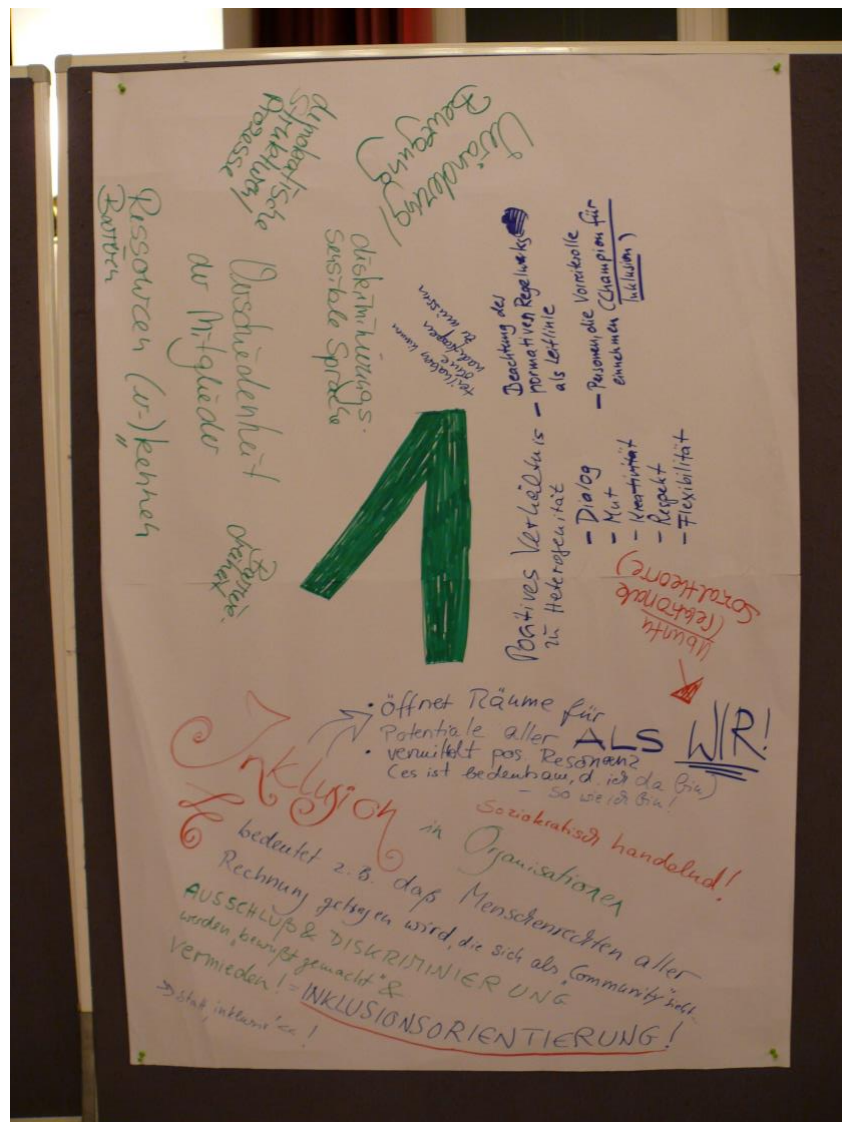


# Gesprächsergebnisse der World Café Tische zu Frage 1\*

Frage: Woran erkenne ich eine inklusive Organisation?



## Index für Inklusion

Inklusive Haltung der tätigen Akteur\*innen

Können wir „Fassadenputzen“ verhindern?

Gibt es partizipative Strukturen und wie sind sie verankert?

Flache Hierarchien

Vielfalt ist wahrnehmbar und Teilhabe für ALLE möglich

Fehlen von Leistungsdruck

Ausstrahlung und Offenheit

Wie kommt es zu Standards oder einem Leitbild?

Standards bundesweit!

Frage der Menschenwürde

Was ist inklusiv?

Organisation?

Muss jede Organisation individuell erarbeiten?!

Passt sich die Organisation den einzelnen Bedarfen an?

In inklusiven Organisationen sollen auch Menschen mit „Förderbedarf“ arbeiten

Es müssen auch Menschen dort arbeiten, die sichtbar „divers“ sind

Gibt es Ressourcen für Inklusion?

Inklusion öffnet Räume für Potenziale aller ALS WIR!! ← Ubuntu (relationale Sozialtheorie)

Inklusion vermittelt positive Resonanz (es ist bedeutsam, dass ich da bin – so, wie ich bin)

Inklusion in Organisationen bedeutet zum Beispiel, dass Menschenrechten aller Rechnung getragen wird...

Ausschluss und Diskriminierung werden bewusstgemacht und vermieden! =

INKLUSIONSORIENTIERUNG! Statt „inklusive“

Soziokratisch handelnd!

Positives Verhältnis zu Heterogenität (Mut, Dialog, Kreativität, Respekt, Flexibilität)

Beachtung des normativen Regelwerks als Leitlinie

Personen, die Vorreiterrolle einnehmen (Champion für Inklusion)

Teilhabe können, ohne nachfragen zu müssen

Veränderung/Bewegung

Demokratische Strukturen/Prozesse

Verschiedenheit der Mitglieder\*innen/Ressourcen/Barrieren (er-)kennen

Diskriminierungssensible Sprache

\*Die gelisteten Perspektiven der Teilnehmer\*innen entsprechen nicht zwangsläufig den Perspektiven im ZfIB.