

Ist die Jugendwerkstatt offen für
Impulse von außen und holt
sie diese aktiv ein?

Kontext #7

Frisch machen

Finden regelmäßig Mitarbeiter-
gespräche statt?

Inklusion in Jugendwerkstätten
– Inspiration für die Arbeit gegen Ausgrenzung

Werden Förderpläne gemeinsam
erstellt?

Werden Hindernisse für die
Anwesenheit ermittelt und
reduziert?



LANDESARBEITSGEMEINSCHAFT
JUGENDSOZIALARBEIT
Nordrhein-Westfalen

Ministerium für Familie, Kinder,
Jugend, Kultur und Sport
des Landes Nordrhein-Westfalen



Start/ Eine Werkstatt für alle? 1

Eins/ Leitfaden: Aufmachen Richtung Inklusion / Drei Jugendwerkstätten der Jugendhilfe Köln e. V. erproben den Inklusions-Index 3
a) Klärung: Inklusion bedeutet ... niemanden ausschließen 3
b) Einstieg: Vom hohen Anspruch in die praktische Umsetzung 6
c) Platzdeckchen, Spinnen und Galerien: Kreative Wege Richtung inklusive Praxis 8

Mitte/ Inklusionsindex_Jugendwerkstatt 12

Zwei/ Auffrischung / Wie die Beschäftigung mit Inklusion hilft, die Arbeit zu verfeinern / Drei Beispiele für die Arbeit mit dem Inklusionsindex_Jugendwerkstatt 14

Drei/ Mentor und Begleiter / Fragen an Raimund Patt, der den Prozess in den drei Jugendwerkstätten in Köln moderiert hat 17

Vier/ Ein neues Verständnis von Inklusion und elf Empfehlungen für den Start 19

Fünf/ Inklusion in der Jugendsozialarbeit. Eine Positionierung 22

Literaturhinweise / Kontakt / Impressum 24

Werden Rückmeldungen zur Verbesserung der Angebote und Leistungen herangezogen und umgesetzt?

Fühlen sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Leitidee Inklusion verpflichtet bzw. verantwortlich?

Jugendwerkstatt in der inklusiven Bildungslandschaft
Jugendwerkstatt ist anders als Schule. Wir haben einen Erziehungsauftrag, die persönliche und berufliche Entwicklung der Jugendlichen voranzubringen. Wir sind und wir bleiben Jugendhilfe. Wir erreichen die Jugendlichen, die aus Schule ausgestiegen sind. Unser Ziel ist, dass alle eine Anschlussperspektive haben.

Sind die Informationen über die Jugendwerkstatt zugänglich und verständlich (Flyer)?

Sind Reaktionen auf Störverhalten wesentlich von Erziehung / Rehabilitation geleitet anstelle von Strafe?

Start/ Eine Werkstatt für alle?

Eine Schule für alle – so heißt ein Dokumentarfilm über eine Grundschule in Münster aus dem Jahr 2011. Er zeigt am Beispiel von vier Kindern, wie es gehen kann, Kinder mit und ohne sonderpädagogischen Förderbedarf gemeinsam zu unterrichten. Kinder, die „behindert“ sind oder „einfach nur“ benachteiligt – wie Anita aus dem Kosovo, die sich um ihre kleinen Geschwister kümmern muss und deren Familie von der Abschiebung bedroht ist. Der Film zeigt – so würde man es heute nennen – eine inklusive Schule. Und er zeigt, dass es dabei eben nicht „nur“ um „behinderte“ Kinder geht, sondern um *eine* Schule für *alle*.

Eine *Werkstatt für alle*? Geht es darum, wenn sich Jugendwerkstätten aufmachen, Inklusion zu verstehen, sich den Anforderungen stellen und den eigenen Arbeitsalltag einer Art Inklusions-Test unterziehen?

In jedem Fall ist die Beschäftigung mit dem Thema Inklusion und seinen Folgen für die Arbeit in Jugendwerkstätten auch eine Art *Werkstatt* – eine Werkstatt für die Mitarbeiter/innen in Jugendwerkstätten, erfahren in praktischer Integrationsarbeit, die von sich selber mit Fug und Recht sagen können, dass sie Fachleute für Angebote für ausgeschlossene Jugendliche sind. Eine Werkstatt, die notwendig wird, weil es eben nicht nur um einen neuen Begriff geht – sondern um den Umbau von Institutionen und deren sozialrechtlichen Grundlagen.

Menschenrecht auf Teilhabe

Das Übereinkommen der Vereinten Nationen (VN) vom Dezember 2006 zum Schutz und zur Förderung der Rechte und der Würde von Menschen mit Behinderungen ist seit März 2009 auch in Deutschland bindendes Recht. Das VN-Übereinkommen schafft nicht neues Recht, sondern bekräftigt die generellen Menschenrechte insbesondere für Menschen mit Behinderung und im weiten Sinne für alle Menschen, die ausgegrenzt, unbeachtet und diskriminiert werden. Das VN-Übereinkommen verpflichtet somit alle Menschen und alle staatlichen Einrichtungen zur Beachtung und aktiven Umsetzung von Grundrechten – vor allem:

- *Barrieren abzuschaffen* – in Städten, Gebäuden und bei Transportmitteln; im Internet und in der Sprache, durch behindertengerechte Räume, barrierefreie Internetseiten und die Etablierung von Gebärdensprache, Blindenschrift und Leichter Sprache.
- *selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen* – d. h. keine Eingriffe in persönliche Rechte und Menschenrechte, keine Entmündigungen oder Ausgrenzung von der Gemeinschaft; durch freie Wahl von Wohnort und -ort, Unterstützungsangebote und Assistenzen für ein selbstbestimmtes Leben.
- *gleiche Rechte für alle umzusetzen* – auf Bildung und Erziehung in einer Schule für Kinder mit und ohne Behinderungen; auf Arbeit in einem offenen, zugänglichen und inklusiven ersten Arbeitsmarkt.

So einfach – so anspruchsvoll in den Folgen, denn Teilhabe braucht eben auch Unterstützung, die heute für Menschen in unterschiedlichen Sozialgesetzen geordnet ist. Vielfalt statt Homogenität – das braucht eine Unterstützungshaltung und Systeme, die sich an den Menschen und ihren Stärken orientieren, unvoreingenommen sind und Vielfalt – trotz aller Herausforderungen – grundsätzlich wertschätzen.

Inklusion beschert der Jugendsozialarbeit – und damit auch Jugendwerkstätten – konzeptionell keine völlig neue Grundlage. Die Frage ist nur, wie gute Konzeptionen und bewährte Fachlichkeit im Umbau von Sozialgesetzen erhalten bleiben und weiterentwickelt werden sollen. Ein Bundesteilhabegesetz soll ab 2017 in Deutschland dafür sorgen, dass Inklusion umgesetzt wird. Die Debatten zwischen Politik und Verbänden Betroffener drehen sich seit ein paar Jahren um diesen Punkt: Wird Teilhabe wirklich gesichert oder steht der Umbau unter einem Kostenvorbehalt?

Werden – um beim Beispiel Jugendwerkstatt zu bleiben – Plätze in Behindertenwerkstätten begrenzt und Jugendwerkstätten zum Ausfallbürgen gemacht, mit dem man vor allem Kosten sparen kann?

Und es gibt eine weitere Dimension von Kritik, die darauf hinweist, dass Jugendsozialarbeit im Bewusstsein ihrer Grenzen immer auch politisch handeln sollte – indem sie auf Exklusionsfakten und Gründe aufmerksam macht und politisches Handeln für die Betroffenen einfordert: Noch immer reicht ein Hauptschulabschluss nicht einmal um eine Ausbildungsstelle in Hotel oder Friseurbetrieb zu bekommen; noch immer hängen die Chancen von Kindern stark vom sozialen Status ihrer Familie ab; noch immer bekommen junge Flüchtlinge je nach Asyl-Status zu spät oder gar nicht Zugang zu Bildung.

Jugendwerkstätten sollten also vorbereitet sein und sich in einer verändernden Bildungslandschaft positionieren. Drei Jugendwerkstätten der Jugendhilfe Köln sind im Rahmen des landesweiten G5-Inklusionsprojektes *Under Construction* für ihren Arbeitsbereich Jugendwerkstatt diese Aufgabe angegangen. An ihrem Beispiel zeigt diese Broschüre, was das konkret – auch für Nachahmer – bedeuten:

1. informiert sein über die Anforderungen und Debatten zur Inklusion
2. ein gemeinsames Verständnis von Inklusion sowie inklusiver Jugendwerkstatt entwickeln
3. einen eigenen Katalog zur inklusiven Analyse und Planung erarbeiten und erproben
4. Jugendwerkstätten in ihrem Auftrag, ihren Kulturen / Werten, Programmen und Praktiken in der sich verändernden Bildungslandschaft positionieren

Im Projekt *Under Construction* hatten die drei Jugendwerkstätten zusätzlich den Auftrag, den Gesamtprozess in Form einer Handreichung zu dokumentieren. Hier ist sie: Diese Broschüre kann als Leitfaden genutzt werden, der den Prozess der Jugendhilfe Köln nachzeichnet und zur Nachahmung empfiehlt.

Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermutigt oder aufgefordert, Kompetenzen professionsübergreifend zu nutzen bzw. helfen sie einander?

„Für die Jugendsozialarbeit sollte Inklusion jedoch mehr als ein reines Reflektionsinstrument für das eigene Handeln und die eigene Haltung, mehr als nur ein Leitbild für die eigene Arbeit bedeuten. Denn die Leitbildszenarien gehen davon aus, man könne durch Projektion einer utopischen Größe mit magnetischer Anziehungskraft konkret politische Verhältnisse ändern. Der umgekehrte Effekt ist zu befürchten: Vieles, was an realer Politik entwickelt und übrigens auch an realen Exklusionen produziert wird, droht verschleiert zu werden, indem man sich auf vermeintliche Inklusionsanstrengungen beruft, deren Einlösung aber leider noch nicht vollzogen ist.“¹

¹
Vgl. Uwe Becker, Behindert oder fördert Inklusion? Eine Kritik an Irrwegen der Inklusionsdebatte. Zitiert in: Tim Rietzke „Inklusion und Jugendsozialarbeit: der doppelte Blick auf Vielfalt und Teilhabe“, in: Beiträge zur Jugendsozialarbeit, Nr. 3, 12/2013, Hrsg.: Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit.

Under Construction / G5-Inklusionsprojekt

Fünf landesweite Organisationen der Jugendarbeit und der Jugendsozialarbeit zeigen seit 2013 in Praxisprojekten an 15 Standorten in Nordrhein-Westfalen verschiedene Ansätze, unter welchen Bedingungen inklusive Arbeit gelingen kann. Sie verdeutlichen aber auch, wo (noch) Stolpersteine liegen. Die Motivation: Inklusion im Spiegel der Praxis und in ihrer Vielfalt für die Kinder-, Jugend- und Jugendsozialarbeit beispielhaft zu entwerfen.

Die Broschüre kann per Mail beim Landesjugendring NRW bestellt werden: info@ljr-nrw.de. Die Dokumentation des G5-Inklusionsprojektes steht auch online zur Verfügung: <http://agot-nrw.de/?q=content/dokumentation-des-g5-inklusionsprojektes-under-construction>

Werden wichtige Arbeitsabläufe und Vorgehensweisen dokumentiert, sind sie gut zugänglich und verständlich?

