



Arbeiterwohlfahrt
Bezirksverband
Potsdam e. V.



Aktionsplan

zur Umsetzung
der UN-Behindertenrechtskonvention
>> FORTSCHREIBUNG 2020

Aktionsplan des AWO Bezirksverbandes Potsdam e. V.

INHALT

1. Grundlagen	4
1.1 Einleitung	4
1.2 Der Weg zum Aktionsplan und zu seiner Fortschreibung	6
1.3 Die Struktur des Aktionsplans	9
2. Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen	10
2.1 Handlungsfeld Partizipation	10
2.1.1 AWO Bezirksverband Potsdam e. V. und seine Tochtergesellschaften	12
2.1.2 Betreuungsdienste gGmbH	13
2.1.3 Kinder- und Jugendhilfe Potsdam gGmbH	13
2.2 Handlungsfeld Bewusstseinsbildung	14
2.2.1 AWO Bezirksverband Potsdam e. V. und seine Tochtergesellschaften	15
2.3 Handlungsfeld AWO als Arbeitgeber	17
2.3.1 AWO Bezirksverband Potsdam e. V. und seine Tochtergesellschaften	18
2.4 Handlungsfeld Barrierefreiheit	20
2.4.1 AWO Bezirksverband Potsdam e. V. und seine Tochtergesellschaften	21
2.5 Handlungsfeld Netzwerkarbeit	22
2.5.1 AWO Bezirksverband Potsdam e. V. und seine Tochtergesellschaften	23
3. Umsetzung des Aktionsplans und Evaluation	24

BEI FRAGEN UND ANREGUNGEN ZUR UMSETZUNG
DIESES AKTIONSPANS KÖNNEN SIE SICH GERNE
AN DIE INKLUSIONSKOORDINATORIN WENDEN:

Rosalind Honig

TEL 0331 20076340

rosalind.honig@awo-potsdam.de

1. Grundlagen

1.1 Einleitung

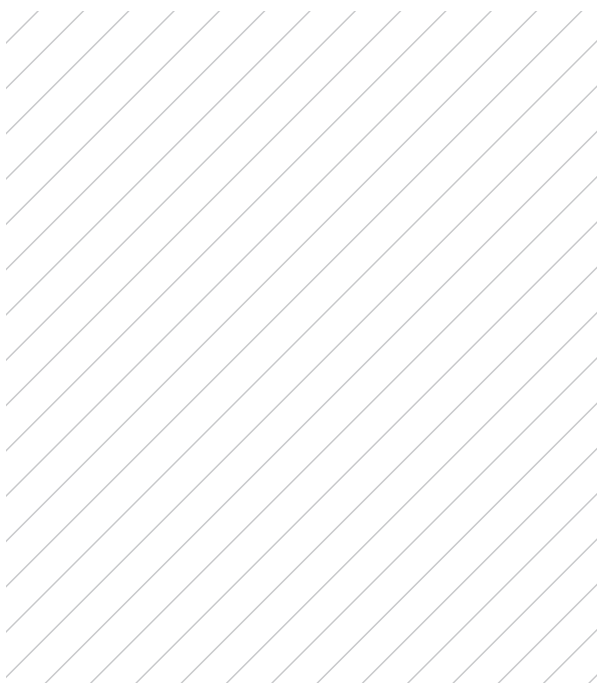
Im Jahr 2016 hat der AWO Bezirksverband Potsdam e.V. seinen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (im Weiteren UN-BRK) beschlossen. Nach einer Laufzeit von 3 Jahren und einer Auswertung der bisherigen Wirksamkeit wurde entschieden, den bisherigen Aktionsplan fortzuschreiben.

Wir sind in den vergangenen Jahren viele Schritte in Richtung Inklusion gegangen. Unsere verschiedenen Einrichtungen haben ihren jeweiligen Umsetzungsstand geprüft und daraufhin die dazu passenden Maßnahmen aus dem Aktionsplan umgesetzt, die sie auf dem Weg in Richtung Inklusion weiterbringen. Jedoch ist dies ein Prozess, der auf vielen Ebenen gleichzeitig abläuft und noch nicht abgeschlossen ist.

Entsprechend wurden im Rahmen der Fortschreibung die Ziele und Maßnahmen in den verschiedenen Handlungsfeldern überprüft, inwieweit die Umsetzung schon weitgehend gelungen ist oder ob es noch weiterer Schritte oder ggf. einer Umformulierung oder Konkretisierung der Ziele und Maßnahmen bedarf. Ziele, die weiterhin und fortlaufend gelten, wurden beibehalten. Außerdem wurden neue Ziele und Maßnahmen hinzugefügt, die auf mehreren Veranstaltungen gemeinsam mit Führungskräften, Mitarbeiter*innen, Klient*innen, Bewohner*innen und Mitgliedern des AWO Bezirksverbandes Potsdam e.V. erarbeitet wurden.

Der AWO Bezirksverband Potsdam e. V. geht vom erweiterten Inklusionsbegriff aus – das bedeutet, dass mit unseren Maßnahmen im Aktionsplan nicht nur Menschen mit Behinderungen die gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglicht wird, sondern die Maßnahmen alle Menschen einschließen.

Der Aktionsplan ist Verpflichtung des AWO Bezirksverbandes Potsdam e. V. und seiner Tochtergesellschaften, sich im Sinne der UN-BRK weiterzuentwickeln.





1. Grundlagen

1.2 Der Weg zum Aktionsplan und zu seiner Fortschreibung

Der AWO Bezirksverband Potsdam e. V. und seine Tochtergesellschaften sind unter anderen in den Bereichen Behindertenhilfe, Kinder- und Jugendhilfe, Migrationsarbeit, Seniorenarbeit, Bildungsarbeit sowie im Dienstleistungsbereich tätig. Die Betriebe und Teilbetriebe sind in 4 Tochtergesellschaften des Bezirksverbandes organisiert. 2020 sind ca. 2.300 Mitarbeiter*innen in 100 Betrieben, Teilbetrieben, Diensten und Projekten beschäftigt.

Der AWO Bezirksverband Potsdam e. V. ist in 7 Landkreisen und zwei kreisfreien Städten des Landes Brandenburg tätig. Ihm sind 2 Kreisverbände und 25 Ortsvereine mit insgesamt circa 3.000 Mitgliedern angeschlossen. Die Arbeit mit den ehrenamtlichen Mitgliedern in den Ortsvereinen stärkt den sozialen Zusammenhalt in unserem Verband und in unserer Gesellschaft.

Das Handeln des AWO Bezirksverbandes Potsdam e. V. ist an den Grundprinzipien Solidarität, Freiheit, Gleichheit, Gerechtigkeit und Toleranz ausgerichtet. In unseren Vereinen, Betrieben und Teilbetrieben fördern wir soziales und demokratisches Denken und Handeln. Wir unterstützen die Menschen, die wir begleiten, ihr Leben eigenständig und selbstverantwortlich zu gestalten und fördern damit die Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft.



Seit 2011 führten der AWO Bezirksverband Potsdam e. V. und seine Tochtergesellschaften verschiedene Aktivitäten, Projekte und Veranstaltungen mit dem Ziel durch, über die UN-BRK und deren Umsetzungsprozesse zu informieren und einen regionalen Beitrag zur Schaffung einer inklusiven Gesellschaft zu leisten.

