

**Kritische Thesen:**

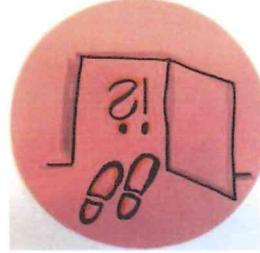
Mein Motto: Wer die Zukunft verändern will, muss die Gegenwart stören. Catherine Booth

Stören will ich mit kritischen Thesen, die ich im Sinne der Vielfalt in Sprichwörter aus aller Welt verpackt habe.

Sie resultieren aus meiner Erfahrung als Referentin für Inklusion und als Prozessbegleiterin von Kirchengemeinden und Einrichtungen in der Landeskirche Hannovers und aus der kritischen Beobachtung dessen, was bundesweit unter dem Label Inklusion zu finden ist. Mein zugrunde liegendes Inklusionsverständnis: **Inklusion bedeutet, dass wir ein System so gestalten, dass es allen in ihrer Unterschiedlichkeit gerecht wird.**

	<p><b>1. Eine Schwalbe macht noch keinen Sommer</b></p> <p>Inklusion wird durch einzelne Personen konkret und erlebbar. Inklusion entscheidet sich an ihrer Haltung, ihrer Vorgehensweise, ihrem Handeln, ihrer Kooperationsfähigkeit, ihrer Leidenschaft, Lernbereitschaft und Expertise.</p> <p>Aber Inklusion kann nicht einfach delegiert werden: z.B. an einen Seelsorger in der Wohngruppe, einen Mitarbeiter im Stadteylladen, einen Quartiersmanager im Sozialraum, eine Inklusionsbeauftragte in der Kirchengemeinde, dem Kirchenkreis, der Landeskirche oder womöglich an Ehrenamtliche. Inklusion geht alle an und betrifft alle.</p> <p>Ein Mitarbeiter für Inklusion macht noch nicht die ganze Organisation inklusiv.</p>
	<p><b>2. Versprochene Beeren füllen die Körbe nicht</b></p> <p>Ein Plan oder Positionspapier ersetzt noch lange keine Praxis und ein Aktionsplan ersetzt keine inklusiven Veränderungsprozesse. Was landläufig und in Kirche und Diakonie mit dem Titel Aktionsplan versehen wird, sorgt für Riesenbegriffsverwirrung bzw. macht den Begriff obsolet – vor allem, wenn es nur um Absichtserklärungen geht oder man Kirchengemeinden ins Stammbuch schreibt, was sie zu tun haben, ohne sich als Kirchenleitung oder als Person mit Leitungsverantwortung als Teil der Veränderungsprozesse zu begreifen.</p> <p>Wie Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe nur gelingt, wenn Zivilgesellschaft, Politik und Verwaltung gemeinsam einen Maßnahmenplan entwickeln und sich auch gemeinsam für die Umsetzung verantwortlich fühlen, so kann inklusive Organisationsentwicklung nicht ohne Leitungspersonen gelingen, die mit gutem Beispiel Inklusion vorleben und inklusiven Veränderungsprozessen Priorität einräumen und Raum geben. Außerdem verrät das Wort Organisationsentwicklung: die ganze Organisation muss an den inklusiven Veränderungsprozessen beteiligt sein.