



INCLUSIVE
ORGANISATIONS



Das ABC Menschen mit Behinderungen / Beeinträchtigungen





Das ABC Menschen mit Behinderungen /Beeinträchtigungen

Version A und B

Zweck

Teilnehmende werden für Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen sensibilisiert

Ziele

Teilnehmende werden mit Begriffen und Definitionen rund um das Thema Behinderung/Beeinträchtigung vertraut

Teilnehmende setzen sich mit Makro- und Mikroaggressionen gegenüber Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen auseinander und wie sie diesen begegnen können.

Dauer

3 Stunden 30 Minuten

Raumanforderungen

- Raum mit genug Platz für Sesselkreis
- Beamer

Zielgruppe

Mitarbeitende und aktive Freiwillige in Organisationen

Ablauf

1. Ankunft und Einführung

20min Teilnehmende treffen ein und werden gebeten, sich in einen Kreis zu setzen. Das Trainerteam begrüßt alle Teilnehmenden und stellt sich selbst vor. Nach der Vorstellung des Teams werden die Teilnehmenden gebeten, sich selbst vorzustellen. Dies kann durch eine Runde von Namen und Namen und Pronomen sowie durch das Teilen ihrer





persönlichen und beruflichen Erfahrungen oder ihrer Verbindung zum Thema geschehen.

2. Begriffe

Material: Flipchart, Stifte, Post It's

In der ersten Aktivität werden die Teilnehmenden gebeten, Begriffe, Definitionen und Assoziationen in Zusammenhang mit Behinderung/Beeinträchtigung auf Post Its zu sammeln und an eine Flipchart zu kleben. Die Trainer:innen clustern die Begriffe und leiten eine Diskussion darüber an.

Hinweis: Um die Diskussion zu unterstützen, kann es hilfreich sein, wichtige Begriffe zu erklären und stellenweise zu ergänzen. Wir schlagen hier keine Liste mit Begriffen vor, da es je nach sprachlichem Kontext viele Unterschiede gibt. Bitte vorher recherchieren (siehe auch: Weiterführende Literatur und Links unten)

Hinweis: Ein sensibler Umgang mit Sprache ist wichtig. Die Definitionsmacht liegt immer bei den Betroffenen. Auch hier gilt: „**Fragen, nicht vermuten**“. Es gibt keine feste, immerwährende Sprachregel. Begriffe sind immer im Wandel und im Fluss (z.B. „Krüppel“ und Krüppelbewegung). Auch die Sprache ist wichtig: In manchen Sprachen oder lokalen Kontexten sind bestimmte Begriffe in Ordnung und andere nicht. Entscheidend ist die Absicht und nicht nur die Worte - bleib offen für Korrektur und Kritik - bleiben immer offen für Lernen und Verlernen.

Wenn Begriffe nicht genannt werden, aber für euch wichtig sind, können sie eingebracht werden.

Wichtige Begriffe:

- Sichtbare/unsichtbare Behinderung
- Chronische Krankheit
- Beeinträchtigung vs. Behinderung
- Krankheit ist nicht dasselbe wie Behinderung und umgekehrt
- „Normal“
- Besondere Bedürfnisse
- Bedarf an Unterstützung
- taub (anstelle von taubstumm)
- Kleinwüchsiger Mensch





- Einfache und Leichte Sprache
- Lernschwierigkeiten

Wenn eine Person mit einer Behinderung/Beeinträchtigung im Raum ist, mach deutlich, dass diese Person nicht die Rolle des Vertreters aller Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen übernehmen muss. Wenn ein:e Trainer:in mit Behinderung/Beeinträchtigung anwesend ist, gilt auch hier das Gleiche.

3. Pause 15min

4. Mikroaggressionen

1. Definition

Material: Definition und Beispiele auf Flipchart oder in digitaler Präsentation

Die Trainer:innen stellen den Teilnehmenden die Definition von Mikroaggressionen vor. Dazu fragen die Trainer:innen zunächst, ob sie den Begriff schonmal gehört haben oder ob sie vielleicht wissen/vermuten können, was er bedeutet. Nach der Blitzlicht-Methode (jede:r, die:der etwas sagen möchte, kann dies tun), zeigen die Trainer:innen die Definition.

