



Mein „inklusive Lebensweg“ ...

- Contergan, Detmold, Grundschule
- Trossingen, Sport, Musik
- Studium: Jura, Horn; USC Freiburg
- Fahrrad, Kneipe, Examen
- Wohnungssuche



FiDis 2013: Inklusion – eine chancenreiche Herausforderung!

60
JAHRE LVR

HALTUNGEN UND EINSCHÄTZUNGEN VON
LVR-FÜHRUNGSKRÄFTEN

Matthias Berg wurde am 3. Oktober 1961 geboren. Er kam als Contergan-Geschädigter mit einer Behinderung zur Welt. Im Alter von sieben Jahren begann er trotz seiner körperlichen Beeinträchtigung zu musizieren, spielte Horn und später Klavier und Gitarre.

Im baden-württembergischen Trossingen machte er sein Abitur. Anschließend studierte er Jura und Musik in Freiburg im Breisgau.

Berg erlangte als ehemaliger Leistungssportler internationale Bekanntheit. In der Zeit von 1980 bis 1994 war er Mitglied der Nationalmannschaften in der Leichtathletik, als Sprinter und Springer, sowie im alpinen Skilauf. In dieser Zeit war er bei allen Paralympics und Weltmeisterschaften am Start und ist mit insgesamt 27 Medaillen (11 mal Gold, 10 mal Silber und 6 mal Bronze) einer der erfolgreichsten Behindertensportler der Welt. Heute vertritt er den Behindertensport in nationalen wie internationalen Gremien.



Derzeit ist er im Landkreis Esslingen als Stellvertreter des Landrats sowie als Leiter des Dezernates für Umwelt und Technik tätig.

Seit mehr als 25 Jahren geht er regelmäßig in Schulklassen, um mit Schülern über Sport und Musik zu sprechen und darüber, wie es sich mit Behinderung lebt, wie man eigene Grenzen und Barrieren überwindet, was Fairness im täglichen Umgang miteinander bedeutet und wie man seinen Platz im Leben findet.

Impressum:

Herausgeber: Landschaftsverband Rheinland
LVR-Direktorin

Redaktion und

Layout: Thomas Eichmüller,
Markus Offermanns

Druck: LVR-Druckerei

Auflage: 250 Exemplare

Stand: September 2013

Mit freundlicher Unterstützung bei der Protokollierung der Arbeitsgruppen durch:

Peter Anders, Frauke Borchers, Ulrich Lüking,
Irina Toteva, Madeleine Wilfert, Noemi Wulff

FiDis 2013 - eine chancenreiche Herausforderung!

INHALT

1. Begrüßungsrede Dr. Gabriele Uelsberg *	4
-Leiterin LVR-LandesMuseum Bonn-	
2. Eröffnungsrede Ulrike Lubek *	6
-LVR-Direktorin-	
3. Grußwort Harry Lauber *	10
-Vorsitzender Gesamtpersonalrat-	
4. „Inklusion wagen“ - Matthias Berg	12
-Kernaussagen aus seinem Vortrag-	
5. Erfahrungsinselfn	18
-Kurzbeschreibung und Statements der Teilnehmenden-	
6. Vertiefungsworkshops	20
-Haltungen und Einschätzungen von LVR-Führungskräften-	
7. Ausblick	26

* Diese Beiträge können Sie sich auch im LVR-Intranet unter Wissen & Service --> LVR-Regelwerk --> Ziele & Steuerung --> FiDis 2013 als Video anschauen!

Begrüßungsrede Dr. Gabriele Uelsberg

Sehr geehrte Frau Lubek, sehr geehrte Landesrätinnen und Landesräte, liebe Kolleginnen und Kollegen aus allen Bereichen unseres schönen LVR von der holländischen Grenze ganz oben bis Aachen, bis Wuppertal, bis Bonn. Alle sind hier und ich glaube das ist einer der wichtigsten Tage in den acht Jahren, in denen ich dieses Museum leiten darf. So viele illustre Köpfe des LVR hier sitzen zu sehen, das ist schon etwas Besonderes. Seien Sie uns ganz herzlich willkommen. Wir sind stolz darauf, dass Sie heute hier sind!

Mittlerweile ist es ein guter Brauch, dass sich die ehemalige Dienststellenleitertagung, jetzt FiDis, in den Kulturdienststellen aufhält. In Kommern, im letzten Jahr in Oberhausen und jetzt das Museum hier in Bonn.

Wir sind Orte des Lernens. Und ich glaube, dass der Landschaftsverband mit seinen Museen die besten Lernorte im gesamten Rheinland unterhält. An diesen Lernorten geht man immer klüger raus als man hereingegangen ist, an denen es Spaß macht zu lernen. Man erhält Anregungen, und es ist spannend, sich mit neuen Dingen auseinanderzusetzen. Diese (Lern)-Kultur, halten wir für die „normalen“ Bürger bereit, die in großer Zahl unsere Einrichtungen besuchen. Darauf sind wir sehr stolz. Wenn man die Besucherzahlen unserer LVR-Museen zusammenrechnet, sind wir eine richtig große Kraft.

Das Leitbild des LVR-LandesMuseums Bonn ist „Der Mensch in seiner Würde und seine Entwicklung von Beginn an“. Sie finden hier im Hause Exponate von 400.000 vor heute bis zu Werken zeitgenössischer Künstler, die fast noch ein bisschen kleben weil sie gerade erst aus dem Atelier gekommen sind oder bei denen die „Laufspuren“ der digitalen Bearbeitung noch frisch in bits und bytes umgerechnet sind.

Diese 400.000 Jahre rheinischer Kulturgeschichte werden seit mittlerweile fast zehn Jahren vor allem in Themengruppen gezeigt. Seit einigen Jahren aber werden auch wieder verstärkt Epochen präsentiert. Denn man muss ja eine Mischung finden, um immer wieder auf die Geschichte zurückzugreifen und dabei die Themen aktuell zu gestalten.



Wir haben viel Forschung in unserem Haus. Wir haben die große Kompetenz einer fantastischen Restaurierungswerkstatt, in welcher die Fundstücke z.B. aus den Äckern des Rheinlandes bearbeitet und konserviert werden. Wir machen Wechseleausstellungen. Wir versuchen, neue Vermittlungsformate zu finden. Und wir arbeiten immer wieder daran, unsere Besucher besser kennenzulernen, um ihnen das, was uns wichtig ist, noch besser als bisher vermitteln zu können.

Um Ihnen all das ein bisschen näher zu bringen, haben wir für Sie im Anschluss an den Arbeitsteil der Veranstaltung eine kleine Session eingeplant, in der Sie die Möglichkeit haben, an fünf Führungen teilzunehmen. Die Führungen sollen Ihnen zeigen, was nötig ist, um ein solches Museum zu betreiben.