Eins/

Leitfaden: Aufmachen Richtung Inklusion – Drei Jugendwerkstätten der Jugendhilfe Köln e.V. erproben den Inklusions-Index

Was andere zu Inklusion sagen und schreiben, ist bekannt, doch wie schätzen Jugendwerkstätten selbst die Aufgabe ein, die beispielsweise für Schule und Unterricht rechtlich und politisch feststeht? Das Lernprojekt beginnt mit der hilfreichen Klärung zum Begriff Inklusion. Hintergrundwissen zum rechtlichen Rahmen (hier in Kurzform zur Orientierung wiedergegeben) bringt zusätzlich Dynamik ins Team. Ein neues eigenes Teamverständnis von Inklusion im Rahmen von Jugendhilfe und Jugendwerkstatt entwickelt sich – und das Arbeiten mit den Fragen des Inklusionsindex kann beginnen. Wie? Auch das erfahren Sie auf den folgenden Seiten...

a) Klärung: Inklusion bedeutet ... niemanden ausschließen

„Inklusion“ heißt, Menschen willkommen zu heißen. Unsere Gesellschaft wird reicher durch die Vielfalt aller Menschen, die in ihr leben. Niemand wird ausgeschlossen, alle gehören dazu: zur Gesellschaft, Kommune, zu jeder kleinen oder großen Gruppe und Gemeinschaft. Und Inklusion ist selbstverständlich auch Grundsatz und Auftrag von Jugendhilfe. Inklusion geht alle an und fordert auch uns, die wir im Übergang Schule und Beruf arbeiten, auf, die eigene Institution, das Handeln und die Routinen zu hinterfragen. Werden wir dem gerecht, was das Wort Inklusion bedeutet: nämlich alle einbeziehen?

Inklusion ist ein Auftrag, nachzudenken und zu beobachten, wo und warum Menschen ausgeschlossen werden. Wie müssen wir handeln und was können wir tun, damit Inklusion möglich wird? Dieser rechtliche Auftrag ist zunächst ein gesellschaftlicher Lern- und Erfahrungsprozess, in dem persönliche Grundhaltungen selbstkritisch beleuchtet und Grundeinstellungen reflektiert werden müssen.

Die gemeinsamen Werte geben dabei die Richtung vor: Teilhabe aller Mitglieder einer Gesellschaft oder Gemeinschaft, Vielfalt statt Homogenität, sich an Stärken orientieren, unvoreingenommen sein. Im Alltag, in der Praxis von Pädagogik und Jugendhilfe müssen sich diese Werte praktisch wiederfinden. Ob die Bedingungen dafür schon gegeben sind

oder wo gehandelt werden muss, setzt den kühlen Blick auf die eigene Praxis voraus und kreatives Geschick beim Erarbeiten des Notwendigen: barrierefreie Begegnungen ermöglichen – nach und nach auch in Jugendwerkstätten; Unterstützungssysteme organisieren oder kennen lernen. Partner/innen oder Coaches werden ebenso benötigt, wie geeignete Räume, Alternativen und Nischen, wo immer sie nötig und möglich sind.

Der rechtliche Rahmen:

Inklusion ist Menschen-Recht und Jugendhilfe-Auftrag

A.

Das Übereinkommen der Vereinten Nationen (VN) (Dezember 2006) zum Schutz und zur Förderung der Rechte und der Würde von Menschen mit Behinderungen ist seit März 2009 auch in Deutschland bindendes Recht. Das VN-Übereinkommen verpflichtet zugleich zur Beachtung und Umsetzung der Grundrechte. Sie sind ebenso wie die Menschenrechte allgemein gültig und unteilbar:

Artikel 3 der VN-Konvention – Allgemeine Grundsätze

- die Achtung der dem Menschen innewohnenden Würde, seiner individuellen Autonomie, einschließlich der Freiheit, eigene Entscheidungen zu treffen, sowie seiner Unabhängigkeit;
- die Nichtdiskriminierung;
- die volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft;
- die Achtung vor der Unterschiedlichkeit von Menschen mit Behinderungen und die Akzeptanz dieser Menschen als Teil der menschlichen Vielfalt und der Menschheit;
- die Chancengleichheit;
- die Zugänglichkeit;
- die Gleichberechtigung von Mann und Frau;
- die Achtung vor den sich entwickelnden Fähigkeiten von Kindern mit Behinderungen und die Achtung ihres Rechts auf Wahrung ihrer Identität.

B.

Menschenrechte und Grundfreiheiten sind allgemein gültig und unteilbar

Artikel 3 (3) Grundgesetz: Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Artikel 25 Grundgesetz: Die allgemeinen Regeln des Völkerrechtes sind Bestandteil des Bundesrechtes. Sie gehen den Gesetzen vor und erzeugen Rechte und Pflichten unmittelbar für die Bewohner des Bundesgebietes.

C.

Jugendhilfe und Inklusion / Zur inklusiven Ausrichtung der Jugendhilfe im SGB VIII

„Aus Sicht der Landesregierung bedeutet der Anspruch an ein inklusives Bildungssystem grundsätzlich mehr als eine Antwort auf die Frage, wie künftig das Recht auf Bildung für Schülerinnen und Schüler mit einem sonderpädagogischen Förderbedarf in allgemeinen Schulen – sowohl in allgemeinbildenden Schulen als auch in Berufskollegs – umgesetzt werden kann. Ein weiter Inklusionsbegriff umfasst zahlreiche Facetten der Verschiedenheit, die eine Bildungspartizipation behindern oder fördern können.“
Aktionsplan der Landesregierung – NRW inklusiv / Juli 2012

Sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die sprachliche Förderung der Teilnehmenden verantwortlich?

Haben alle Vertrauen in die Lernfähigkeit und den Lernwillen aller?

§ 1 Recht auf Erziehung, Elternverantwortung, Jugendhilfe

(1) Jeder junge Mensch hat ein Recht auf Förderung seiner Entwicklung und auf Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit.

§ 13 Jugendsozialarbeit

- Jungen Menschen, die zum Ausgleich sozialer Benachteiligungen oder zur Überwindung individueller Beeinträchtigungen in erhöhtem Maße auf Unterstützung angewiesen sind, sollen im Rahmen der Jugendhilfe sozialpädagogische Hilfen angeboten werden, die ihre schulische und berufliche Ausbildung, Eingliederung in die Arbeitswelt und ihre soziale Integration fördern.
- Soweit die Ausbildung dieser jungen Menschen nicht durch Maßnahmen und Programme anderer Träger und Organisationen sichergestellt wird, können geeignete sozialpädagogisch begleitete Ausbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen angeboten werden, die den Fähigkeiten und dem Entwicklungsstand dieser jungen Menschen Rechnung tragen.

Was bedeutet das für die Jugendwerkstatt? Unsere Rolle im Themenfeld Inklusion wird klarer:

Wir sind und wir bleiben Jugendhilfe! Jugendsozialarbeit ist am Jugendlichen ausgerichtet: an seinen Möglichkeiten, seiner Lebenssituation und den für ihn erreichbaren und passenden Zielen. Jugendsozialarbeit stärkt die Persönlichkeit, das Selbstbild und die individuellen Kompetenzen der Jugendlichen. Sie vermittelt zwischen der Persönlichkeit des Jugendlichen und dem Anspruch des Arbeitsmarktes, der Schule. Jugendsozialarbeit ist vom Grundsatz her inklusiv, denn sie orientiert sich an der Individualität der Jugendlichen und setzt auf die Aktivierung von Ressourcen. Jugendwerkstätten grenzen nicht aus, sondern nehmen Ausgegrenzte auf.

Wir setzen auf:

- eine wertschätzende Grundhaltung der Mitarbeitenden,
- Förderung der Persönlichkeitsentwicklung und individuelles Lernen,
- Vertrauen und Verlässlichkeit,
- Vermittlung von gelebten Werten und alltagspraktischen Kompetenzen,
- Förderung des eigenverantwortlichen Handelns,
- kleine Gruppen, die bewusst nach pädagogischen Kriterien und multikulturell zusammengesetzt werden,
- hohe Attraktivität des Angebotes Jugendwerkstatt für die Jugendlichen,
- Netzwerke zum Auffangen der Jugendlichen, zur Mit- und Weiterbetreuung,
- individuelle Begleitung von der Schule in die Arbeitswelt,
- gute Kontakte zur Arbeitswelt,
- Bindungsarbeit und individuelle Planung, bei der individuelle Zielperspektiven in einem transparenten Ablauf und in einem überschaubaren Zeitraum miteinander entwickelt und vereinbart werden,
- Vielfalt und Besonderheit der Programme und Themen (Drogenberatung, Coolnesstraining, Gesundheitsberatung u. a.),
- die Möglichkeit der externen Abschlüsse,
- Kooperationen mit der ARGE, Beratungsstellen, Berufsberatung, Ausbildungsbörse u. a.,
- Vernetzung im Stadtteil, z. B. mit der Polizei im Rahmen der Intensivtäterprogramme.

„Jugendwerkstätten haben einen großen Stellenwert in der Inklusion, da wir alle auffangen, die aus den Schulsystemen rausfallen. Wir haben die Möglichkeit, im kleinen Rahmen zu arbeiten, sodass jeder die Aufmerksamkeit bekommt, die er braucht. Das ist eine Chance für Menschen, die durch das System durchgefallen sind. Wir sind das letzte Auffangnetz.“ (Friseurmeisterin und Werkleiterin)

„Jugendwerkstätten haben eine ganz zentrale Aufgabe im Übergang von Schule zu Beruf, weil wir an dem Menschen selber ansetzen. Wir haben einen erzieherischen Auftrag. Das heißt, wir schauen: Wo steht der Jugendliche, was hat er für Ressourcen, was hat er für Stärken? Das ist ein ganz wichtiger Auftrag im Bereich Inklusion. Beziehungsarbeit ist bei uns ein ganz zentraler Punkt.“ (Leiter Jugendwerkstätten)

„Die Rolle der Jugendwerkstätten im Rahmen von Inklusion ist, Jugendliche aufzufangen, erzieherische Maßnahmen einzuleiten und Basisqualifikationen wie Pünktlichkeit etc. zu vermitteln.“ (Werkanleiter und Kfz-Meister)

„Wenn wir Inklusion weiter fassen, muss das ja auch heißen, wir als Jugendwerkstätten sind inkludiert. Wir haben aber durch den Wegfall der Stützlehrerstellen den Eindruck, dass wir ausgeschlossen sind. Oder dass wir nicht als sinnvoller, produktiver Teil in der Pyramide wahrgenommen werden. Wir arbeiten nicht nur rein arbeitsmarktorientiert, sondern auch an der Persönlichkeitsentwicklung. Diejenigen, die nicht in den anderen Teilbereichen des Systems bestehen können, fallen ja raus. Dafür sollen wir Auffangbecken sein. Stärkere Vernetzung wäre dafür wünschenswert. Denn wir vermitteln die Jugendlichen auch weiter und entwickeln Anschlussperspektiven. Wir sind legitimer Teil des Systems.“ (Lehrer und Sozialarbeiter)

b) Einstieg: Vom hohen Anspruch in die praktische Umsetzung

Inklusion ist ein Ziel, der Index für Inklusion eine Methode, um im Rahmen einer Team- / Organisationsentwicklung dieses Ziel zu erreichen bzw. sich ihm anzunähern. Über den Index für Inklusion werden methodisch Fragestellungen aufgegriffen, sich mit dem Ziel Inklusion auseinanderzusetzen und gangbare Wege für sich als Institution zu entwickeln.

