



# TRÄGERSELBSTEVALUATION ZUM INKLUSIONSPROZESS

---

## VORWORT

Inklusion zu messen ist keine einfache Sache. Gute Erfahrungen haben Institutionen und Kommunen mit einer qualitativen Messung durch Selbstevaluation in Form von Fragebögen gemacht. Das aufgreifend hat die AG Inklusion im Trägerverbund Freiwilligendienste Kultur und Bildung einen Evaluationsbogen für die Freiwilligendienste erarbeitet. Der Fragebogen ermöglicht allen Trägern, ihren individuellen Stand im Inklusionsprozess zu reflektieren. Fortschritte werden dadurch sichtbar und Baustellen können identifiziert werden.

Im Fragebogen werden Fragen zur Haltung, zu Rahmenbedingungen, zur Zugänglichkeit, zur Öffentlichkeitsarbeit, zur Diskriminierung, zur Bildungsarbeit und zum Team gestellt. Nach jedem Kapitel gibt es die Möglichkeit, konkrete Schritte und Maßnahmen festzuhalten, die für den jeweiligen Träger realistisch umsetzbar sind.

Gleichzeitig möchte der Bogen einen Austausch über Inklusion initiieren, an dem alle Mitarbeitenden beteiligt werden, die in irgendeiner Form für die Umsetzung der Freiwilligendienste zuständig sind. Wenn in dem Bogen von „wir“ gesprochen wird, ist immer der Träger im Bezug auf die Freiwilligendienste gemeint.

## GEBRAUCHSEMPFEHLUNG

Im ersten Schritt füllen alle Mitarbeitenden den Bogen für sich selbst aus und schätzen den Träger aus ihrer Perspektive ein.

Im zweiten Schritt kommen alle Mitarbeitenden zusammen und tauschen sich über ihre Einschätzungen aus. So entsteht ein Gesamtbild des Inklusionsprozesses beim Träger.

Im dritten Schritt werden die Maßnahmen besprochen und Vereinbarungen darüber getroffen, wie der Träger den Inklusionsprozess weiter gestalten möchte.

Für Schritt zwei und drei ist etwa ein halber Tag einzuplanen.

herausgegeben von:

Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung e. V. (BKJ) [2016]: Trägerselbstevaluation zum Inklusionsprozess. Berlin. Kontakt: [freiwilligendienste@bkj.de](mailto:freiwilligendienste@bkj.de)

EIN PROGRAMM DER

GEFÖRDERT VOM

HANDLUNGSFELD: REFLEXION/HALTUNG

Fragen

ja    eher ja    eher  
nein nein

Haben wir ein gemeinsames Verständnis von Inklusion?

Tauschen wir uns regelmäßig über Ideen und Ziele der Inklusion aus?

Tragen wir aktiv zur Verbreitung einer inklusiven Grundhaltung beim Träger, in den Einsatzstellen und unter den Freiwilligen bei?

Ist es unser Ziel, die Diversität in den Freiwilligendiensten maßgeblich zu erhöhen?

Unterstützen wir Freiwillige und Mitarbeiter\*innen in den Einsatzstellen bei Schwierigkeiten und Problemlagen?

Betrachten wir Vielfalt als Normalität?

Sehen wir Vielfalt wirklich als Ressource?

Nehmen wir alle Freiwilligen gleichermaßen als komplexe Individuen und nicht als Vertreter\*innen von homogenen Gruppen wahr?

Vermeiden wir stereotype Zuschreibungen und Erwartungen bei Aufgabenverteilungen oder im Vermittlungsverfahren (z. B. Abiturient\*innen können gut Texte schreiben, männliche Bewerbende eignen sich für technische Unterstützung)?

Trauen wir allen Freiwilligen, unabhängig von Begabungen, Fähigkeiten und Alter zu, dass sie wichtige Dinge zu den Bildungstagen/in der Einsatzstelle beitragen können?

In Bezug auf **Reflexion/Haltung** wollen wir an diesen Punkten etwas ändern und vereinbaren dazu folgende Schritte:

**HANDLUNGSFELD: RAHMENBEDINGUNGEN/STRUKTUR**

**Fragen**

ja    **eher ja**    **eher nein**    nein

Wissen wir wie die Rahmenbedingungen für gelingende Inklusion aussehen müssten?

Sind wir bereit, aktuelle Rahmenbedingungen zu ändern?

Unterstützen wir Einsatzstellen darin, ihren Freiwilligenplatz an die Potenziale und Bedürfnisse der Freiwilligen anzupassen?

Wählen wir Einsatzstellen aus, die vielfältige Einsatzmöglichkeiten für Freiwillige bereithalten?

Nehmen wir „störendes Verhalten“ als Reaktion auf unpassende Rahmenbedingungen wahr?

Gelingt es uns offen für alle Bewerber\*innen und Freiwilligen zu sein?

Unterstützen wir Bewerber\*innen bei Schwierigkeiten im Verfahren?