Das ist zum einen ein gutes *Klima*. Unser Haustechniker wird Sie in die „Technik-Kathedralen“ dieses Museums entführen. Und seien Sie sicher: Das sind Orte, die sonst niemand sieht.

Sie werden in die *Schönheitschirurgie und Intensivstation* unseres Hauses begleitet. In den Werkstätten sehen Sie, wie wir aus dem noch so verrosteten Fund wieder Gold und Edles herausholen können.

Sie haben die einmalige Gelegenheit, eine noch nicht fertige, aber jetzt schon spannende Ausstellung in einer Vorbesichtigung zu sehen, nämlich „Die Krim“, die wir zurzeit noch aufbauen. Deren Funde sind erst am gestern Morgen um vier Uhr hier angeliefert worden – zwei Wochen später als geplant.

Sie dürfen sich in einer vierten Führung auf das gefährliche Pflaster eines Krimi-Events begeben, das in Zusammenarbeit mit dem Römermuseum des LVR-Archäologischen Parks in Xanten realisiert worden ist. „Kriminalität im alten Rom“ – eine Liveschaltung zu den wichtigen Tatorten der Geschichte.

Und ich werde versuchen, mit der Dauerausstellung etwas anderes zu machen. Ich habe mir unsere Leitziele noch einmal vorgenommen:

- Inklusion,
- Partizipation,
- Gleichstellung,
- Selbstbestimmung,
- Geschlechtergerechtigkeit,
- Kindeswohl und Barrierefreiheit.

Und diese Themen werde ich Ihnen in unserer Dauerausstellung zeigen. Denn damit hat sich das Museum und die Menschheit schon seit Anbeginn beschäftigt.

Nochmals, es ist so schön, dass so viele Köpfe hier sind und so viele runde Köpfe. Denn mein Lieblingszitat von Tristan Tzara ist: „Der Kopf ist rund, damit das Denken seine Richtung ändern kann.“ Und das werden wir alle heute ein kleines bisschen tun.

Vielen Dank!

Eröffnungsrede Ulrike Lubek

Meine Damen und Herren,

wir, der Landschaftsverband, wir gestalten ganz entscheidend die Lebenssituation der Menschen mit Beeinträchtigungen in diesem Land.

Wir tragen Verantwortung, wenn es um die Fragen der Betreuung, Bildung, Arbeit, wenn es um Wohnen und psychische Gesundheit von Menschen mit Beeinträchtigungen geht. Wir werden zu parlamentarischen Anhörungen geladen, sind Berater in fachpolitischen Diskussionen und stehen im intensiven Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen der Wohlfahrtspflege und der Selbstvertretung. Wir verstehen uns als Lobbyistinnen und Lobbyisten für die Rechte von Menschen mit Beeinträchtigungen. In diesem Sinne wissen wir unsere Kompetenzen und Erfahrungen für die in diesem Land lebenden Menschen einzusetzen. Wir genießen Aufmerksamkeit und Wertschätzung und wir sind uns der Verantwortung bewusst, die damit einhergeht.

Unser Engagement ist normativ legitimiert. Legitimiert und profiliert durch unsere politische Vertretung. Seit 2008 sind wir in ganz besonderer Weise durch die UN-Behindertenrechtskonvention verpflichtet, denn: 2008 hat die Bundesrepublik Deutschland die UN-Behindertenrechtskonvention -abgekürzt BRK- durch Ratifikation für rechtsverbindlich erklärt. Das Zustimmungsgesetz wurde am 31.12.2008 im Bundesgesetzblatt verkündet.

Damit ist die objektive Verpflichtung des Staates und aller seiner Organe begründet, im förderalen Staatsaufbau und den Teilen des Bundestaates, mithin den kommunalen Verwaltungen, die Bestimmungen dieses Übereinkommens umzusetzen und durchzuführen. Wir sind verpflichtet, die Bestimmungen der Konvention zu achten, zu schützen und durchzuführen – wörtlich „to respect, to protect and to fulfill“.

Wichtig ist: Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Beeinträchtigungen formuliert *keine* neuen Menschenrechte! Es statuiert keine Spezialrechte für Menschen mit Beeinträchtigungen. Es regelt die allgemeinen Menschenrechte aus der Perspektive von Menschen mit Beeinträchtigungen. Es bekräftigt diese und es konkretisiert staatliche Verpflichtungen im Hinblick auf soziale, politische und bürgerliche Rechte. Bei sozialen Rechten geht es um Themen wie Gesundheit und Arbeit.

Politische und bürgerliche Rechte betreffen Themen wie Partizipation und Teilhabe am politischen und öffentlichen Leben in diesem Gemeinwesen. Aber letztlich wird nichts materiell „Neues“ statuiert.

Das Aufgabenprofil des Landschaftsverbands Rheinland ist von der BRK vollumfänglich tangiert. Für alle Geschäftsbereiche dieses Verbandes ergeben sich damit Handlungsfelder; wo gibt es warum Veränderungsbedarfe? Wer sollte was bis wann wie tun? All dies ist bei der Erarbeitung des Aktionsplans zur Umsetzung der BRK im LVR zu behandeln. In diesem Zusammenhang möchte ich zwei zusätzliche Aspekte ansprechen.

1. Der diese Veränderungen initiierende Prozess muß gesteuert, strukturiert und organisiert werden! Dazu habe ich das Thema „Umsetzung der BRK im LVR“ zur Chefinnen-Sache erklärt; zum einen, weil alle Dezernate, alle Geschäftsbereiche tangiert sind, zum anderen, weil sich mit meiner Funktion weitere Durchsetzungsmöglichkeiten ergeben. In meinem Stab habe ich dazu die sogenannte „Anlauf- und Koordinierungsstelle für die Umsetzung der Behindertenrechtskonvention“ gegründet. Ich folge damit der

Empfehlung der BRK. Dort wird in Artikel 33 ein entsprechendes Koordinierungsgremium bzw. eine Organisationsstruktur zu entwickeln angeraten. Nicht als Organisationseinheit, in der operativ alles, was irgendwie mit der BRK in Bezug steht, bearbeitet wird, sondern als koordinierende, steuernde Organisationseinheit, die eng mit den jeweiligen Verantwortlichen und Expertinnen und Experten der Dezernate dieses Verbandes zusammenarbeitet. Soweit die organisatorische Seite!

2. Der zweite zentrale Aspekt: Es braucht ein besonderes Verständnis von Behinderung und eine besondere Haltung zu den Verpflichtungen der BRK. Verständnis und Haltung können trotz des „Rechtsanwendungsbefehls“ des Zustimmungsgesetzes nicht durch Anordnung erzwungen werden. Trotz eindeutiger Ziele braucht es Raum für Entwicklung und Wachstum. Und dies wiederum begründet die Notwendigkeit von Austausch, Information und Kommunikation.