Sich der Herausforderung Inklusion anzunehmen, bedeutet, sich selbst, mit anderen sowie dem jeweiligen Arbeitsbereich Fragen zu stellen, die folgende Anforderungen in allen Facetten aufzählen: an inklusive Werteorientierung, inklusive Strukturen und Praktiken. Fragen regen zum Nachdenken an über eigene Haltungen. Sie ermöglichen das Gespräch, den Dialog mit anderen. Mit den Fragen, dem persönlichen Nachdenken im Dialog mit anderen gelingt ein Tauchgang in den eigenen, gemeinsamen Arbeitsalltag. Eine Reflexion des Auftrags, der Leitideen, der Programme sowie des konkreten Alltagshandelns werden über Fragen provoziert.

Werden Weiter- und Fortbildungsbedürfnisse aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahrgenommen, ausgewertet und berücksichtigt?

Die Jugendwerkstätten Köln ließen sich im Projekt zunächst übungshalber auf die Nagelprobe „Willkommenskultur“ ein. Die Indexfrage („Arbeiten wir in der Jugendwerkstatt so, dass sich alle willkommen fühlen?“) schien unkompliziert und leicht zu beantworten – und doch war das Ergebnis überraschend. Siehe Seite 14.

Auf Seite 14 erfahren Sie, mit welchen drei Beispielfragen im Projekt gearbeitet wurde und wie durch die Bearbeitung die inklusive Praxis in Jugendwerkstätten gestärkt wurde.

2

Bei mehr als einer Frage entscheidet das Team vorab, welche der folgenden Varianten es für die Bearbeitung wählen möchte:

- Jede einzelne Bearbeitungsfrage nacheinander in den Etappen (Ich mit mir / Ich mit dir / Wir) bearbeiten.
- Oder: Zunächst alle Bearbeitungsfragen in den Etappen (Ich mit mir / Ich mit dir) bearbeiten und anschließend in den gemeinsamen Austausch (Wir) treten.

Dabei geht es vordringlich nicht um das Aufdecken von inklusiven Defiziten. Der Auftrag der Fragen liegt vielmehr:

- im Aufspüren von guten Erfahrungen, von Potenzialen und Ressourcen,
- in einem zunehmend gemeinsamen Verständnis von Inklusion,
- im Entdecken von alltagswirksamen Veränderungsmöglichkeiten.

Arbeiten mit dem Inklusionsindex Jugendwerkstatt (Mitte, Seite 12 + 13)

Der Fragenkatalog aus 48 Einzelfragen ist keine Checkliste, die der Reihe nach abzuarbeiten ist. Die Fragen sind vielmehr ein Buffet, aus dem sich das Team bedienen kann. Die Auswahl sowie die Anzahl der zu bearbeitenden Fragen ist offen, abhängig von einer aktuellen Situation, einem Vorhaben oder einem Evaluationsauftrag. Selbst mit einer beliebigen Zufallsauswahl kann der individuelle und gemeinsame Reflexions- und Planungsprozess starten. Der Fragenkatalog bleibt offen: Fragen können verändert und angepasst werden. Es können auch neue Fragen entstehen.

Beginnen Sie mit einer Frage, die

- zufällig ausgewählt wird,
- zu einem aktuellen Entwicklungsvorhaben passt
- oder ein bisher unbedachtes Thema, einen schwierigen Bereich öffnet.

Der Dreischritt: die methodische Grundlage

Die Frage wird in drei Etappen bearbeitet:²

1. Ich mit mir = Ich denke über diese Frage für mich nach. / Einzelphase
2. Ich mit dir = Ich tausche mich mit einem Teammitglied über meine und seine / ihre Gedanken, Überlegungen aus. / Dialogphase
3. Wir = Im Team werden nun die einzelnen Dialogergebnisse zusammengetragen, diskutiert und geklärt mit dem Ziel der Verständigung auf das Gemeinsame. / Gruppenphase

„Die Index-Fragen helfen. Man merkt, man muss nicht alles machen, sondern kann sich auf bestimmte Dinge konzentrieren.“ (Werkanleiter und Kfz-Meister)

„Durch den Index ist schnell klar geworden: Was interessiert uns, was sind unsere Knackpunkte.“ (Pädagogin)

„Die Fragen helfen dabei, in den Prozess rein zu kommen. Der Fragenkatalog ist ja nichts Absolutes. Er soll etwas Lebendiges sein, das sich immer weiter entwickelt.“ (Leiter Jugendwerkstätten)

„Durch Fragestellungen im Index sieht man, in welche Richtung Inklusion geht. Wir dachten früher immer nur an die Teilnehmer, aber es geht ja auch um das Team und um Themen wie zum Beispiel Mitarbeiter-Führung.“ (Friseurmeisterin und Werkleiterin)

„Über Fragen kommt das Thema Inklusion näher an den Arbeitsalltag heran. Und wenn man sich einmal mit solchen Fragen beschäftigt hat, fallen einem schnell noch weitere ein.“ (Lehrer und Sozialarbeiter)

c) Platzdeckchen, Spinnen und Galerien: Kreative Wege Richtung inklusive Praxis

Kreativität und Technik? Ja! Das Arbeiten mit den Index-Fragen wird zielführender, alle im Team werden direkt beteiligt, wenn kreative Methoden des Brainstormings oder Brainwritings genutzt werden. Drei Beispiele dafür sind die im Folgenden beschriebenen Kreativitätstechniken. In den Jugendwerkstätten Köln gehören sie nach gründlicher Erprobung im Projekt mittlerweile zum Handwerkszeug bei der laufenden Bearbeitung von Indexfragen. Neben dem inhaltlichen Nutzen bieten Kreativitätstechniken auch diesen wichtigen organisatorischen Effekt: Qualitätsentwicklung gelingt besser, wenn sie in die tägliche Arbeit integriert werden kann und nicht nur an zusätzlichen Sonderterminen stattfindet.

Die Platzdeckchen-Methode: Kooperatives Arbeiten in drei Phasen

Diese Methode des „Kooperativen Lernens“³ fordert jeden Einzelnen im Team und ermöglicht zugleich, in einem strukturierten Ablauf zu einem Gruppenergebnis zu kommen, welches dann Basis für die weitere inhaltliche Diskussion wird.

Ablauf:

Für die Platzdeckchen-Methode werden Dreier- oder Vierergruppen gebildet. Jede Gruppe erhält einen großen Bogen aus Papier und teilt diesen so auf, dass jedes Mitglied der Gruppe ein eigenes Feld vor sich hat. Ein Feld in der Mitte bleibt für die Gruppenergebnisse frei.

Zu Beginn ist jede/r aufgefordert zu der gewählten Indexfrage eigene Gedanken, Fragen oder Vorschläge zu entwickeln und im eigenen Feld („Platzdeckchen“) zu notieren. Dafür gibt es eine enge Zeitvorgabe von ca. 10 Minuten.

In der anschließenden Gruppenphase tauschen die Gruppenmitglieder ihre Notizen miteinander aus. Das Blatt wird dazu im Uhrzeigersinn gedreht. Die Beiträge werden reihum vorgelesen, kommentiert oder ergänzt. Dafür ist ein Zeitraum von ca. 20 Minuten vorgegeben. In dieser Phase verständigen sich die Gruppenmitglieder auf zwei bis drei Antworten und Aussagen, die als Konsens gelten können, und notieren diese als Gruppenergebnisse in der Mitte des Blattes.

In der dritten Phase („Plenum“) stellen die Kleingruppen ihre Ergebnisse im Gesamtteam vor und steigen miteinander in die weitere Diskussion ein.

Einsatzmöglichkeiten:

- Die wöchentliche Teamsitzung mit einer Frage und einer Blitz-Bearbeitung (15 bis 20 Minuten) beginnen.
- Eine Frage des Monats / der Woche auf einer Wandzeitung öffentlich aushängen und zur spontanen Bearbeitung „im Vorbeigehen“ einladen. Die Ergebnisse werden in einer folgenden Teamrunde analysiert.
- Einen Teamtag für die Arbeit mit den Fragen durchführen.

Wird Vielfalt als Bereicherung /
Entwicklungsmotor oder als
Problem angesehen?

3

Vgl. Green, Norm / Green, Kathy: Kooperatives Lernen im Klassenraum und im Kollegium. Das Trainingsbuch, Kallmeyer, Seelze-Velber 2005.

Das ist wichtig:

Stets hervorheben, was vorhanden ist, was bereits gelingt! So wird der defizitäre Blick allein auf das Fehlende vermieden.

Werden Möglichkeiten des
Lernens der Teilnehmenden
als auch die allgemeine
Leistungsanforderung
berücksichtigt?

Die Spinne: Macht Arbeitsaufträge immer sichtbar

Diese Methode eignet sich gut für die weitere Bearbeitung von Themen, die vielfältige und grundlegend für das pädagogische Selbstverständnis sind. Hier zum Beispiel: Die Zufriedenheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Ablauf:

In einem gemeinsamen Brainstorming werden im Team der Werkstatt die Kriterien für „Zufriedenheit“ vorab festgelegt, entlang der Frage, woran sich – in diesem Beispiel – Zufriedenheit messen lässt. Mögliche Kriterien dazu sind beispielsweise „75% der TN sind anwesend“ oder: „75% füllen die Rückmeldebögen aus“.

Das Thema „Zufriedenheit“ wird in der Mitte des Wandplakates („im Zentrum des Spinnennetzes“) gut sichtbar notiert. Wie die Webfäden der Spinne werden jetzt durch die Gesamtgruppe die eigenen Kriterien nach und nach angelegt und bewertet: Wie viele Teilnehmer/innen füllen die Rückmeldebögen wirklich aus? Wie viele sind anwesend? Die Visualisierung zeigt auf einen Blick, wo Handlungsbedarf besteht, wenn etwa die eigenen Kriterien und Vorgaben noch nicht erfüllt sind. Der Vorteil liegt in der Visualisierung der Aufträge: Die Spinne ist immer präsent. Wichtige Einzelaspekte gehen nicht verloren.

Variante:

Wenn zwei oder mehr Fragen bearbeitet werden, werden Themengruppen gebildet, die für sich ihre Frage entsprechend der oben beschriebenen Verfahren bearbeiten. Die Gruppenergebnisse werden im Plenum vorgestellt, diskutiert und daraus abzuleitende Vorhaben werden in einer Zielvereinbarung sowie in einer Handlungs- oder Maßnahmenplanung vereinbart.

Galerie: Die Methode, die alle Talente im Team bündelt

Wenn mehrere Indexfragen gleichzeitig bearbeitet werden und alle Teammitglieder zu allen Fragestellungen beteiligt sein sollen, bietet sich die Methode der Galerie an.

