

Auf dem Weg in eine inklusive Gesellschaft ...

Aktionsplan Inklusion

der Annastift
Leben und Lernen gGmbH



Grußwort



Renate Conrad
Beauftragte der
Region Hannover für
Menschen mit Behinderungen

Vieles haben Sie schon in Ihrer Arbeit mit Menschen mit Behinderungen erreicht. Ich denke hier insbesondere an die inklusive „Mira-Lobe-Schule“, die nach meiner Wahrnehmung in der Öffentlichkeit große Anerkennung erfährt.

Leider stelle ich in meiner täglichen Arbeit als Beauftragte für Menschen mit Behinderungen fest, dass wir von einer barrierefreien inklusiven Gesellschaft noch weit entfernt sind.

Vielfach sind es Erschwernisse im Alltag, die Menschen mit Handicap das Leben schwermachen. Es sind die von nicht Berechtigten belegten Behindertenparkplätze, die geschlossenen Behindertentoiletten, die nicht geräumten Gehwege im Winter, die nicht barrierefreien Arztpraxen und Gastronomiebetriebe, um nur einige der Barrieren zu nennen, die hier immer wieder zu Beschwerden von Betroffenen führen.

Dies macht deutlich, dass Menschen in unserer Gesellschaft nicht behindert sind, sondern behindert werden.

Deshalb freue ich mich, dass Sie mit diesem Aktionsplan deutlich machen, wie wichtig Ihnen die Umsetzung der UN-Behindertenrechts-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen ist.

Wichtig sind dabei die von Ihnen formulierten fünf übergeordneten und an die allgemeinen Grundsätze der UN-Behindertenrechts-Konvention der Vereinten Nationen angelehnten übergeordneten Ziele:

- der Bewusstseinsbildung/ Information, damit die Barrieren in den Köpfen der Menschen ohne Behinderung und der Menschen mit Behinderungen beseitigt und ein gleichberechtigtes, partizipatives, gemeinsames Leben ermöglicht wird.
- Der Barrierefreiheit / Zugänglichkeit, damit Menschen mit Behinderungen gleichberechtigten Zugang zu Gebäuden, Straßen, Transportmitteln, öffentlichen Gebäuden, medizinischen Einrichtungen und Arbeitsstätten, sowie Informations-, Kommunikations- und anderen Dienste haben.
- Der Partizipation für Menschen mit Behinderungen, damit diese ihre Interessen in allen Lebenslagen selbst vertreten können. – Nicht über uns ohne uns!
- die Verpflichtungen der ALL als Arbeitgeberin für Menschen mit Behinderungen, um Ausbildungs- und Berufschancen für diesen Personenkreis zu erweitern.
- und als letztes Ziel, die Inklusionskompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Schulungen zu erweitern, denn nur so wird die Umsetzung der Inklusion in Ihren Einrichtungen nachhaltig und erfolgreich sein.

Ich wünsche Ihnen ganz viel Erfolg bei der Umsetzung Ihrer Ziele auf dem Weg zur Inklusion, damit es in unserer Gesellschaft normal wird, verschieden zu sein.

Renate Conrad

Vorwort

Worum geht es
auf den folgenden Seiten?

Annastift Leben und Lernen (im Folgenden „ALL“ genannt) nimmt die UN-Behindertenrechts-Konvention der Vereinten Nationen ernst. Darin ist beschrieben, dass Menschen mit Behinderungen gleiche Rechte haben wie alle anderen Menschen auch. Es geht um Selbstbestimmung und um Teilhabe an der Gesellschaft.

Die Idee der Inklusion geht aus von der Verschiedenheit der Menschen, die gemeinsam in einer Gesellschaft leben. Wir unterscheiden uns in Bezug auf die Hautfarbe, die Persönlichkeit, die Begabung, die körperliche Entwicklung, die kulturelle Herkunft und vieles mehr. Inklusion bedeutet: Niemand wird ausgegrenzt, weil er/sie anders ist. Alle sind willkommen.

Was für uns in Annastift Leben und Lernen Inklusion genau bedeutet, haben wir an anderer Stelle ausführlich beschrieben. Kurz gesagt: Jede Verbesserung unserer Angebote, die den Menschen mit Behinderungen im Vergleich zu den bisherigen Angeboten **m e h r** Teilhabe ermöglicht, nennen wir „inklusiv“.

Ganz wichtig ist: ALL fängt nicht bei null an: Wir haben schon viel erreicht auf dem Weg zur Inklusion. Unser Aktionsplan legt fest, welche **weiteren** Ziele wir uns setzen. Und der Aktionsplan zählt die einzelnen Maßnahmen auf, die dafür in den nächsten Jahren umgesetzt werden sollen.



