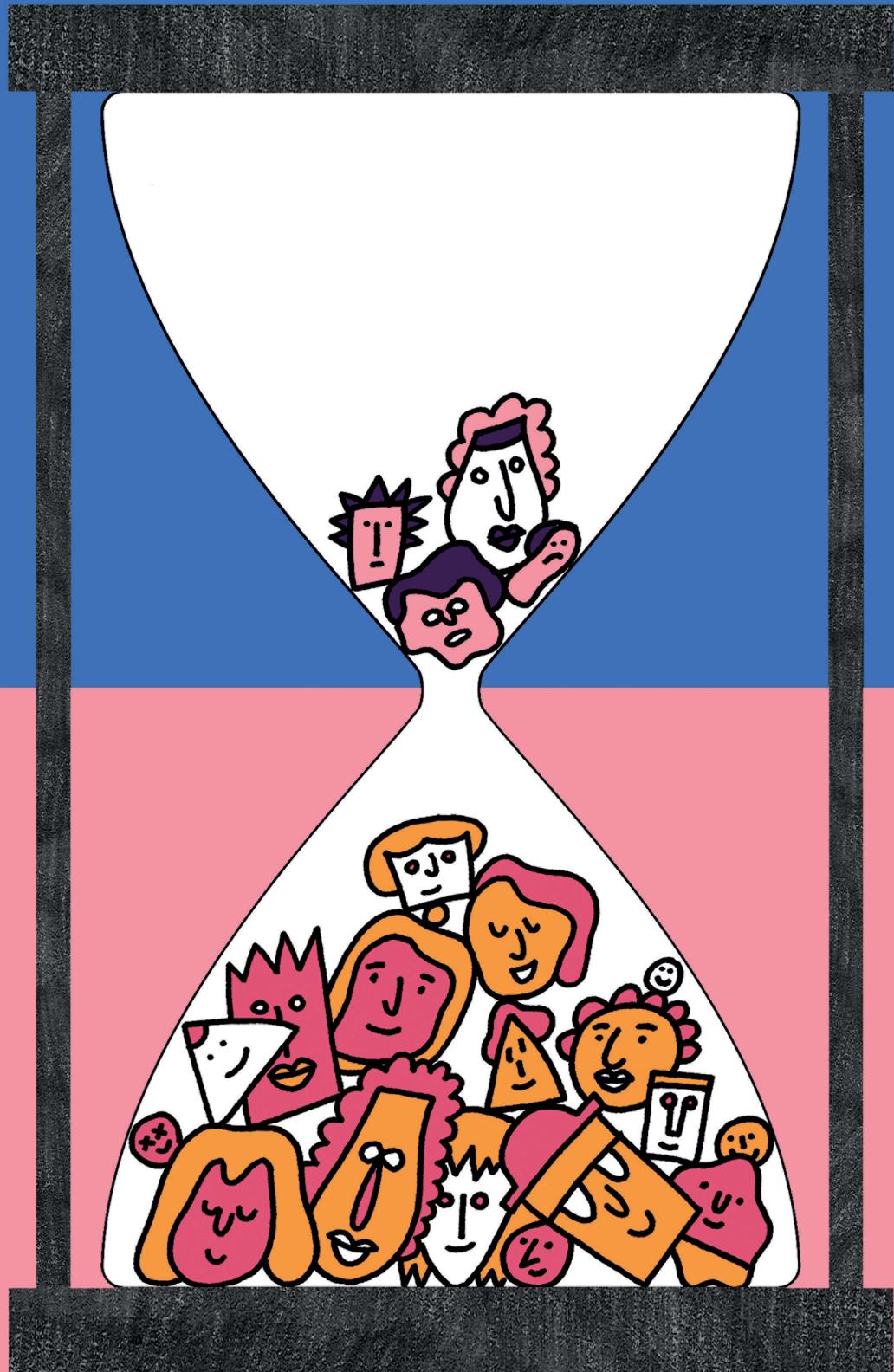
TIPP:

Überlegt euch während der Planung eines Anlasses, ob alle Eltern und Erziehungsberechtigten die Treffpunkte eurer Abteilung/Schar und deren Namen kennen. Es kann sich sehr lohnen, einen ersten Anlass anstatt an den «typischen» Orten (oftmals im Wald und ausserhalb des Dorfes bzw. der Stadt) in einem Wohnquartier durchzuführen, um so eine Zugangsbarriere zu senken.

MERKE DIR:

Die Kommunikation einer verlässlichen Ansprechperson für Eltern und Erziehungsberechtigte ist sehr wichtig. Diese Funktion kann zum Beispiel ein*e ältere*r Leiter*in aus dem Inklusionsteam übernehmen. Allgemein soll den Leiter*innen der Abteilung/Schar bewusst sein, dass für die vollständige Inklusion eines Kindes in einen Jugendverband die Aufrechterhaltung des Austauschs mit den Eltern und Erziehungsberechtigten zentral ist. Dieser Austausch kann zum Beispiel durch das Abholen und Nachhausebringen eines Kindes und das persönliche Überbringen von Informationen (Datenpläne, Elternbriefe, u. A.) ermöglicht werden. So können Anliegen, Fragen und Erwartungen von beiden Seiten geklärt werden. Das fördert das gegenseitige Vertrauensverhältnis und bildet das Fundament für eine längerfristige Zusammenarbeit.





6. INKLUSION HISTORISCH ERKLÄRT



IN DIESEM KAPITEL ERFAHRT IHR ...

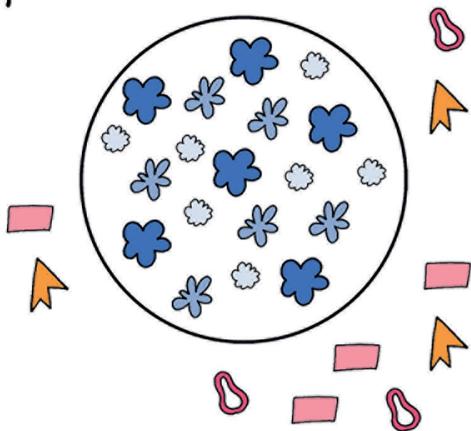
- ... wie wir zum heutigen Verständnis von Inklusion gekommen sind.
- ... wie Inklusion aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet werden kann.
- ... welche Personen(-gruppen) besonders mit Barrieren konfrontiert sind.