Ich möchte Ihnen verlesen, wie das Verständnis von Behinderung in den Erläuterungen der Behindertenrechtskonvention formuliert ist: *„In der UN-Behindertenrechtskonvention wird Behinderung als ein interaktives Geschehen zwischen dem Einzelnen und seiner Umwelt verstanden, in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren, ohne, dass damit die individuellen Beeinträchtigungen der Betroffenen negiert würden. Diese Barrieren werden in der UN-Behindertenrechtskonvention in einem weiteren Sinne verstanden als dies gemeinhin üblich ist, nämlich als Hindernisse nicht nur in der gegenständlichen Umwelt, sondern auch als Hindernisse in einer wesentlich weiter verstandenen Umwelt, zum Beispiel in der Umwelt der Denk- und Verhaltensweisen.“*

Die BRK zielt also ganz wesentlich auf eine barrierefreie Bewusstseinsumwelt.

Wir müssen uns der Barrieren in unseren Köpfen erst bewusst sein, um sie reflektieren und verändern zu können. Als Führungskräfte tragen wir bei der Umsetzung der UN-



Behindertenrechtskonvention im LVR besondere Verantwortung. Deswegen müssen wir uns mit der Frage auseinandersetzen, was unser Verständnis von Behinderung und unsere Haltung zu diesem Thema ist. Und dazu müssen wir uns auch den Raum zum Diskurs geben. Genau dies ist das Ziel der heutigen Tagung!

Vor zwei Wochen tagte die LVR-Kommission Inklusion zum Themenschwerpunkt „Inklusion und Autismus“. Mehrere „Expertinnen und Experten in eigener Sache“ berichteten über ihr Leben. Eine von Ihnen, Sabine Kiefner, ist als Autorin tätig. Ich möchte Ihnen nachfolgend Gedanken aus ihrem Buch „Freude ist wie ein großer Hüpfball in meinem Bauch - aus dem Alltag einer Autistin“ vortragen. Eine ebenso interessante, wie amüsante und uneingeschränkt empfehlenswerte Lektüre. Sie erlaubt, Einblick zu nehmen in die Lebens-, Denk- und Problemwelt von Menschen mit diesem Störungsbild. Ihre Gedanken und Positionen zum Thema Inklusion auf sich wirken zu lassen, ist eine lohnenswerte Erfahrung. Ich habe wenig Zeit und lese viel zu wenig, aber dieses Buch hat mich „gefesselt“ und vielleicht auch Sie!

Sabine Kiefner schreibt: *„Nein, es kann nicht Ziel einer Inklusion sein, dass sich nur die Menschen, die anders sind, an das bestehende System anzupassen haben, wenn sie dazu gehören wollen. Dazugehörigkeit muss von beiden Seiten ausgehen. Es muss*

ein selbstverständliches Miteinander sein. Inklusion wird erst dann möglich werden, wenn in den Köpfen der Menschen ein Umdenken stattgefunden hat. Alle Menschen müssen Inklusion leben wollen. Das bedeutet, dass die Gesellschaft bereit sein muss, anders sein zu akzeptieren und Heterogenität in einer Gruppe als Normalfall und gewolltes Ziel zu setzen. Es bringt nichts, wenn man den Menschen Inklusion als Lebensform lediglich überstülpt wie eine Zwangsjacke, derer sie sich so schnell wie möglich wieder entledigen wollen. Inklusion darf nicht zu etwas werden, woran am Ende alle scheitern, weil sie damit überfordert sind.“

Mein Ziel ist es, dass wir heute gemeinsam den Weg hin zu einer inklusiven Gesellschaft beschreiten, dass wir uns nicht überfordern, wir andere nicht überfordern. Wenn uns das gelingt, dann haben wir schon viel miteinander geschafft.

Sie haben dem Programm entnommen, dass kein Schlusswort vorgesehen ist. Und da das der Fall ist, ist mein Anliegen, jetzt schon Einiges zu platzieren, was man üblicherweise im Schlusswort unterbringt. Ich möchte im Rahmen meiner einleitenden Worte und quasi in der Vorausschau dessen, was kommt, aber auch in der Kenntnis dessen, was schon alles passiert ist, danken.

Natürlich möchte ich zuvorderst dem Team des LVR-LandesMuseums danken. Sie haben uns nicht nur von Ihrer Idee, hier in Bonn zu tagen, überzeugt, sondern uns auf Chancen der Erarbeitung des Themas Inklusion in einem Museum aufmerksam gemacht, die wir anfangs nicht so erkannt hatten; meine Damen und Herren: Im Rahmen der Führungen durch das Haus werden Sie konkret erleben, was ich mit dieser Anmerkung meine! Zudem: Sie haben ganz kreative Ideen in die Vorbereitung mit eingebracht. Die Buttons finde ich sensationell. Nicht nur die farbigen, sondern auch die, für die drei Workshops. Herzlichen Dank!

Ich danke „der Assistenz“, die uns an den sogenannten „Erfahrungsinself“ jeweils eine Einführung geben wird. Die Erfahrungsinself sind unterschiedliche Orte, an denen wir - wie der Name schon sagt - persönliche Erfahrungen machen und die eigene Sensibilität für die Lebenssituationen behinderter Menschen verstärken können. Übrigens: „Die Assistenz“, das ist eine Gruppe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Landschaftsverbandes, die im letzten Jahr den zertifizierten Weiterbildungskurs „Strategien zur Inklusion“ absolviert haben. Ich finde es klasse, dass Sie da sind. Sie werden sich uns gleich noch persönlich vorstellen.

Ich bedanke mich bei dem Vorbereitungs- und Kompetenzteam meines Dezernates und erlaube mir die Personen namentlich hervorzuheben:

Frau Dr. Stermann, Frau Eichhorn-Thiel und Frau Wulff. Ich bedanke mich bei Herrn Eichmüller und Herrn Woltmann-Zingsheim. Das habt Ihr toll gemacht! Das war eine intensive Vorbereitung. Herzlichen Dank dafür!

Und ich bedanke mich bei den Moderatoren, die uns heute bei den Workshops begleiten werden. Es ist schön, dass wir über diese Kompetenz im eigenen Verband verfügen, und ich freue mich, dass diese Kompetenzen zu unser aller Vorteil genutzt werden können. Mein Dank geht an Herrn Kuchenbecker, den Leiter der Akademie für seelische Gesundheit und Herrn Schwamborn, den Leiter des Instituts für Training, Beratung und Entwicklung im Landschaftsverband.

Last but not least bedanke ich mich dafür, dass es gelungen ist, Sie, Herrn Berg, heute als Moderator zu gewinnen. Dass Sie da sind, zeichnet unsere heutige Veranstaltung noch mal in besonderer Weise aus. Ich weiß, wie sehr Sie umworben und gefragt sind. Und das kann ich gut verstehen, weil ich selbst schon ein paar Mal die Gelegenheit hatte, Sie bei verschiedenen Veranstaltungen Ihre moderatorischen und

fachlich-inhaltlichen Kompetenzen erleben durfte. Schön, dass Sie da sind!