</p> <p><i>Ein Aktionsplan ist ein strategisch ausgerichtetes Handlungsprogramm des Staates oder eines anderen Verantwortungsträgers. Ein Aktionsplan ist das Ergebnis eines <b>transparenten und partizipativen</b> Arbeitsprozesses und ist öffentlich zugänglich.</i></p> <p>Es geht also um einen konkreten Maßnahmenplan, dessen Umsetzung fortlaufend überprüft wird. Die ausführliche Definition des Deutschen Instituts für Menschenrechte, das die Umsetzung von Inklusion in Deutschland evaluiert und dokumentiert, finden Sie hier:</p> <p><i>(Ein Aktionsplan enthält eine Beschreibung der Probleme, die durch den Plan behoben werden sollen, legt konkrete Ziele sowie Maßnahmen fest, mit denen diese Ziele erreicht werden können. Darüber hinaus regelt er die koordinierte Ausführung, Evaluation und Fortentwicklung dieser Maßnahmen.</i></p> <p><b>Systematik eines Aktionsplans:</b>  <b>Vision→Ziele→Maßnahmen→Zuständigkeiten→Zeiträumen→Bewertungsindikatoren)</b>  <a href="http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/positionen_nr_2_aktionsplaene_zur_umsetzung_der_un_behindertenrechtskonvention_01.pdf">www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/positionen_nr_2_aktionsplaene_zur_umsetzung_der_un_behindertenrechtskonvention_01.pdf</a></p>
	<p><b>3. Ein Baumstamm, der jahrelang im Wasser liegt, wird nie ein Krokodil</b></p> <p>Davon, dass diakonische Einrichtungen sich seit Jahrhunderten mit Menschen mit Behinderungen beschäftigen, sind sie noch lange keine Experten für Inklusion. Vielleicht sind sie Experten für Menschen mit Behinderungen.</p> <p>Auch viele Einrichtungen der Diakonie, viele Verlautbarungen von Kirche und Diakonie und manche Kirchengemeinden vermitteln den Eindruck, dass Kirche und Diakonie immer schon Experten für Inklusion waren. Was die Theorie und den Anspruch angeht – vielleicht. Gottes Liebe gilt allen Menschen und schließt keinen aus.</p> <p>In der Praxis bleiben wir leider oft weit hinter unseren Ansprüchen und Verlautbarungen zurück. Behindertenhilfe, Jugendhilfe, Eingliederungshilfe waren irgendwann mal innovativ. Aber sie sind nicht immer schon inklusiv. Um von einem Fürsorgedenken und –handeln und einer paternalistischen Sichtweise zu einer inklusiven ressourcenorientierten Sichtweise und zur Beteiligung auf Augenhöhe zu kommen, braucht es nicht eine minimale Kursänderung sondern einen Paradigmenwechsel – Bewusstseinsbildung nennt das die UN-BRK.</p> <p>Inklusion verlangt von jedem einen Lernprozess – aber vielleicht ist es für diakonisch vorgeprägte</p>