Unterstützen wir aktiv die Rückkehr von Freiwilligen in den Dienst, die lange abwesend waren, z. B. aufgrund eines Trauerfalls oder einer chronischen Krankheit?

Verstehen wir Unterstützungsangebote für Freiwillige, die auf solche angewiesen sind, als deren Recht statt als besonderen Zusatz?

In Bezug auf **Rahmenbedingungen/Struktur** wollen wir an diesen Punkten etwas ändern und vereinbaren dazu folgende Schritte:

HANDLUNGSFELD: ZUGÄNLICHKEIT

Fragen

ja    eher ja    eher  
nein nein

Verfügt unser Träger über eine Stelle, an die sich alle, die Diskriminierung erfahren, wenden können?

Wird strukturelle Diskriminierung anerkannt und gezielt abgebaut?

Achten wir bei der Einstellungspraxis darauf, eine Vielfalt an biografischen und fachlichen Erfahrungen im Team zu ermöglichen?

Wird ein Denken in „wir“ und die „anderen“ hinterfragt?

Setzen wir uns für eine vorbehaltlose finanzielle Förderung von Freiwilligen ein, das heißt ohne Nachweis von Defiziten und Problemlagen?

Bilden wir uns im Hinblick auf verschiedene Diskriminierungsformen weiter?  
(wie z. B. Hetero\_Sexismus, Rassismus, Klassismus...)

Geht unser Sprachgebrauch davon aus, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt?

Bemühen wir uns bewusst darum, auf diskriminierende Sprache zu verzichten?  
(„Blinde Flecken“, „gelähmt“, „Farbige“, „schwarz fahren“, „asozial“ ...)

Gehen wir bewusst gegen diskriminierendes Verhalten vor?

In Bezug auf **Zugänglichkeit** wollen wir an diesen Punkten etwas ändern und vereinbaren dazu folgende Schritte:

HANDLUNGSFELD: BILDUNGSARBEIT/SEMINARE

Fragen

ja    eher ja    eher nein    nein

Berücksichtigen wir vielfältige Ausprägungen der Grundbedürfnisse in der Seminar-gestaltung (Beten, Essgewohnheiten, frische Luft, unterschiedliches Tempo)?

Richten wir unsere Seminarmethoden auf die Teilhabe von Freiwilligen unterschiedlicher Herkunft, Erfahrungen und Möglichkeiten aus?

Prüfen wir unsere Methoden hinsichtlich der Fragen:  
Für wen ist die Methode geeignet? Wen schließt diese Methode aus?

Werden Empowerment-Räume geschaffen, in denen sich Freiwillige, die von Diskriminierung betroffen sind, austauschen können?

Erfolgt die Auswahl der Workshopleiter\*innen diversitätsbewusst?

Werden alle Sprachen und Kommunikationssysteme (z. B. Gebärdensprache) gleichberechtigt behandelt?

Wird die Vielfalt der Sprachen einbezogen?

Erwerben die Freiwilligen ein (geschichtliches) Verständnis über die Unterdrückung und Privilegierung bestimmter Gruppen?

In Bezug auf **Bildungsarbeit/Seminare** wollen wir an diesen Punkten etwas ändern und vereinbaren dazu folgende Schritte:

HANDLUNGSFELD: ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Fragen

ja ja eher eher  
nein nein

Sind unsere Informationen, Materialien, Formulare verständlich formuliert  
(durch verschiedene Sprachen, leichte/einfache Sprache, Piktogramme)?

Finden sich in unseren Postern, Flyern, Broschüren vielfältige Personen wieder?

Ist unserer Internetseite technisch barrierefrei (Kontrast, Schriftgröße,  
Screenreader)?

Positionieren wir uns als Träger in der Öffentlichkeit für Diversität und gegen  
Diskriminierung?

In Bezug auf **Öffentlichkeitsarbeit** wollen wir an diesen Punkten etwas ändern und vereinbaren dazu folgende Schritte:

HANDLUNGSFELD: TEAM

Fragen

ja ja eher eher  
nein nein

Ist es unser Anliegen, auf allen Hierarchieebenen Entscheidungsprozesse transparent zu gestalten?

Nehmen wir bewusst unterschiedliche Wahrnehmungen und Meinungen aller Mitarbeiter\*innen wahr und respektieren diese?

Tauschen wir uns regelmäßig mit anderen Einrichtungen/Diensten zu inklusiver Praxis aus?

Nehmen wir auf politische Entscheidungsprozesse Einfluss, die den Abbau von Benachteiligung in den Freiwilligendiensten betreffen?

Gehen wir in Bezug auf Inklusion fehlerfreundlich miteinander um?

Unterstützen wir Kolleg\*innen bei Schwierigkeiten und Problemlagen?

In Bezug auf **unser Team** wollen wir an diesen Punkten etwas ändern und vereinbaren dazu folgende Schritte:

**Offene Fragen**

Was hindert mich, noch offener zu werden als ich es schon bin?

Wo gelingt es uns bereits offen für alle zu sein?

Wo brauchen wir Unterstützung?

An welchen Punkten habe ich Widerstände?