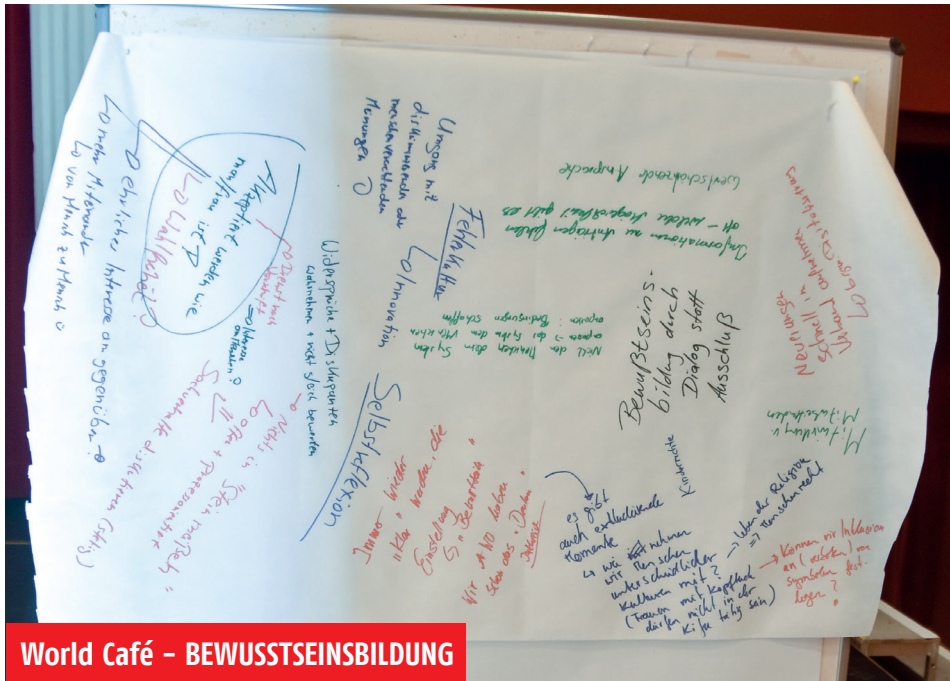
Anfang 2014 wurde mit den ersten Maßnahmen zur Erarbeitung eines Aktionsplanes begonnen. Es bildete sich eine Arbeitsgruppe, bestehend aus Führungskräften der Tochtergesellschaften und Mitarbeiter*innen der Geschäftsstelle des AWO Bezirksverbandes Potsdam e. V. In einem Workshop mit Mitarbeiter*innen aus den Betrieben und Teilbetrieben erfolgten eine Ist-Stand-Analyse sowie die Erarbeitung von ersten Zielen und Maßnahmen in 5 Handlungsfeldern. Weitere Abstimmungen mit verschiedenen internen und externen Gremien, z.B. dem Deutschen Institut für Menschenrechte e.V., folgten. Im Jahr 2016 wurde der erste Aktionsplan schließlich fertiggestellt und beschlossen.

Die Begleitung der Umsetzung der Maßnahmen und die Überprüfung der Ziele erfolgten durch die verbandsinterne AG Inklusion, die sich aus Führungskräften der Tochtergesellschaften, Mitarbeiter*innen der Geschäftsstelle des AWO Bezirksverbandes Potsdam e.V., Mitarbeiter*innen und Bewohner*innen der AWO Betreuungsdienste gGmbH sowie der Mitarbeiterin eines Projektes im Feld Inklusion zusammensetzte. Der Aktionsplan ist Teil des Qualitätsmanagements und findet in den Betrieben, Einrichtungen und Geschäftsstellen des AWO Bezirksverbandes Potsdam e.V. und seiner Tochtergesellschaften Berücksichtigung.

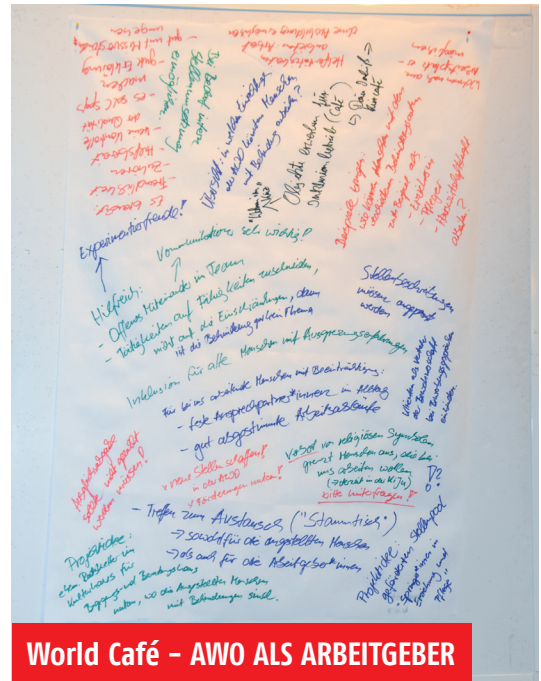
In den Jahren 2014 bis 2019 setzte der AWO Bundesverband das Modellprojekt „Inklusion als Handlungsmaxime der Organisationsentwicklung am Beispiel der Arbeiterwohlfahrt“ um. An diesem Projekt beteiligte sich der AWO Bezirksverband Potsdam e.V. mit der Erarbeitung und Umsetzung eines Konzeptes zur kommunikativen Mitwirkung und Teilhabe. 2016 und 2017 wurden insgesamt vier Veranstaltungen unter Einbeziehung von Klient*innen, Bewohner*innen, Mitarbeiter*innen, Führungskräften und Mitgliedern unserer Ortsvereine durchgeführt. Als Methode zur Themenfindung und zum Austausch wurde das „World Café“ gewählt. Die dort gemeinsam erarbeiteten Vorschläge für Maßnahmen zur Verbesserung der kommunikativen Mitwirkung und Teilhabe wurden in einem Konzept zusammengefasst und im Rahmen dieser Fortschreibung auch in den Aktionsplan des AWO Bezirksverbandes Potsdam e.V. aufgenommen.

Zur Auswertung der Umsetzung des Aktionsplans fand im März 2019 ein Workshop im Rahmen der Klausur der Führungskräfte des AWO Bezirksverbandes Potsdam e.V. statt. Bei einem verbandsweiten Begegnungstreffen mit Führungskräften, Mitarbeiter*innen, Klient*innen, Bewohner*innen und Ehrenamtlichen wurde im November 2019 der bisherige Umsetzungsstand des Aktionsplans vorgestellt und diskutiert. Im Rahmen von World Cafés zu jedem Handlungsfeld brachten die Beteiligten weitere Bedarfe und Vorschläge für die Fortschreibung unseres Aktionsplans ein.

Im Jahr 2020 wurde diese Fortschreibung im Rahmen der AG Inklusion erarbeitet, im AWO Bezirksverband Potsdam e.V. und seinen Tochtergesellschaften abgestimmt und die weitere Umsetzung beschlossen.