Die gesellschaftlichen Prozesse der Inklusion und Exklusion existieren schon seit der gesamten Menschheitsgeschichte. Das Verständnis, das wir heute mit den Begriffen verbinden, entstammt aber eher aus einem neueren Zeitalter.

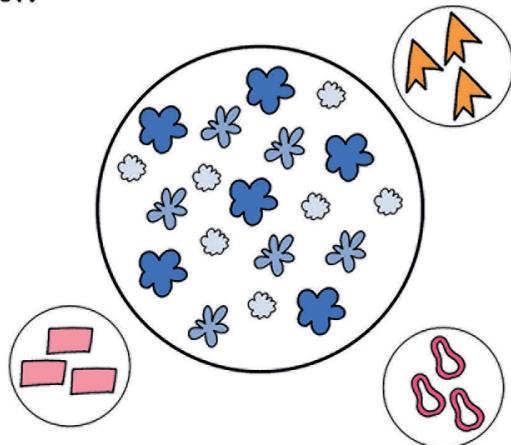
Der Begriff Inklusion (Einschluss) verlangt, immer auch den Begriff Exklusion (Ausschluss) miteinzubeziehen. Historisch betrachtet finden wir in jeder Zeitepoche unterschiedliche Gesellschaftsformen, die manche Personen(-gruppen) bewusst ein- und ausgeschlossen haben. Grundsätzlich geht es dabei immer um Formen der Teilhabe, des Zugangs und der Zugehörigkeit. Beispiele dafür sind soziale, politische und persönliche Rechte, der Zugang zum Arbeitsmarkt oder zum Bildungssystem sowie die Teilhabemöglichkeiten am Wirtschaftsmarkt.

Bekannt wurde das Konzept der Inklusion vor allem durch das Bildungssystem und ist eher noch eine junge Erscheinung. So wurden bis zum 19. Jahrhundert Kinder mit Behinderungen vom Bildungssystem ausgeschlossen (Exklusion) und nicht unterrichtet. Erst Ende des 19. Jahrhunderts wurden die ersten Sonderschulen errichtet, welche aber bei weitem noch nicht ausreichten, um den Bedürfnissen aller Kinder gerecht zu werden. Die Kinder wurden in Sonderschulen getrennt von den sogenannten Regelschüler*innen unterrichtet (Separation). In den 1970er Jahren wurde die Separation zunehmend kritisiert und integrative Formen etablierten sich. Dies bedeutete, dass Schüler*innen mit Behinderungen nun gemeinsam mit Regelschüler*innen unterrichtet wurden (Integration). 1994 fand in Salamanca die UNESCO-Konferenz zum Thema «Pädagogik für besondere Bedürfnisse: Zugang und Qualität» statt. Dabei wurde das internationale Ziel festgelegt, Schulsysteme inklusiver zu gestalten. Somit sollten alle Schüler*innen gemeinsam unterrichtet werden und die gleichen Zugangschancen haben (Inklusion).

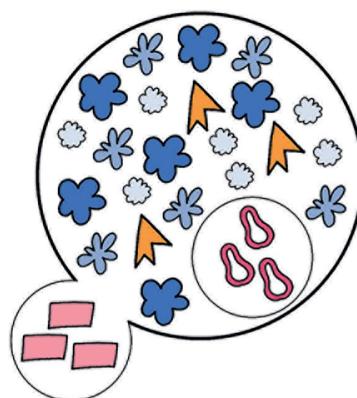
Exklusion



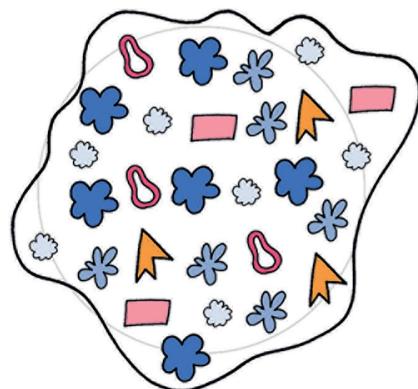
Separation



Integration



Inklusion



Und wo steht die Schweiz in diesem Prozess? Auch die Schweiz verpflichtete sich, den Weg hin zu inklusiven Schulsystemen einzuschlagen, indem sie 2013 die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen unterschrieb, welche am 15. Mai 2014 in Kraft trat [12]. Genauer gesagt bedeutet dies, dass durch Schutz vor Benachteiligung und Diskriminierung die ganze Schweizer Gesellschaft inklusiver werden sollte.

Wir können Inklusion auch aus der Migrationsperspektive betrachten. Hier geht es vor allem um die Frage, welchen Zugang Migrant*innen zu unserer Gesellschaft haben und was von ihnen oder von der Gesellschaft erwartet wird. Während mit den grossen Einwanderungsbewegungen in die USA im 19. Jahrhundert oftmals die Erwartung einherging, dass Migrant*innen sich vollständig an die neue Gesellschaft anpassen (Assimilation) und somit ihre Eigenheiten aufgeben sollten [13], wurden in den 1970er Jahren umfassende Integrationskonzepte vorgelegt [14]. Damit war es möglich, dass sich Migrant*innen nicht für die eine oder andere Kultur und Sprache entscheiden mussten. Integration in diesem Sinne wird als zweiseitiger Prozess verstanden; es braucht auf beiden Seiten Menschen, die aufeinander zugehen, sich kennenlernen wollen und respektvoll miteinander umgehen.

Und auch hier: Inklusion geht einen Schritt weiter. Klare Grenzen von innerhalb und ausserhalb einer Gesellschaft bzw. von «normal» und «richtig» sollen überwunden und stattdessen ein Verständnis für Vielfalt geschaffen werden. Hier geht es vor allem darum, dass der Blick weg von den einzelnen Menschen und mehr auf Strukturen und Barrieren gerichtet wird, die angepasst werden müssen, damit alle Menschen Zugang haben und Vielfalt als gesellschaftliche Realität gelebt wird. Damit wir dieses Ziel als Gesellschaft erreichen können, müssen inklusive Prozesse überall angestossen werden: in Schulen, auf dem Arbeitsmarkt, in Freizeitangeboten, in Vereinen und natürlich auch in Jugendverbänden. Jeder noch so kleine Schritt in Richtung Inklusion ist ein bedeutender Schritt.