Wir haben im Vorfeld der Veranstaltung unseren Teilnehmerinnen und Teilnehmern einen Auszug Ihrer Vita präsentiert. Trotzdem ein paar kurze Anmerkungen: Aus der Verwaltung kommend, sind Sie ja quasi einer von uns. Es sind schon spezifische Erfahrungen, die man in behördlichen Apparaten macht. Und, wenn es um die Frage geht, wie wir etwas bewirken können, ist die Kenntnis des Umfeldes, in dem wir wirken wollen, bedeutend. Aber in Ihrer Person vereinigen sich natürlich noch andere Kompetenzen und Perspektiven. Sie sind ein höchst erfolgreicher Mensch. Dies in beruflicher und privater Beziehung! Und Sie können vor allem professionelle wie auch persönliche Erfahrungen zum Thema einbringen, da Sie selbst mit Behinderung zur Welt gekommen sind. Ihre sportlichen Fähigkeiten sind heute nicht ganz so gefragt - obwohl es schon sportlich ist, was wir hier vorhaben.

Kurzum: Toll, dass Sie da sind!

Ich wünsche uns allen eine lebendige, Spaß machende Veranstaltung, die hoffentlich Nachdenklichkeit hinterlassen wird, die aber in jedem Fall die Motivation und die Freude daran wecken soll, sich mit dem Thema „Inklusion“ auch persönlich intensiv zu beschäftigen und an dem Weg in eine inklusive Gesellschaft im Rahmen unserer LVR-Aufgaben aktiv mitzuwirken.

Ich bedanke mich für Ihre
Aufmerksamkeit und freue
mich auf den gemeinsamen
Nachmittag und Abend.

Grußwort Harry Lauber

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich möchte zum Thema Inklusion und GPR reden – unter anderem die Frage aufgreifen, ob wir als GPR eine Resolution haben und vermitteln welche Standpunkte der GPR zum Thema vertritt.

Wir haben *keine* Resolution. Ich habe mal herumgefragt. Haben wir das vergessen? Wollen wir das nicht? Die Mehrheitsmeinung war: Wir wollten es nicht. Wir haben auch gute Gründe dafür. Wir wollten nicht noch eine Resolution haben, weil uns die Kolleginnen und Kollegen wichtig sind, die vor Ort die Beschlüsse, die großen Ideen, die Veränderungen umsetzen müssen, sei es in den Jugendheimen, sei es in den Förderschulen, sei es in den Netzwerken, den Kliniken oder auch im Dezernat 7, wo sie gewähren oder verwehren.

Wir denken, dass diese Veränderungen auch Verunsicherungen mit sich bringen. Verunsicherungen über bisheriges Handeln. Ideen, die man bisher hatte und nun vielleicht verändern muss, die man aber in der praktischen Arbeit anders bewertet als wenn man sie von einer theoretischen Warte aus betrachtet. Wir wollen dazu im Gespräch sein, wir als GPR wollen Ansprechpartner sein. Wir wollen mit den Kolleginnen und Kollegen - in der Regel sind das die örtlichen Personalräte –, die in diesen Einrichtungen arbeiten, im Gespräch bleiben und schauen, ob man den Diskussionsprozess weitertragen kann und wie wir daran teilhaben können.

Gleichzeitig erleben wir auch Ängste. Wir leben nicht in einer Welt, in der Inklusion das Thema der letzten Jahre war. Wenn wir unsere wirtschaftliche Entwicklung betrachten, ist eigentlich Ausgrenzung das Thema. Sei es über den Arbeitsmarkt, sei es über Outsourcing, was in der Regel dazu führt, dass diejenigen, die davon betroffen sind, hinterher mit schlechteren Arbeits-

und Sozialbedingungen leben müssen. Wir kennen das in unserem eigenen Verband. Über 1.000 Kolleginnen und Kollegen, die für uns arbeiten, sind nicht beim Landschaftsverband, sondern bei der Rheinland Kultur GmbH beschäftigt. Dort herrschen nicht so tolle Bedingungen wie bei uns. Das ist sicherlich wirtschaftlichen Zwängen geschuldet, aber es ist eine Entwicklung, die die Kollegen kennen, die sie mitbekommen und die sie natürlich in die Diskussion über Inklusion einbringen. Sie haben die Angst, dass dies eine Art „Verschlimmbesserung“ ist, bei der man etwas Gutes erreichen will, aber das Ergebnis schlechter ist als der vorherige Zustand. Es ist auch die Angst dabei, dass man Förderungsstrukturen aufgibt, ohne sicher zu sein, dass man die gleiche Qualität in anderen Organisationen und Versorgungsstrukturen wiederfindet. Es ist die Angst dabei, dass das Interesse an Einsparungen im Vordergrund stehen könnte und die inhaltlichen Ziele nur noch eine untergeordnete Rolle spielen könnten. Ich will nicht sagen, dass wir diese Auffassung teilen. Aber wir nehmen uns der Ängste an. Wir denken, man muss sie annehmen, man muss mit den Kollegen darüber reden. Man muss dafür sorgen, dass bei Veränderungen diejenigen mitgenommen werden, die vor Ort arbeiten.



Ein weiterer Aspekt ist die Frage, wie wir mit den Kolleginnen und Kollegen mit Beeinträchtigungen im eigenen Verband umgehen. Dazu ist zu sagen, dass wir eine sehr gute Integrationsvereinbarung haben. Diese geht sogar über die Forderungen des Landesfürsorgeerlasses hinaus.

Wir würden uns an manchen Stellen wünschen, es würde mehr vom Geiste her agiert und etwas weniger ausschließlich auf Basis von Regelungen und formalen Durchführungsmodalitäten.

Darüber hinaus sorgt uns, dass in unseren Köpfen häufig noch Schwerbehinderung mit Leistungsminderung einhergeht. Das ist nicht immer so. Das wissen wir. Aber es ist schwer dieses Denken aus den Köpfen heraus zu bekommen. Eine gute Einbindung in den Arbeitsprozess, eine gute Versorgung mit Hilfen ist wesentlich maßgebend, wie viel Leistung hinterher erbracht werden kann. Darüber würde ich Sie bitten, nachzudenken und sich das im Individualfall vor Augen zu führen.

Zum Schluss – und das hatten Sie, Frau Lubek, ja gesagt: Es soll Betroffenheit erzeugt werden. Ich weiß nicht, ob mir das gelingt. Herr Rondorf hat mir ein Beispiel beschrieben, welches ich gerne hier einbringen möchte.