World Café - BEWUSSTSEINSBILDUNG



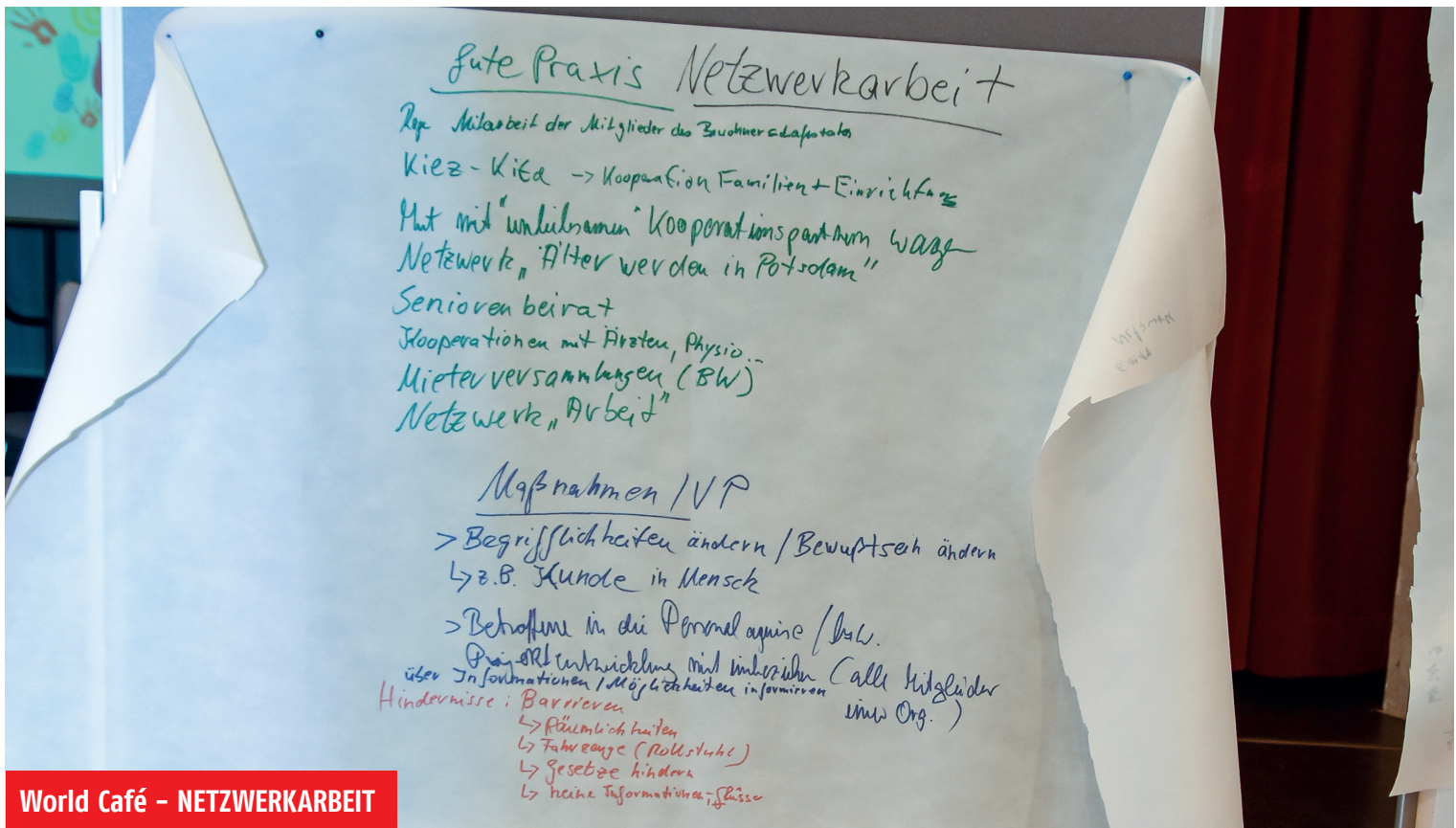
World Café - AWO ALS ARBEITGEBER



World Café - PARTIZIPATION



World Café - BARRIEREFREIHEIT



World Café - NETZWERKARBEIT

1.3 Die Struktur des Aktionsplans

Für den ersten Aktionsplan von 2016 wurden **5 Handlungsfelder** bestimmt, denen entsprechende Ziele und Maßnahmen zugeordnet wurden. Diese Struktur wird auch für die Fortschreibung des Aktionsplans beibehalten. Sie wird ergänzt durch einen Abschnitt zu den bereits erreichten Zielen in jedem Handlungsfeld. Die 5 Handlungsfelder lauten:

- **Partizipation**
- **Bewusstseinsbildung**
- **AWO als Arbeitgeber**
- **Barrierefreiheit**
- **Netzwerkarbeit**

Diese Handlungsfelder decken einerseits wesentliche Ziele der UN-BRK ab und bieten andererseits eine Strategie, über die einzelnen Arbeitsfelder des AWO Bezirksverbandes Potsdam e. V. hinweg zu denken und zu handeln. Das Zusammenwirken unseres Verbandes wird so mit der Umsetzung des Aktionsplans gefördert.

Die Handlungsfelder im 2. Kapitel sind das Kernstück unseres Aktionsplans. Hier werden jedem einzelnen Handlungsfeld Ziele und Maßnahmen unseres Verbandes zugeordnet, die die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben von Menschen mit Behinderungen und für Menschen in sozialen Schwierigkeiten ermöglichen.

Die Ziele und Maßnahmen werden in tabellarischer Form dargestellt. Die Zuordnung erfolgt entsprechend der Struktur unseres Verbandes – dem AWO Bezirksverband Potsdam e. V., der AWO Betreuungsdienste gGmbH, der AWO Kinder- und Jugendhilfe Potsdam gGmbH, der AWO Seniorenzentren Brandenburg gGmbH und der AWO Potsdam Socialmanagement GmbH. Ziele und Maßnahmen, die verbandsweit gelten, sind zusammengefasst in jedem Handlungsfeld dargestellt.

Die Ziele und deren abgeleitete Maßnahmen werden auf Grundlage eines Zeitrasters kategorisiert:

- **kurzfristige Maßnahmen:**
beinhalten die Umsetzung in einem Zeitraum bis zu einem halben Jahr (K)
- **mittelfristige Maßnahmen:**
beinhalten die Umsetzung in einem Zeitraum bis zu einem Jahr (M)
- **langfristige Maßnahmen:**
beinhalten die Umsetzung in einem Zeitraum bis zu drei Jahren (L)
- **fortlaufende Maßnahmen:**
Maßnahmen, die während der Laufzeit des Aktionsplans ohne Zeitfestlegung (ständig) durchgeführt werden

2. Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen

2.1 Handlungsfeld Partizipation

Partizipation steht für die Beteiligung von Menschen an Prozessen oder Gruppen. Das Wort leitet sich aus dem lateinischen „Pars“ für Teil und dem Verb „capere“ für nehmen ab. An der Gesellschaft teilnehmen bzw. teilhaben: dies bedeutet für uns, dass alle Menschen – unabhängig von ihrer Herkunft, einer evtl. Erkrankung oder Lebenssituation ein Teil unserer Gesellschaft sind und somit Mitbestimmungsrechte haben.

Für Mitarbeiter*innen, Klient*innen und Bewohner*innen sowie deren Angehörige wollen wir die Möglichkeiten zur Teilhabe und Mitbestimmung ausbauen und weiterentwickeln. Zur Gewährleistung der Partizipation ist die barrierefreie Kommunikation unabdingbar.

WARUM IST DAS HANDLUNGSFELD PARTIZIPATION IM AKTIONSPLAN AUFGENOMMEN WORDEN?

- ✓ Wir wollen für die Klient*innen und Bewohner*innen gleichberechtigte Teilhabemöglichkeiten erreichen.
- ✓ Wir wollen für die Mitarbeiter*innen gleichberechtigte Teilhabemöglichkeiten erreichen.

WAS WURDE IN DEN JAHREN 2016 BIS 2019 IM HANDLUNGSFELD PARTIZIPATION BEREITS ERREICHT?