Definition: „Mikroaggressionen werden als verbale, verhaltensbezogene und umweltbedingte Erniedrigungen definiert, welche feindselige, abwertende oder negative Aussagen und Beleidigungen gegenüber der Zielperson oder -gruppe.“

Nachdem die Definition gezeigt wurde, muss der:die Trainer:in sicherstellen, dass die Teilnehmenden die Bedeutung von Mikroaggressionen verstehen und mögliche Fragen beantworten.

2. Beispiele

Nun gibt der:die Trainer:in Beispiele für Mikroaggressionen gegen verschiedene Gruppen von marginalisierten Menschen. Diese Beispiele können mit Hilfe einer PowerPoint-Folie gezeigt werden oder auf ein Flipchart oder auf A3-Papiere geschrieben werden.

Beispiele:

- „Warum verstehst du das nicht? Es ist doch ganz einfach!“
- „Ich bin so zwanghaft/ neurotisch was meinen Schreibtisch angeht“
- „Du bist so inspirierend“





- „Oh, Sie sehen so normal aus“ oder „Sie sehen nicht behindert aus“
- „Haben Sie dieses Mittel oder dieses Medikament/diese Übung ausprobiert - es hat bei einem Freund/Familienmitglied geholfen!“
- „Aber du kannst doch laufen – warum brauchst du einen Rollstuhl?“
- “Meine Freundin ist auch taub, kennst du sie?”

Der:die Trainer:in bittet nun die Teilnehmer:innen, über die Mikroaggressionen/die Botschaft dieser Sätze nachzudenken und sie anschließend mit der Gruppe zu teilen.

Hinweise:

Die Beispielsätze verweisen auf Folgendes:

„Warum verstehst du das nicht? Es ist doch ganz einfach!“

- ➔ signalisiert einer neurodiversen Person, dass sie nicht verstehen, weil sie nicht auf neurotypische Weise denken

„Ich bin so zwanghaft, was meinen Schreibtisch angeht“

- ➔ beiläufige Bemerkungen, die eine Behinderung verharmlosen

„Du bist so inspirierend“

- ➔ herablassend und unterstellt, dass eine Person nicht normal ist und nicht für fähig genug gehalten wird, eine Notlage zu überwinden bzw. alltägliche Dinge zu erledigen?

„Du siehst so normal aus“ / „Du siehst gar nicht behindert aus“

- ➔ Nicht alle Behinderungen sind sichtbar und wie soll „Behinderung aussehen“ bzw. was ist „normal“? Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen müssen nicht krank aussehen. Sie entscheiden nicht, was als Behinderung zählt.

„Meine Freundin ist auch taub, kennst du sie?“

- ➔ Idee, dass alle Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen kennen sich

„Haben Sie dieses Mittel oder dieses Medikament/diese Übung ausprobiert - es hat bei einem Freund/Familienmitglied geholfen“





- ➔ Annahme, dass jemand mit einer Behinderung Ihren Rat sucht oder die Vermutung, dass sie nicht genug nach „Lösungen für ihr Problem“ gesucht haben.

„Sie können doch gehen - warum brauchen Sie einen Rollstuhl?“

- ➔ Annahme, jemand sei faul ist und man ihm nicht traut.

3. Bildergalerie: Mikroaggressionen gegen Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen

25min Für diese Übung werden verschiedene Bilder von Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen in Verbindung mit Aussagen in Sprechblasen auf A3-Zetteln im Raum verteilt. Sie können Bilder erstellen, die auf den Sätzen der vorangegangenen Übung basieren oder neue Bilder mit dem gleichen Sinn. Fügen Sie auch Bilder ein, die nicht als Mikroaggressionen zu betrachten sind.

Hinweis: Achte darauf, dass die Bilder repräsentativ sind und auch zum Nachdenken anregen. Versuche, verschiedene Situationen und Behinderungen/ Beeinträchtigungen einzubeziehen. Wenn du weißt, dass es einen bestimmten Schwerpunkt gibt, kannst du auch mehr Situationen für diese Schwerpunktgruppe auswählen.

Die Trainer:innen bitten nun die Teilnehmenden, die Bilder durchzugehen und sich folgende Frage zu stellen

„Was erkennen Sie auf den Bildern und Sprechblasen?“

Die Teilnehmenden sollen ihre Ideen und Assoziationen auf Zettel schreiben und diese neben die Bilder kleben.