Wir hatten einen Kollegen, der eine Spezialtoilette brauchte, darauf mußte er zwei Jahre warten. Und er hat uns damals gesagt: „Wenn alle diejenigen, die an dem Entscheidungsprozess beteiligt sind, persönliche Assistenz zum Toilettengang gebraucht hätten, dann hätte es sicher keine zwei Jahre bis zur Bereitstellung gedauert.“

Am Ende möchte ich Ihnen noch einen Satz mitgeben, der mich persönlich vor circa 20 Jahren sehr zum Nachdenken gebracht hat. Das war aus meiner Zeit als Sozialarbeiter in einem Gespräch mit einer Klientin, die ich wegen eines Schwerbehindertenausweises beraten habe. Und am Schluss des Gespräches sagte sie: „Wissen Sie, Herr Lauber, ich bin nicht behindert, ich werde behindert.“

**Danke für die
Aufmerksamkeit!**

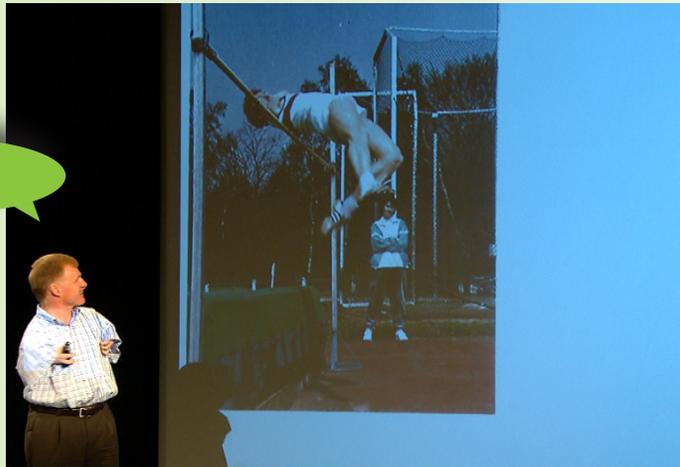
„Inklusion wagen!“ - Matthias Berg

Mein „inklusive Lebensweg“ ...

- **Contergan, Detmold, Grundschule**
- **Trossingen, Sport, Musik**
- **Studium: Jura, Horn; USC Freiburg**
- **Fahrrad, Kneipe, Examen**
- **Wohnungssuche**

„Die Unsicherheit, etwas Falsches zu sagen, hält viele Leute davon ab, auf Menschen mit einer Behinderung zuzugehen. Mein Job ist es, dafür zu sorgen, dass Leute, die mit Behinderung keinen Umgang gewohnt sind, die erste Hürde nehmen können.“

„Sport...“



... und Musik haben mich innerlich aufgerichtet. Ich habe gemerkt: Ich kann was, ich bin was, und jemand sieht das.“



Grundansatz der Inklusion

2 Arten von gesellschaftlichen Differenzen (1)

- **gesellschaftlich etablierte Differenzen**
→ **anerkannt, idR. kein Problem**
- **die von gesellschaftlich etablierten Differenzen abweichenden Differenzen**
→ **werden mit ambivalenten Gefühlen betrachtet, nicht automatisch anerkannt**

(1) nach Prof. Dr. Nipkow, Vortrag Inklusion 2005)

„Gesellschaftliche Differenzen werden nur teilweise als selbstverständlich anerkannt. Die Anerkennung hängt vom Grad der Abweichung von dem ab, was als normal angesehen wird.“

„Die beiden Personen rechts werden - ästhetisch oder nicht - in der Gesellschaft wie selbstverständlich akzeptiert. Die Frau links geht dagegen gesellschaftlich über diese gewisse Grenze des Anerkannten hinaus.“



Grundansatz der Inklusion

„Toleranz ist ein Schwebезustand, der noch nicht Akzeptanz ist.“

- Toleranz gegenüber nicht etablierten Differenzen und deren gesellschaftliche Anerkennung sind vom Grad der Abweichung abhängig
- Hürde in der Praxis: Diskrepanz auflösen zwischen
 - verbaler Beteuerung, nicht etablierte Abweichungen zu tolerieren + anzuerkennen und
 - praktizierter Ethik, sie als etwas nicht Anerkanntes und etwas Differierendes zu behandeln
- Unsere Aufgabe: Gesellschaftlich nicht etablierte Differenzen in eine „Gleichwertigkeit“ (Gleichheit) zu überführen



„Unsere Aufgabe ist es, gemeinschaftlich die gesellschaftlich nicht etablierten Differenzen in eine Gleichwertigkeit zu überführen, wobei bei ‚Gleichwertigkeit‘ die Betonung auf *Wert* und auf *gleich* liegt.“

Grundansatz der Inklusion

„Jeder von uns ist anders, aber jeder kann etwas einbringen, um Inklusion erfolgreich mitzugestalten.“

- Gleichwertigkeit ist in 2 Richtungen denkbar:
 - Gleichwertigkeit nach „unten“ (alle Menschen sind behindert, unvollkommen, Orientierung am individuellen Defizit)
 - Gleichwertigkeit nach „oben“ (alle Menschen haben Fähigkeiten/Kompetenzen, alle besitzen denselben Wert, jeder kann etwas beisteuern)
- Was ist richtig, was falsch ?
- Die Denkansätze bezeugen eine Grundhaltung
- Mit welcher „Brille“ schaue ich in die Welt ? Defizit-orientiert oder könnens-orientiert?

„Eine wichtige Einstellung im Leben mit einer Behinderung ist die LMAA-Haltung. LMAA steht für ‚Lächle mehr als andere‘.“

1. Ich konzentriere mich aufs Können, nicht aufs Defizit
 - Mit welchen Augen schaue ich in die Welt?
→ Suchprozessor im Unterbewusstsein
 - Wie rede ich mit mir? Selbstwirksamkeit
 - Stärken stärken! Wer bei sich stärken sucht,...
2. Ich behandle andere wie ich behandelt werden möchte
 - Wer regiert: Höhlenmensch / „deutsche Eiche“ ?
 - Der Klügere gibt nach – aber nicht auf
 - Leben (Führen) ist Vorbild und Spiegelbild
3. Ich bin diszipliniert
 - Körper + Geist: Balance
 - Selbstdisziplin ist Freiheit
 - Niemals aufgeben – oder Handtuch werfen?
 - Humor und LMAA



„Statt zu fragen ‚Was ist nicht möglich?‘ ...