Verbandsweit: Ein Konzept zur kommunikativen Mitwirkung und Teilhabe wurde partizipativ erarbeitet. Es enthält viele Anregungen, wie kommunikative Teilhabe in den Einrichtungen konkret barrierefrei umgesetzt werden kann.

Begegnungsmöglichkeiten in den Regionen wurden geschaffen, dabei wurde durch erweiterte Angebote in Bürgerhäusern und Begegnungsstätten Vielfalt sichergestellt und so der soziale Zusammenhalt in den Regionen gestärkt.

AWO Betreuungsdienste gGmbH: Fortbildungen zu Mitwirkungsrechten für Klient*innen und Bewohner*innen wurden umgesetzt. Leichte Sprache wurde in allen notwendigen Bereichen eingeführt. Verfahren zum barrierefreien Einholen von Feedback zur Zufriedenheit der Klient*innen und Bewohner*innen wurden erprobt, ebenso Verfahren zur Einbindung von Vertreter*innen der Mitwirkungsgruppen an (bestimmten) Teambesprechungen.

AWO Kinder- und Jugendhilfe Potsdam gGmbH: Die individuelle Förderung jedes Kindes entsprechend seiner Bedarfe wurde zum Beispiel durch Vernetzung mit anderen Diensten (wie der Migrationsberatung) oder durch Einzelfallintegration umgesetzt.

Im Bereich der stationären Hilfen und im Bereich der teilstationären Hilfen (Tagesgruppe) sind die Konzeptionen zu Partizipation / Medienerziehung überarbeitet und gemeinsam mit den Kindern und Jugendlichen erarbeitet worden.

Kinder und Jugendliche des AWO Kinder- und Jugendhilfeverbundes beteiligen sich aktiv am nunmehr schon 5. Dialogforum für Kinder und Jugendliche aus den erzieherischen Hilfen. Aus dem KJHV ist ein Jugendlicher gewählt Mitglied im Kinder- und Jugendhilfe Landesrat.

AWO Seniorenzentren Brandenburg gGmbH: Für die Bewohner*innen wurden die Voraussetzungen zur Nutzung elektronischer Medien geschaffen. Um die Beteiligung der Bewohner*innen sicherzustellen, wurden für sie und den Bewohnerschaftsrat Schulungen eingeführt. Leichte Sprache wurde in allen notwendigen Bereichen etabliert.

AWO Potsdam Socialmanagement GmbH: Es wurde sichergestellt, dass alle Mitarbeiter*innen die Dokumente des Qualitätsmanagementsystems verstehen: einerseits durch die Erarbeitung von Arbeitshilfen in Qualitätszirkeln mit den Mitarbeiter*innen aus den Bereichen, andererseits durch die Übersetzung fachspezifischer Dokumente in einfache Sprache.



2.1.1 AWO Bezirksverband Potsdam e. V. und seine Tochtergesellschaften

Die folgenden übergreifenden Ziele und Maßnahmen gelten verbandsweit für alle Geschäftsstellen, Betriebe und Teilbetriebe des Bezirksverbandes. Weitere Ziele und Maßnahmen sind gesondert nach Tochtergesellschaften aufgeführt.

Lfd. Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zeitraum
1	Der soziale Zusammenhalt auf regionaler Ebene ist gestärkt	<ul style="list-style-type: none"> Erschließung lokaler Angebote, um weitere Begegnungsmöglichkeiten in den Regionen zu schaffen 	fortlaufend
2	Mehrere Kanäle zur Kommunikation sind eingesetzt	<ul style="list-style-type: none"> Den Zugang zu und den Austausch von Informationen für alle gleichermaßen durch die unterschiedlichsten Kommunikationsmittel und -arten sicherstellen 	L
		<ul style="list-style-type: none"> Die Barrierefreiheit der AWO-Homepage schrittweise umsetzen, z.B. Vorlesefunktion, Leichte Sprache 	M
		<ul style="list-style-type: none"> Piktogramme und Hinweisschilder in Brailleschrift zur Orientierung in unseren Einrichtungen und Geschäftsstellen nutzen 	M
		<ul style="list-style-type: none"> Bei der Organisation von Veranstaltungen und Beratungen: Berücksichtigung der Bedürfnisse der Beteiligten in Hinblick auf Kommunikation, Verständlichkeit und bedarfsgerechte Pausengestaltung 	fortlaufend
3	Mitwirkungsrechte in allen Betreuungsformen, auch ambulanten, sind geschaffen	<ul style="list-style-type: none"> Anregen von Mitwirkungsgremien in ambulanten Betreuungsformen. Bei Bedarf: Mitwirkungsgremium schaffen 	M
		<ul style="list-style-type: none"> Einbindung von Vertreter*innen der Mitwirkungsgremien in Bewerbungsgespräche 	fortlaufend
4	Zugang zum W-LAN ist in allen Einrichtungen möglich	<ul style="list-style-type: none"> Technische Voraussetzungen werden in allen Betrieben und Teilbetrieben geschaffen 	L
5	Nutzung von Threema als Kommunikationsmittel zwischen allen Beteiligten, die wollen: Mitarbeiter*innen, Klient*innen, Bewohner*innen	<ul style="list-style-type: none"> Threema zur Verfügung stellen 	K

2.1.2 AWO Betreuungsdienste gGmbH

Lfd. Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zeitraum
1	Ermöglichen von Selbstwirksamkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Barrierefreie Unterstützungsmaterialien zur Verfügung stellen, damit z.B. Bewohner*innen neue Bewohner*innen informieren können 	M
2	Kenntnisse zur Zufriedenheit der Klient*innen sind vorhanden	<ul style="list-style-type: none"> • Neues Befragungssystem wird installiert, Bewährtes wird weitergeführt 	fortlaufend
3	Beteiligung der Klient*innen an der Kommunikationsstruktur der Betreuungsdienste ist gegeben	<ul style="list-style-type: none"> • Nutzung des erprobten Verfahrens zur Einbindung von Vertreter*innen der Mitwirkungsgruppen an (bestimmten) Teambesprechungen in allen Einrichtungen 	fortlaufend
4	Lebensweltnahe Qualitätsmanagement-Standards unter Beteiligung der Klient*innen sind vorhanden	<ul style="list-style-type: none"> • Erprobung von neuen Standards durch Klient*innen <u>vor</u> der Einführung 	M

2.1.3 AWO Kinder- und Jugendhilfe Potsdam gGmbH

Lfd. Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zeitraum
1	Die Ausbildung zum / zur Erzieher*in enthält sonderpädagogische Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Sonderpädagogische Inhalte werden für die Ausbildung zum / zur Erzieher*in aufgenommen (AWO Bildungseinrichtungen) 	M
2	Leichte Sprache oder andere Kommunikationsmittel sind eingesetzt	<ul style="list-style-type: none"> • Elternbriefe und Flyer in Leichter Sprache 	M
		<ul style="list-style-type: none"> • Fortbildung Leichte Sprache 	fortlaufend
3	An jeder Kita ist ein Heilpädagoge bzw. eine Heilpädagogin beschäftigt	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildung zum Heilpädagogen/ zur Heilpädagogin wird an der AWO-Akademie angeboten 	L

2. Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen

2.2 Handlungsfeld Bewusstseinsbildung

Wir wollen Mitarbeiter*innen, Klient*innen, Bewohner*innen und deren Angehörige sowie die Öffentlichkeit für eine inklusive Gesellschaft sensibilisieren. Rassistische Diskriminierung oder Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität werden wir verhindern oder beseitigen (vgl. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz). Alle Menschen sind gleichberechtigt und jedem Menschen ist mit Respekt zu begegnen. Die Achtung der Rechte und der Würde von Menschen (vgl. UN-BRK, Artikel 1) ist ein hohes Gut und eine Grundvoraussetzung, um inklusive Werte (vor-) leben zu können.