Einleitung

**Wie ist dieser Aktionsplan entstanden?
Wie geht es weiter?**

Am Anfang stand die Entscheidung der Geschäftsführung, dass ALL alle seine Entwicklungen im Sinne der UN-Behindertenrechts-Konvention in einem Aktionsplan zusammenführen will. Dann wurde eine Arbeitsgruppe zusammengerufen.

Diese Gruppe hat die wichtigsten Aufgabenfelder festgelegt und viele Vorschläge für einzelne Maßnahmen vorgelegt, die in dem vorliegenden Entwurf zusammengefasst sind.

Anschließend wurde der Entwurf von den Bereichsleitungen der Annastift Leben und Lernen gGmbH bearbeitet.

Am 5. Februar 2014 wurde der Aktionsplan von der Geschäftsführung in Kraft gesetzt. Bis Ende 2018 sollen alle Maßnahmen umgesetzt sein.

Wichtig ist, dass der Aktionsplan in den nächsten Jahren sorgfältig begleitet wird. Dies wird dann eine neue Aufgabe für die Arbeitsgruppe sein.

Mitglieder der Arbeitsgruppe:



Brian Miller



Dagmar Eichler



Hannelore
Andresen



Pastor Dr.
Friedrich Ley



Dr. Ulrich
Spielmann



Helga
Kampmann



Marvin Michels



Stefanie Herold



Sabrina
Schmidt



Katrin
Sommerfeld



Nele Tegtmeier



Michael Oetter

Unsere Ziele

Der Aktionsplan formuliert fünf übergeordnete Ziele:

1. Über Inklusion informieren und den Menschen bewusst machen, wie wichtig Selbstbestimmung und Teilhabe sind
2. Hindernisse für Menschen mit Behinderungen abbauen (Barrierefreiheit)
3. Die Beteiligung von Menschen mit Behinderungen ausbauen (Partizipation)
4. Der Arbeitgeber ALL stellt sich besser auf Mitarbeitende mit Einschränkungen ein
5. Mitarbeitende schulen, damit sie inklusiv arbeiten können (Inklusionskompetenzen)

Wie erfahren das alle?

Der Aktionsplan wird allen vorgestellt. Am 8. Juli 2014 zuerst den Menschen mit Behinderungen in unserem Haus und den Mitarbeitenden in ALL, anschließend auch der Öffentlichkeit.

Damit alle Menschen den Aktionsplan gut lesen und verstehen können, wird es auch eine Fassung in leichter Sprache geben. Unsere Ziele und Maßnahmen sollen verständlich und überprüfbar sein.



Ziel 1

Über Inklusion informieren und den Menschen bewusst machen, wie wichtig Selbstbestimmung und Teilhabe sind

1. Homepage: Der ALL- Internetauftritt beinhaltet eine verständliche Erklärung von Inklusion bzw. einen Artikel zum Thema Inklusion.
2. Internet und das Intranet werden genutzt, um über die UN-Behindertenrechts-Konvention zu informieren.
3. Inklusion wird als Leitziel für alle ALL-Bereiche beschlossen und das wird allen mitgeteilt. Die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen wird in allen Bereichen von ALL berücksichtigt.
4. Alle Mitarbeitende werden im Sinne des Aktionsplans informiert.
5. Leitungsverantwortliche prüfen bei allen Entwicklungen:
 - ➔ Dienen sie der Inklusion?
 - ➔ Sind Menschen mit Behinderungen genügend beteiligt?
6. In der Mitarbeiterzeitung „Der Schlüssel“ sollen Inklusionsthemen regelmäßig ins Bewusstsein gebracht werden.
7. Es gibt Veranstaltungen für Menschen mit Behinderungen sowie deren Betreuer bzw. Erziehungsberechtigte, um diese über ihre Rechte zu informieren.

Weitere Maßnahmen:

- Es wird regelmäßig auf Veranstaltungen im Betrieb über den Fortgang des Aktionsplans berichtet (z. B. Einführungstage für neue Mitarbeitende, Bereichs- und Bewohnerversammlung, Mieterversammlungen).
- Gute Beispiele von Inklusion in ALL werden auf geeignete Weise allen kundgetan.
- ALL informiert fortlaufend über Inklusion und trägt in zur Bewusstseinsbildung bei, z. B. bei:
 - ➔ der Geschäftsführung der Diakonischen Dienste Hannover (DDH)
 - ➔ der Mitarbeitervertretung der DDH
 - ➔ den Vertretern der Kostenträger
 - ➔ Gremien und Fachverbänden
- Die ALL-Geschäftsführung bietet anderen Betriebsgesellschaften der DDH Unterstützung an und wirbt dafür, einen eigenen Beitrag zur Umsetzung der UN-Behindertenrechts-Konvention zu leisten (Managementklausur, Fachkonferenz).
- ALL unterstützt die Akademie der DDH darin, spezielle Angebote für Menschen mit Behinderungen (Schülerinnen/Schüler, Bewohnerinnen/Bewohner, Auszubildende, ... sowie deren Angehörige) zu entwickeln. ALL tritt dafür ein, dass sich die Angebote der Akademie nicht allein an Mitarbeitende richten, sondern auch für Kunden (Menschen mit Behinderungen) geöffnet werden.
- ALL prüft, ob ein Beirat von Menschen mit Behinderungen eingerichtet wird, der unsere Arbeit begleitet und uns berät.



Ziel 2

Hindernisse für Menschen mit Behinderungen abbauen

1. Menschen mit Behinderungen werden in der Planung von baulichen Maßnahmen in ALL einbezogen (z. B. durch gemeinsame Begehungen). Ziel ist die Verbesserung der baulichen Barrierefreiheit. Bei den gemeinsamen Begehungen werden Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen berücksichtigt:
 - ➔ Lernbeeinträchtigungen
 - ➔ Bewegungseinschränkungen
 - ➔ Sehbehinderung
 - ➔ Hörbehinderung



Weitere Maßnahmen:

- Die Abteilung „Bau- und Technik“ wird mit der konkreten Ausgestaltung der Barrierefreiheit beauftragt. Die Arbeitssicherheitsbeauftragten unterstützen diese.
- Aufzüge: Eine Nutzung von Fahrstühlen soll auch ohne Tastendruck möglich sein (Beispiel: Fußleisten).



2. Informationen der ALL-Homepages sind in einfacher Sprache verfügbar.
3. Schrittweise erfolgt eine einheitliche Ausschilderung mit verständlichen Bildern in allen wichtigen Bereichen (Farben und Meta-Com-Symbole). Raumbeschilderungen, die Beschriftung von WC-Anlagen und Bedienfelder in Aufzügen werden zunehmend barrierefrei gestaltet. Betroffene werden bei der Auswahl und Umsetzung von Maßnahmen eingebunden.
4. Es werden Schulungen und Seminare für Menschen mit Behinderungen zum Umgang mit neuen Medien angeboten.



Weitere Maßnahmen:

- Bewohner, Auszubildende, Beschäftigte, Schüler, ... (Kunden) erhalten Informationen über Termine und Veranstaltungen. Die Informationen erfolgen ausreichend und rechtzeitig.

Ziel 3

Die Beteiligung von Menschen mit Behinderungen ausbauen

Vorrangige Maßnahmen:

0. Für alle folgenden Maßnahmen wird genau festgelegt: Welche Form der Beteiligung genau gemeint ist. Sollen die betroffenen Menschen mit Behinderungen
 - ⇒ informiert werden?
 - ⇒ angehört werden?
 - ⇒ als Berater einbezogen werden?
 - ⇒ mitbestimmen?
1. Beteiligung bei den Fragen:
Wo wohne ich?
Wer wohnt (noch) bei uns?
Bei der Gestaltung der Zimmer, Wohnbereiche usw. selbst bzw. mitentscheiden können.
2. Beteiligung bei der Auswahl von Mitarbeitenden.
3. Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen (Kunden) in die Frage, welche Fortbildungen und welche Inhalte für Mitarbeitende angeboten werden (Definition idealer Ausbilder, Betreuer usw.).
4. Einbeziehung der Kunden in die jährliche Planung in allen Bereichen von ALL (Wo soll es hingehen?).

Weitere Maßnahmen:

- Bei Veranstaltungen in ALL werden Bewohner, Auszubildende und Beschäftigte mit Behinderungen in die Planung und Durchführung einbezogen.
- Die bisher bestehenden Formen von Beteiligung werden ausgewertet und weiterentwickelt, Beispiele sind: Bewohnervertretung, Tagesförderstätte-Rat (Tafö-Rat), Rehabilitandenvertretung.
- Entscheidungen, die die Ausbildung, den Ausbildungsplatz oder die weiteren beruflichen Ziele betreffen, sollen nicht ohne Beteiligung / Mitbestimmung des Auszubildenden erfolgen (im Berufsbildungswerk).
- Mitbestimmung / Beteiligung bei der Urlaubsplanung im Berufsbildungswerk (Heimfahrten etc.).
- Stärkere Einbeziehung in allen Fragen rund ums Essen.
- Möglichkeit der Auszahlung des Essensgeldes (im Berufsbildungswerk).
- Vertreter der betroffenen Menschen mit Behinderungen (Kunden) werden bei Verhandlungen mit den Kostenträgern einbezogen.



