



Praxishandbuch Inklusion

Ein inklusives Netzwerk aufbauen

Mehr Inklusion erreichen für Ihr Viertel,
Ihre Stadt oder Ihre Gemeinde

Das WIR gewinnt

Aktion
MENSCH



Barrierefreie Fassung: www.kommune-inklusiv.de


Kommune
Inklusiv

”

In einem Netzwerk stemmen Sie Projekte,
die Sie nicht allein abwickeln könnten.
Zusammen können Sie mehr erreichen und
mehr Zielgruppen ansprechen.

“

Stefan Burkhardt

Berater und Begleiter Sozialer Arbeit und Netzwerk-Experte



Das komplette Praxishandbuch Inklusion finden Sie online unter
➔ www.kommune-inklusiv.de

Partnerschaft auf Augenhöhe



Für mehr Inklusion in Ihrem Stadtviertel, Ihrer Stadt oder Gemeinde brauchen Sie starke, verlässliche Partner*innen aus allen Gesellschaftsbereichen: aus Sozial- und Wirtschaftsverbänden, aus Kultur und Sport, aus den Bereichen Arbeit und Wohnen – und ganz wichtig: aus der Kommunalverwaltung sowie aus Ihrer Zielgruppe.

Ein inklusives Netzwerk ist eine Partnerschaft auf Augenhöhe. Die Gleichberechtigung aller Partner*innen ist wichtig für Inklusion. Es sollen sich alle Menschen von Anfang an beteiligen können.

Das hat sich vor Ort bewährt

- Suchen Sie sich Partner*innen aus möglichst vielen Bereichen. Wichtig ist, dass Sie die Kommunalverwaltung an Bord holen.
- Bauen Sie Ihr Netzwerk von Beginn an inklusiv auf.
- Geben Sie dem Netzwerk eine klare Struktur.
- Verschaffen Sie sich einen Überblick darüber, welche Ressourcen Ihre Netzwerk-Partner*innen einbringen.
- Verteilen Sie eindeutige Aufgaben im Netzwerk.
- Setzen Sie eine starke, gut qualifizierte Projekt- und Netzwerk-Koordination ein, die diesen Job hauptamtlich macht.
- Bereiten Sie das erste Netzwerk-Treffen gründlich vor.



Argumente für ein inklusives Netzwerk

In einem Netzwerk stemmen Sie Projekte, die Sie nicht allein abwickeln könnten: Sie tauschen Ideen aus, teilen Erfahrungen, Kontakte und erfolgreiche Konzepte miteinander. Mit der Zusammenarbeit im Netzwerk stellen Sie sicher, dass verschiedene Verbände und Organisationen nicht parallel an ähnlichen Projekten arbeiten. **Zusammen können Sie mehr erreichen und mehr Zielgruppen ansprechen.** Netzwerke nutzen ihre Ressourcen gemeinsam: beispiels-

weise Räume und Technik für Netzwerk-Treffen oder öffentliche Info-Abende, Info-Stände und Fahrzeuge für Veranstaltungen.

Als Netzwerk haben Sie auch eine größere Außenwirkung als eine einzelne Organisation und können für Ihre Projekte gemeinsam Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit machen.



Wen Sie in Ihrem inklusiven Netzwerk brauchen

Finden Sie in Ihrem Stadtviertel oder Ihrer Gemeinde Partner*innen, die möglichst viele verschiedene Lebensbereiche abdecken. Und werden Sie sich darüber klar, wen Sie auf jeden Fall gewinnen müssen, um Ihr Ziel zu erreichen.

Der erste Schritt ist oft, interessante und wichtige Akteur*innen aus Ihrer Stadt oder Gemeinde anzusprechen, die Sie bereits kennen. Um herauszufinden, zu wem Sie und die Mitglieder Ihres Kern-Projektteams Kontakte haben, können Sie die Methode der Gemeinsamen Netzwerk-Analyse anwenden.