	<p>Menschen ein besonders anspruchsvoller. Es geht um den Paradigmenwechsel vom FÜR zum MIT – nicht nur in Bezug auf Menschen mit Behinderungen.</p>
	<p><b>4. Soll der Bär tanzen, so muss er jung in die Schule gehen</b>  Wie sollen Mitarbeitende in allen Bereichen fit für Vielfalt werden, wenn nicht durch PE-Maßnahmen? (Fortbildung, Reflexionsrunden, Supervision etc.) Wie soll der Paradigmenwechsel und komplettes Umdenken gelingen, wenn nicht durch wirklich passgenaue Angebote, die nicht nur aus einer PPT zu Sozialraumorientierung bestehen? Personalentwicklung ist kein Luxus, sondern zentraler Bestandteil von Organisationsentwicklung. Inklusionsorientiertes Handeln und Vorgehen ist ein Lernprozess. Und als ehemalige Fortbildungsreferentin habe ich noch einen Tipp: es lohnt sich, wenn Mitarbeitende auch Fortbildungsimpulse außerhalb der eigenen Einrichtung, Kirchengemeinde oder Abteilung bekommen.</p>
	<p><b>5. Im Schatten eines mächtigen Baumes gedeihen keine saftigen Früchte</b>  Manche großen diakonischen Einrichtungen verstehen unter Sozialraumorientierung: ich miete oder kaufe eine Immobilie in einem Wohnquartier und setze eine Wohngruppe z.B. von Menschen mit Behinderungen oder mein offenes Angebot oder meinen Stadtteilladen dort rein und dann ist das Ganze sozialraumorientiert und inklusiv. Wenn es dann nicht läuft, sind die Mitarbeitenden in dem Angebot verantwortlich oder noch besser: die Kirchengemeinde, zu der die Wohneinrichtung gehört. Die betreffende Kirchengemeinde wurde zwar überhaupt nicht informiert, aber sie wird schon mitbekommen, wenn gegenüber dem Gemeindehaus Menschen mit Behinderungen ein und ausgehen.  Echte Sozialraumanalyse hingegen lässt sich von folgenden Fragen leiten:  Wie kann ich Betroffene ermächtigen, ihre Bedürfnisse zu artikulieren?  Welche Bedingungen sind für ein entsprechendes Angebot unverzichtbar?  Wer ist bereits im entsprechenden Umfeld und Sozialraum tätig und für Inklusion engagiert?  Welche Angebote gibt es bereits, an die ich evtl. anknüpfen kann?  Was macht den Sozialraum zukunftsfähig, was brauchen die Menschen vor Ort und wie kann ich sie frühzeitig in die Veränderungsprozesse einbeziehen? Denn:</p>
	<p><b>6. Kein Mensch ist so reich, dass er nicht seinen Nachbarn braucht</b>  Wir sind auf die Vielfalt der Perspektiven und Expertisen angewiesen, damit ein Ganzes daraus werden kann. Inklusion ist nicht nur ein Lernprozess des einzelnen, sondern steht und fällt mit dem Lernen voneinander. Gebärdensprachliche Seelsorge, Blindenseelsorge, Anstaltsgemeinden und wie die „Sonder“-Angebote alle heißen, sind wichtig, aber ohne Kirchengemeinden und ohne die Partner im Sozialraum können sie niemals inklusiv sein.  Auch eine Kirchengemeinde ist auf gute Nachbarschaft angewiesen. Sie braucht die Expertise der Sonderseelsorge. Und wie inklusiv kann eine Wohngruppe von Menschen mit Behinderungen sein, wenn sie keinen Bezug zum Sozialraum und zur Nachbarschaft hat?  Da jede Kommune zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet ist und es viele spannende kommunale Inklusionsprozesse gibt, können Einrichtungen und Kirchengemeinden nur davon profitieren, wenn sie auch hier den Kontakt pflegen, sich in die Prozesse einbringen und voneinander lernen. Ich nenne als Beispiel mal gemeinsame Stadtteilspaziergänge unter dem Aspekt Barrierefreiheit. Gemeinsame Erarbeitung und Umsetzung von Aktionsplänen für Inklusion.  Auch verschiedene Disziplinen bilden eine Art Nachbarschaft. Komplexe gesellschaftliche Probleme können nicht von einer Disziplin allein oder einer Berufsgruppe gelöst werden. Auch in Kirche und Diakonie nicht.</p>
	<p><b>7. An der Leine fängt der Hund keinen Hasen</b>  Auf Augenhöhe ist für viele ein Fremdwort. Beteiligung bezieht sich nicht nur auf Menschen mit Behinderung. Empowerment und Selbstbestimmung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen sind wichtig, aber noch nicht das Ziel, sondern lediglich ein Schritt auf dem Weg. Wenn Menschen mit Behinderungen gleichberechtigter Teil der Gesellschaft werden sollen, dann muss ich die Akteure im Wohnumfeld berücksichtigen und vor allem frühzeitig beteiligen. Woran sollen Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit gleichberechtigt teilhaben, wenn nicht an der Gesellschaft in ihrer Vielfalt?  So wie ein Hund an der Leine keine großen Sprünge machen kann, so können im Top Down Verfahren nur bedingt kreative Lösungen entstehen. Beteiligung hat mit Machtverzicht zu tun. Wenn ich Mitarbeitende an Problemlösungen beteiligen will, muss ich ihnen dafür Freiräume schaffen</p>