Wir setzen uns für ein offenes und tolerantes Miteinander ein. Wir wollen die Öffentlichkeit für die Vielfalt unserer Gesellschaft sensibilisieren und Vorurteile sowie Klischees abbauen.

WARUM IST DAS HANDLUNGSFELD BEWUSSTSEINSBILDUNG IM AKTIONSPLAN AUFGENOMMEN WORDEN?

- ✓ Wir wollen für das Thema inklusive Gesellschaft Klient*innen, Bewohner*innen und deren Angehörige sowie Mitglieder, Mitarbeiter*innen und Führungskräfte sensibilisieren.
- ✓ Wir wollen Aufklärungsarbeit auf verbandlicher und regionaler Ebene durchführen.
- ✓ Dabei geht es einerseits darum, WAS und andererseits darum, WIE es getan wird.

WAS WURDE IN DEN JAHREN 2016 BIS 2019 IM HANDLUNGSFELD BEWUSSTSEINSBILDUNG BEREITS ERREICHT?

Inklusion bzw. eine inklusive Gesellschaft wurde als ein wichtiges Merkmal im Leitbild des AWO Bezirksverbands Potsdam e.V. verankert. Ein Führungskräfte-Training zum Thema Inklusion wurde als Modul entwickelt und inzwischen mehrfach umgesetzt. Auf Dienstberatungen wird die Umsetzung des Aktionsplans in den jeweiligen Einrichtungen thematisiert. In der AWO-Zeitung „Mit Herz und Hand“ werden Artikel aus den Einrichtungen und Projekten zu Aktivitäten und Veranstaltungen im Feld Inklusion veröffentlicht. Es wurden mehrere Veranstaltungen und Begegnungstreffen zur Umsetzung der UN-BRK im AWO Bezirksverband Potsdam e.V. unter Einbeziehung von Führungskräften, Mitarbeiter*innen, Klient*innen, Bewohner*innen und Ehrenamtlichen umgesetzt.

2.2.1 AWO Bezirksverband Potsdam e. V. und seine Tochtergesellschaften

Lfd. Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zeitraum
1	Mitarbeiter*innen sind in der Lage sich in die Situation der Klient*innen zu versetzen	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen durch Perspektivwechsel und durch Selbsterfahrung 	fortlaufend
		<ul style="list-style-type: none"> • Fortbildungen durch die AWO Akademie Potsdam 	fortlaufend
		<ul style="list-style-type: none"> • Teamberatungen für Bewusstseinsbildung nutzen, um beispielsweise Möglichkeiten für Rollentausch zu planen 	fortlaufend
		<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung einer Haltung des gegenseitigen Respekts: Bereitschaft zum Zuhören, Nachfragen und Lernen, Akzeptanz persönlicher Grenzen, Abkehr von fürsorglicher Sprache 	fortlaufend
2	Klischees und Vorurteile sind abgebaut	<ul style="list-style-type: none"> • Klischees und Vorurteile sichtbar machen, zum Beispiel durch Hinweise in Teamberatungen, Ereignismanagement, ... 	fortlaufend
		<ul style="list-style-type: none"> • Gruppenbildung zur emotionalen Kompetenz 	fortlaufend
		<ul style="list-style-type: none"> • Umgehen mit Klischees und Vorurteilen durch entsprechende Spiele üben, zum Beispiel das „Familienspiel“ (ISBN 978-3-86892-034-5) 	fortlaufend

3	Aufgeschlossenheit und Toleranz gegenüber der Verschiedenheit von Menschen sind vorhanden	<ul style="list-style-type: none"> • Schulung und Fortbildungen der Mitarbeiter*innen zu den Menschenrechtskonventionen (bspw. Grundlagen der UN-BRK, Europäische Menschenrechtskonvention, UN-Kinderrechtskonvention etc.) 	fortlaufend
		<ul style="list-style-type: none"> • Die Bildungseinrichtungen des AWO Bezirksverbandes Potsdam e. V. bieten entsprechende interne Fortbildungen an mit folgenden Inhalten: „Haltungen und Arbeitsweisen für ein offenes und tolerantes Miteinander“, „Gruppendynamik und Wert verschiedener Rollen in der Gruppe“, „Hilfreiche Rituale, Strukturen und Routinen: Rahmenbedingungen zur Beteiligung und Mitwirkung“, „Nutzung von Symbolen, Gesten und Bildern für die Verständigung“ 	M
		<ul style="list-style-type: none"> • Nutzung der Zeitung „Mit Herz und Hand“ zur Aufklärung zu Themen der Inklusion, für entsprechende Artikel werden Mitarbeiter*innen, Klient*innen, Bewohner*innen, deren Angehörige und bei Bedarf Selbsthilfegruppen einbezogen 	fortlaufend
4	Das Thema Inklusion ist im Qualitätsmanagementsystem verankert	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfung der vorhandenen Dokumente im Qualitätsmanagementsystem, inwieweit das Thema Inklusion berücksichtigt wird. 	fortlaufend
		<ul style="list-style-type: none"> • Bei Notwendigkeit: Erweiterung der vorhandenen Dokumente im Qualitätsmanagementsystem um das Thema Inklusion 	M
5	Möglichkeiten der Umsetzung von Inklusion sind den Mitarbeiter*innen bewusst	<ul style="list-style-type: none"> • Nutzung von „Barrieren-Check“ und „Einrichtungs-Check“, bei Bedarf Beratung durch die Inklusionskoordinatorin 	fortlaufend
		<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung in der eigenen Einrichtung 	fortlaufend

2. Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen

2.3 Handlungsfeld AWO als Arbeitgeber

Der AWO Bezirksverband Potsdam e.V. und seine Tochtergesellschaften sind ein großer Arbeitgeber, der in sieben Landkreisen und zwei kreisfreien Städten im Land Brandenburg tätig ist. Die AWO hat als Arbeitgeber gegenüber ihren derzeit etwa 2.300 Mitarbeiter*innen eine Verantwortung und die Fürsorgepflicht. Wir wollen verstärkt Menschen mit Behinderungen sozialversicherungspflichtig anstellen. Damit werden wir dem Artikel 27 der UN-BRK gerecht. Unsere Mitarbeiter*innen setzen sich in sozialen, pädagogischen, pflegerischen und gesundheitlichen Bereichen für die Belange von Klient*innen, Bewohner*innen und deren Angehörige ein. Hierzu ist es für uns unabdingbar, dass unsere Mitarbeiter*innen sich mit dem inklusiven Gesellschaftsbild auseinandersetzen und identifizieren können. Dazu muss die AWO als Arbeitgeber entsprechende Bedingungen weiterentwickeln und bei Bedarf neue Voraussetzungen schaffen.

WARUM IST DAS HANDLUNGSFELD AWO ALS ARBEITGEBER IM AKTIONSPLAN AUFGENOMMEN WORDEN?

- ✓ Wir wollen als Arbeitgeber verstärkt Verantwortung für Menschen mit Benachteiligungen übernehmen.
- ✓ Wir wollen ein Vorbild für andere Arbeitgeber*innen sein.
- ✓ Wir wollen Menschen mit Behinderungen sozialversicherungspflichtig beschäftigen.