Ablauf:

Das Team wählt drei oder vier Fragen aus dem Inklusionsindex_Jugendwerkstatt aus. Jede gewählte Frage wird zur Überschrift auf je einem Flipchartbogen. Die Bögen werden in unterschiedlichen Räumen platziert.

Der Bearbeitungsauftrag je Frage umfasst drei Bereiche:

- Was bedeutet diese Frage, was ist konkret damit gemeint?
- Wie sieht es dazu in meinem, in unserem Alltag aus; welche guten Erfahrungen habe ich, haben wir? Welche Potenziale sind vorhanden? Was gelingt schon gut, ist überall, in einem kleinen Teilbereich oder manchmal erkennbar?
- Was sollen und können wir verändern, damit wir die Qualitäten in dieser Frage zunehmend in unserem Alltag wirksam realisieren?

Durch Abzählen der Teammitglieder wird jetzt die entsprechende Anzahl von Gruppen gebildet. Gruppe 1 startet mit Frage 1, Gruppe 2 mit Frage 2, Gruppe 3 mit Frage 3 usw. Jede Gruppe dokumentiert ihre Ergebnisse nachvollziehbar und in lesbarer Schrift auf den Flipchartbogen.

Nach einer vorher vereinbarten Zeit wechseln alle Gruppen die Station, Gruppe 1 wechselt zur Frage 2, Gruppe 2 zu Frage 3 usw. Die vorgefundenen Ergebnisse an den Fragestationen (Flipcharts) werden nun von der Folgegruppe gelesen, kommentiert oder ergänzt – und die Ergänzungen wieder in nachvollziehbarer und lesbarer Form dokumentiert.

Die weiteren Stationswechsel erfolgen in einer vereinbarten Zeittaktung, bis jede Gruppe alle Fragen bearbeitet hat. Nun kehrt jede Gruppe zu ihrer Ausgangsfrage zurück und bearbeitet die gesammelten Ergebnisse für eine Präsentation im Plenum.

Weiter mit dem Prioritätencheck:

Durch die Galeriemethode werden viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer aktiviert und am Ende steht eine Vielzahl möglicher Vorhaben. Die Gruppe muss jetzt klären, ob alles gleichzeitig geleistet werden kann oder welche Erkenntnisse bei der Umsetzung Priorität haben sollen.

Beim Prioritätencheck helfen die folgenden Leitfragen:

- 1) Risiken schließen: Gelingt es mit diesem Vorhaben, ein bestehendes Risiko zu schließen, eine Qualitätslücke, die den Alltag, Auftrag sowie das Image von Jugendwerkstatt beschädigt?⁴
- 2) Qualität gewinnen: Gewinnt die Arbeit mit diesem Entwicklungsvorhaben spürbar an Qualität? Wir erzielen wertvolle Wirkungen. Das ist eine „Herzensangelegenheit“!
- 3) Das schaffen wir leicht: Sind diese Vorhaben mit wenig Aufwand zu schaffen? Können wir das, verfügen wir über die erforderlichen Ressourcen?
- 4) Das gesamte oder eine „Insel“: Soll das Vorhaben schon alle Bereiche betreffen oder startet das Team zunächst ein Inselprojekt in einer Werkstatt, in einem Bereich und prüft dann nach einer Evaluation die Übertragbarkeit?

„Alle sind motiviert und konzentriert: Das machen wir jetzt, das interessiert uns, weil es uns angeht! Und es ist auch unsere Chance. Das ist ein Werkzeug. Je mehr ich daran mitarbeiten kann desto besser.“ (Lehrer und Sozialarbeiter)

„Das Ziel des Prozesses ist: Die Qualität der Arbeit soll sich verbessern.“ (Leiter Jugendwerkstätten)

„Das Team ist viel mehr zusammengerückt, es gibt einen intensiven Austausch zwischen den Werkstätten. Man lernt andere Blickwinkel kennen. Die Zusammenarbeit mit den Kollegen hat sich verändert. Unsere Teamsitzungen dauern seitdem länger, weil wir viel mehr miteinander sprechen und offener reden. Absprachen sind jetzt viel besser und klarer. Außerdem wird man sich jetzt über Punkte bewusst, über die man vorher nicht nachgedacht hat.“ (Friseurmeisterin und Werkleiterin)

„Mein Eindruck ist, dass es gut angenommen wird, sich reflexiv mit dem Thema zu beschäftigen. Ich muss keinen antreiben. Es entsteht eine Diskussionskultur. Das ist eine Veränderung. Und es entsteht eine größere

⁴ Beim Prioritätencheck empfiehlt sich wieder das methodisch vertraute Vorgehen, um im Dreischritt zu einer strukturierten Antwort auf die Fragen 1–4 zu kommen: Ich mit mir / Ich mit dir / Wir.

⁵ In der Arbeitsgruppe aus den Teams aller drei Jugendwerkstätten, die für den Inklusionsindex_Jugendwerkstatt Fragen auswählte und zusammenstellte, arbeiteten mit:
Johannes Becker (Leitung der Jugendwerkstätten), Wolf Huelsmann (Lehrer und Pädagoge), Vanessa Weber (Friseurmeisterin), Volker Lehmgrübner (Werkpädagoge und Zweiradmechanikermeister), Hennig Dressel (Diplom-Sozialarbeiter), Barbara Gilbert (Werkanleiterin / Schreinermeisterin), Walter Glatter (Werkanleiter / Kfz-Meister / Werkpädagoge), Judith Dubiski (Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Fachhochschule Köln)

⁶ In Großbritannien entstand erstmalig im Jahre 2000 auf Initiative von Tony Booth und Mel Ainscow in Teamarbeit mit Lehrer/innen, Eltern, Schulvorständen, Forscher/innen und einer Behindertenorganisation der *Index für Inklusion*, der von Ines Boban und Andreas Hinz (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg) 2002 übersetzt, für deutschsprachige Verhältnisse überarbeitet und herausgegeben wurde.
Die Idee, den Index für Schulen auf die Arbeit im Gemeinwesen anzuwenden, kommt wieder aus England: Die britische Gemeinde Suffolk hat auf Basis des *Index for Inclusion* für Schulen ein eigenes Handbuch für den kommunalen Bereich entwickelt. Diese Initiative war Vorbild für die Initiative der Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft in Bonn. Der *Kommunale Index für Inklusion* entstand. Für die Erarbeitung des eigenen Inklusionsindex_Jugendwerkstatt haben wir uns am Kapitel *Inklusive Entwicklung unserer Organisation* im Kommunalen Index für Inklusion (IvO) orientiert.

Transparenz. Es gibt jetzt eine Akzeptanz, sich ein Feedback bei Kollegen über die eigene Arbeit zu holen und Ideen zu besprechen, wie man an Sachen herangehen kann. Wie machen die Kollegen das eigentlich? Der Prozess soll uns ja bewusst machen, wie unser Arbeitsalltag aussieht und wie er von uns aktiv gestaltet werden kann.“ (Lehrer und Sozialarbeiter)

Gibt es eine strukturierte, planvolle Einführung für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Helfen die Einrichtung der Räumlichkeiten, die Materialien und andere Ressourcen beim eigenständigen Lernen?

Werden alle ermutigt, Verantwortung für ihre persönliche Entwicklung zu übernehmen?

Mitte/ Inklusionsindex_Jugendwerkstatt⁵

Mit dem „Inklusion vor Ort“ und dem „Index für Inklusion“ stehen zwei gut entwickelte Arbeitsinstrumente zur Verfügung, die Kommunen, Institutionen oder Schulen bei der Umsetzung von Inklusion unterstützen. Der „Index für Inklusion“ ist eine Fragen- und Indikatoren-Sammlung für Schulen (Index Schule). Das Praxishandbuch „Inklusion vor Ort“ (IvO) ist eine offene Sammlung von 46 Indikatoren und ca. 500 Fragen und bietet Gleiches für die Arbeit im Gemeinwesen.⁶ Im Rahmen des Inklusionsprojektes der Jugendhilfe Köln wurden Indexfragen von einer Arbeitsgruppe aus dem Index Schule und dem IvO ausgewählt, dem Arbeitsbereich Jugendwerkstatt angepasst und den jeweiligen Handlungs- und Entwicklungsbereichen zugeordnet:

- Team
- Prinzipien und Ziele
- Haltung und Verhalten
- Programm – Curriculum – Angebote
- Leitung
- Lern- und Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz
- Kontakte und Kooperationen
- Prozess der Entwicklung / Veränderung

Team		Programm, Curriculum, Angebote	Leitung	Lern- und Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz	Prozess der Entwicklung/ Veränderung
Kennen und akzeptieren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenseitig ihre Stärken und Schwächen?	Wird jedem zugetraut, dass er einen wichtigen Beitrag zu Unterricht und Werkstattalltag leisten kann?	Werden Förderpläne gemeinsam erstellt?	Werden alle Führungskräfte in Personalführung weitergebildet und gecoacht?	Haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gültige und klar verständliche Stellenbeschreibungen und Arbeitsvereinbarungen/-verträge?	Gibt es Leitlinien, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Orientierung zur Verbesserung des eigenen Angebots geben?
Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermutigt oder aufgefordert, Kompetenzen professionsübergreifend zu nutzen bzw. helfen sie einander?	Haben alle Vertrauen in die Lernfähigkeit und den Lernwillen aller? Werden alle ermutigt, Verantwortung für ihre persönliche Entwicklung zu übernehmen?	Gibt es ein Bewertungskonzept, welches sowohl die individuellen Möglichkeiten des Lernens der Teilnehmenden als auch die allgemeine Leistungsanforderung berücksichtigt?	Verfügen die Führungskräfte über Ermessensspielräume, vorhandene Ressourcen sinnvoll und flexibel einzusetzen?	Helfen die Einrichtung der Räumlichkeiten, die Materialien und andere Ressourcen beim eigenständigen Lernen?	Werden neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermutigt, mit ihrer noch vorhandenen Außensicht, Rückmeldung zur Organisation und zu ihrem eigenen Arbeitsbereich zu geben, und werden diese auch genutzt?
Sind die Fortbildungsangebote passgenau und angemessen?	Gibt es eine gemeinsame Haltung zu Mobbing und Gewalt sowie einen regelmäßigen Austausch darüber?	Werden alle Teilnehmenden ausreichend zum Lernen motiviert?	Berücksichtigen Entscheidungsträger, dass die Zufriedenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zunehmen kann, wenn sie in die Organisationsentwicklung einbezogen werden?	Werden wichtige Arbeitsabläufe und Vorgehensweisen dokumentiert, sind sie gut zugänglich und verständlich? Werden Ansprechpersonen für Rückfragen benannt?	Werden Rückmeldungen zur Verbesserung der Angebote und Leistungen herangezogen und umgesetzt?
Sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die sprachliche Förderung der Teilnehmenden verantwortlich?		Sind Werkstatt- und Unterrichtsinhalte aufeinander abgestimmt?	Finden regelmäßig Mitarbeitergespräche statt?		Werden Rückmeldungen zur Verbesserung der Angebote und Leistungen herangezogen und umgesetzt?
Werden alle Formen der Unterstützung koordiniert?	Haltung und Verhalten	Werden alle Lerninhalte der Jugendwerkstatt auf die Vielfalt der Teilnehmenden hin geplant und gestaltet?	Werden Weiter- und Fortbildungsbedürfnisse aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahrgenommen, ausgewertet und berücksichtigt?	Kontakte und Kooperationen	Können Verbesserungsvorschläge und Probleme unkompliziert mit Vorgesetzten besprochen werden?
Prinzipien und Ziele	Werden an jeden hohe Erwartungen gestellt?	Wird mit den Teilnehmenden besprochen, wie Arbeitsergebnisse/-atmosphäre verbessert werden können?	Gibt es eine strukturierte, planvolle Einführung für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?	Sind die Informationen über die Jugendwerkstatt zugänglich und verständlich (Flyer)?	Ist die Jugendwerkstatt offen für Impulse von außen und holt sie diese aktiv ein?
Fördert die Organisation das selbstständige Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?	Werden eine offene Kommunikation und eine wertschätzende Sprache praktiziert?	Werden Hindernisse für die Anwesenheit ermittelt und reduziert?		Macht die Öffentlichkeitsarbeit der Jugendwerkstatt deutlich, dass prinzipiell auf die Vielfalt und auf die Hintergründe der Teilnehmenden eingegangen wird?	
Fühlen sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Leitidee Inklusion verpflichtet bzw. verantwortlich?	Versuchen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Hindernisse für das Lernen und die Teilhabe in allen Bereichen der Jugendwerkstatt zu beseitigen?	Werden Formen von Diskriminierung (z. B. Mobbing, Aggression, Gewalt) durch konkrete Maßnahmen minimiert und deren Wirksamkeit überprüft?		Berücksichtigen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Gesamtsituation der Personen, die Leistungen in Anspruch nehmen und weisen sie auf nützliche Angebote hin?	
Wird der Austausch von Informationen (in den Teams und Abteilungen) und extern gefördert?	Sind Reaktionen auf Störverhalten wesentlich von Erziehung/ Rehabilitation geleitet anstelle von Strafe?			Werden den Personen, denen nicht geholfen werden kann, Alternativen aufgezeigt?	
Gibt es Grenzen für die Aufnahme in die Jugendwerkstatt?	Können Teilnehmende darauf vertrauen, dass mit ihren Schwierigkeiten in konstruktiver Weise umgegangen wird?			Können alle Besucherinnen und Besucher den ersten Kontakt mit der Jugendwerkstatt als freundlich und offen erleben?	
Wird Vielfalt als Bereicherung/ Entwicklungsmotor oder als Problem angesehen?	Bitten Teilnehmende sich gegenseitig um Unterstützung und bieten einander Hilfe an, wenn sie gebraucht wird?				
	Werden alltägliche Aufgaben gerecht verteilt (Kaffee kochen, Spülen etc.)?				