Selbstvertretungen und Zivilgesellschaft: Nehmen Sie Kontakt zu Selbsthilfegruppen und Selbstvertretungen auf. Sie sind Teil einer Gemeinschaft, die Ihnen mit Wissen, Können und Kontakten helfen kann. Kennen Sie oder Ihr Kern-Projektteam Menschen, Aktivist*innen oder andere Einzelpersonen, die Ihr Netzwerk verstärken und bereichern können? Holen Sie auch diese ins Team.

Sozialräumliche Institutionen: Sprechen Sie Quartiersmanager*innen, Gemeindehelfer*innen und Mitarbeiter*innen von Stadtteilbüros an, die Ihnen weitere mögliche Netzwerk-Partner*innen nennen oder selbst Netzwerk-Partner*in werden können. Auch Integrationsämter, Jobcenter oder Verbraucherschutzzentralen können Sie ansprechen. Kommunalverwaltung und -politik: Für den Erfolg Ihres Vorhabens ist es wichtig, dass Kommunalverwaltung und Lokalpolitik Sie unterstützen. Am besten beziehen Sie Verwaltungsvertreter*innen und Politiker*innen aller demokratisch handelnden Parteien ins Netzwerk ein.

Vereine, Verbände, Organisationen: Wenn Sie Ihre Kommune genauer untersuchen, werden Sie automatisch Menschen aus anderen Vereinen, Organisationen, Initiativen, Inklusions-Projekten oder Sozialdiensten kennenlernen. Auch Stiftungen können Partnerinnen werden. So haben zum Beispiel Vereine und Initiativen aus der Behindertenhilfe viele Überschneidungspunkte mit Organisationen der Flüchtlingshilfe, der Kinder- und Jugendhilfe oder mit Projekten für Senior*innen.

Wirtschaft und Wissenschaft: In Ihrem Netzwerk sollten Vertreter*innen von Unternehmen, Wirtschaftsverbänden und Arbeitgebervereinen sein. Sie können sie vor allem mit wirtschaftlichen Argumenten überzeugen. Versuchen Sie auch Hochschulen für Ihr Netzwerk zu gewinnen. Dort gibt es viele Menschen (Professor*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Studierende, Verwaltungsangestellte), die sich aus wissenschaftlichen, persönlichen oder gesellschaftlichen Gründen für eine lebenswerte Kommune einsetzen wollen.

Diverse Netzwerke bieten mehr: Je unterschiedlicher die Partner*innen in einem Netzwerk, desto besser. Denn so bekommen Sie auch vielfältiges Wissen und unterschiedliche Fähigkeiten in Ihr Netzwerk.



Mehr dazu lesen in den Heften „Partizipation planen und umsetzen“ (Abschnitt „Methoden für Partizipation und Empowerment“), „Kommune verstehen und überzeugen“, „Sozialraum-Erkundung“ (alle unter 1. Planung)



Arbeitsblätter, Vorlagen, Checklisten, Recherche-Hilfen: Zu diesem Thema haben wir Materialien entwickelt – als PDF zum Herunterladen im Online-Praxishandbuch Inklusion. Eine Übersicht und den Link finden Sie am Ende des Hefts.

Voraussetzungen für inklusive Netzwerke

Partizipation und Barrierefreiheit: Beziehen Sie Ihre Zielgruppen, beispielsweise Menschen mit Behinderung oder Fluchterfahrung, Jugendliche oder Senior*innen, von Beginn an aktiv ein. Denn die Devise lautet: „Nichts über uns ohne uns.“ Das bedeutet, dass nicht über Menschen mit Behinderung oder Migrationshintergrund gesprochen werden soll, sondern mit ihnen. Ihre Zielgruppen sollten sich immer an Planungen beteiligen, die ihr Lebensumfeld betreffen. Das macht die Arbeit Ihres Netzwerks erfolgreich: Die Menschen bringen ihr Fachwissen, ihre Ressourcen und ihre Ideen ein. Entscheidend ist, dass alle Menschen wirklich teilhaben können. Achten Sie deshalb darauf, dass Treffen und Veranstaltungen barrierefrei organisiert sind.