MERKE DIR:

Inklusion bedeutet das aktive Abbauen gesellschaftlicher Barrieren mit dem Ziel, allen Menschen den gleichen Zugang zur Gesellschaft zu ermöglichen – unabhängig von sozialer, religiöser, ethnischer Herkunft, von sexueller Orientierung oder geschlechtlicher Identität.



6.1 BARRIEREN

Inklusion betrifft uns alle. Es gibt jedoch Menschen, die aufgrund von bestimmten Merkmalen, wie beispielsweise ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung oder einer Behinderung auf mehr Barrieren in unserer Gesellschaft stossen als andere. Einige dieser Barrieren sind auch die Konsequenz von struktureller Diskriminierung (**vgl. Kapitel 2**). Rassismus, Sexismus, LGBTIQA*-Feindlichkeit, Klassenhass und Behindertenfeindlichkeit haben ihre gemeinsame Wurzel in der Intoleranz gegenüber dem Anderssein von anderen Menschen [3]. Barrieren können in ganz unterschiedlichen Formen erscheinen und sind nicht immer auf den ersten Blick erkennbar. Auch eine bestimmte Haltung einer Person oder eines Verbandes kann für eine andere Person eine Barriere bedeuten. Bei der Frage, wie inklusiv der eigene Verband ist, müssen also zuerst Barrieren identifiziert werden. Mögliche Barrieren können sein:

- **Räumliche Barrieren:** nicht rollstuhlfreundliche Räume, keine genderneutralen Toiletten etc.
- **Sprachliche Barrieren:** Informationen, Flyer und Websites in nur einer Sprache, keine gendersensible Sprache (**z. B. Genderstern – vgl. auch Kapitel 4.2.3**), keine einfache Sprache oder keine Blindenschrift etc.
- **Institutionelle Barrieren:** keine Aufnahme von Mädchen, hohe Mitgliederbeiträge, Sommerlager im Ausland etc.
- **Aktivitätenbezogene Barrieren:** fehlende Anpassungen im Sportprogramm für Kinder mit Behinderungen, ausschliesslich geschlechtergetrennte Gruppen nur für Mädchen und Jungen mit normativen Zugangsregelungen, etc.
- **Soziale Barrieren:** fehlende Rollenmodelle für queere Kinder und Jugendliche, Berührungsängste, Diskriminierung etc.

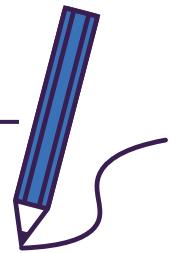
Solche Barrieren sind häufig nicht bösartig erstellt worden, sondern haben sich über Traditionen im Verband etabliert und sind deshalb vielen Mitgliedern gar nicht bewusst. Erst wenn diese Barrieren im eigenen Verband identifiziert werden, wird auch klar, welchen Personengruppen sie einen Zugang erschweren oder gar verwehren. Wenn wir von Inklusion sprechen, ist es daher wichtig, folgenden Faktoren besondere Aufmerksamkeit zu schenken:

- **Herkunft:** Sind vor allem Kinder und Jugendliche mit einem bestimmten Bildungshintergrund, Schulabschluss oder aus bestimmten Bildungsfamilien vertreten (sozioökonomische Herkunft)? Sind Menschen mit unterschiedlichen Migrationsgeschichten im Verband vertreten (ethnische Herkunft)? Ist der Verband offen für unterschiedliche Religionen (religiöse Herkunft)?
- **Gender, sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität:** Fühlen sich queere Kinder und Jugendliche im Verband willkommen? Sind die Geschlechterverhältnisse gut ausgeglichen? Wird auf eine binäre (also lediglich männlich/weiblich) Sichtweise verzichtet und ist der Verband offen und sensibel für weitere Geschlechtsidentitäten (z. B. non-binär, trans)?
- **Menschen mit Behinderungen:** Haben Menschen mit Behinderungen Zugang zum Verband und seinen Aktivitäten? Erhalten sie genügend individuelle Unterstützung?

MERKE DIR:

Inklusion betrifft alle. Einige Menschen werden jedoch mit mehr Barrieren konfrontiert als andere. Wenn es darum geht, spezifische Barrieren zu entdecken und abzubauen, kann anstelle des weiten Inklusions-Blicks der Fokus auch temporär auf einzelne Faktoren gerichtet werden. Zum Beispiel könnt ihr euch bewusst auf das Themenfeld Gender, sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität fokussieren und Sensibilisierungsaktivitäten in diesem Bereich durchführen, Safe-Spaces errichten und Barrieren identifizieren und abbauen (**vgl. Leitfaden**)