Ziel 4

Der Arbeitgeber ALL stellt sich besser auf Mitarbeitende mit Einschränkungen ein

Vorrangige Maßnahmen:

1. Unterstützungsbedarfe von Mitarbeitenden mit Behinderungen oder altersbedingten Einschränkungen werden im Dialog mit den Verantwortlichen erkannt und zeitnah umgesetzt.
2. Beim Bewerbungsverfahren werden die Bewerbungen von Menschen mit Behinderungen besonders aufmerksam geprüft (Ziel: mehr Beschäftigte mit Behinderung).
3. ALL erfüllt mindestens die gesetzlich vorgeschriebene Beschäftigungsquote und nennt sie öffentlich.



Weitere Maßnahmen:

- Bei Stellenbesetzungen wird immer geprüft, ob Auszubildende des Berufsbildungswerks nach ihrer Ausbildung bei gegebener Eignung als Mitarbeitende (befristet) übernommen werden können.
- Bei Weiterbildungsangeboten werden besondere Anforderungen von Mitarbeitenden mit einer Behinderung berücksichtigt.
- ALL unterstützt die Akademie der Diakonischen Dienste Hannover bei der Planung und Umsetzung von Fortbildungsangeboten, damit diese für Mitarbeitende mit Behinderungen geeignet sind.



Ziel 5

Mitarbeitende schulen, damit sie inklusiv arbeiten können

Vorrangige Maßnahmen:

1. Fortbildungen für Mitarbeitende zum Thema „Beteiligung“ / „Selbstständigkeit“ der Kunden (Auszubildende, Beschäftigte der Tagesförderstätten, Bewohner, Schüler, ...) werden angeboten. Darin wird betont, dass Bewohner, Schüler, Auszubildende, Beschäftigte in der Nutzung unserer Angebote selbst entscheiden. Sie wollen und sollen in der Wahrnehmung ihres Rechts auf freie Selbstbestimmung nicht durch Mitarbeitende „entlastet“ (mithin beschnitten) werden. Zum Thema Assistenz („Von der Fürsorge und Bevormundung zur Unterstützung und Assistenz“) werden Schulungen angeboten:
 - > für Mitarbeitende
 - > für Freiwilligendienste (Bundesfreiwilligendienst, Freiwilliges Soziale Jahr)
2. Es gibt Fortbildungen der Mitarbeitenden zum Thema: Welche Rechte haben Menschen mit Behinderungen? Wie sollte man Menschen mit Behinderungen über ihre Rechte informieren und sie dabei unterstützen?
3. Mitarbeitende lernen, auf Nachbarn, Ansprechpartner in Firmen usw. zuzugehen (Quartiers- und Vernetzungsarbeit).

Weitere Maßnahmen:

- Einführung für Mitarbeitende in Bedarfe von Menschen mit Behinderungen und Behinderungsbilder.
- Mitarbeitende werden geschult, Kunden zu Rückmeldungen und Beschwerden zu ermutigen. Rückmeldungen, Fragen, Beschwerden sollen konsequent berücksichtigt und zügig bearbeitet werden.



Zu guter Letzt

Zusammenfassung

5 Ziele:

1. Über Inklusion informieren
2. Barrierefreiheit ausbauen
3. Beteiligung ausbauen
4. ALL bietet inklusive Arbeitsplätze
5. Schulung zur Inklusionskompetenz

Umsetzung und Termine

April 2014 bis Februar 2014: Der Aktionsplan wurde entwickelt.

Juli 2014: Der Aktionsplan wird allen vorgestellt.

Juli 2014: Auf der ALL-Strategieklausur (Geschäftsführung und Bereichsleitungen) wird festgelegt, wer aus dem Leitungskreis welche Maßnahme verantwortlich steuert.

Wie überprüfen wir das?

Juli 2014 bis Dezember 2018: Die Arbeitsgruppe, die den Aktionsplan erarbeitet hat, soll weiter arbeiten. Dazu findet alle drei Monate jeweils ein Treffen statt. Die neue Aufgabe der Arbeitsgruppe ist es, die Umsetzung der Maßnahmen zu begleiten. Nachfragen, wie es läuft. Wenn nötig auch anmahnen, wenn es nicht weitergeht.



Impressum

Annastift Leben und Lernen gGmbH
Wülfeler Straße 60
30539 Hannover

Pastor Dr. Friedrich Ley
Telefon: 0511 / 86 03-575
friedrich.ley@ddh-gruppe.de

www.annastift.de