Empowerment: Menschen zu stärken, ist eine Voraussetzung für echte Teilhabe. Unser Tipp: Organisieren Sie Schulungen. In Empowerment-Schulungen finden Menschen heraus, welche Fähigkeiten und welches Wissen sie ins Netzwerk einbringen können. Sie lernen, für sich und ihre Interessen zu sprechen, selbstbewusst aufzutreten und auf Augenhöhe zu diskutieren. Von Empowerment-Schulungen profitieren alle Menschen im Netzwerk: Menschen aus den Zielgruppen, Vertreter*innen von Organisationen und Entscheider*innen.

Einheitlicher Inklusions-Begriff: Die Erfahrungen aus Kommune Inklusiv zeigen, dass es ohne einen einheitlichen Inklusions-Begriff schnell zu Missverständnissen kommen kann. Netzwerk-Partner*innen fühlen sich im Laufe des Projekts möglicherweise nicht mehr zugehörig. Menschen aus den Zielgruppen können sich ausgeschlossen fühlen.

Manche Zielgruppen fühlen sich eventuell gar nicht erst angesprochen. So zeigte die wissenschaftliche Begleitung von Kommune Inklusiv, dass Menschen mit Zuwanderungsgeschichte vor allem den Begriff „Integration“ kennen und wichtig finden. Den Begriff „Inklusion“ ordnen sie vor allem Menschen mit Behinderung zu. Dadurch fühlten sich viele Menschen mit Migrationserfahrung nicht angesprochen.

Es ist deshalb wichtig, ein gemeinsames Verständnis für den Begriff Inklusion festzulegen und diesen Begriff an vielen Stellen zu erläutern: bei Gesprächen mit Netzwerk-Partner*innen, bei Gesprächen mit der Zielgruppe, auf der Projekt-Webseite, in Pressemitteilungen. Die Erfahrung zeigt außerdem: Es ist wichtig, dauerhaft im Austausch darüber zu bleiben, was Sie mit dem Begriff meinen.



Mehr dazu lesen in den Heften „Partizipation planen und umsetzen“, „Empowerment für alle“ (beide unter 1. Planung)

Wunschpartner*innen überzeugen



Treffen gut vorbereiten: Ein persönliches Treffen ist immer der beste Weg, Menschen von Ihrer Idee zu überzeugen. Bereiten Sie sich darauf gut vor. Durchdenken Sie verschiedene Szenarien und finden Sie Argumente.

Bringen Sie erste Projekt-Ideen mit. Beschreiben Sie, welche Anliegen und Probleme Ihnen bei Ihrer ersten Analyse vor Ort in der Kommune bereits aufgefallen sind und welche Lösungen es dafür geben könnte. So hat Ihr*e Gesprächspartner*in Sie als kompetenten Experten oder kompetente Expertin in Erinnerung, auch wenn es zu keiner Zusammenarbeit kommt.

Gemeinsame Interessen herausstellen: Fragen Sie auch danach, welche Themen, Herausforderungen und Bedürfnisse Ihr*e Gesprächspartner*in vor Ort sieht. Machen Sie deutlich, dass Sie und Ihr Netzwerk dabei unterstützen wollen, diese Themen zu bearbeiten und die Herausforderungen zu lösen. Finden Sie heraus: Wo haben Sie gemeinsame Interessen? Wie können Sie sich gegenseitig helfen? Wichtig ist, dass Ihre Gesprächspartner*innen in der Netzwerk-Arbeit einen Vorteil erkennen: für sich oder für die Organisation.