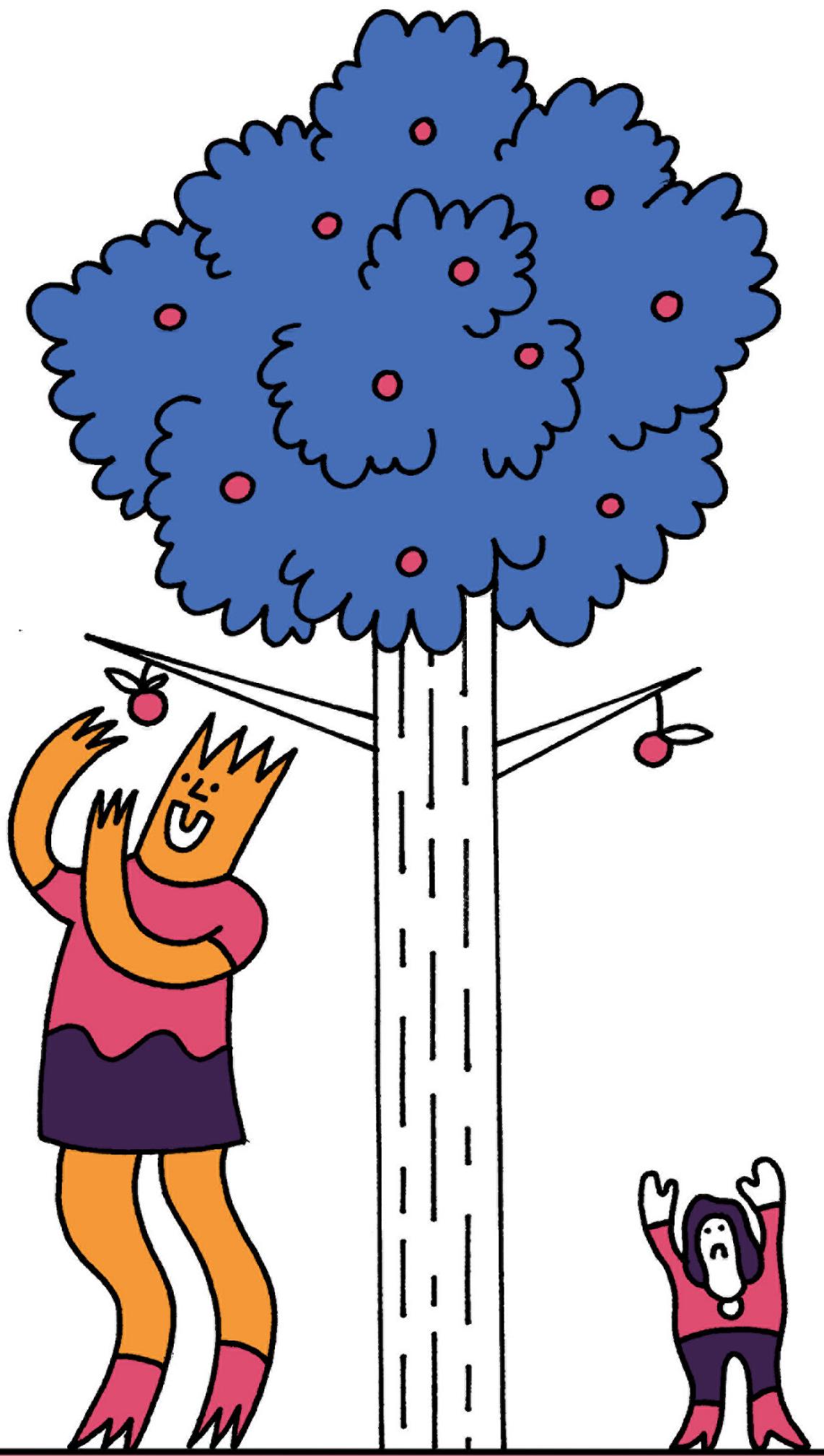
BreakFree! [10]). Dies ist im Prozess der Inklusion wichtig, damit bisher benachteiligte Personen(-gruppen) eine Stimme erhalten, gestärkt werden sowie einen sicheren Raum haben, in dem sie sich äußern und austauschen können.



TIPP:

Um Barrieren in der eigenen Abteilung/Schar zu identifizieren, hilft manchmal auch der Außenblick von Fach- und Schlüsselpersonen (**vgl. Kapitel 5**).





7. PRIVILEGIEN, EXTREMISMUS UND PRÄVENTION

7.1 PRIVILEGIEN

Wenn Menschen aufgrund von Identitätsmerkmalen einer Minderheit oder benachteiligten Gruppe angehören und diskriminiert werden, bedeutet das auch immer, dass es eine Mehrheit oder bevorzugte Gruppe gibt, die davon nicht betroffen ist. Werden z. B. Rollstuhlgänger*innen diskriminiert, sind gleichzeitig alle Nicht-Rollstuhlgänger*innen nicht davon betroffen. Sie sind privilegiert. Privilegien sind also Bevorzugungen, welche aus der Zugehörigkeit zu einer Norm entstehen. Und gerade weil sie von der Zugehörigkeit zur Norm abhängig sind, nehmen wir sie häufig als selbstverständlich wahr. Es ist für Menschen ohne körperliche Behinderung völlig logisch, dass sie in einem Haus ohne Lift die Treppe benutzen können. Auch ist es für einen Jugendverband selbstverständlich, hin und wieder ein Geländespiel durchzuführen. Ähnlich verhält es sich bei heterosexuellen Paaren. Sie gehören der Mehrheit an, sind öffentlich viel weniger von Diskriminierung betroffen und verfügen nach der Hochzeit z. B. über vielfältige Möglichkeiten der Familiengründung und Erbschaftsrechte. Für gleichgeschlechtliche Paare stellt hingegen schon der Weg zur Eheschließung eine grosse Hürde dar. Zudem sind sie in der öffentlichen und kulturellen Wahrnehmung klar unterrepräsentiert. Denn obwohl Schätzungen

davon ausgehen, dass bis zu 15% der Erwachsenen in der Schweiz queer sind [15], werden queere Personen nur selten in Schulbüchern, Medien oder der Werbung abgebildet. Diese Realität findet sich auch im Jugendverband wieder. Werden z. B. im Lager oder im Kurs am «Abschlussabend» bei Verkupplungsspielen oder Speeddating auch gleichgeschlechtliche Paare berücksichtigt? Werden homosexuelle Paare genauso selbstverständlich wahrgenommen wie heterosexuelle Paare? Solche Beispiele machen deutlich: Privilegien erzeugen Diskriminierung genauso, wie durch Diskriminierung Privilegien entstehen. Eine inklusive Kultur kann dem entgegenwirken.

Natürlich heisst das auf keinen Fall, dass du dich schlecht fühlen sollst, wenn du häufig zu der privilegierten Gruppe gehörst. Es ist jedoch wichtig, sich seine Privilegien bewusst zu machen. Denn dadurch eröffnen sich auch Möglichkeiten, die Inklusion von Minderheiten oder benachteiligten Gruppen zu fördern.