WAS WURDE IN DEN JAHREN 2016 BIS 2019 IM HANDLUNGSFELD AWO ALS ARBEITGEBER BEREITS ERREICHT?

Eine Inklusionskoordinatorin wurde mit einem Stundenumfang von 10 Wochenstunden eingesetzt. Sie ist in die AG Inklusion, die AG Personalmanagement sowie die AGs Soziale Dienste und BTHG eingebunden. Sie berät verbandsweit Einrichtungen und Projekte zur Umsetzung unseres Aktionsplans und fördert die Vernetzung und den thematischen Austausch der Einrichtungen. Sie unterstützt die AWO Akademie beim Angebot von Fortbildungen im Feld Inklusion und berät insbesondere zu den Themen „Arbeit und Behinderung“ sowie „Barrierefreiheit“.

Als Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers stellt sie sicher, dass alle Arbeitgeberpflichten in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderungen eingehalten werden. Außerdem erarbeitet sie Vorschläge zur inklusiven Weiterentwicklung der AWO als Arbeitgeber. Entsprechend wurden im Rahmen der AGs Inklusion und Personalmanagement erste Schritte und Vorhaben in dieser Richtung herausgearbeitet. Die Inklusionskoordinatorin pflegt außerdem den Kontakt zur Schwerbehindertenvertretung des AWO Bezirksverbandes Potsdam e.V. beziehungsweise zu Betriebsräten der Tochtergesellschaften.

Im Jahr 2019 startete das ESF-geförderte Projekt „Peer-Counseling in der Arbeit mit Langzeitarbeitslosen“. Dieses innovative Projekt qualifiziert bisher (langzeit-) arbeitslose Menschen als Berater*innen für Menschen in vergleichbaren Lebenslagen. So schafft der AWO Bezirksverband Potsdam e.V. sozialversicherungspflichtige Stellen zur Inklusion von (langzeit-) arbeitslosen Menschen unter Berücksichtigung ihrer individuellen Stärken und trägt zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt bei.

2.3.1 AWO Bezirksverband Potsdam e. V. und seine Tochtergesellschaften

Lfd. Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zeitraum
1	Arbeitsplätze und Beschäftigungsmöglichkeiten von Menschen mit Schwerbehinderungen sind vorhanden	• Information bei Führungskräftefortbildungen über sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen	fortlaufend
		• Erarbeitung einer Inklusionsvereinbarung für den AWO Bezirksverband und seine Tochtergesellschaften	M
		• Prüfung von Arbeitsplätzen / Einsatzgebieten für Menschen mit Behinderungen	M
		• Schaffung von Rahmenbedingungen für Praktikumsplätze und Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen	M
		• Beratung und Begleitung bei Beantragung einer Assistenz oder anderer Unterstützungsmöglichkeiten durch die Inklusionskoordinatorin	fortlaufend
		• Spezielle Kurse der AWO-Akademie für Auszubildende mit kognitiven Beeinträchtigungen, damit diese den fachlichen Anforderungen besser gerecht werden können	L
		• Schaffung von Erfahrungsaustauschmöglichkeiten für Einrichtungsleiter*innen, die Menschen mit Behinderungen beschäftigen	K
		• Bei Stellenausschreibungen den Barrierestatus der Einrichtungen nennen	fortlaufend
		• Helfertätigkeiten anbieten, entsprechende Stellen z.B. für ehemals Werkstattbeschäftigte einrichten	M

2	Eine verbandsweite Vermittlungsstelle als Koordinierungsstelle zur Vermittlung von Menschen mit Beeinträchtigungen bzw. Behinderungen (zur Umsetzung von bestehendem Personal) ist eingerichtet	<ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung einer verbandsweiten Vermittlungsstelle aus vorhandenen Ressourcen (Mitarbeiter*innen werden an andere Töchter für adäquate Tätigkeiten weitervermittelt, wenn das bisherige Aufgabenfeld aufgrund von gesundheitlichen oder psychischen Bedingungen nicht mehr ausgeführt werden kann) 	M
3	Die Schwerbehindertenquote ist eingehalten	<ul style="list-style-type: none"> • Anstellung entsprechender Mitarbeiter*innen mit Behinderungen 	fortlaufend
4	Betriebliche Anforderungen sind leicht verständlich	<ul style="list-style-type: none"> • Bestimmte Qualitätsmanagementdokumente, wie zum Beispiel Betriebsanweisungen, Arbeitshilfen und Arbeitssicherheitsunterweisungen in einfacher bzw. Leichter Sprache und ggf. mit Nutzung von Piktogrammen zur Verfügung stellen 	M
		<ul style="list-style-type: none"> • Bei der Planung und Durchführung von Dienstberatungen, Personalgesprächen oder ähnlichen auf die kommunikative Barrierefreiheit achten, beispielsweise durch Nutzung von einfacher / Leichter Sprache, kurzen Sätzen, Piktogrammen, durch die Einbeziehung von Gebärdensprachdolmetschung, Brailleschrift oder die Verwendung von Filmen 	fortlaufend

2. Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen

2.4 Handlungsfeld Barrierefreiheit

Barrierefreiheit bedeutet für uns, bauliche und kommunikative Barrieren abzubauen. Egal ob eine nicht bezwingbare Treppe für Rollstuhlfahrer*innen oder Informationsblätter mit kleiner Schrift oder in einer fremden Sprache: Barrieren schließen Menschen aus und verhindern dadurch eine Teilhabe an ihrer sozialen Umwelt. Die Voraussetzungen für eine (möglichst) selbstständige Lebensführung sollten laut UN-BRK geschaffen werden.

Wir wollen Barrieren jeglicher Art identifizieren und Barrieren für Klient*innen, Bewohner*innen, deren Angehörige, Mitglieder und Mitarbeiter*innen abbauen und zukünftig vermeiden. Hierzu werden entsprechende Ziele formuliert und geeignete Maßnahmen abgeleitet.

WARUM IST DAS HANDLUNGSFELD BARRIEREFREIHEIT IM AKTIONSPLAN AUFGENOMMEN WORDEN?

- ✓ Wir wollen bauliche und kommunikative Barrieren identifizieren und beseitigen.
- ✓ Wir wollen Barrieren zukünftig vermeiden.

WAS WURDE IN DEN JAHREN 2016 BIS 2019 IM HANDLUNGSFELD BARRIEREFREIHEIT BEREITS ERREICHT?

Der Barrieren-Check des AWO Bundesverbandes wurde bei den Betreuungsdiensten erprobt und – vorausgesetzt die Fragensauswahl wird jeweils an die Situation der Einrichtung angepasst – für sinnvoll erachtet. Er kann bei der Inklusionskoordinatorin angefragt und für die eigene Einrichtung umgesetzt werden. Vor allem im Bereich Partizipation wurden viele Maßnahmen für eine barrierefreie Kommunikation umgesetzt. Die Internetseite des AWO Bezirksverbandes Potsdam e.V. wurde unter Beachtung von Kriterien der Barrierefreiheit neu aufgelegt und kann in dieser Richtung schrittweise weiter ausgebaut werden. Bei Stellenausschreibungen kann durch die Darstellung der jeweiligen Piktogramme auf den Homepageseiten aller Einrichtungen auf den jeweiligen Barrierestatus der Einrichtung hingewiesen und so die Bewerbung für Menschen mit Schwerbehinderung vereinfacht werden.