Transparent und ehrlich kommunizieren: Legen Sie von Anfang an offen, mit wem Sie bereits gesprochen haben und wen Sie noch ansprechen wollen. Transparenz und Ehrlichkeit sind sehr wichtig, wenn Sie über einen längeren Zeitraum erfolgreich miteinander arbeiten wollen.

Dranbleiben und Kontakt halten: Wenn ein*e Wunschpartner*in nicht an einer langfristigen Zusammenarbeit interessiert ist, ist er oder sie vielleicht bereit, sich zum Thema Inklusion auszutauschen und so Expertise ins Netzwerk einzubringen. Oder für eine begrenzte Zeit in einem Arbeitskreis mitzuarbeiten. Und selbst wenn Ansprechpartner*innen eine Mitarbeit erst einmal ablehnen: Bleiben Sie dran und halten Sie den Kontakt, denn manchmal braucht es Zeit.



Mehr dazu lesen in den Heften „Gute Gründe für Inklusion“ (unter Allgemein), „Sozialraum-Erkundung“ (unter 1. Planung)



Arbeitsblätter, Vorlagen, Checklisten, Recherche-Hilfen: Zu diesem Thema haben wir Materialien entwickelt – als PDF zum Herunterladen im Online-Praxishandbuch Inklusion. Eine Übersicht und den Link finden Sie am Ende des Hefts.

„Empowerment beseitigt Barrieren“

Der Inklusions-Aktivist und Empowerment-Experte Ottmar Miles-Paul spricht darüber, warum alle Menschen persönlich gestärkt werden sollten, was Empowerment-Schulungen bewirken und wie persönliches Empowerment Menschen bewegen kann, sich gesellschaftlich und politisch zu engagieren.



Ottmar Miles-Paul engagiert sich seit mehr als 35 Jahren für die Rechte von Menschen mit Behinderung. Er hat den Verband Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland (ISL) mit aufgebaut. Von 2008 bis 2013 war er Landesbeauftragter für die Belange von Menschen mit Behinderung in Rheinland-Pfalz.

Herr Miles-Paul, wer braucht Empowerment?

Alle Menschen, ob mit oder ohne Behinderung, Frauen, Männer, Menschen mit Einwanderungsgeschichte. Ganz viele von uns haben irgendwann im Leben das Gefühl: Ich kann eh nichts bewegen. Das ist ein bisschen in unserer deutschen Kultur drin. Ich hatte das Glück, die US-amerikanische Kultur in besseren Zeiten kennenzulernen: Ende der 80er-Jahre war ich für 15 Monate in Berkeley. Ich war 24 und kam mit bescheidenem Selbstbewusstsein an. Aber dort hatten Menschen mit Behinderung ein ganz anderes Bild von sich. Da war Stärke, das Gefühl, etwas bewegen zu können, sich gegenseitig zu unterstützen. Das war ein ganz anderer Geist, als er damals in Deutschland herrschte. Das hat mich ermutigt, mich hier im Land für die Rechte von Menschen mit Behinderung einzusetzen.

Der Begriff Empowerment stammt aus den USA. Der US-amerikanische Psychologe Julian Rappaport sagte 1984: Empowerment ist ein Prozess, durch den Menschen Kontrolle über ihr eigenes Leben erhalten.

Ich bin froh, dass wir den Begriff nach Deutschland holen konnten. Empowerment ist für mich ein ganz großer Begriff. Es steckt das Wort Power darin. Empowerment sagt aus: Ich habe Kraft, ich schalte den Knopf ein, ich tue etwas, und ich kann etwas bewegen. Das passt sehr gut in die heutige Zeit: Viele von uns erleben zurzeit eine große Ohnmacht. Und was gibt es Schlimmeres, als wenn sich Bürgerinnen und Bürger machtlos fühlen? Ich möchte ihnen sagen: Empowerment fängt im Kleinen an. Im Alltag kann ich viele

Dinge bewegen und verändern. Ich kann Ungerechtigkeiten und Barrieren beseitigen, nicht nur für mich, sondern auch für andere. Ich kann mich beispielsweise gemeinsam mit Nachbar*innen dafür einsetzen, dass der Hinterhof schöner wird. Ich kann also auch zusammen mit anderen etwas erreichen. Das stärkt Selbstvertrauen und das Gemeinschaftsgefühl. Von dieser Seite betrachtet ist Empowerment etwas ganz Niederschwelliges.