7.2 EXTREMISMUS

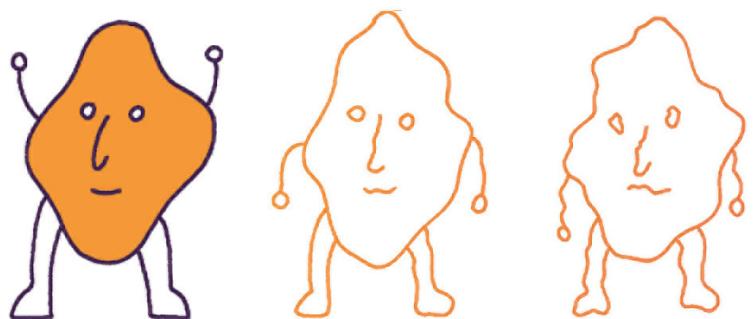
Im Kapitel 2 haben wir erfahren, wie aus einem Stereotyp Diskriminierung entstehen kann. Doch Diskriminierung ist nicht immer die Endstation. Kommen zur ausgrenzenden und abwertenden Haltung gewalttätige Handlungen hinzu, kann über einen Radikalisierungsprozess auch Extremismus entstehen. Mit Radikalisierungsprozess ist ein Vorgang gemeint, in dem sich die politische, kulturelle oder religiöse Einstellung einer Person stark ausprägt. Dabei steht die eigene Überzeugung einer oder mehreren anderen Überzeugungen bewusst konfrontativ gegenüber. Eine Radikalisierung richtet sich zwar meist gegen den «Mainstream» und die politische Ordnung, muss jedoch nicht zwingend problematisch sein, da radikale Ideen alleine noch keinen Schaden anrichten. Schädlich hingegen wird Extremismus, wenn zur Zielerreichung einer radikalen Überzeugung Gewalt angewendet wird. Der gewaltorientierte Extremismus ist somit eine Haltung, die auf den Prozess der Radikalisierung folgen kann [16].

Wie Diskriminierung setzt auch Extremismus eine Denkweise voraus, welche die Menschen in zwei Gruppen unterteilt: Es gibt das «Uns» – also die Innengruppe – und «die Anderen», die Aussengruppe. Im Rahmen von Extremismus wird die Aus-

sengruppe jedoch nicht nur als minderwertig, sondern als feindselig und als Bedrohung betrachtet. Die Innengruppe hat ihre eigenen gemeinsamen Werte, was bei den Mitgliedern ein Gefühl der Zugehörigkeit auslöst. Verbindend wirken meist weitere gemeinsame Faktoren wie Herkunft, Religion, Sprache, Verhalten usw. Die Prävention von Extremismus ist daher grundlegend für das Erreichen des Ziels einer inklusiven Gesellschaft.

7.2.1 EXTREMISMUSFORMEN

Extremismus hat viele Facetten. Die bekanntesten und wohl am weitesten verbreiteten sind Rechtsextremismus und Linksextremismus. Auch religiöser Fanatismus kann als Extremismus bezeichnet werden. Beim Rechtsextremismus, der u. a. in einigen westlichen Ländern anzutreffen ist, stehen Menschengruppen verschiedener Wertigkeiten im Zentrum. Die in ihrer Ideologie überlegene Eigengruppe der «Weissen» grenzt sich dabei klar ab von Angehörigen der Fremdgruppen, zu denen u. a. Ausländer*innen, Muslim*innen und Jüd*innen zählen. Darüber hinaus befürworten Rechtsextreme die Ideologie des Nationalismus und zeigen Sympathien gegenüber Diktaturen. Rechtsextremismus ist die unter Schweizer Bürger*innen am weitesten verbreitete Form von Extremismus [17]. Linksextreme Ideologien sympathisieren mit dem



Kommunismus und grenzen sich stark von kapitalistischen Strukturen ab. Der Staat und seine restriktiven Organe, im Speziellen die Polizei sowie Grosskonzerne und Banken, sind die Feindbilder.

Bei religiösem Extremismus oder Fanatismus steht keine Person oder Staatsform, sondern der Glaube im Zentrum. Hierbei richtet sich der Fokus in den letzten Jahren vermehrt auf den radikalen Islamismus. Der Islam gilt dabei als die einzige «richtige» Religion. Feindbilder sind dementsprechend westliche Gesellschaften sowie «nicht strenggläubige Muslim*innen». Zentrales Ziel der Ideologie ist die Errichtung eines Gottesstaats unter den Regeln des Korans und der Scharia⁶. Gewalt kann bei dieser Form des Extremismus in Form von Anschlägen als legitim angesehen werden.

7.2.2 EXTREMISMUS FÖRDERNDE FAKTOREN

Wir kennen nun die wichtigsten extremistischen Strömungen. Doch wie bildet sich Extremismus? Wer ist davon betroffen? Gibt es Extremismus auch im Jugendverband? Und was hat Inklusion damit zu tun?

Extremismus entsteht durch den zuvor beschriebenen Radikalisierungsprozess, in welchem eine Person über einen unbestimmten Zeitraum hinweg extreme Einstellungen, Überzeugungen und Weltanschauungen entwickelt oder sich aneignet. Jugendliche sind für solche Prozesse besonders anfällig, da sie sich in einem Lebensabschnitt befinden, in dem es darum geht, sich von den Eltern loszulösen und eine eigene Identität zu entwickeln. Rebellion und Provokation gehören zur Bewältigung dieser Entwicklungsaufgabe genauso dazu wie das Suchen nach neuen Werten und somit nach Orientierung und Halt. Für Jugendliche, welche Ausgrenzungserfahrungen oder Schicksalsschläge erleben mussten, kann diese Aufgabe der Identitätsbildung schwierig sein. Sie sind dadurch eher empfänglich für radikale Ideologien, weil sich Mitglieder radikaler und extremistischer Gruppen stets über bestimmte Identitätsmerkmale definieren, durch die es einfach ist, dazugehören und somit Anschluss zu finden. Es reicht unter Umständen bereits die ethnische Herkunft, um in einer rechtsextremen Gruppe aufgenommen zu werden [16].



⁶ Gesamtheit aller Normen und Rechtsvorschriften, die sich aus dem Koran und der Sunna, einer Art Rechts- bzw. Handlungsanleitung im islamischen Glauben, ergeben
(<http://www.demokratiezentrum.org/themen/genderperspektiven/scharia-recht/was-ist-die-scharia.html>).