	<p>und ihre Vorschläge ernst nehmen, auch wenn sie meine eigenen Pläne in Frage stellen. Auf Augenhöhe ist besonders anspruchsvoll bei sehr verschiedenen Playern und Organisationsformen – denken Sie an den großen Baum, in dessen Schatten wenig gedeiht. Damit Beteiligung hier gelingt, ist Moderation und Prozessbegleitung oft unverzichtbar, damit die unterschiedlichen Bedürfnisse und Sichtweisen gleichberechtigt Raum bekommen und Aushandlungsprozesse möglich werden.</p>
	<p><b>8. Mit nur einer Hand lässt sich kein Knoten knüpfen</b></p> <p>Vernetzung ist kein Luxus - und hat viel mit Beteiligung auf Augenhöhe zu tun – Top Down Vernetzung gibt es nicht – durch die eine gemeinsame riesige Lernaufgabe sitzen wir alle im selben Boot – wir sind aufeinander angewiesen – keiner weiß alles – Inklusion kann nur gemeinsam gelingen. Vernetzung braucht personelle und finanzielle Ressourcen, weil sie elementar für das Gelingen von Inklusion ist. Wenn ich also für die Umsetzung eines Aktionsplans eine halbe Stelle plane und Vernetzung für überflüssig halte, dann kann ich mir den ganzen Prozess auch sparen.</p>
	<p><b>9. Lege das Ruder erst dann nieder, wenn das Boot an Land ist</b></p> <p>Im Bild gesprochen legen viele das Ruder schon mitten auf dem See aus der Hand. Oder sie legen vom Ufer ab, ohne zu wissen, wohin sie wirklich wollen und sind bereits nach kurzer Zeit erschöpft. Es gibt viele inklusive Projekte, aber sind sie nachhaltig? Wenn wir dauerhafte Veränderungen wollen, sind Projekte nicht unbedingt der richtige Weg. Vor allem nicht, wenn sie nur kurze Laufzeiten haben, wenn es Einmann- oder –frauprojekte sind, wenn es keine Projektressourcen gibt oder man damit nur irgendwelche Fördermittel abgreifen will. Nichts gegen Projekte, wenn sie den Namen wirklich verdienen und der jeweiligen Sache dienen. Inklusion ist kein Projekt, sondern eine Generationenaufgabe. Wenn ich über einen großen See rudere, muss ich eine klare Vorstellung vom Ziel am anderen Ufer des Sees haben, um eine geeignete Strecke zu finden und auch tatsächlich anzukommen. Inklusion lebt von einer gemeinsamen Vision: In Entwicklungsprozessen und Projekten gibt es Momente der Ungewissheit. Vor allem in den Phasen, wo man noch keine Ergebnisse vorweisen kann. Gerade dann ist eine Vision, ein Bild davon, worauf wir zugehen, was wir erreichen wollen, besonders entscheidend. Eine Vision verändert den Prozess – sie sorgt für Nachhaltigkeit, denn wir planen nicht nur eine Einzelaktion, sondern richten unseren Blick weit voraus: wo wollen wir langfristig hin, was kommt langfristig auf unsere Gemeinde, auf unsere Einrichtung und auf unsere Gesellschaft zu? Diese Blickrichtung gibt Durchhaltevermögen auf Durststrecken und verbindet mit anderen. Wir müssen begreifen, dass wir alle in einem Boot sitzen und das andere Ufer, sprich, die Zukunft, nur erreichen, wenn wir gemeinsam rudern. Bei Inklusion geht es um nicht weniger als um Zukunftsfähigkeit.</p> <p>Trotzdem verwechsle ich die Vision von Inklusion nicht mit der Wirklichkeit. Aber die Leitidee treibt mich an und ist Korrektiv, damit ich das Ruder nicht vorzeitig aus der Hand lege.</p>
	<p><b>10. Der größte Schritt ist der aus der Tür</b></p> <p>Wenn ich meinen sicheren Bezugsrahmen verlasse, gelten plötzlich andere Regeln – hier kann ich nicht allein bestimmen, wo es lang geht. Und ich kann mich nicht mehr mit meinem eigenen Maßstab für Inklusion messen. Ich werde z.B. an der UN-BRK gemessen. An meiner Glaubwürdigkeit, ob Wort und Tat zusammen passen. Und ich muss mich mit dem Sozialraum und mit der Gesellschaft auseinandersetzen wie er bzw. sie ist. Ich kann mich aktuellen Entwicklungen wie Digitalisierung, demografischer Wandel, Fachkräftemangel und wie sie alle heißen nicht verschließen. Ich muss mich auf andere Sichtweisen und auf Aushandlungsprozesse einlassen. Ich kann den Zeitplan nicht mehr alleine bestimmen. Aber ich entdecke auch die Ideen und Lösungen, die gemeinsam aus der Unterschiedlichkeit geboren werden.</p> <p>Leider enden viele Aktionspläne und Vorhaben von Einrichtungen an der Tür der Einrichtung oder im Wohnquartier, in dem sich die Einrichtung befindet. Mit Inklusion und Gemeinwesendiakonie hat das herzlich wenig zu tun.</p> <p>Inklusion ist gesellschaftliche Aufgabe und als Kirchengemeinde oder Einrichtung bin ich (nur) ein Teil des Gemeinwesens und dieser Gesellschaft und damit Teil eines wesentlich größeren Veränderungsprozesses, der direkt vor meiner Tür beginnt...</p>