Auf der anderen Seite organisieren Sie Schulungen für Empowerment, Zielgruppe sind Menschen mit Behinderung. Mit ihnen gemeinsam haben Sie auch das Konzept für die Schulungen entwickelt. Warum sind diese Schulungen wichtig?

Menschen mit Behinderung sollten gezielt empowert werden. Denn gerade sie machen oft die Erfahrung, dass ihnen vermittelt wird: Du kannst ohnehin nichts, das klappt nicht. Das habe ich selbst immer, immer wieder gehört. In den Schulungen zu politischem Empowerment gucken wir: Was können wir bewegen? Lasst uns mal schauen, wie das geht! Die Schulungen sind ein geschützter Raum, um sich auszuprobieren, kleine Erfolge zu erzielen. Sie sind ein Werkzeug von vielen für mehr Empowerment.

In welcher Form können die Teilnehmer*innen sich ausprobieren?

Die Schulungen sind für Menschen, die sagen, ich will was bewegen, ich will etwas verändern. Wir reden darüber, welche Diskriminierungen wir erleben. Und was wir jetzt tun können, damit wir mehr erreichen. Dafür arbeiten wir unter anderem mit Rollenspielen. Viele sagen: „Rollenspiele, oh nee, ist gar nicht so mein Ding.“ Doch ich habe es oft erlebt: Wenn die Trainerinnen und Trainer selbst für Rollenspiele offen sind, haben wir es immer hinbekommen, dass die Leute mitmachen. Das ist ja ein Risiko. Sie begeben sich in eine herausfordernde Situation, selbst wenn die Situation gespielt ist. Beispielsweise: „Ihr seid jetzt ins Ministerium eingeladen, hier ist der Minister. Jetzt erzählt mal – wie geht es euch und was wollt ihr dem Minister sagen? Was muss sich ändern?“ Danach reflektiert die Gruppe das Gespräch. In den Rollenspielen steckt viel Ernst, und die Teilnehmer*innen lernen daraus. Die Schulungen haben außerdem den Vorteil, dass Menschen zusammenkommen. Sie lernen von den Trainer*innen, die selbst eine Behinderung haben. Und sie lernen vor allem von den anderen Teilnehmer*innen – von ihren Tipps und Erfahrungen.

Haben Sie dafür ein Beispiel?

Ich habe erlebt, dass manche Menschen einen regelrechten Kick bekommen. In einer Schulung war eine Frau mit starker psychischer Beeinträchtigung, die hat gesagt: „Ich habe gar keine Lust, ich kann eh nichts bewegen.“ Ein halbes Jahr nach dem Seminar hat sie mir erzählt, dass eine andere Frau in der Schulung dazu beigetragen hat, dass sie neuen Mut gefasst hat. Das war eine Frau mit starker Körperbehinderung, die bald ein Kind bekommen würde. Die damals so mutlose Teilnehmerin sagte mir: „Ich habe gesehen: Die zieht das durch. Und ich habe mir gedacht: Wenn die das schafft, dann werde ich jetzt auch mal in die Pötte kommen.“ Das Zusammentreffen mit der anderen Frau hat sie persönlich empowert. Und sie war dann richtig gut, hat sich selbst politisch engagiert.

Ihr persönliches Empowerment hat dazu geführt, dass sie politisch etwas bewegen wollte.