... sollte man sich fragen
‚Was geht, was ist trotz meiner
Behinderung machbar?‘“



Meine individuelle Entscheidung:

1. Ich packe es an
 - Das Geheimnis des Könnens liegt im Wollen
 - Hätte / würde/ wäre ich...: mehr Zeit ..., mehr Geld ..., einer helfen ..., gesünder ... → dann !!!
 - Was die Erfolgreichen von den weniger Erfolgreichen unterscheidet: ...
2. Ich übernehme Ver-Antwort-ung
 - für meine Gedanken, Reden, Handeln, Situation
 - Wer nachSchuldigen sucht, denkt und handelt rückwärts gewandt (Grünenthal)

„Der Unterschied zwischen erfolgreichen und weniger erfolgreichen Menschen ist die Überschreitung des schmalen Grades zwischen dem inneren Entschluss zu einer Handlung und der tatsächlichen Ausführung.“

„Wir in der exekutiven Ebene sind diejenigen, die den Entscheidern auf der legislativen Ebene sagen müssen, was bei der Thematik Inklusion funktioniert oder wo Leute überfordert sind.“

Wie soll das nun gehen ? Z. B. so:

- Inklusion ist Führungsaufgabe, also vorleben und top down
- Sich Fragen stellen – was ändert sich:
 - im täglichen Betrieb (Ausbildung, Bewerbungen, Auswahl) ?
 - bei „Amts“-Besprechungen, im MAG, bei ZV en, im Beurteilungswesen, im FoBi-Bedarf ?
 - Im eigenen fachlichen Zuständigkeitsbereich ?
 - Stehen wir zur Verfügung als 1./2. Arbeitsmarkt, für Kooperationen, Pilotprojekte, Wettbewerbe ?
 - Input eigener Erfahrungen in die oberste Führungsebene ? (Gesetze, VV, Erlasse, Wirkungen, ...)
- Gut unterwegs: Paul-Ehrlich-Institut, div. Projekte im Bereich Ausbildung und Beruf, z.B. in Koop. mit UnternehmensForum
- Aktion Mensch, Sportvereine/-verbände, ...

Erfahrunginseln

Bedeutung der Felder:

Erläuterungen und Ziel der Erfahrunginseln

Erfahrungsberichte / Zitate von Teilnehmenden

Tastführung

Die Erfahrunginsel macht deutlich, *welch enorme Bedeutung die taktile Wahrnehmung für blinde Menschen hat.*

Ziel der Führung war es, *die Teilnehmenden über die Wichtigkeit des Tastsinns aufzuklären, auf den blinde Menschen täglich angewiesen sind.*

„Ich war gespannt zu erfahren, mich bei der Identifizierung von Gegenständen einmal nur auf meinen Tastsinn zu verlassen.“

„Das Finden einer Übersetzung, mit der man alle Adressaten erreichen kann, gestaltet sich schwierig.“

„Verwaltungssprache ist schwierig in leichte Sprache zu übersetzen - z.B. Bescheide.“

„Ich finde, der Übersetzungsprozess wird vereinfacht, wenn eine Übersetzung für einen konkreten Adressaten geschrieben wird.“

Crashkurs „Leichte“ Sprache

Die „Leichte“ Sprache ist eine besonders leicht verständliche sprachliche Ausdrucksweise, die das Verstehen von Texten erleichtert. Besonders hilfreich ist sie für Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen über eine geringe Kompetenz in der deutschen Sprache und im Auffassungsvermögen komplexer Sachverhalte verfügen.

Einige typische Merkmale „Leichter“ Sprache sind:

- Kurze Sätze
- Eine Aussage pro Satz
- Übersichtliche Textgestaltung
- Hervorheben wichtiger Begriffe

Ziel des Crashkurses war es, die Teilnehmenden für die Notwendigkeit und gleichermaßen für die Schwierigkeit zu sensibilisieren, Sprache einfach zu halten.

Inklusion in Medien – inklusive Medien

Medien verbinden und treiben Inklusion voran. Um mit medienpädagogischen Angeboten inklusiv arbeiten zu können, müssen bei der Produktion inklusiver Medien einige Dinge beachtet werden, z. B. :

- Bauliche, technische, didaktische, inhaltliche und kommunikative Anforderungen
 - Barrierefreie Gebäude
- Ansprache **aller** Jugendlichen, ob behindert oder nicht

Ziel war die Information der Teilnehmenden über die Vielfalt inklusiver Medien und der technischen Möglichkeiten!

„Bei der Übersetzung können wichtige Informationen durch die Reduktion der Komplexität verloren gehen.“

„Ich fand es interessant zu erfahren, was bei der Erstellung einer barrierefreien Video-DVD zu beachten ist.“

Möglichkeiten der Arbeitsplatzgestaltung für Menschen mit Handicap

Die behindertengerechte Einrichtung des Arbeitsplatzes umfasst vor allem die Ausstattung mit den notwendigen technischen Arbeitshilfen.

Hierzu zählen z. B.:

- Computerarbeitsplatz mit einer Braillezeile
- Großbildmonitor oder besonders große Tastatur
- Bild- und Schreibtelefone oder Lichtsignalanlage

Das Ziel war die Erzeugung von Aufmerksamkeit für die barrierefreie Arbeitsplatzgestaltung.

„Barrierefreiheit geht über die bauliche Barrierefreiheit hinaus!“

Alternator, Mobilität mit dem Rollstuhl, Simulationsbrillen

Ein Alternator ist ein Ganzkörperanzug, durch den körperliche Einschränkungen einer älteren Person in Sekundenschnelle spürbar werden.

Simulationsbrillen vermitteln Menschen mit gesunden Augen die Sichtweise auf die Umwelt eines Menschen mit einer Sehbeeinträchtigung, beispielsweise dem grauen Star oder Altersweitsichtigkeit.

Ziel war die Vermittlung der Mobilitätseinschränkung und der damit verbundenen Schwierigkeiten!

„Die Beeinträchtigungen sind gewaltig! Fraglich ist, ob die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben mit solchen Beeinträchtigungen möglich ist.“

„Beeinträchtigungen erfordern die Rücksichtnahme der Angehörigen!“

Wie viel Selbstbestimmung ist für Rollstuhlfahrerinnen und Rollstuhlfahrer noch gegeben, wenn ihre Mobilität weitestgehend eingeschränkt ist?

„Mich hat der Kurs aufgrund der aufgeführten Beispiele und der Fokussierung auf das Thema sehr beeindruckt.“

„Ich fand es interessant, aber schwierig, mich in der kurzen Zeit in die Komplexität der Gebärdensprache einzufinden.“

Gebärdensprach-Crashkurs

Gebärdensprache ist eine eigenständige, visuell wahrnehmbare natürliche Sprache.

Sie wird insbesondere von gehörlosen und schwerhörigen Menschen zur Kommunikation genutzt.

Ziel des Kurses war es, die Teilnehmenden für die Bedeutung der Gebärdensprache für gehörbeeinträchtigte Menschen zu sensibilisieren.

Vertiefungsworkshops

Haltungen und Einschätzungen von Führungskräften auf der Basis zu vervollständigender Leitfragen:

Ich bin ein guter Promotor der Inklusion, weil...

... ich sie im Alltag in vielen Bereichen vorantreibe, z. B. Museumsdidaktik.

... ich bei allen fehlenden unmittelbaren praktischen Erfahrungen ausreichend Empathie habe.

... ich glaube, dass Unterschiedlichkeit schlau macht - Menschen mit und ohne Behinderung bewirken gemeinsam, dass die Alltagswelt bunter wird.

... ich in meinem Leben viel Kontakt zu Menschen mit Beeinträchtigungen hatte und habe.