Erste Artikel der AWO Zeitung „Mit Herz und Hand“ sind mit einer Zusammenfassung in einfacher beziehungsweise Leichter Sprache erschienen, viele Informationsflyer und Broschüren wurden in Leichte Sprache übersetzt. Eine erste Fortbildung für Mitarbeiter*innen zur Gebärdensprache wurde umgesetzt, mehrere Fortbildungen zu Leichter Sprache wurden ebenfalls angeboten.

Bei Veranstaltungen wurden Erfahrungen zur barrierefreien Umsetzung (rollstuhlgerechte Räume, Gebärdensprachdolmetschung, Audiodeskription für Filme, einfache bzw. Leichte Sprache) gesammelt. Eine mobile Rampe zur Überbrückung von Höhenunterschieden bis zu 80 cm, z.B. von Bühnen, wurde vom AWO Bezirksverband Potsdam e.V. angeschafft.

2.4.1 AWO Bezirksverband Potsdam e. V. und seine Tochtergesellschaften

Lfd. Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zeitraum
1	Der Internetauftritt ist barrierefrei	• Gestaltung eines barrierefreien Internetauftrittes nach dem Konzept „universelles Design“ der UN als Orientierung, die Barrierefreiheit schrittweise umsetzen, z.B. Vorlesefunktion, Leichte Sprache	M
		• Einzelne Bereiche werden in gegenseitiger Abstimmung unter Einbeziehung der Klient*innen und Bewohner*innen barrierefrei gestaltet	M
		• Schulung der Mitarbeiter*innen zur barrierefreien Gestaltung ihrer Homepage-Bereiche	M
2	Die Öffentlichkeit ist für das Thema Inklusion sensibilisiert	• Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Inklusion	fortlaufend
		• Medien für Öffentlichkeitsarbeit nutzen (bspw. TV, Kino, Radio, Social Media)	fortlaufend
3*	Barrieren in den Betrieben und Teilbetrieben sind ermittelt	• Gesteuerte Erfassung der baulichen und kommunikativen Rahmenbedingungen in den Geschäftsstellen, Betrieben und Teilbetrieben	M
4*	Betriebe und Teilbetriebe sind barrierefrei gestaltet	• Aufnahme in den Investitionsplan	L
		• Sicherstellung der baulichen Barrierefreiheit	L
		• Leitsysteme und Wegweiser einsetzen	M
5	Presseerzeugnisse, Flyer etc. sind barrierefrei gestaltet	• Barrierefreie AWO-Zeitung, einzelne Artikel zusammengefasst in einfacher oder Leichter Sprache	K
		• Verträge, Hilfepläne, Aushänge, Dienstpläne, Speisepläne und Ähnliches in einfacher oder Leichter Sprache, mit großer Schrift, Bildern und Piktogrammen	M
6	Anwendung von Gebärdensprache	• Schulung der Mitarbeiter*innen und bei Bedarf Ermöglichen von Übungsgelegenheiten	fortlaufend

* Die o.g. Ziele und Maßnahmen gelten nicht für die AWO Potsdam Socialmanagement GmbH

2. Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen

2.5 Handlungsfeld Netzwerkarbeit

In unserem Arbeitsalltag arbeiten wir in AWO-internen und externen Netzwerken mit anderen Trägern, Verbänden oder der öffentlichen Verwaltung zusammen.

Die Informationen und Informationsflüsse der internen und externen Netzwerke sind wichtig, um unsere Dienstleistungen bedarfsgerecht umzusetzen.

Daher ist für uns die Netzwerkarbeit ein wichtiger Faktor, um unsere Werte einer inklusiven Gesellschaft zu vermitteln. Die Einbeziehung von Klient*innen, Bewohner*innen und deren Angehörigen werden von uns sichergestellt.

Ein regelmäßiger, fachlicher Austausch in Netzwerken und Gremien unterstützt die Entwicklung eines inklusiven Leitgedankens. Diese Entwicklung ist für unsere Alltagspraxis relevant.

WARUM IST DAS HANDLUNGSFELD NETZWERKARBEIT IM AKTIONSPLAN AUFGENOMMEN WORDEN?

- ✓ Wir wollen unsere inklusiven Werte umsetzen.
- ✓ Wir wollen in Netzwerken unsere Partner*innen für das Thema Inklusion sensibilisieren.
- ✓ Wir wollen einen fachlichen Austausch unter Einbeziehung unserer Klient*innen und Bewohner*innen.

WAS WURDE IN DEN JAHREN 2016 BIS 2019 IM HANDLUNGSFELD NETZWERKARBEIT BEREITS ERREICHT?

Intern: Für neue Mitarbeiter*innen wurde ein AWO-Tag konzipiert und wird nun regelmäßig umgesetzt, so dass sie die Gelegenheit haben, den gesamten AWO Bezirksverband Potsdam e.V. und seine Tochtergesellschaften kennen zu lernen.

Auf dem Begegnungstreffen zur Umsetzung des Aktionsplans wurde ein erster Marktplatz mit inklusiven Angeboten und Ideen unserer Einrichtungen angeboten.

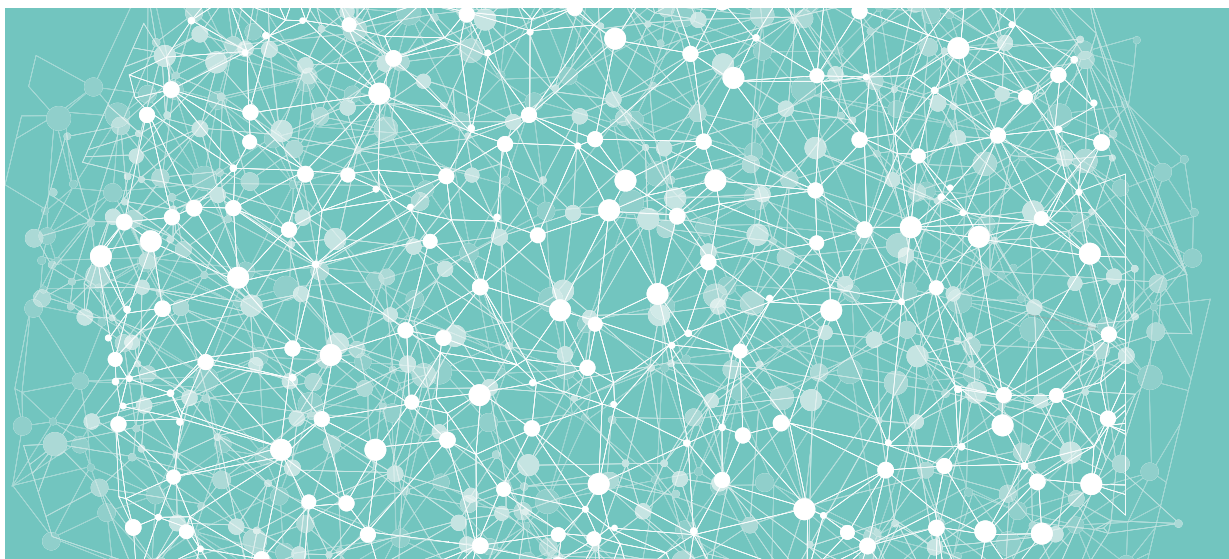
Extern: Im Rahmen verbandsübergreifender Gremienarbeit wird Einfluss auf sozialpolitische Entscheidungen genommen. Die Förderung von Inklusion war eine unserer Forderungen im Rahmen der „1 + 9“ – Kampagne für eine solidarische Gesellschaft zur Flankierung der Kommunal- und Landtagswahlen.