Reflektion:

Die Trainer:innen lesen die Post Its vor, gefolgt von einer Gruppendiskussion über die Mikroaggressionen, die auf den Bildern und in den Sprechblasen zu sehen sind, sowie darüber, ob alle das so sehen und wer es wie interpretiert.

Hinweis: Wenn nötig, gib Input zu den abgebildeten Communities (blinde Menschen, Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen etc.).

4. Mit Mikroaggressionen umgehen

15min Zum Abschluss des Workshopteils über Mikroaggressionen bitten die Trainer:innen die Teilnehmenden um eine kurze Feedbackrunde zu Lösungen für den





Umgang mit Mikroaggressionen. Zu diesem Zweck werden die Teilnehmenden gebeten, über die folgende Frage nachzudenken:

Wie würden Sie mit Mikroaggressionen umgehen, wenn Sie oder eine andere Person (in Ihrem privaten Umfeld oder in Ihrer Organisation) betroffen wären?

Die Teilnehmenden denken einzeln über die Frage nach und tauschen sich anschließend in der Gruppe aus.

Die Trainer:innen sammeln Stichwörter zu Lösungen auf einem Flipchart.

Hinweis: Wenn die Gruppe zu groß ist, kann in Kleingruppen gearbeitet werden.

Anschließend können die Trainer:innen die 3 wichtigsten Möglichkeiten zum Umgang mit Mikroaggressionen für Betroffene vorstellen (direkt ansprechen, später ansprechen, auf sich beruhen lassen). Stellsicher, dass du klarstellst, dass diese 3 Möglichkeiten für Betroffene gedacht sind, aber auch hilfreich sein können, wenn Sie Mikroaggressionen gegen eine andere Person beobachten. Hier ist es wichtig, dass es nie eine gute Idee ist, über die betroffene Person drüber zu reden, sondern versuche, zuerst mit der betroffenen Person zu sprechen, falls dir etwas auffällt.

Auch hier gilt: „Nachfragen, nicht vermuten“

Hinweis: Es gibt drei Hauptmethoden, um mit Mikroaggressionen umzugehen:

- auf sich beruhen lassen
- sofort reagieren
- später reagieren

Link zu Artikel über den Umgang mit Mikroaggressionen: <https://hbr.org/2020/07/when-and-how-to-respond-to-microaggressions>

5. Makroaggressionen

Nachdem wir über Mikroaggressionen gesprochen haben, ist es in diesem Teil nun wichtig, über Makroaggressionen und die damit verbundenen Begriffe Ableismus, „Inspiration Porn“ und „Pity Porn“ zu reden.

Um den Begriff „Ableismus“ zu erklären, wird gefragt, ob sie den Begriff kennen. Die Trainer:innen sammeln Inputs, gefolgt von der Herleitung des Wortes





„ableism“: „(...) abgeleitet vom englischen Begriff <ableism>, in dessen Kern sich wiederum das Wort Fähigkeit, <ability>, befindet.“ (Campbell 2009, S.5f; Goodley, 2014, 78)

Anschließend stellen die Trainer:innen den Teilnehmenden eine Definition von „ableism“ vor und führen eine kurze Diskussion darüber. Die Definition kann auf einer PowerPoint-Präsentation gezeigt werden oder auf einem Flipchart

Definition:

„Ableismus ist eine Form der Diskriminierung und stellt ein soziales Vorurteil gegenüber Menschen dar, die eine Behinderung haben oder so wahrgenommen werden. Ableismus manifestiert sich in Ideen und Annahmen, Stereotypen, Einstellungen und Praktiken, physischen Barrieren in der Umgebung oder Unterdrückung.

Oft geschieht dies unbeabsichtigt, und die meisten Menschen sind sich der Auswirkungen ihrer Worte oder Handlungen gar nicht bewusst. Ableismus entwertet und begrenzt das Potenzial von Menschen mit Entwicklungsstörungen, emotionalen, körperlichen oder geistigen Behinderungen oder Beeinträchtigungen.“

Alternativ könnte für deutschen Kontext auf diese Definition des ÖBR verwiesen werden: <https://www.behindertenrat.at/2024/07/was-ist-ableismus/>

Nach der Einführung der Definition des Begriffs Ableismus sollten die Trainer ansprechen, dass Ableismus auch durch Banalisierung/ Abrede der Notwendigkeit von Infrastruktur und Hilfsmitteln passiert. Beispiele etwa

- Mobilitätshilfen
- Behindertenparkplätze
- Hilfsmittel oder Dolmetscher
- die Notwendigkeit der Einnahme von Medikamenten
- Arzttermine
- andere Überlegungen, an die Menschen ohne Behinderung normalerweise nicht denken müssen, aber Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen schon.
- Wenn Sie jemanden mit einer Behinderung kennen oder selbst mit einer Behinderung leben, sind Sie nicht automatisch immun gegen Ableismus.