Zwei/

Auffrischung: Wie die Beschäftigung mit Inklusion hilft, die Arbeit zu verfeinern – drei Beispiele für die Arbeit mit dem Inklusionsindex_Jugendwerkstatt

Darauf kann man stolz sein als Jugendwerkstatt: „Jugendwerkstätten grenzen nicht aus, sondern nehmen Ausgegrenzte auf!“ Aber stimmt das? Und was folgt daraus?

Sich mit Inklusion zu beschäftigen, mit der Vielfalt an Fragen und Zugangswegen, ermöglicht produktive Nagelproben: Ansprüche und Ziele – wie werden sie eingelöst im Alltag? Renovierungsbedarf – gibt es wo? Und wie gewinnt man Inspiration, es besser zu machen?

Drei Beispiele aus dem – noch lange nicht abgeschlossenen – Inklusions-Projekt der Jugendwerkstätten Köln zeigen, wie die Methode ermutigt, die Arbeit mit „Ausgegrenzten“ gerade auch an „heiklen“ Stellen zu verfeinern:

1. Arbeiten Jugendwerkstätten so, dass „die Ausgegrenzten“ sich willkommen fühlen? – Nagelprobe „Willkommenskultur“
2. Arbeiten sie so, dass klar wird: Willkommen und Offenheit ja – aber wie definieren sie Grenzen? Welchen Jugendlichen können sie nicht weiterhelfen? – Nagelprobe „Grenzen der Aufnahme“
3. Arbeiten sie so, dass die Jugendlichen erkennen können, wie ihre Potenziale und Erfolge gewürdigt, gesehen, bewertet werden? – Nagelprobe „Bewertungskonzept“

Gibt es Grenzen für die Aufnahme in die Jugendwerkstatt?

Nagelprobe Willkommenskultur

„Da dachten wir erst: Alles in Ordnung, wir sind doch immer nett und freundlich. Aber wenn man sich dann den Raum anschaut, in dem Jugendliche mit ihren Eltern warten, das ist nicht wirklich eine Willkommenskultur.“ (Leiter Jugendwerkstätten)

Die Selbstwahrnehmung mag stimmen: Mitarbeiter/innen in Jugendwerkstätten sind freundlich, offen, bereit für den ersten Kontakt, das erste Gespräch, das einen guten Start in eine oft langfristige Arbeitsbeziehung mit „ausgegrenzten“ Jugendlichen begründen soll. Aber dann: Sich selbst mit fremden Augen sehen, heißt, alles anschauen, was zu einer überzeugenden Willkommenskultur gehört – vor allem den allerersten Moment, wo es noch keine Begegnung, noch kein Erstgespräch gibt, sondern die Neuen einfach nur ankommen und warten. Denn das Ziel muss ein, dass es ihnen leicht fällt, sich nach den ersten Minuten der Ankunft auch auf das Gespräch danach einzulassen.

Die Konsequenz: Der bislang unterschätzte – und ziemlich in die Jahre gekommene – Warteraum wird einer fälligen Renovierung unterzogen und im Alltag mehr darauf geachtet, dass er nicht abgenutzt, sondern frisch wirkt. So wie zuhause, wenn man Gäste empfängt, die man schätzt.

Versuchen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Hindernisse für das Lernen und die Teilhabe in allen Bereichen der Jugendwerkstatt zu beseitigen?

Es ist eben nicht banal: Sauberes Geschirr und frisch gestrichene Wände sind eben auch deutlicher Ausdruck einer Haltung gegenüber den „ausgegrenzten“ Jugendlichen, die Wertschätzung vermitteln will – und die Jugendlichen überzeugen, dass es sich lohnt, sich darauf einzulassen, was kommt.

Nagelprobe Grenzen der Aufnahme

Darf man das? Nicht jede/n aufnehmen, wo man doch für alle Ausgegrenzten da sein will und soll? Und wenn ja – aus welchen Gründen, mit welcher Methode?

Im Rahmen einer Klausurtagung haben 15 Kollegen aus drei Jugendwerkstätten in Köln zusammengesessen und intensiv diskutiert. Heraus kam am Ende ein Interviewleitfaden für die Probezeit. Der war die praktische, systematische Antwort auf die fast bange Frage nach den Grenzen der Aufnahme, die am Anfang der Klausur im Raum stand – und die lautet: Abgrenzung ja, Ausgrenzung nein!

Bis es so weit war, musste sich die Gruppe intensiv mit der Frage befassen, ob Grenzen zu ziehen bei der Aufnahme erlaubt ist – vielleicht sogar notwendig für eine erfolgreiche Arbeit mit Jugendlichen, deren Leben von zahlreichen Ausgrenzungserfahrungen geprägt war. Und sie mussten die Perspektive verändern: Statt zu fragen, was nicht geht, nachhaken: Welche Bedingungen müssten sein, damit es geht? Was bringen die Jugendlichen mit? Was können die Mitarbeiter/innen leisten – und was aus welchen Gründen nicht? Ein Schritt in Richtung Inklusion – bei dem im Einzelfall eben dennoch herauskommen kann, dass es bestimmte Kriterien gibt, nach denen man entscheiden muss: Diesem Jugendlichen können wir nichts Adäquates bieten.

Der Interviewleitfaden gibt dafür systematisch geordnete Anregungen mit präzisen Fragen zum biografischen Hintergrund und persönlichen Werten, zur Motivation, zu Verhaltensauffälligkeiten und Süchten, zu Beeinträchtigungen und sprachlichem Nachholbedarf. Ernst wird die Frage nach der Aufnahmefähigkeit eines Jugendlichen in den Jugendwerkstätten, wie sie zurzeit arbeiten (können) vor allem bei starken Anzeichen und Belegen für: hohen Drogenkonsum, hohe Gewaltbereitschaft, keinerlei Deutschkenntnisse, geistige Behinderung, schwere körperliche Behinderung, extreme religiöse Überzeugungen, sehr große Verhaltensstörungen und sehr große psychische Störungen.

Der Leitfaden stärkt damit die individuellen Einschätzungen der Mitarbeiter/innen, macht sie transparenter und vergleichbarer.

Der Interviewleitfaden mit Fragen zum persönlichen Hintergrund, zum sozialen Umfeld, zu persönlichen Werten oder zur Motivation steht hier zur Verfügung:
www.jugendhilfe-koeln.de/wp-content/uploads/2016/06/Kennlerninterview.doc

Werden alle Teilnehmenden ausreichend zum Lernen motiviert?

Nagelprobe Bewertungskonzept

„Mein jetziges Verständnis von Inklusion? Dass Inklusion für jeden einzelnen Jugendlichen, der hier ist, damit beginnt, ihn vernünftig zu bewerten. Dass jeder Einzelne seine Schwächen aufgezeigt bekommt und wie er sie beheben kann, und die Stärken weiterentwickelt werden, damit sie noch stärker werden.“ (Werkanleiter und Kfz-Meister)

Mit Entschlossenheit und positivem Elan ging eine Arbeitsgruppe „Bewertungskriterien“ schließlich die Frage an, die schon länger garte: Gibt es ein Bewertungskonzept, das sowohl die individuellen Möglichkeiten des Lernens der Teilnehmer/innen als auch allgemeine Leistungsanforderungen berücksichtigt? Ein zentrales Thema, bei dem es um Würdigung und Gleichbehandlung geht. Denn warum sollten Jugendliche in einer

Jugendwerkstatt nicht das „bekommen“, was alle Jugendlichen in allen Bildungseinrichtungen erleben: dass ihre Leistung bewertet wird? Auch wenn sie gerade damit schlechte Erfahrungen gemacht haben.

Im Kreis der Kolleginnen und Kollegen zeigten sich unterschiedliche Bewertungskonzepte: Manche bewerteten eher den Entwicklungsprozess, manche den Zustand zum Zeitpunkt X. Umfragen unter den Jugendlichen zur Relevanz von Zwischenzeugnissen und bei Betrieben bestärkten den Handlungsbedarf. Gesucht wurden transparente, handhabbare und nachvollziehbare Bewertungsmethoden, die den Kolleg/innen in den Jugendwerkstätten helfen, objektiver zu bewerten und die Bewertungen den Jugendlichen besser erklären zu können – ohne sie zu entmutigen. Mit dem klassischen Notensystem verbinden Jugendliche in Jugendwerkstätten in aller Regel vor allem Frust. Also sollte sich das neue Bewertungskonzept erkennbar weiter an den Stärken der Jugendlichen orientieren, aber ebenso Leistungsanforderungen formulieren.