Jugendliche in Jugendverbänden setzen sich natürlich mit denselben Fragen zur eigenen Identität auseinander. Somit ist es nicht auszuschliessen, dass auch sie extremistische Tendenzen entwickeln können. Jedoch können (inklusive) Jugendverbände auch ein stabilisierendes Umfeld darstellen: Sie können Jugendlichen beim Prozess der Identitätsbildung Halt geben und ihnen ein Gefühl der Zugehörigkeit vermitteln.

Ob und wieso sich eine Person radikaliert – oder radikalisieren lässt – ist individuell und von unterschiedlichen Faktoren abhängig. Diese können psychologischer, sozialer, politischer oder kultureller Herkunft sein und durch traumatische Erlebnisse, Gruppendynamiken, Einflüsse von externen Radikalierer*innen oder sozialen Medien verstärkt werden. Eine Gemeinsamkeit aller Faktoren ist jedoch die Beobachtung oder die eigene Erfahrung von Ungerechtigkeit, Ausgrenzung oder – und hier schliesst sich der Kreis – Diskriminierung.

7.3 PRÄVENTION

Wie bereits erwähnt, verlangt eine inklusive Gesellschaft Präventionsarbeit, damit Diskriminierung, Radikalisierung und Extremismus vorgebeugt werden kann. Doch wie geschieht das? Und welchen Teil können Jugendverbände dazu beitragen? Erinnern wir uns an die drei Ebenen von Inklusion: inklusive Strukturen, Kulturen und Praktiken. Sie bieten eine Möglichkeit, wie die eigene Abteilung/Schar reflektiert werden kann und potentielle Diskriminierungsgefahren identifiziert werden können. Genauere **Informationen dazu findest du im Kapitel 3.**

Mit der Verhaltens- und Verhältnisprävention bieten sich uns zudem weitere Möglichkeiten, um Diskriminierung vorzubeugen.

7.3.1 VERHALTENSPRÄVENTION

Die Verhaltensprävention orientiert sich am Verhalten von Personen und ist in einem Jugendverband bei den Kulturen und den Praktiken anzusiedeln. Hierbei werden die Mitglieder hinsichtlich Diskriminierung sensibilisiert und im Falle von Ausgrenzung unterstützt. Die Verhaltensprävention hilft, mit Frustration und Schwierigkeiten im Alltag umzugehen. Um verhaltenspräventiv wirksam werden zu können, ist es wichtig, dass ihr die Kinder und Jugendlichen auf diskriminierendes Verhalten direkt ansprecht. Dabei ist es zentral, dass ihr das Thema Diskriminierung aufgreift, darüber informiert und gemeinsam mit gezielten Fragen reflektiert. Die diskriminierenden Personen werden somit nicht konfrontiert, sondern vielmehr über Diskriminierung aufgeklärt und damit in eine Verhandlung über ihr eigenes Verhalten gezwungen. Verhaltensprävention setzt auf partizipative Ansätze und fördert die Mitbestimmung⁷. So kann beispielsweise auch schon das gemeinsame Erarbeiten eines Verhaltenskodexes oder Regelplakats präventiv wirken. Auch der Einsatz von Spielen oder Übungen (**vgl. die online* verfügbaren Übungen und Methoden**) kann helfen, mit dem Thema umzugehen.



*<https://www.sajv.ch/de/themen/citoyennete/>

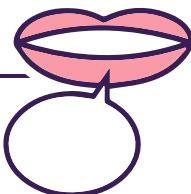
MÖGLICHE FRAGEN ZUR DURCHLEUCHTUNG DER STRUKTUREN KÖNNEN SEIN:

- Wird allen Teilnehmer*innen die gleiche Teilhabe ermöglicht? Welchen nicht?
- Gibt es Strukturen, welche Ungleichbehandlungen fördern? Können diese legitimiert werden?
- Welche Möglichkeiten in der Abteilung/Schar gibt es, um Ungleichbehandlungen zu beheben?
- Wie offen sind wir als Organisation für Veränderungen? Sind unsere Traditionen in Stein gemeiselt oder können sie neuen Zielgruppen angepasst werden?
- Gibt es in unserer Abteilung/Schar Vorbilder für Angehörige von Minderheiten?
- Wie sieht die religiöse, ethnische und geschlechtliche Zusammensetzung unserer Abteilung/Schar aus? Wie sieht es im Leitungsteam aus? Wie sind diese Zusammensetzungen jeweils zu erklären?

In den **Kapiteln 3 sowie 4** sind hierzu weitere nützliche Informationen und Tipps zu finden.

REFLEXIONSFragen

- Sind wir uns unserer eigenen Vorurteilen und Verhaltensweisen bewusst?
- Kennen wir die wichtigsten Zusammenhänge zwischen Stereotypen, Vorurteilen und Diskriminierung?
- Welche Beispiele von Ausgrenzung haben wir bereits selbst erlebt oder beobachtet?
- Benutzen wir diskriminierende Sprache, z.B. indem wir Begriffe wie «schwul», «homo», «Pussy» oder «behindert» als Beleidigungen verwenden?
- Wie fördern oder verhindern wir durch unser Verhalten Inklusion?



7.3.2 VERHÄLTNISPRÄVENTION

Die Verhältnisprävention bezieht sich auf die Umwelt sowie auf die Strukturen und somit vor allem auf die institutionelle Diskriminierung. Auch hier ist es empfehlenswert, Kinder und Jugendliche mit einzubeziehen, da wir bei längerer Verbandstätigkeit auch blinde Flecken entwickeln können. In der Verhältnisprävention geht es nun also darum, Abstand zu nehmen und die Strukturen der Abteilung/Schar auf diskriminierende Merkmale zu überprüfen und wenn nötig zu bearbeiten. Hierbei ist es ratsam, Betroffene von Diskriminierung, externe Personen, Ehemalige oder sonstige Netzwerkpartner*innen beizuziehen, um einen ganzheitlichen Blick zu erhalten.