Das ist das Ziel der Schulungen. Schwerpunkt ist die Frage: Wie lassen sich Menschen stärken, damit sie Veränderungen bewirken können? Und zwar nicht nur für sich selbst, sondern auch für andere. Das verbindet sich ja oft: Wenn ich selbstbewusster auftreten kann, erreiche ich auch in der Politik eher was – wenigstens, dass man mir mal zuhört. Je stärker ich selber daran glaube und je öfter ich erfahre, dass ich Einfluss auf mein Leben habe, dass ich mir Ziele setzen kann, dass ich was verändern kann, umso eher kann ich das auch auf politischer Ebene.



Sie mögen Interviews?

Mehr davon gibt es in der Online-Ausgabe des Praxishandbuchs Inklusion unter: www.kommune-inklusive.de/interviews



Mehr dazu lesen im Heft „Empowerment für alle“ (unter 1. Planung)

Dem Netzwerk eine Struktur geben



In einem inklusiven Netzwerk treffen viele unterschiedliche Menschen aufeinander, mit verschiedenen Erwartungen, Meinungen und Ideen. Manche arbeiten hauptamtlich für das Netzwerk, andere ehrenamtlich, manche haben viel, andere wenig Zeit für ihr Engagement.

Darüber hinaus sitzen Menschen mit unterschiedlichen Jobpositionen und Fähigkeiten an einem Tisch: Geschäftsführer*innen von Verbänden, Bürgermeister*innen, Altenpfleger*innen, Mitarbeiter*innen aus Werkstätten.

Verbindliche Regeln und feste Vereinbarungen:

Für die Netzwerk-Arbeit ist es wichtig, dass Sie sich gleichberechtigt und auf Augenhöhe austauschen. Verbindliche Regeln und feste Vereinbarungen wie ein Kooperationsvertrag helfen dabei. Verständigen Sie sich auch darüber, auf welche Weise Sie Entscheidungen treffen wollen. Die erste Netzwerk-Zusammenkunft ist der Zeitpunkt, an dem Sie Vereinbarungen treffen und Aufgaben verteilen.

Wer übernimmt welche Aufgaben? Zum gegenseitigen Kennenlernen gehört, dass Sie gemeinsam erarbeiten, welche **Ressourcen im Netzwerk** vorhanden sind: Wer hat wie viel Zeit, wer kann Räume oder Fahrzeuge zur Verfügung stellen, wer kennt wen in der Kommunalverwaltung?

Verteilen Sie eindeutige Aufgaben an die Netzwerk-Partner*innen: Wer übernimmt die Repräsentation nach außen, wer ist Sprecher*in, wer wirbt Fördermittel ein? In einem inklusiven Netzwerk sollten Vertreter*innen Ihrer Zielgruppen aktive Rollen übernehmen. Nur so ist Partizipation garantiert.

Klare Zuständigkeiten und starke Mandate nach innen und außen: In einem inklusiven Netzwerk sollten alle Menschen wissen, wer für was zuständig ist, damit sie gut miteinander arbeiten und sich absprechen können.

Die Aufgaben und Zuständigkeiten müssen mit starken Mandaten hinterlegt sein. Das heißt, es muss klar sein, welche Netzwerk-Partner*innen wann in wessen Namen worüber sprechen dürfen. Auch muss klar sein, **welche Entscheidungen sie treffen dürfen**, im Netzwerk, aber auch im eigenen Verband. Halten Sie dies schriftlich fest, in einem Protokoll oder in einem Beschluss.

Hilfreiche Vorlagen zum Herunterladen



Das Inklusions-Netzwerk im Kreis Segeberg stellt auf seiner Webseite Dokumente aus seiner Arbeit zum Herunterladen zur Verfügung. Andere Netzwerke können die Dokumente als Vorlagen oder zur Inspiration nutzen. Unter anderem findet sich dort eine Geschäftsordnung mit den Grundlagen der Zusammenarbeit.