„Inspiration Porn“

In Verbindung mit der Definition des Begriffs „Ableismus“ sollten die Trainer:innen anschließend mit den Teilnehmern über den Begriff „Inspiration Porn“ sprechen, indem





sie die Teilnehmenden fragen, ob sie den Begriff schon einmal gehört haben und ob sie eine Vorstellung von der Bedeutung des Begriffs haben.

Nachdem sie ein paar Inputs gesammelt haben, führen die Trainer:innen die Definition des Begriffs ein:

Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen nennen es „Inspiration Porn“, wenn sie dazu benutzt werden, dass andere sich besser fühlen. Wenn sie wiederholt aufgefordert werden, Fremden ihre Geschichte zu erzählen, so dass deren Probleme weniger schlimm erscheinen. Geprägt wurde der Begriff von der australischen Aktivistin Stella Young.

Die Definition kann auf einer PowerPoint-Präsentation oder Flipchart gezeigt werden.

Das Gleiche (siehe Punkt 3) sollte mit dem Begriff „Pity Porn“ gemacht werden

Definition „Pity Porn“:

„...ist ein Begriff, der verwendet wird, wenn Menschen mit Behinderung(en) & oder Beeinträchtigung(en) als „bemitleidenswerte, arme Leidende“ dargestellt werden.

Definition „Makroaggressionen“:

„...sind groß angelegte systematische Unterdrückung einer Zielgruppe durch gesellschaftliche Institutionen wie Regierung, Bildung und Kultur, die alle zur Unterdrückung marginalisierter sozialer Gruppen beitragen oder verstärken und gleichzeitig dominante soziale Gruppen privilegieren.“

6. Bildergalerie: Makroaggressionen gegen Menschen mit Behinderung

Material: Bilder inkl. ausgedruckte Sprechblasen, Post-it's, Stifte

25min Für diese Übung werden verschiedene Bilder von Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigung in Verbindung mit Aussagen in Sprechblasen im Raum verteilt.

Hinweis: Achten Sie darauf, dass die Bilder repräsentativ sind und auch zum Nachdenken provozieren. Versuchen Sie, verschiedene Situationen und Behinderungen/Beeinträchtigungen einzubeziehen. Wenn Sie wissen, dass es einen bestimmten Schwerpunkt gibt, können Sie auch mehr Situationen für diese Fokusgruppe auswählen.





Die Trainer:innen bitten nun die Teilnehmenden, die Bilder durchzugehen und sich folgende Frage zu stellen:

- „Was erkennt ihr auf den Bildern und Sprechblasen?“

Die Teilnehmenden sollten ihre Ideen und Assoziationen auf Zettel schreiben und diese neben die Bildern hängen.

Nachbesprechung:

Die Trainer:innen lesen allen die Post Its vor, gefolgt von einer Gruppendiskussion über die Makroaggressionen, die erlebt werden können, ob jeder das so sieht, wer sie wie interpretiert.

Hinweis: Geben Sie Input und Kontext zu betroffenen Gemeinschaften: „welche Gruppe ist von abgebildeten Vorurteilen betroffen?“

Beispiele für Gruppen von Menschen mit Behinderungen/ Beeinträchtigungen:

- Blinde Menschen
- Menschen mit Hörbehinderung
- Menschen mit körperlicher Behinderung(en)
- Menschen mit Lernschwierigkeiten

Hier können die Trainer:innen erneut die Begriffe und Definitionen von Beginn des Workshops der ersten Sitzung anbringen.

7. Umgang mit Makroaggressionen

15min Zum Abschluss der Sitzung über Makroaggressionen bitten die Trainer:innen die Teilnehmenden um eine kurze Feedback-Runde für den Umgang mit Makroaggressionen. Sie werden gebeten, über folgende Frage nachzudenken:

Wie würdet ihr mit Makroaggressionen umgehen? (wenn ihr oder eine andere Person in eurem privaten Umfeld oder in eurer Organisation betroffen sind oder wären).