Erstes Ergebnis der Arbeitsgruppe war ein neues Konzept zur Bewertung der Praktikumsmappen nach dem dreiwöchigen Betriebspraktikum der Jugendlichen, zweites Ergebnis ein neues Konzept für Zwischenzeugnisse. Es ermöglicht, positive Entwicklungen zu beschreiben – mit Formulierungen wie: „schafft es zunehmend besser / arbeitet zunehmend eigenständiger / erkannte anstehende Arbeiten“, aber auch Softskills zu bewerten. So kann mit vier Kriterien (hervorragend / gut / mittelmäßig / gering) zum Beispiel das Arbeitsverhalten bewertet werden – wie Regelmäßigkeit, Pünktlichkeit, Sorgfalt, aber auch Teamverhalten, Konfliktfähigkeit u. a.

Aber vielleicht sind jene „Ergebnisse“ der Arbeit am Inklusionsindex noch viel wichtiger, die sich nicht sofort in neuen „Produkten“ ausdrücken lassen: zum Beispiel erkannt zu haben, dass es unterschiedliche Bilder gibt, die jede/n Einzelne/n bei Bewertungen leiten – und welche das sind. Die Beschäftigung mit Inklusion verändert zuerst vor allem das Team, die Organisation. Das Individuelle wird stärker hinterfragt und geprüft durch das Gemeinschaftliche – ein Abschied von der intuitiven Annahme, dass alle nach denselben Wahrnehmungen arbeiten und man genau weiß, wie jede/r „tickt“. Im besten Fall erhöht sich so die Aufmerksamkeit, werden Prozesse genauer betrachtet, kann sich eine andere Qualität entwickeln.

Macht die Öffentlichkeitsarbeit der Jugendwerkstatt deutlich, dass prinzipiell auf die Vielfalt und auf die Hintergründe der Teilnehmenden eingegangen wird?

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

Können Teilnehmende darauf vertrauen, dass mit ihren Schwierigkeiten in konstruktiver Weise umgegangen wird?

Das neue Konzept zur Bewertung von Praktikumsmappen steht unter diesem Link zur Verfügung: www.jugendhilfe-koeln.de/wp-content/uploads/2016/06/Kopie-von-PraktikumsmappeBewertung.xls

Das neue Bewertungskonzept für die Zwischenzeugnisse können Sie hier einsehen: www.jugendhilfe-koeln.de/wp-content/uploads/2016/06/Zwischenzeugnis-Gewerke.01.2016.docx

Raimund Patt

Raimund Patt war 26 Jahre in der Jugendhilfe tätig, bevor er sich als Moderator ganz dem Thema Inklusion zuwandte. Er war Lehrer und Schulleiter in einer Sonderschule für Erziehungshilfe und hatte die pädagogische Leitung einer großen Erziehungseinrichtung inne.

Drei/

Mentor und Begleiter – Fragen an Raimund Patt, der den Prozess in den drei Jugendwerkstätten in Köln moderiert hat

Welche Vorstellungen standen bei den Mitarbeiter/innen am Anfang – und wie ging es von da aus weiter?

Diese – besorgte – Frage stand zunächst im Raum: „Müssen wir jetzt auch jungen Menschen mit Behinderungen aufnehmen?“ Inklusion löst Vorstellungen von einem unbekanntem Arbeitsberg in den Köpfen und Phantasien aus, als müsse man jetzt ein neues, gewaltiges Gebirge besteigen, für das man gar nicht die passende Ausrüstung hat. Das kann man entdramatisieren – zunächst schlicht mit einer Klärung des Begriffs, der ein Grundrecht auf Teilhabe bedeutet und in der UN-Kommission eine Mehrheit fand. Und dann mit dem Hinweis, dass der Auftrag, Inklusion umzusetzen, keine – typisch deutsche – Perfektionserwartung bedeutet.

Ich konnte vermitteln, dass ein inklusives Bildungssystem immer konstatiert, dass nicht für alle Menschen in ihrer spezifischen Vielfalt und Lebenssituation das Allgemeine, das „Normale“ richtig und passend ist. Heißt für Jugendwerkstätten: Subsidiäre Bildungsorte gehören zu einer inklusiven Bildungslandschaft dazu.

Was folgte auf die „beruhigende“ Botschaft zu Beginn, dass Jugendwerkstatt als subsidiärer Bildungsort erlaubt ist?

Man nähert sich dann entspannter der Frage, welche Anforderungen daraus resultieren. Und kann zunächst gelassen feststellen: Die Vielfalt von Menschen, die hier zusammenkommt, ist schon eine inklusive Gemeinschaft. Sie entsteht nicht erst dann, wenn jetzt noch beispielsweise ein Jugendlicher mit Down-Syndrom dazukommt. Die Frage ist eher: Wie (offen) sind wir? Wie organisieren wir bestimmte Dinge, Abläufe? Und dann kann man auch die Frage bearbeiten, ob und wie man z. B. auf einen Jugendlichen mit Down-Syndrom vorbereitet wäre.

Es gibt einen Auftrag für eine Dienstleistung, und die Frage ist, ob diese Dienstleistung geeignet ist für die Vielfalt von Menschen – angefangen bei der Auftragsklärung über die Wertorientierung und dem Blick auf die Menschen, die uns anvertraut werden, bis hin zu Strukturen und Praktiken.

Worauf kommt es an, damit der Prozess der Auseinandersetzung mit den Herausforderungen durch Inklusion gelingt – zum Beispiel in Jugendwerkstätten?

Die Alltagsanforderungen sollten möglichst wenig beeinträchtigt werden. Und es braucht motivierte Kolleg/innen, die vorangehen. In den Jugendwerkstätten hat die Steuerungsgruppe, die sich gründete, schnell Feuer gefangen und die Gesamtgruppe angesteckt. Dann haben wir in arbeitsteilige Gruppen bestimmte Fragestellungen weiterverfolgt.

Welche Rolle spielen dabei der kommunale „Index für Inklusion“ bzw. der Inklusionsindex für Schulen?

Die erste Hürde ist die schiere Menge. Es geht um jeweils 600 Fragen, die in den Indices gelistet sind. Die Sorge, dass man das alles abarbeiten muss, ist nachvollziehbar.

Ich schlage deshalb für den Start eine einfache – und „erlaubte“ – Vorgehensweise vor: eine Frage herauspicken und sehen, ob sie passt. Denn eine Frage genügt für den Anfang. Jede Frage ermöglicht zu reflektieren, was man täglich tut. Es muss nicht der ganze Katalog durchgearbeitet werden.

Aus beiden Indices konnte im zweiten Schritt herausgesucht werden, welche Fragen Jugendwerkstatt betreffen. Leitend für die Auswahl der Fragen waren dabei zwei Kategorien: Was beschreibt die Normalität unseres Alltags? Und: Welche Frage ist interessant, weil sie etwas betrifft, mit dem wir uns noch nie beschäftigt haben – aber beschäftigen sollten?

Die Jugendwerkstätten waren so mutig, dass sie sich im weiteren Verlauf einer Fragestellung angenommen haben, um die sie seit Jahren kreisen...

Das war der Punkt „Leistungsbewertung“!?

Ja – sie haben den Schwung genutzt und sind ein lange lagerndes Thema mit neuem Impuls angegangen. Inhaltlich ist das Thema zentral, denn es geht um Würdigung, um Gleichbehandlung: Warum sollten Jugendliche in einer Jugendwerkstatt nicht das „bekommen“, was alle in allen Bildungseinrichtungen erleben: dass ihre Leistung bewertet wird?

Und wie geht es von hier aus weiter? Wie groß ist der Aufwand?

Die Arbeit mit den Index-Fragen ermöglicht zunächst, im Dialog zu klären, wo Jugendwerkstatt steht. Die Stärken des gewöhnlichen Alltags werden so zum Leuchten gebracht. Denn es sind die Stärken, auf die es ankommt. Die Erkenntnis, dass es eine kleine Insel von Potenzialen gibt, bringt Kraft und Energie für den Schub: Jetzt machen wir uns auf und schauen genau hin.

Der Aufwand hängt natürlich von der Wahl einer geeigneten Methode ab. Die Gruppe hat sich für die „Galeriemethode“ entschieden. Denn hier kommt jede/r zu Wort, kein Gedanke geht verloren. Nicht alles muss aber sofort und unter Zeitdruck beantwortet werden. Die drei Werkstätten haben es mit der Galeriemethode geschafft, sich untereinander auszutauschen.

Für die Gruppe kam es dann darauf an, mit dieser Methode eine Frage ihrer Wahl so zu bearbeiten, dass sie ein Ergebnis, eine Wirkung erreichen kann. In angemessenem Tempo, denn der gewöhnliche Alltag läuft weiter. Und es kommt darauf an, die neue Teammethodik „Arbeiten mit dem Inklusionsindex“ in Gremien und Settings zu bringen: Inklusion gehört ab jetzt in die gewohnten Routinen von Teams, Sitzungen, Gremien, Fortbildungen etc., sonst droht das Thema ins Leere zu laufen und an mangelnder Zeit und Energie zu scheitern.

Was erreicht man damit außerdem?

Wir richten in der pädagogischen Arbeit den Blick in der Regel ganz auf die Kinder, die Jugendlichen. Diese Methode ermöglicht den Blick auf mich und auf uns. Mitarbeiter/innen werden anders wahrgenommen und bringen sich (anders) ein, denn sie erfahren unmittelbar, dass sie wichtig sind für den Alltag und für die Weiterentwicklung. In multiprofessionellen Teams wie in der Jugendwerkstatt braucht es ein „Werkzeug“, das sie als Arbeitsgruppe befähigt, miteinander Lösungen zu kreieren.

siehe Kapitel **Zwei** / Auffrischung: Wie die Beschäftigung mit Inklusion hilft, die Arbeit zu verfeinern – drei Beispiele für die Arbeit mit dem Inklusionsindex_Jugendwerkstatt. Seite 14

Können alle Besucherinnen und Besucher den ersten Kontakt mit der Jugendwerkstatt als freundlich und offen erleben?

Info / Kontakt
Entwicklungsbüro Bildung:
www.schulhorizonte.de
schulhorizonte@t-online.de

Vier/

Ein neues Verständnis von Inklusion und elf Empfehlungen für den Start

Fördert die Organisation das selbstständige Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Seit dem ersten Workshop zum Thema „Jugendwerkstatt und Inklusion“ hat sich in drei beteiligten Jugendwerkstätten der Jugendhilfe Köln einiges bewegt. Ein neues Verständnis von Inklusion brachte anfangs vor allem Entlastung und nahm die Sorge vor zusätzlichen Aufgaben und weiteren Anforderungen. Während eine gemeinsame Vorstellung davon entstand, was Inklusion umfasst, wurde auch dies deutlich: Es gelingt bereits einiges in diesem Arbeitsfeld in Jugendwerkstätten, die täglich ihren Auftrag gegen Ausgrenzung und für den Ausgleich von Nachteilen umsetzen. Immer im Hintergrund steht der rechtliche Auftrag an alle gesellschaftlichen Kräfte zur Umsetzung von Inklusion. Das hilft beim Kurshalten und klärt die Rolle von Jugendwerkstatt in diesem Themenfeld. Schneller, als manche dachten, hat sich das anfangs enge und einseitige Verständnis von Inklusion verändert. Die Überzeugung, „im Prinzip doch schon inklusiv zu arbeiten“, wird bestätigt und zugleich selbstkritisch auf die Probe gestellt. Ergebnisse und Schlussfolgerungen werden zu Wegmarken, die in den kommenden Jahren die Richtung vorgeben: Jugendwerkstatt kann und soll offensiver werden, die Chancen des Themas und die eigenen Möglichkeiten darin entdecken und im Konzept festhalten, was gilt und gelten soll, wenn es um Inklusion und Jugendwerkstatt geht.