➔ www.gemeinsam-inklusiv.de/dokumente

Gremien bilden: Überlegen Sie gemeinsam, in welcher Form das Netzwerk arbeiten soll und einigen Sie sich auf eine Gremienstruktur. Legen Sie die Arbeitsteilung zwischen den Gremien fest.

Die Netzwerke in den Kommune Inklusiv-Städten und -Gemeinden bestanden aus:

- der Netzwerk-Koordination (hauptamtlich)
- einer Steuerungs- oder Strategiegruppe (ehrenamtlich oder von Organisationen entsandt)
- Arbeitsgruppen, offen für alle Bürger*innen (ehrenamtlich oder von Organisationen entsandt)

Verfassen Sie eine Kooperationsvereinbarung und am besten zusätzlich eine Geschäftsordnung. Stimmen Sie Ihre Kooperationsvereinbarung und die Geschäftsordnung gemeinsam mit Ihren Netzwerk-Partner*innen auf Ihre Bedürfnisse, Ihre Themen und Ihre Art der Zusammenarbeit ab. Dann wird es Ihnen später viel leichter fallen, in die Umsetzung zu starten.

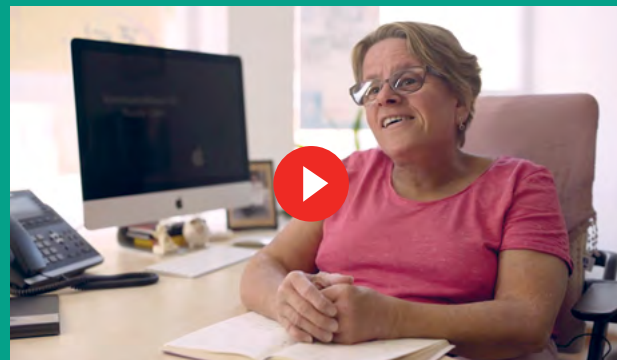
Kommunikationswege und Arbeitsinstrumente

festlegen: Besprechen Sie auch, auf welche Weise Sie miteinander kommunizieren und Informationen austauschen wollen: per E-Mail, in einer Messenger-Gruppe oder in einem Online-Forum? Einigen Sie sich auf Arbeitsinstrumente wie einheitliche Vorlagen, Präsentationen und Protokolle.

Klären Sie, was Sie bis zum nächsten Netzwerk-Treffen erreicht haben wollen und **wer welche Arbeitsschritte bis wann verbindlich übernehmen kann**. Das motiviert zum Weitermachen. So nimmt die Netzwerk-Arbeit Fahrt auf.

Investieren Sie Zeit in den Netzwerk-Aufbau

Ein funktionierendes inklusives Netzwerk ist das Herzstück auf dem Weg zur inklusiven Kommune. Es lohnt sich also unbedingt, Zeit und Energie ins Finden der passenden Partner*innen zu investieren – und im Laufe der Projektarbeit auch für neue Partner*innen offenzubleiben. Denn ein Netzwerk ist immer eine lebendige Struktur, die sich stetig weiterentwickelt. Sie werden zwischendurch möglicherweise feststellen, dass sie weitere Partner*innen im Netzwerk brauchen, beispielsweise um Ihre Zielgruppen besser zu erreichen.



Aus dem Arbeitsalltag der Netzwerk-Koordination berichten Gracia Schade und Felicitas Keefer. Scannen Sie den QR-Code mit Ihrem Mobiltelefon und schauen Sie sich das Video an.



Es wird voraussichtlich eine Weile dauern, bis sich die Netzwerk-Strukturen gefestigt haben, bis Steuerungsgruppe oder Arbeitsgruppen optimal zusammenarbeiten und die Partner*innen wissen, welche ihre Rollen und Aufgaben sind. Nehmen Sie sich die Zeit, dies immer wieder zu klären.

Bilden Sie sich weiter!