... ich eine Einrichtung manage, die Menschen mit Behinderung in ihrem oft tristen Alltag Freude bereitet.

... ich persönlich im familiären Umfeld betroffen bin.

... ich seit zwei Jahren systematisch und kontinuierlich im DB mit allen MA das Thema theoretisch und an Praxisbeispielen auf die Agenda gesetzt habe.

... ich überzeugt bin, dass das große Chancen für alle birgt.

... ich überzeugt davon bin, dass es in inklusiven Strukturen weniger „Arschlöcher“ gibt.

... die Enthospitalisierungs-Erfahrungen in der Psychiatrie ein reicher Erfahrungsschatz sind.

... ich vom gesellschaftlichen Sinn und Nutzen überzeugt bin.

Vom LVR als Ganzem wünsche ich mir in der Inklusionsdebatte ...

... nicht alles auf einmal zu wollen.

... dass man Flexibilität für die unterschiedlichen Bereiche „erlaubt“.

... dass er seine Rolle ausweitet und kommunale Schulträger in allen Fragen der Inklusion (Bau, Ausstattung, Qualifizierung auch der allgemein bildenden Schulen) berät und unterstützt.

... dass er die Kluft zwischen Anspruch und Realisierung zum Wohle der Menschen mit Behinderung löst.

... Menschen mit Behinderung noch mehr als bisher in der Zentralverwaltung zu beschäftigen.

... Ressourcen der Inklusion zur Verfügung zu stellen.

... dass er offen mit den Zielkonflikten umgeht: Inklusion versus Schuldenbremse!

... dass er visionärer Vorreiter ist und ein Augenmaß für das Machbare hat.

... gesellschaftliche Anwaltschaftlichkeit für Inklusion.

... dass für ihn materielle Aspekte nicht allein entscheidend sind, sondern jeder Einzelne in seiner Funktion und gesellschaftlichen Kenntnisbildung etwas beitragen kann.

... eine Balance zwischen „Theorie und Praxis“ zu schaffen und diese zu kommunizieren.

... dass er den Mut hat, neue Wege auszuprobieren.

Meine persönlichen Bedenken und Vorbehalten zur Inklusion haben damit zu tun, dass...

...noch nicht alle notwendigen Erfahrungen und tiefgreifenden Überlegungen abgelaufen sind.

... noch viele Ängste und Barrieren abzubauen sind.

... persönliche Bedürfnisse der Betroffenen in den Hintergrund treten.

... es eine neue Quelle der Überforderung von Beschäftigten gibt.

... bisher zu wenige Berührungspunkte im beruflichen Umfeld vorhanden sind.

... der Leistungsdruck im Alltag und die Vorgaben zu Einsparungen im Personalbudget letztendlich die Inklusion erschweren.

... die Gesellschaft noch nicht von dem Gedanken der Inklusion durchdrungen ist. Daher wird es lange dauern, die Systeme zu ändern und die Zielkonflikte zu bewältigen.

... sich die Arbeitswelt mit ihren stetigen Anforderungen nicht auf die Menschen mit Beeinträchtigungen ausrichtet.

... ich fürchte, es bleibt im Willen zur Perfektion stecken.

... ich die Sorge habe, dass wir zu schnell zu Vieles wollen.

... wir nicht Realitäten (Haltungen, Finanzen) angemessen berücksichtigen.“

Wenn wir die Inklusionsdebatte umsetzen, ändert sich in meinem Arbeitsfeld bis 2020...

... das Aufgabenspektrum.

... neu anzustoßende Baumaßnahmen.

... die erweiterte Ausstattung.

... dass das Führungsverhalten überprüft und erweitert wird.

... die Ausrichtung der Personalentwicklung.

... dass Angebote für unsere Besucher stärker an Teilhabe orientiert werden.

... der Beratungsbedarf für die örtliche Ebene.

... der Fortbildungsbedarf vor Ort.

... dass es viele neue Formate für unsere Besucher gibt, die Umdenken erfordern.

... dass es durch einen Perspektivwechsel neue Ansätze und Formate gibt, Menschen zu erreichen.

... enge Vernetzung der Dezernate in der Zusammenarbeit und der Erreichung gemeinsamer Ziele.

... die Gestaltung von Prozessen (frühere Berücksichtigung verschiedener Interessen).

... dass wir viele neue Veranstaltungs- und Vermittlungsformate entwickelt haben.

... dass die Arbeitsplätze auf die Mitarbeiterschaft ihre Belange ausgerichtet sind.

Weitere Anmerkungen von Teilnehmenden:

„Es braucht neue Formen von Zusammenarbeit zwischen Werkstatt für behinderte Menschen und allgemeinem Arbeitsmarkt für Menschen mit Beeinträchtigungen.“

„Die Identifikation der Mitarbeitenden des LVR mit der Thematik Inklusion muss in Projekten in die Kommunen getragen werden!“

„Die Betroffenen beteiligen!!!“

„Es müssen zu dieser Thematik Fortbildungen für Mitarbeitende konzipiert und durchgeführt werden!“

„Inklusion darf nicht als Sparmodell betrachtet werden.“

„Die Bevölkerung muss dafür bereit sein, Menschen mit Beeinträchtigungen als ihre Nachbarn anzunehmen und anzuerkennen.“

„HPH: Jahresberichte in leichter Sprache“

„Die bestehenden Barrieren im Kopf müssen aufgelöst werden!“

„Inklusion sollte einen festgesetzten Besprechungspunkt in regelmäßig stattfindenden Sitzungen erhalten!“

„Psychiatrische Kliniken haben mit dem neuen Entgeltsystem weniger Zeit für ‚Langzeitpatienten‘.“

„Toleranz soll selbstverständlich sein.“

„100% Barrierefreiheit für alle Behinderungsbilder ist nicht möglich.“

„DIE HEILPÄDAGOGISCHEN NETZE SIND ZUR THEMATIK INKLUSION BEREITS SEHR GUT AUFGESTELLT!“

„Der LVR beschreitet beim Thema Inklusion einen guten Weg, da an der Erstellung sowohl Politik als auch Verwaltung beteiligt sind. Die Gefahr, dass Maßnahmen erarbeitet aber nicht finanziert werden können, wird damit verringert.“

„DIE PRAKTISCHE UMSETZUNG DER INKLUSION BLEIBT SPANNEND: ERREICHEN WIR, DASS MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNGEN IN DER GEMEINDE ALS NACHBARN AKZEPTIERT UND GESCHÄTZT WERDEN?“

„Führungskräfte sollten für Ihre Mitarbeitenden als Vorbildfunktion eine inklusive Haltung vorleben!“

„Komplexes muss vereinfacht werden!“

„W mit der Realität der Organisation konfrontieren!“

„Zur Umsetzung qualitativer Ansätze werden Fachkräfte benötigt; es sollten daher Maßnahmen ergriffen werden, mit denen Fachkräfte angeworben und gehalten werden können!“