Zwei unserer Projekte waren und sind auf gezielte kommunale Netzwerkarbeit im Feld Inklusion ausgerichtet: das Kompetenzzentrum Inklusion Teltow und das Netzwerk Arbeit Inklusiv in Potsdam. Darüber hinaus gab es mehrere öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen und Aktionen wie das Festival „bewegend anders“ oder die Aktionswoche „Armut von Menschen mit Behinderungen“.

2.5.1 AWO Bezirksverband Potsdam e. V. und seine Tochtergesellschaften

Lfd. Nr.	Ziel	Maßnahme(n)	Zeitraum
1	Mitarbeiter*innen und Auszubildende sind zu den Dienst- und Sozialleistungen der Betriebe und Teilbetriebe des Verbandes aussagefähig	• Jährlicher Marktplatz mit Vorstellungen der Betriebe und Teilbetriebe sowie mit wechselnden Schwerpunktthemen	M
		• Die Bildungseinrichtungen der AWO informieren über Dienst- und Sozialleistungen der Betriebe und Teilbetriebe des Verbandes im Rahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung	M
		• Aufnahme eines „AWO-Tages“ in den Rahmenlehrplan der Bildungseinrichtungen: zu Geschichte, Inhalten, Strukturen unseres Verbandes, Theorie und Praxis (wie für neue Mitarbeiter*innen)	L
2	Das Thema Inklusion ist Bestandteil der (Berufs-) Ausbildung im Gesamtverband	• Schwerpunktsetzung in der Ausbildung	M
		• Bei Ausbildungsgängen an AWO Bildungseinrichtungen: Bestandteil der theoretischen und fachpraktischen Ausbildung	L
		• Bei dualen Ausbildungen mit externen Schulen: Bestandteil der fachpraktischen Ausbildung (gilt bspw. für Bürokommunikation)	L
3	Einflussnahme auf sozialpolitische Entscheidungen ist gegeben	• Mitarbeit in verbandsübergreifenden Gremien	fortlaufend
4	Bei der internen und externen Netzwerkarbeit wird barrierefreie Kommunikation umgesetzt	• Regelmäßiger, fachlicher Austausch mit Hilfe der unterschiedlichsten Kommunikationsmittel und -arten	fortlaufend
		• Informationen und Informationsflüsse barrierefrei gestalten	fortlaufend
		• Fachlicher Austausch unter Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen	fortlaufend

3. Umsetzung des Aktionsplans und Evaluation



Der Aktionsplan findet in allen Geschäftsstellen, Betrieben und Teilbetrieben des AWO Bezirksverbandes Potsdam e. V. und seiner Tochtergesellschaften in der alltäglichen Arbeit Berücksichtigung. Die Umsetzung ist Teil des Qualitätsmanagements. Entsprechend unserer Kommunikationsmatrix wird die Umsetzung in den Leitungsrunden, Dienstberatungen und internen Arbeitsgruppen thematisiert. Die Einbeziehung der Klient*innen und Bewohner*innen wird gewährleistet.

Der Aktionsplan des AWO Bezirksverbandes Potsdam e.V. berücksichtigt relevante Bestandteile zur Umsetzung der Teilhabepläne auf kommunaler und Landesebene.

Die Begleitung der Umsetzung der Maßnahmen und die Überprüfung der Ziele erfolgen weiterhin durch die verbandsinterne AG Inklusion. Zur Feststellung des Umsetzungsgrades der Maßnahmen und zum verbandsinternen Austausch findet alle zwei Jahre eine verbandsinterne Veranstaltung unter Einbeziehung unserer Klient*innen, Bewohner*innen und Mitglieder statt.

Im Rahmen der Evaluation wird – ebenfalls unter Einbeziehung unserer Klient*innen, Bewohner*innen und Mitglieder – die Wirksamkeit der Maßnahmen regelmäßig überprüft.

Die Umsetzung des Aktionsplans wird in den Ziel- und Maßnahmenplänen des Bezirksverbandes und der Tochtergesellschaften konkretisiert und die Ergebnisse sind Bestandteil der jährlichen Managementbewertung.

Der Aktionsplan hat eine Laufzeit von drei Jahren bis 2023 und wird im Anschluss fortgeschrieben.

IMPRESSUM

Angela Schweers
(Vorstandsvorsitzende)

Arbeiterwohlfahrt
Bezirksverband Potsdam e. V.
Neuendorfer Straße 39 A
14480 Potsdam

TEL 0331 73041770
info@awo-potsdam.de
www.awo-potsdam.de

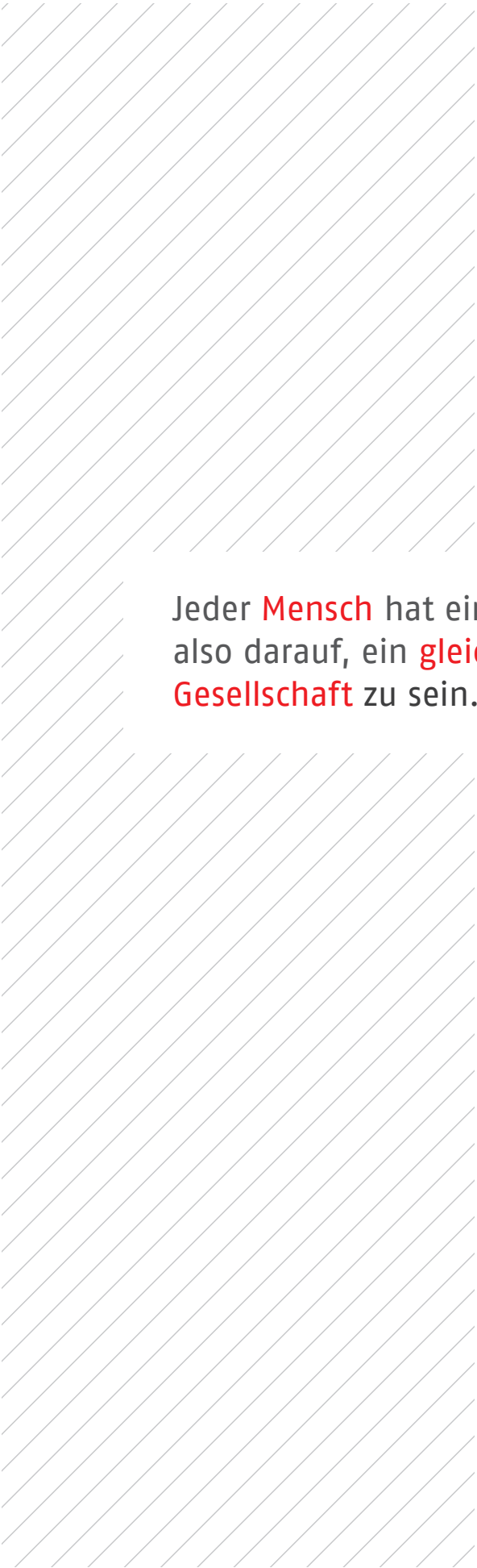
Fotos/Bildnachweise:
AWO Bezirksverband Potsdam e.V.
[Gabor Miklos_shutterstock.com](https://www.shutterstock.com)

Satz: Frenkelson Werbeagentur

 NOV. 2020

© AWO Bezirksverband Potsdam e. V.

Dieses Werk einschließlich aller seiner
Teile ist urheberrechtlich geschützt.



Jeder **Mensch** hat ein **Recht** auf "Inklusion",
also darauf, ein **gleichberechtigter Teil** der
Gesellschaft zu sein.