„Beim ersten Mal, dass das Wort Inklusion aufkam, ging's eigentlich mehr um behinderte Menschen.“ (Lehrer und Sozialarbeiter)

„Ich glaube, dass wir sehr inklusiv arbeiten. Für mich ist Inklusion nicht das Thema, an dem wir arbeiten müssen, für mich ist Qualität von Arbeit das Thema.“ (Sonderpädagogin)

„Inklusion im Umgang mit den Jugendlichen bedeutet: Man hat neun verschiedene Jugendliche mit unterschiedlichen Wissensständen und Kenntnissen und man muss auf jeden einzelnen jeden Tag anders reagieren und andere Angebote schaffen. Man kann nicht eine klare Linie verfolgen, sondern muss jeden Tag neu gucken: Was bringt der jeweilige Jugendliche heute mit? Inklusion ist ein Prozess, der immer weiter geht.“ (Friseurmeisterin und Werkleiterin)

Elf Empfehlungen für Jugendwerkstätten, die sich auf den Weg machen wollen:

1) Starten ohne Zeitdruck.

Das Thema Inklusion braucht Zeit und Raum, um Kraft zu entfalten. Es sollte nicht ad hoc oder im Rahmen des engen täglichen Zeitfensters angegangen werden. Denn es geht um langfristige konzeptionelle Änderungen, die angestoßen werden sollen. Die wöchentliche Teamsitzung ist dafür nicht der richtige Ort. Auch für die Dokumentation von Arbeitsergebnissen und den Transfer aus den Arbeitsgruppen ins Gesamtteam braucht es den Freiraum eines ganzen Tages, damit gute Vorhaben nicht am Ende im „Ja, wir müssten mal“ verloren gehen.

2) Auszeiten nutzen.

Ein Workshop zu Beginn ist hilfreich. Der Neuanfang startet mit dem Klären von Begriffen, mit Wissen zum rechtlichen Hintergrund und einer ersten Trainingsstrecke für das Kennenlernen der Fragen und der Dynamik, die sie auslösen. Jenseits des gut eingespielten Arbeitsalltags bieten Auszeiten Chancen bei der weiteren Nutzung der Methode. Sie ermöglichen es, reflexiver und grundsätzlicher an Kernfragen heranzugehen. Selten geht es bei der Indexarbeit um reine Sachfragen. Vielmehr wird immer zugleich das eigene Selbstverständnis hinterfragt:

Machen wir unsere Arbeit tatsächlich so, wie wir überzeugt sind, sie zu machen? Sind wir wirklich immer wertschätzend? Überschreiten wir nie Grenzen? Sich selbst definieren, Spannung aufbauen, reflektieren und zu Ergebnissen kommen – so schärft die Indexarbeit das eigene Profil.

3) Steuerungsgruppe bilden.

Jedes neue Projekt braucht eine Lokomotive, damit der Transfer des Themas in alle Berufsgruppen des Teams in Gang kommt und der Ideenaustausch zwischen unterschiedlichen Jugendwerkstätten in der Stadt oder Region auf Dauer gelingt. Eine Steuerungsgruppe mit Vertretern aus jeder Werkstatt und allen Berufsgruppen (Lehrer/innen, Sozialarbeiter/innen, Werkanleiter/innen) kann diese Funktion übernehmen. Damit konstruktive Ergebnisse auch bei kontroversen Themen zustande kommen, verständigt sich die Steuerungsgruppe intern auf eine Methode, die – wie eine Geschäftsordnung – konstruktive Zusammenarbeit möglich macht.

4) Auf wenige Fragen konzentrieren.

Das große Ziel Inklusion besteht aus vielen großen und kleinen Zwischenzielen. Der Inklusionsindex_Jugendwerkstatt zeigt mit 48 Einzelfragen auf einen Blick, dass es um ein Vorhaben geht, das auf Jahre angelegt ist. Für den Start empfiehlt es sich, wenige Fragen für das Erkunden der Methode und ihrer Möglichkeiten auszuwählen. Eine Einführung in die Arbeitsweise ist anzuraten – sei es im Selbststudium mit Hilfe dieses Leitfadens oder mit Anleitung durch externe Expertise.

5) Zeitstress methodisch aushebeln.

Entscheidend für das Gelingen der Arbeit mit dem Inklusionsindex_Jugendwerkstatt ist die geeignete Arbeitsmethode. Das Galeriesystem hat sich für die Zusammenarbeit von drei Jugendwerkstätten bewährt und macht es weiterhin möglich, die räumliche Entfernung innerhalb Kölns zu überbrücken. Gleich zwei wichtige Signale gehen von dieser Methode aus: Jede/r kommt zu Wort. Kein Gedanke geht verloren. Die Galerie der Ideen und Beiträge fungiert nicht als „schlechtes Gewissen“ für das Unerledigte, sondern bleibt als Themenspeicher sichtbar. So bleibt die Nähe zum Thema erhalten, ohne dass Zeitstress aufgebaut wird.

6) Gedankliche Spielräume ausloten.

Inklusion findet im Kopf statt. Querdenken ist hilfreich. Ist es z. B. undenkbar, dass Jugendwerkstatt auch für Gymnasiasten ein Angebot im Übergang Schule/Beruf darstellt? Hartnäckig bleiben bei jeder Frage in Richtung Inklusion. Nachhaken, gerade wenn klar zu sein scheint, dass etwas nicht geht, und dranbleiben: Welche Bedingungen müssten gegeben sein, damit es inklusiv möglich wird? Wie können die notwendigen Rahmenbedingungen oder Räume geschaffen werden? Müssen Haltungen verändert werden?

7) Ein eigenes Verständnis von Inklusion gewinnen.

Jede Jugendwerkstatt wird den Auftrag, Menschen individuell zu fördern, sodass Teilhabe möglich wird, auf eigene Weise mit Leben füllen. Eine ideale, inklusive Jugendwerkstatt könnte so aussehen: Es gibt unterschiedliche Fachgebiete, Förderschullehrer/innen, multiprofessionelle Teams bestehend aus Sozialpädagogen/innen, Lehrer/innen auch aus Förder-

Wird jedem zugetraut, dass er einen wichtigen Beitrag zu Unterricht und Werkstattalltag leisten kann?

Gibt es eine gemeinsame Haltung zu Mobbing und Gewalt sowie einen regelmäßigen Austausch darüber?

schulen und Handwerker/innen. Die Fixierung auf ein Handwerk wird aufgelöst. Es gibt einen noch höheren Lebensbezug, zum Beispiel einen Hauswirtschaftsbereich; es gibt Anbindung an eine Psychiatrie ohne lange Wartezeiten, einen festen Ansprechpartner beim Jugendamt, Kooperationspartner in Betrieben und eine hohe Qualität der Mitarbeiter/innen insgesamt. Wir haben den Auftrag, uns mit Menschen zu beschäftigen im Übergang von Schule zu Beruf. Diese Zielgruppe umfasst nicht alle Menschen und nicht alle Menschen müssen im Rahmen der Jugendwerkstatt bedient werden.

8) Motivation durch Praxisbezug aufbauen.

Was haben wir von der Beschäftigung mit dem Thema Inklusion? Immer dann, wenn diese Frage mitbeantwortet werden kann, bringt das neue Motivation in den Prozess. Das Thema, heruntergebrochen auf die Praxis und den Alltag, löst immer wieder Schlüsselerlebnisse aus. Das ist gut gegen pädagogische Routinen, die sich einschleichen können, wenn man viele Jahre mit ausgegrenzten Jugendlichen arbeitet. Der Inklusionsindex_Jugendwerkstatt fordert mit der Methode des Fragensstellens und der Bearbeitung von Fragen auf, Routinen kritisch zu reflektieren. Die Qualität liegt darin, dass die Ergebnisse schrittweise und unmittelbar in die Praxis hineinwirken.

9) Flexibel bleiben.

Das Arbeiten mit dem Inklusionsindex_Jugendwerkstatt soll Ergebnisse produzieren, ohne neuen Handlungsdruck aufzubauen oder gar starre Leitlinien zu formulieren. Im pädagogischen Alltag kommt es auch auf Gelassenheit an, denn es geht vor allem darum: einen Zugang zu den Jugendlichen zu finden und auf ihre Unterschiedlichkeit und Individualität einzugehen.

10) Qualität im Team aktiv weiterentwickeln.

Wesentliche Effekte der Indexarbeit spielen sich zunächst erst einmal im Team ab. Das mag überraschen und kommt oft unerwartet. Durch die Indexarbeit wird das Team unmittelbar aktiviert und gefordert. Auf diesen Schritt kommt es an, bevor es um die Umsetzung in der pädagogischen Praxis geht. Das ist vergleichbar mit Prozessen der Organisationsentwicklung, Leitbildarbeit oder Teamentwicklung.

11) Wie weiter?

Der Inklusionsindex_Jugendwerkstatt ist keine Bibel. Fragen können und sollen genutzt, verändert, neu formuliert werden. Die Methode der Indexarbeit bringt einen Prozess in Gang, mit dem jedes Team in einer Jugendwerkstatt anschließend noch einige Jahre zu tun haben wird. Die Arbeitsweise bietet eine Struktur, die es immer wieder neu ermöglicht, Themen aufzugreifen, die im Alltag beschäftigen oder aktuell werden. Sollte dennoch die inklusive Brille irgendwann verloren gehen oder sich das Team in Details verrennen, empfiehlt sich eine Auffrischung der Arbeitsabläufe zum Beispiel durch externe Moderation.

Info / Kontakt

Info / Kontakt für fachlich-inhaltliche Rückfragen zum beschriebenen Prozess in den drei Jugendwerkstätten Köln:
Jugendhilfe Köln e.V. / Almut Gross,
Geschäftsführerin / Christianstraße 82 /
50825 Köln / a.gross@jugendhilfe-koeln.de /
www.jugendhilfe-koeln.de

Fünf/

Inklusion in der Jugendsozialarbeit. Eine Positionierung

1) Macht Inklusion die Jugendsozialarbeit entbehrlich?

Ja. In einem vollständig inklusiven Bildungssystem ist ein paralleles System, das sich um die Exkludierten und Segregierten kümmert, notwendigerweise ein Paradoxon. Denn ein konsequent inklusives Bildungssystem darf zu keinem Ausschluss führen, der einer anschließenden „Bearbeitung“ in Angeboten und Maßnahmen der Jugendsozialarbeit bedarf. Umgekehrt bedeutet dies allerdings nicht, dass in einem inklusiven System sozialpädagogische Kompetenzen, Konzepte und Kenntnisse überflüssig sind. Ganz im Gegenteil: Diese sind in einem inklusiven System wichtiger Bestandteil und zwingend erforderlich, um Inklusion zu gewährleisten. Entsprechende Konzepte sind dann aber eben Bestandteil dieses inklusiven Systems und keine nachfolgenden Maßnahmen, die eingesetzt werden, wenn Jugendliche aus dem System gefallen sind.