8. ABSCHLUSS

Und somit sind wir am Ende dieses Lehrmittels angekommen. Doch gerade beim Thema Inklusion ist jedes Ende immer auch ein Anfang. Inklusion ist ein laufender Prozess, der stetig reflektiert werden soll und sich kontinuierlich weiterentwickelt. Übernehmt euch in diesem Prozess nicht, beginnt im Kleinen und setzt euch realistische Ziele. Und vergesst nicht, eure Erfolge zu feiern. Ihr werdet merken, dass Inklusion sehr bereichernd ist, auch wenn der Prozess manchmal anstrengend sein kann. Durch die Auseinandersetzung mit dem Thema und diesem Lehrmittel habt ihr bereits einen ersten grossen Schritt gemacht!

Während der Arbeit mit dem Inklusionsleitfaden werdet ihr vielleicht auf Kritik oder Widerwillen stossen. Vielleicht werdet ihr die Erfahrung machen, dass gewisse Traditionen oder Praktiken, die zur Identität eurer Abteilung/Schar gehören, manche Menschen diskriminieren. Solche Widerstände und Erfahrungen gehören zum Prozess dazu und es ist wichtig, diese nicht zu ignorieren, sondern sie zu benennen. Sich gegenüber Neuem zu öffnen, bedeutet nicht, alles Alte zu vergessen und hinter sich zu lassen. Es bedeutet lediglich, sich Barrieren gezielt bewusst zu machen und diese Schritt für Schritt abzubauen. Und genau hierbei soll euch dieses Lehrmittel unterstützen.

Ihr habt euch mit dem Lesen dieses Lehrmittels ein vielseitiges Wissen angeeignet: von der Geschichte der Inklusion über die Werkzeuge, um diese voranzutreiben, bis hin zu den Zusammenhängen mit Diskriminierung. Mindestens genauso wichtig wie die eigene Auseinandersetzung mit dem Thema ist die Weiterverbreitung dieses Wissens. Je mehr Menschen sensibilisiert werden, desto einfacher lässt sich Inklusion verwirklichen. Bei dieser Aufgabe helfen euch die verschiedenen **online*** verfügbaren Übungen und Methoden, die ihr mit dem QR Code findet. Sie bieten eine Vielzahl an Möglichkeiten, sich auf spielerische Art und Weise mit dem Thema auseinanderzusetzen.

Letztendlich möchten wir euch für euer Engagement in der verbandlichen Jugendarbeit danken. Ihr leistet damit bereits einen äusserst wertvollen Beitrag für die Gesellschaft. Diesen Beitrag nun weiteren Menschen zugänglich machen zu wollen, ist ein wichtiger und lobenswerter Schritt. In diesem Sinne wünschen wir euch viel Spass beim Abbauen von Barrieren sowie beim Entdecken und Erleben von Vielfalt auf dem Weg zu einem inklusiven Jugendverband.



*<https://www.sajv.ch/de/dienstleistungen/inklusion-und-vielfalt/>

DANKSAGUNG

Dieses Lehrmittel wurde von Liana Simovic (Projektleitung, SAJV), Damaris Gut (Projektmitarbeiterin, Cevi Schweiz), Andreas Imbaumgarten (Projektmitarbeiter, Jungwacht Blauring Schweiz) und Vera Ziswiler (Projektmitarbeiterin, PBS) entwickelt. Wir haben mit viel Engagement und Herzblut daran gearbeitet. Die Zusammenarbeit war geprägt von Wertschätzung, gegenseitiger Unterstützung, einer gemeinsamen Vision und kollektiv gefällten Entscheiden.

Unser Dank gilt an erster Stelle der Begleitgruppe dieses Projekts. Esther Burri (Jungwacht Blauring), Christian Imfeld (PBS Schweiz) und Esther Kohli (Cevi Schweiz) begleiteten dieses Projekt von Anfang an und haben uns in allen Phasen mit ihrem Wissen und Erfahrungshintergrund unterstützt und motiviert. Sie haben wertvolle Rückmeldungen gegeben, die für die Entwicklung dieses Lehrmittels entscheidend waren.

Bedanken möchten wir uns auch bei der SAJV, die uns stets zur Seite stand, das Projekt koordinierte und uns gleichzeitig – dank grossem Vertrauen – alle Freiheiten in der Ausführung liess.

Ohne die finanzielle Unterstützung des Sicherheitsverbundes Schweiz (SVS) wäre dieses Lehrmittel nicht zustande gekommen. Der Bund unterstützt im Rahmen der Umsetzung des Nationalen Aktionsplans (NAP) Projekte, die Radikalisierung und gewalttätigen Extremismus verhindern und bekämpfen wollen. Für diese wichtige finanzielle Unterstützung danken wir dem SVS.

Ein weiterer Dank gilt der Eidgenössischen Migrationskommission (EKM), die dieses Projekt im Rahmen des Programms «Citoyenneté» ebenfalls finanziell unterstützt hat. «Citoyenneté» bedeutet

«politische Partizipation, aber auch Engagement für die Gesellschaft und der Wille, aktiv an der Gestaltung der gesellschaftlichen Verhältnisse mitzuarbeiten». Ganz im Zeichen der Inklusion fördert das Programm «Citoyenneté» Projekte, die Personen zur Mitsprache, Mitgestaltung und Mitentscheidung an gesellschaftlichen Prozessen animieren. Dies ist auch das Ziel dieses Lehrmittels.

Schliesslich möchten wir uns bei allen bedanken, die uns ausserhalb des Projektteams in der Umsetzung dieses Lehrmittels unterstützt und begleitet haben. Das sind:

- Andi Geu von der NCBI, der uns als kritischer Freund zur Seite stand und viele wichtige Inputs rund um Diskriminierung, Privilegien und Barrieren gegeben hat.
- Philipp Duss, Stefan Krummenacher und Maximilian Stoller, die das Lehrmittel ebenfalls gelesen und uns mit ihren sehr differenzierten Rückmeldungen unterstützt haben.
- Tobias Kuhnert, der das Expertenreading im Bereich LGBTQIA* übernommen und uns wertvolles Feedback gegeben hat.
- Linda Zgraggen von INCENDIO AG, die für das gelungene Layout verantwortlich ist.
- Claudio Naf, der die wunderbaren Illustrationen der Lektüre kreiert hat.
- Sophia Bosshard und Pasquale Pelli, die für das deutsche Lektorat zuständig waren.
- Alix Beil, die das Lehrmittel ins Französische übersetzt hat.
- Den Verantwortlichen von Easytranslate, die das französische Lektorat übernommen haben.