„... Anreicherung von innen ist notwendig.“

„Die Erarbeitung eines qualitativen Aktionsplans benötigt Zeit. Die Verantwortlichen sollten daher nicht mit einer politischen Forderung unter Zeitdruck gesetzt werden, den Aktionsplan zu erarbeiten.“

„Unsicherheiten im Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigungen müssen ernst genommen und aufgefangen werden.“

„Die bestehenden Barrieren im Kopf müssen aufgelöst werden!“

„Die eigenen Mitarbeiter des LVR müssen die Möglichkeiten erhalten, ihre Haltung zu verändern (ist noch im TOP-DOWN-Bereich)!“

„Inklusion erfordert ein breites, vernetztes Denken. Im Klinikverbund sind für die Bereiche Psychiatrie inklusive Ansätze vorhanden, aber es gibt noch kein Gesamtkonzept. In diese Bereiche müsste der inklusive Gedanke noch mehr hineingetragen werden!“

„... durch die gleiche Tür gehen - Menschen mit **Migrations**hintergrund nicht gesondert ansprechen“

„Der LVR hat als Arbeitgeber auch für die eigenen Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung einen inklusiven Auftrag!“

„Ein Gesamtkonzept zur Umsetzung der UN-BRK erfolgt im LVR durch die Erstellung eines Aktionsplans. Die sehr breit angelegte Erstellung unter Einbezug aller Geschäftsbereiche ist der richtige Weg“

Rückmeldung zur FiDis

„Ist Chefthema, alle Dezernate einbezogen!“

„Eigentlich hätte der Vortrag genügt, um Inklusion verständlich zu machen.“

„Eigene Betroffenheit schärft den Blick für Barrieren“

„Inklusion braucht Konstanz und langenAtem.“

„Mir hat der Tag sehr gut gefallen!“

„... den richtigen Weg eingeschlagen!“

„Kurze aber sehr intensive Auseinandersetzung mit dem Thema Behinderung, die wahre Bedeutung von Inklusion fehlt aber irgendwie!“

„Leichte Sprache ist erst dann leichte Sprache, wenn die Zielgruppe sie tatsächlich versteht!“

„Interessante Beiträge, gute Organisation, richtiger Schwerpunkt, Workshops zu groß, damit inhaltlich etwas flach.“

„Alternator gibt Hinweis auf eigenes Altern!“

„... intensiv und fordernd!“

„Positiver Prozess!“

„Gut, eigene Erfahrungen mit Vorträgen abgleichen, interessanter Erfahrungsaustausch!“

„Beeindruckend und anregend!“

„Unsicherheiten im Umgang mit Menschen mit Beeinträchtigungen müssen ernst genommen und aufgefangen werden.“

„Erkenntnisgewinn und Bewußtseinerweiterungen, großes Lob an Herrn Berg!“

„Gleichbehandlungs fördern; Erfahrunginseln erweitern Bewußtsein; Herr Berg ist so mitreißend, dass das Thema Inklusion Spaß machen kann!“

„... offen, abwechslungsreich, kreativ, positiv, giute Kommunikation, sehr guter Moderator.“

„Beeindruckende Veranstaltung, ich hoffe auf Wiederholung mit einem Erfahrungsaustausch der getroffenen Maßnahmen.“

„Berg sehr gut, viel Kreativität, hoher Erlebniswert!“

„... Impuls gebend!“

Zukunftsvisionen der Teilnehmenden für das Jahr 2025

„Auflösung der Grenzen, Was ist Norm‘ zur Verhinderung der Gruppenbildung und speziellen Beahndlungsvon Menschen mit Beeinträchtigungen.“

„Ein anderes Verständnis von Krankheit und Behinderung ist vorhanden!“

„Der Begriff ‚Zuständigkeit‘ ist durch die Zuschreibung von ‚Verantwortlichkeit‘ ersetzt worden.“

„Es arbeiten mehr Menschen mit Beeinträchtigungen auf dem 1. Arbeitsmarkt.“

„Von Inklusion profitieren alle Menschen!“

„Es herrscht eine höhere Akzeptanz von psychisch Kranken für ein Leben in der Gemeinde.“

„Ein gesellschaftliches Bewußtsein ist vorhanden, sodass eine Sensibilisierung nicht mehr notwendig ist.“

„Bescheide sind verständlich formuliert!“

„Für alle Menschen sollten zu Wohn-, Arbeits- und Lebensmöglichkeiten Zugänge vorhanden sein.“

„Menschen mit Beeinträchtigung leben selbstbestimmt in unserer Gesellschaft und treffen ihre eigenen Entscheidungen.“

„Ende der „Sonderwelt“ für Menschen mit Beeinträchtigungen!“

„Die Träger von Sozialhilfeleistungen finden, dass beeinträchtigte Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gehören.“

„Es gibt weniger stationäre Betten, dafür mehr ambulante Versorgungsdienste.“

Ausblick

Wir arbeiten daran, ...

- eine Haltung zum Thema Inklusion aufzubauen, die nicht nur für die Führungsebene, sondern für alle Mitarbeitenden im LVR entscheidend ist - hierfür sind Formate der Bewusstseinsbildung (z.B. in Form von Fortbildungen) zu entwickeln.
- die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren „für die Sache“ zu qualifizieren.
- ein Verständnis von Inklusion als umfassendes „menschenrechtliches Prinzip“ zu etablieren, das keinesfalls auf Schlagworte und Teilbereiche wie bauliche Barrierefreiheit oder schulische Inklusion reduziert werden darf.
- innerhalb und außerhalb des LVR Aufklärungsarbeit zu leisten, denn der LVR versteht sich als Interessenvertreter aller Menschen mit Behinderungen im Rheinland.

Dabei gilt:

- Einmal mehr ist (auch) der Weg das Ziel - Partizipation ist gerade bei diesem Prozess ohne Alternative: Erfahrungen, Bedürfnisse und Vorstellungen der Menschen mit Behinderungen müssen kontinuierlich in den laufenden Prozess einfließen und Berücksichtigung finden.
- Mit der Umsetzung der UN-BRK muss nicht auf Finanzierungszusagen z. B. seitens des Bundes oder Landes gewartet werden. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann sofort bei sich und der eigenen Haltung und bei seinem persönlichen Umfeld beginnen.
- Der LVR-Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK liegt im Frühjahr 2014 vor. Aus dem LVR-Projekt zum Aktionsplan muss sich ein Mainstreaming entwickeln: Im LVR werden künftig bei allen Aktivitäten und Entscheidungen die Anliegen und Ziele der UN-BRK beachtet und mitgedacht. Dies wird durch im Aktionsplan ausgewiesene Aktionen erprobt.
- Ab 2015 ist das Mainstreaming auch im Gesamtsteuerungsprozess durch Zielvereinbarungen verankert.

Landschaftsverband Rheinland
50663 Köln, Tel.: 0221 809-0
post@lvr.de, www.lvr.de