Die Teilnehmenden denken einzeln über die Fragen nach und teilen es anschließend mit der Gruppe. Trainer:innen sammeln Schlüsselbegriffe auf einem Flipchart.

Hinweis: Wenn die Gruppe zu groß ist, teile die Teilnehmenden in Kleingruppen

8. Selbsteinschätzung für die eigene Organisation





15min Nach der individuellen Feedback-Runde werden die Teilnehmenden nun gebeten, über ihren eigenen organisatorischen Kontext nachzudenken und ihn mit all dem zu verknüpfen, was sie im Workshop besprochen haben:

Die Teilnehmenden sollen über folgende Fragen nachdenken (in Kleingruppen oder einzeln -abhängig von der Gruppengröße)

- Hast du in deinem Arbeitsumfeld Situationen, die im Workshop diskutiert wurden, wiedererkannt?
- Hast du bereits Maßnahmen oder eine Kultur gegen Ableismus in deiner Organisation definiert? Wenn JA, wie sieht diese aus?

Anschließend präsentieren die Teilnehmenden (einzeln oder in Gruppen) ihre Ergebnisse

9. Evaluierung und Debrief

10min Check out: In der Abschlussrunde beantworten die Teilnehmenden folgende Fragen mit der Flashlight Methode:

- Wie fühle ich mich jetzt nach dem Workshop?
- Was nehme ich mit aus dem Workshop?

Evaluation:

Die Teilnehmenden füllen ein Menti, Google Form, Papierfragebogen etc. aus, je nach Bedarf.

Materialien:

- Flipchart
- Stifte und Papier
- Post-Its
- Bilder mit den Sprechblasen
- Definitionen in Präsentation oder ausgedruckt
- Beamer (optional)

Tipps für Trainer:innen

Die Versionen A und B sind in diesem Workshop identisch. Stelle sicher, dass die Teilnehmenden verstehen, dass eine Person mit Behinderung/Beeinträchtigung, die im Workshop anwesend ist (sei es als Teilnehmer:in oder Trainer:in) anwesend ist, nicht stellvertretend für alle Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen spricht. Die





Person kann nur über ihre individuellen Erfahrungen sprechen und nicht für alle sprechen.

Wie bereits in den Workshop-Sitzungen erwähnt, ist es in jedem Fall wichtig, sensibel mit Sprache umzugehen. „Fragen, nicht annehmen“ ist eine sehr wichtige Botschaft, die an die Teilnehmenden zu vermitteln ist. Die Teilnehmenden sollen verstehen, dass Sprache sich beständig verändert und im Fluss ist. Termini können sich immer wieder verändern kann (zum Beispiel Krüppel und Krüppelbewegung). Zudem sind in einigen Sprachen oder lokalen Kontexten bestimmte Begriffe in Ordnung und andere nicht. Entscheidend ist die Absicht und nicht nur die Worte. Se offen für Korrektur und Kritik - bleibe immer offen für Lernen und Verlernen. Vermittle den Teilnehmendenn, sie sollen keine Scheu zu haben nachzufragen.

Weiterführende Literatur und Links:

- Microaggressions: When and How to Respond to Microaggressions (hbr.org)
- Mikroaggressionen: Wann und wie man am besten reagiert - manager magazin (manager-magazin.de)
- Microaggression examples: <https://www.rpharms.com/recognition/inclusion-diversity/microaggressions>
- Diversity: Wie gehe ich mit Behinderten um – und darf ich das sagen? -
- Rundschau Online (rundschau-online.de)
- Antidiskriminierungsberatung: <https://adis-ev.de/beratung/antidiskriminierungsberatung>
- Tipps für Firmen, die Menschen mit Behinderungen/Beeinträchtigungen einstellen wollen: <https://www.wko.at/oe/news/einstellung-machts.pdf>
- Definitionen und Begriffe auf Deutsch: <https://leidmedien.de/begriffe-ueber-behinderung-von-a-bis-z/>
- Goodley (2014): Dis/ability Studies. Theorising disablism and ableism
- Campell (2009): Contours of Ableism. The Production of Disability and
- Abledness
- Goodley (2011): Disability Studies. An Interdisciplinary Introduction
- Waldschmidt (Hrsg) (2022).: Handbuch Disability Studies (german)
- Schöne (2022) Behinderung und Ableismus
- Watson/Vehmas (2020): Routledge Handbook of Disability Studies

