



INCLUSIVE
ORGANISATIONS



Modul "Kultur der Inklusion"





Modul „Kultur der Inklusion“

ZWECK

Die Teilnehmenden verstehen, worum es bei einer Kultur der Inklusion geht und wie sie in ihrer Position innerhalb der Organisation zur Etablierung dieser Kultur beitragen können.

ZIELE

- Die Teilnehmenden verstehen, worum es bei Inklusion geht
- Die Teilnehmenden verstehen die Kernwerte und Elemente einer inklusiven Arbeitskultur
- Die Teilnehmenden verstehen, dass die Schaffung einer Kultur der Inklusion ein kontinuierlicher, nicht isolierter und wichtiger Prozess ist

DAUER

5 Stunden

RAUMANFORDERUNGEN

- Tische für Gruppenarbeit
- Flipcharts, freien Wand, um Flipcharts aufzuhängen
- Beamer

ZIELGRUPPE

Personen mit Entscheidungsbefugnis in der Organisation, die sich mit der Organisationsentwicklung befassen und lernen wollen, wie sie als Einzelpersonen und und Führungskräfte inklusiver sein können, sowie für Teams, Abteilungen, Kollektive usw., die sich engagieren und einen Prozess gestalten wollen, um als Einzelpersonen und als Team inklusiver zu werden.

ABLAUF

1. Einführung

5min Die Trainer:innen begrüßen die Teilnehmenden und bedanken sich für die

5min Überblick über den Workshop





5min Kontextualisierung des Workshops im Rahmen des gesamten

2. Gegenseitiges Kennenlernen, Teambuilding, Gemeinschaft

3. Vereinbarungen

5min Die Trainer:innen machen eine Runde über Namen, Pronomen und die Position **der Personen innerhalb der Organisation**

10min Dann bitten wir die Teilnehmenden sich in Paare aufzuteilen, und wir erstellen gemeinsam eine **Gemeinschaftsvereinbarung**, indem wir die folgenden Fragen diskutieren:

- „Was braucht ihr, um euch sicher zu fühlen und etwas beizutragen?“
- “Was braucht ihr, um euch motiviert zu sein, an diesem Workshop teilzunehmen?“

5min Die Teilnehmenden teilen ihre Bedürfnisse im Plenum mit, die Trainer:innen notieren sie auf einem Flipchart.

4. Was ist Inklusion

15min Trainer:innen geben einen Input zum Thema „Was ist Inklusion?“

Übergang von der Gemeinschaftsvereinbarung: Die Vereinbarung dient als Metapher: wir schaffen eine Vereinbarung darüber, wie wir miteinander umgehen wollen, was wir voneinander brauchen, wie wir mit Unterschieden umgehen usw. Im Grunde genommen ist die Kultur ähnlich einer Vereinbarung, und wir verwenden Geschichten, Rituale usw., um andere über Werte wissen zu lassen, sie einzubeziehen oder von diesen Vereinbarungen auszuschließen.

Definition von Inklusion (siehe Inclusive Organisations Manual, Seite 16)

Definition von Inklusiven Organisationen (siehe Inclusive Organisations Manual, Seite 16)

40min Brainstorming in Paaren: Welches sind die Grundwerte/Elemente von Inklusion eurer Erfahrung nach?

- **10min** Während des Brainstormings schreiben die Teilnehmenden ihre Ideen auf Moderationskarten auf und hängen sie an eine Tafel / Flipchart, in die Mitte. Die Gruppe schaut sie gemeinsam durch, und beantworten alle Fragen, die sich ergeben könnten.





- **10min** Die Trainer:innen haben zusätzliche Karten zu Fairness, Zugänglichkeit, Repräsentation, Aufgeschlossenheit und erklären sie (siehe Inclusive Organisations Manual, Seite 23-24)
- **20min** Reflektiert im Plenum gemeinsam, wie diese Grundwerte und Elemente sich auf die Einbeziehung marginalisierter Gruppen nicht nur als Mitarbeitende, sondern auch als Stakeholder, Teilnehmende usw. auswirken.

5. Pause (15min)

6. Die Grundwerte und bestandteile von Inklusion

10min Die Trainer:innen stellen das Fallbeispiel vor. Die Teilnehmenden haben Zeit es sich durchzulesen und klärende Fragen zu stellen.

20min Die Trainer:innen bitten die Teilnehmenden zu identifizieren, wo die Organisation bereits gut aufgestellt ist und was noch gestärkt werden könnte.

Anmerkung für die Trainer:innen:

Framing: Jede Organisation macht etwas gut, selbst wenn es nur etwas Kleines ist. Jede Organisation kann außerdem besser werden. Eine Kultur der Inklusion verlangt einen kontinuierlichen Prozess der Reflektion, Bestandsaufnahme, Navigation von Machtungleichgewichten und das Sichergehen, dass Inklusion durchgängig berücksichtigt wird. Wenn gewünscht, können die Trainer:innen ein Spiel daraus machen, das Identifizieren eines Aspekts mit etwas Süßem zu belohnen o.ä.