2) Jugendsozialarbeit ist kein Auslaufmodell!

Unter den aktuell gegebenen Rahmenbedingungen ist ein konsequent gedachtes inklusives System eher eine gesellschaftliche Vision oder gar Utopie als eine kurzfristig umsetzbare Strategie. Der beschriebene gesellschaftliche Perspektivenwechsel ist so umfangreich, dass die Ausgangsfrage mittel- und auch langfristig mit einem deutlichen „Nein“ beantwortet werden muss. Auch zukünftig werden die besonderen Angebote der Jugendsozialarbeit benötigt, um benachteiligten und von sozialem Ausschluss betroffenen Jugendlichen eine Perspektive zu ermöglichen und ihre Ressourcen zu stärken. Solange das deutsche Schulsystem nach wie vor an der Vorstellung einer sogenannten „begabungsgerechten Schule“ festhält, die einzelne Schülerinnen und Schüler selektiert bzw. segregiert, werden junge Menschen an und in diesem System weiter scheitern.

Befunde zur Chancengleichheit im bundesdeutschen Bildungssystem zeigen, dass Bildungschancen in hohem Maße von ihrer sozialen Herkunft abhängen. So erlangen Kinder aus sozial benachteiligten Familien und Kinder mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich häufig nur ein niedriges schulisches Bildungsniveau und erhalten bei gleicher Leistung seltener eine Gymnasialempfehlung als Kinder aus Familien mit höherem sozialen Status. Die Zielgruppe der Jugendsozialarbeit scheint sich durch verschärfte soziale Ungleichheiten sogar eher zu vergrößern.

3) Inklusion bietet einen „kulturellen Rahmen“ für die Jugendsozialarbeit

Derzeit geht es weniger darum, wie Jugendsozialarbeit in einem konsequent gedachten inklusiven Bildungssystem aussehen kann, als vielmehr darum, wie der Grundgedanke inklusiver Pädagogik in der

Verfügen die Führungskräfte über Ermessensspielräume, vorhandene Ressourcen sinnvoll und flexibel einzusetzen?

4) Jugendsozialarbeit bleibt „Expertin“ in der Arbeit mit sozial Exkludierten

Jugendsozialarbeit dient der Stabilisierung und der bedarfsgerechten und individuellen Förderung junger Menschen in sehr schwierigen persönlichen Lebenslagen und vermittelt ihnen oft erstmals in ihrem Leben Erfolge und Handlungsoptionen. Im Rahmen der aktuellen Debatte um Inklusion kann Jugendsozialarbeit daher als Expertin in der Arbeit mit jungen Menschen, die von sozialer Exklusion betroffen sind, verstanden werden.

Versteht man den Begriff der Inklusion als Vision einer Gesellschaft, in der ihre Mitglieder in allen Bereichen selbstverständlich teilnehmen können und die Bedürfnisse aller Mitglieder ebenso selbstverständlich berücksichtigt werden, als Vision einer Gesellschaft, in der wertgeschätzt wird, dass alle Menschen unterschiedlich sind und dass jede Person mitgestalten und mitbestimmen darf, als Vision einer Gesellschaft, in der sich die Gesellschaft ihren Mitgliedern anpasst und nicht bestimmte Gruppen an die Gesellschaft angepasst werden sollen, wird der gesellschaftliche Perspektivenwechsel deutlich, der im Inklusionsbegriff mitschwingt.

Inklusive Pädagogik nimmt Vielfalt als Normalität und braucht dafür die Kompetenz und Innovationsbereitschaft der Jugendsozialarbeit und der Teams in Jugendwerkstätten. Für uns ist die inklusive Weiterentwicklung des Arbeitsfeldes Teil eines Doppelauftrags: Sie liegt nicht nur in der sozialpädagogischen Arbeit mit jedem einzelnen Jugendlichen. Als LAG Jugendsozialarbeit NRW stehen wir außerdem für politische Einmischung gegen Verhältnisse, die Exklusion bewirken.

Warum Jugendsozialarbeit für Inklusion gebraucht wird.

Der ungekürzte Text von Tim Rietzke „Inklusion und Jugendsozialarbeit: der doppelte Blick auf Vielfalt und Teilhabe“ ist abgedruckt in: Inklusion – Integration – Diversity / Beiträge zur Jugendsozialarbeit Nr. 3, 12 / 2013 Hg.: Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit. Als gekürzte Eigenveröffentlichung zum Download auf www.jugendsozialarbeit-nrw.de/lagjsa_joomla3/images/attachments/inklusion_lagjsanrw.pdf

Werden alle Formen der Unterstützung koordiniert?

Sind Werkstatt- und Unterrichtsinhalte aufeinander abgestimmt?

Anhang / Literaturhinweise

Landesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit NRW: *Inklusion und Jugendsozialarbeit*, Köln 2011. Pdf-download unter: www.jugendsozialarbeit-nrw.de/lagjsa_joomla3/images/attachments/inklusion_lagjsanrw.pdf

Oehme, A.: *Inklusion und Jugendsozialarbeit?* In: *dreizehn. Zeitschrift für Jugendsozialarbeit*, Heft 5 / 2011, Seiten 14–16

Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit (Hg.), *Beiträge zur Jugendsozialarbeit: Inklusion in Handlungsfeldern der Jugendsozialarbeit*, Berlin 2012

Inklusion – Integration – Diversity – Wie kann die Jugendsozialarbeit Vielfalt fördern und Diskriminierungen entgegenreten?, Berlin 2013

Index für Inklusion – Lernen und Teilhabe in Schulen der Vielfalt entwickeln – entwickelt von Tony Booth und Mel Ainscow, übersetzt, für deutschsprachige Verhältnisse bearbeitet und herausgegeben von Ines Boban und Andreas Hinz, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg Fachbereich Erziehungswissenschaften, <http://www.inklusionspaedagogik.de/content/blogcategory/19/58/lang,de/>

Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft, *Inklusion vor Ort – der Kommunale Index für Inklusion*, Eigenverlag Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V., Berlin 2011

Kersten Reich (Hg.), *Inklusion und Bildungsgerechtigkeit: Standards und Regeln zur Umsetzung einer inklusiven Schule*, Weinheim und Basel (Beltz) 2012

Hans Wocken, *Das Haus der inklusiven Schule*, Hamburg 2010

Links / Online-Portale

Institut für Menschenrechte: www.institut-fuer-menschenrechte.de

Informationsplattform Inklusion: www.scoop.it/t/inklusion

Online-Handbuch des Deutschen Instituts für Menschenrechte: www.inklusion-als-menschenrecht.de

Deutsche UNESCO-Kommission, *Inklusion: Leitlinien für die Bildungspolitik*, Bonn 2014, www.unesco.de/infothek/publikationen/publikationsverzeichnis/inklusion-leitlinien-fuer-die-bildungspolitik-2014

Inkoe: www.inkoe.de, als neuer Internetauftritt unter: www.inklunet.de

Bidok: <http://bidok.uibk.ac.at/index.html>

Bündnis: Eine Schule für alle: www.nrw-eineschule.de

Online-Magazin des AWO-Bezirksverbands: www.integrationsagentur-awo.de/21/bildungsmagazin

Infobrief des Behindertenbeauftragten der Stadt Köln: www.stadtkoeln.de/2/menschenmit-behinderung/beratung-hilfe/06222/#ziel_0_8

Qualifizierungsnetzwerk; Regionales Bildungsbüro (RBB), Stadt Köln: <http://www.bildung.koeln.de/schule/regionale-bildungslandschaft/inklusion/>

Newsletter der Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft: www.montag-stiftungen.de/jugend-und-gesellschaft/newsletter-jugendundgesellschaft.html

Nationaler Aktionsplan zur Inklusion des Ministeriums für Arbeit und Soziales (Bund): www.bmas.de

Aktionsplan NRW: www.mags.nrw.de/o8_PDF/003/120703_ak_pdf_tionsplan_nrw-inklusive.de

Schulrechtsänderungsgesetz NRW: www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMD16-4807.pdf

Wird der Austausch von Information intern (in den Teams und Abteilungen) und extern gefördert?

Mitglieder der LAG JSA NRW sind die Trägergruppen der Jugendsozialarbeit in Nordrhein-Westfalen:

Evangelische Trägergruppe
Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe
Kontakt: Tim Rietzke
Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe e.V.
Friesenring 32–34, 48147 Münster
www.diakonie-rwl.de

Freie Trägergruppe
Der Paritätische, Internationaler Bund, Deutsches Rotes Kreuz
Kontakt: Reiner Mathes
Der Paritätische Wohlfahrtsverband LV NRW
Landgrafenstraße 1, 53842 Troisdorf
www.paritaet-nrw.org

Katholische Trägergruppe
Landesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit Nordrhein-Westfalen e.V. (LAG KJS NRW)
Kontakt: Stefan Ewers
Landesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit Nordrhein-Westfalen e.V. (LAG KJS NRW)
Ebertplatz 1, 50668 Köln
<http://www.jugendsozialarbeit.info>

Regional/örtliche Trägergruppe
Landesarbeitsgemeinschaft örtlich/ regionaler Träger Nordrhein-Westfalen (LAG ÖRT NRW)
Kontakt: Andrea Schaffeld
Landesarbeitsgemeinschaft örtlich/ regionaler Träger Nordrhein-Westfalen (LAG ÖRT NRW)
c/o Berufsbildungszentrum Kleve e.V.
Briener Straße 22, 47533 Kleve

Sozialistische Trägergruppe
Arbeiterwohlfahrt
Kontakt: Philipp Euler
Arbeiterwohlfahrt –
Bezirk Westliches Westfalen
Kronenstraße 63–69,
44139 Dortmund
<http://www.awo-ww.de>

Kooperative Mitglieder
Landesarbeitsgemeinschaft Streetwork/Mobile Jugendarbeit NRW e.V.
Kontakt: Angela Wüsthof
Graf-Recke-Straße 209
40237 Düsseldorf
www.streetwork-nrw.de

Gemeinnützige Träger der Sozialpartner Nordrhein-Westfalen
Kontakt: Dr. Bernd Garstka
Berufsförderungswerk der Bauindustrie NRW e.V.
Uhlandstraße 56
40237 Düsseldorf

Werden an jeden hohe Erwartungen gestellt?

Werden eine offene Kommunikation und eine wertschätzende Sprache praktiziert?

Sind die Fortbildungsangebote passgenau und angemessen?

Werden alle Führungskräfte in Personalführung weitergebildet und gecoacht?

Werden alltägliche Aufgaben gerecht verteilt (Kaffee kochen, Spülen etc.)?

Frisch machen

Inklusion in Jugendwerkstätten –
Inspiration für die Arbeit gegen
Ausgrenzung

Herausgeber

LAG Jugendsozialarbeit NRW
V.i.S.d.P. Reiner Mathes
Ebertplatz 1, 50668 Köln
www.jugendsozialarbeit-nrw.de

Text / Redaktion

Cornelia Benninghoven/
Katrin Sanders
www.kabine1.com

Gestaltung

Eike Dingler
www.eikedingler.de

Wird mit den Teilnehmenden
besprochen, wie Arbeits-
ergebnisse/-atmosphäre
verbessert werden
können?

Juni 2016