LITERATURVERZEICHNIS

- 1 Fritzsche, H., Liebseher, D. (2010). Antidiskriminierungspädagogik. Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Karawanskji, S., Pater, R., Schmidt, D. (Hrsg.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- 2 Antidiskriminierungspädagogik, 2010.
- 3 Boban, I., Hinz, A. (2003). Index für Inklusion. Lernen und Teilhabe in der Schule entwickeln. Martin-Luther-Universität Halle Wittenberg. Online verfügbar unter:
<https://www.eenet.org.uk/resources/docs/Index%20German.pdf>.
- 4 Booth, T., Ainscow, M., Kingston, D. (2006). Index für Inklusion: Lernen, Partizipation und Spiel in der inklusiven Kindertageseinrichtung entwickeln. Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW).
- 5 Meyer, T., Kieslinger, C. (2014). Index für Jugendarbeit zur Inklusion von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung. Stuttgart: Institut für angewandte Sozialwissenschaften (Ifas) an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Stuttgart.
- 6 Interkantonale Schule für Heilpädagogik HfH (2018). Leitfaden «Gender und Diversity in der Kommunikation». Online verfügbar unter:
https://www.hfh.ch/fileadmin/files/documents/Marketing_Kommunikation/HfH_Leitfaden_GenderUndDiversity_InDerKommunikation_nb.pdf.
- 7 Irmens, L., Linner, U. (2005). Die Repräsentation generisch maskuliner Personenbezeichnungen. Eine theoretische Integration bisheriger Befunde. In: Zeitschrift für Psychologie, 213 (3), S. 167–175.
- 8 Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln (2014). ÜberzeugENDER Sprache: Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache. Online verfügbar unter:
https://gedim.uni-koeln.de/sites/genderqm/user_upload/Leitfaden_geschlechtersensible_Sprache_5.Auflage_2017.pdf.
- 9 Universität Hamburg (2019). Empfehlungen zu geschlechtergerechter Sprache. Online verfügbar unter:
<https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/empfehlungen-zu-geschlechter-sprache-2019-05.pdf>.
- 10 SAJV & Milchjugend (2020). BreakFree! Leitfaden für Leitungspersonen. Online verfügbar unter:
https://www.sajv.ch/fileadmin/Media/sajv.ch/Leitungspersonen_GZD.pdf.
- 11 Gender und Diversity in der Kommunikation, 2018.
- 12 Eda.admin (Stand 24. August 2020). Übereinkommen der UNO über die Rechte von Menschen mit Behinderung. Online verfügbar unter:
<https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/ebgb/recht/international/uebereinkommen-der-uno-ueber-die-rechte-von-menschen-mit-behinde.html>.

- 13** Aumüller, J. (2009). Assimilation. Kontroversen um ein migrationspolitisches Konzept. Bielefeld: transcript Verlag.
- 14** Esser, H. (2004). Welche Alternativen zur «Assimilation» gibt es eigentlich? In: Bade, K., Bommes, M. (Hrsg.): Migration, Integration, Bildung. Grundfragen und Problembereiche. IMIS-Beiträge, Heft 23. Osnabrück: Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien, S. 41–59.
- 15** Sexuelle Identität und Orientierung – Verbreitung (ohne Datum). Online verfügbar unter:
https://www.feel-ok.ch/de_CH/jugendliche/themen/liebe_sexualitaet/themen/sex_orientierungen/schwule_und_lesben/verbreitung_und_fakten.cfm.
- 16** International Juvenile Justice Observatory (2018). Prävention der Radikalisierung Jugendlicher – ein Handbuch für Fachleute. Online verfügbar unter:
https://gewaltpraevention.lu.ch/-/media/Gewaltpraevention/Dokumente/Relaunch_2020/Prvention_Radikalisierung_Jugendlicher_pralt_manual_de.pdf?la=de-CH
- 17** ZHAW (2018). Verbreitung extremistischer Einstellungen und Verhaltensweisen unter Jugendlichen in der Schweiz. Online verfügbar unter:
<https://doi.org/10.21256/zhaw-4862>.
- 18** Was ist die Scharia (ohne Datum). Online verfügbar unter:
<http://www.demokratiezentrum.org/themen/genderperspektiven/scharia-recht/was-ist-die-scharia.html>.

WEITERFÜHRENDE QUELLEN:



Übungen und Methoden zu diesem Lehrmittel sind online verfügbar unter:
<https://www.sajv.ch/de/dienstleistungen/inklusion-und-vielfalt/>

vgl. auch QR Code

- Migesmedia, Medien der Migrationsbevölkerung:
<https://www.migesmedia.ch/de>.
- Moser, K., Landolt D. (2012). Kulturelle Vielfalt im Sportverein. Gemeinsam trainieren – zusammen leben. Bundesamt für Sport BASPO, Eidgenössische Hochschule für Sport Magglingen EHSM und Swiss Academy for Development (SAD) (Hrsg.). Magglingen: Baspo.
- okaj zürich (2017). Interkulturelle Öffnung in den Jugendverbänden: Schlussbericht. Online verfügbar unter:
<https://www.okaj.ch/projekte/interkulturelle-oeffnung-in-den-jugendverb%C3%A4nden>.
- SAJV & Milchjugend (2020). BreakFree! Leitfaden für queere Jugendliche. Online verfügbar unter:
https://www.sajv.ch/fileadmin/Media/sajv.ch/HowtoQueer_GZD.pdf.
- SAJV & Milchjugend (2020). BreakFree! Glossar. Online verfügbar unter:
https://www.sajv.ch/fileadmin/Media/sajv.ch/Glossar_GZD.pdf.

Redaktion: Liana Simovic, Damaris Gut,
Andreas Imbaumgarten und Vera Ziswiler

Lektorat: Sophia Bosshard et Pasquale
Pelli (D), Easytranslate, Isabelle Quinche,
Lauriane Laville et Carole Christe (F)

Übersetzung F: Alix Beil, Easytranslate

Illustrationen: Claudio Naf

Layout: INCENDIO AG

Druck: Vögeli AG

1. Auflage 2021