Das Fallbeispiel ist sehr umfangreich. Es kann je nach Organisation und Fokus angepasst werden (Ableismus, LGBTIAQ+ etc.).

Die Gruppe wird in Kleingruppen von 4 Personen geteilt.

20min Jede Gruppe bekommt einen Grundwert zugeteilt und entwickelt hier Vorschläge für Verbesserungen. Jede Gruppe schreibt ihre Vorschläge auf Flipcharts. Die Aktivität endet in einer Flipchart-Ausstellung.

5min Die Trainer:innen bitten die Teilnehmenden ihre Flipcharts im Raum aufzuhängen und daneben Stifte und Post-Its zu platzieren.

15min Die Gruppe geht durch den Raum, liest sich die Flipcharts durch und macht mithilfe der Post-Its Kommentare und Vorschläge auf den Flipcharts.

7. Pause (15min)

8. Wie können wir eine Kultur der Inklusion in unserer Arbeit fördern (45min)





20min Die Teilnehmenden werden gebeten, in Kleingruppen eine der folgenden Fragen zu beantworten (je nach ausgewählter Option A oder B)

Option A: Für Führungspersonal

- Was kann die Organisation unternehmen, um eine Kultur der Inklusion, basierend auf Grundwerten und Elementen, zu fördern?

Option B: Für Teams, Abteilungen, Kollektive etc.

- Was können Individuen unternehmen, um eine Kultur der Inklusion zu fördern, basierend auf dem, was wir heute besprochen haben?

àFraming: Wir beginnen jetzt den Weg die Inklusion in unserer Arbeitskultur zu stärken.

9. Wie können wir den Prozess zu mehr Inklusion am Laufen halten (30min)

Die Trainer:innen haben leere Schablonen mit ausgeschnittenen Bäumen, Wassertropfen, Pfosten dabei. Nacheinander stelle sie folgende Fragen. Die Teilnehmenden oder Trainer:innen notieren die Antworten auf der Flipchart.

Framing: Wir wissen bereits, dass Inklusion ein dynamischer, kontinuierlicher Prozess ist, der manchmal fragil sein kann. Es braucht Einsatz, um den Prozess in der Organisation nicht zu isolieren.

Fragen:

- Gibt es Meilensteine, die wir erreichen wollen oder Marker, die uns zeigen, dass wir auf dem richtigen Weg sind? (Pfosten)
- Welche Werkzeuge, Ressourcen etc. haben wir, um als Gruppe zusammenzukommen, uns upzudaten und ein wenig Zeit im Schatten zu verbringen (Baum)
- Während wir auf dem Weg zu einer stärkeren Kultur der Inklusion sind, was sind unsere Tools, Ressourcen etc., um uns zu nähren? (Wassertropfen).

10. Reflektion und Evaluierung

15min Die Gruppe ist eingeladen, die Flipcharts mitzunehmen und im Büro aufzuhängen oder sie für einen Check-In bereit zu halten.

Die letzte Frage an die Gruppe ist: „Was nimmst du heute aus dem Workshop mit?“

Evaluierung über Mentimeter, Google, eine Flipchart etc.





„Wie zufrieden warst du mit ...Ort, Planung, Inhalt, Programmteilen; Gruppendynamik; Wissen, Unterstützung und Fähigkeiten der Trainer:innen; sind unterschiedliche Bedürfnisse berücksichtigt worden? Gibt es Verbesserungsvorschläge?“

MATERIALIEN

- Beamer
- Flipcharts
- Stifte
- Marker
- Klebeband
- Post-Its
- Moderationskarten
- Karten für Aktivität Nr.3: Fairness, Zugänglichkeit, Repräsentation, Offenheit
- Handout für das Fallbeispiel in Aktivität Nr.5 (je nach Organisation aufbereitet)
- Doppelte Flipchart mit Weggabelung (?) darauf gemalt für Aktivität Nr.7
- Ausgeschnittene Bäume, Wassertropfen, Pfosten je nach Gruppengröße für Aktivität Nr.8
- Evaluierungsbogen

WEITERFÜHRENDE LITERATUR

Zusätzliches Material für Aktivität Nr. 3, Vertiefung über Kultur: [Link führt nur zur Hauptseite] <https://www.pearson.com/en-us.html>

Handbuch Inspired by Inclusion, insbesondere S.70
<https://grenzenlos.or.at/aktuelles/inspired-by-inclusion/>

Handbuch Unpacking Inclusion S.3-11 https://www.usip.org/sites/default/files/2020-03/pw_159-understanding_resistance_to_inclusive_peace_processes-pw.pdf