Bei der Aktion Mensch haben Sie die Möglichkeit, Ihr Wissen über Netzwerk-Arbeit zu vertiefen – so, wie Sie es für Ihr Projekt gerade brauchen. Wir bieten Schulungen online und vor Ort an.



Mehr dazu lesen in den Heften „Lernprozesse gestalten“, „Das Netzwerk erweitern“ (beide unter 2. Umsetzung)



Arbeitsblätter, Vorlagen, Checklisten, Recherche-Hilfen: Zu diesem Thema haben wir Materialien entwickelt – als PDF zum Herunterladen im Online-Praxis-handbuch Inklusion. Eine Übersicht und den Link finden Sie am Ende des Hefts.

Wichtige Aufgabe:

Die Netzwerk-Koordination

Die Position der Netzwerk-Koordination sollte eindeutig definiert werden: Sie hält das Netzwerk zusammen und ist eine der wichtigsten Aufgaben. Soll die Koordination in erster Linie zwischen den Partner*innen vermitteln? Oder handelt sie als Projektleitung mit Führungs- und Managementaufgaben?

Netzwerk-Koordinator*innen brauchen Durchhaltevermögen, Inklusions-Wissen und Managementfähigkeiten. Sie sollten sehr gut kommunizieren können. Wichtig ist auch, dass sie bereit sind, mit Menschen

aus den Zielgruppen auf Augenhöhe zusammenzuarbeiten und sie für Partizipation zu stärken. Die Person, die die Aufgabe übernimmt, sollte **einige der Anforderungen von Anfang an erfüllen**. Vieles weitere können die Netzwerk-Koordinator*innen im Laufe der Zeit lernen, beispielsweise in Fortbildungen.

Unsere Grafik zeigt, in welchen vier Bereichen die Netzwerk-Koordination besonders gut aufgestellt sein sollte.

Projektsteuerungs-Aufgaben:

Die Netzwerk-Koordination muss nicht alles selbst machen. Wichtig ist, dass sie Mitarbeiter*innen und Netzwerk-Partner*innen gut einbezieht und dass Aufgaben sinnvoll verteilt werden. Außerdem ist es wichtig, dass die Netzwerk-Koordination Grenzen zieht und erkennt, welche Aufgaben zum Projekt gehören und welche nicht.

Verankerung in der Kommune:

Idealerweise kommen Netzwerk-Koordinator*innen aus der Kommune, in der das Projekt wirken soll. Oder sind mit ihr auf andere Weise eng verbunden. Je besser die Netzwerk-Koordination ihre Kommune kennt, desto erfolgreicher kann sie dort wirken.

Wissen:

Die Netzwerk-Koordination muss nicht alles wissen. Sie sollte aber bereit sein, sich fortzubilden: beispielsweise in wichtigen Themen wie Partizipation, wirkungsorientierte Projekt-Planung, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit oder Moderation. Entscheidend ist, dass die Koordinator*innen bei der Projekt-Planung ausreichend Zeit für Qualifizierung und Wissensvertiefung einplanen.

Soziale / Emotionale Fähigkeiten:

Netzwerk-Koordinator*innen sollten gut in Teams arbeiten können – und Multitasking beherrschen. Im Laufe des Projekts werden viele Menschen sehr unterschiedliche Ansprüche an die Netzwerk-Koordination haben. Dabei kann es zu Reibungen kommen. Die Koordination sollte das aushalten und vermitteln können. Dabei sollte sie mit allen Akteur*innen auf Augenhöhe kommunizieren und auf deren Bedürfnisse eingehen.



Grafik herunterladen: Zu diesem Thema haben wir ein detailliertes Schaubild entwickelt – als PDF zum Herunterladen im Online-Praxishandbuch Inklusion. Den Link finden Sie am Ende des Hefts.



Arbeitsblätter, Vorlagen, Checklisten und Recherche-Hilfen



Als Beispiel finden Sie auf den folgenden Seiten einen Auszug aus dem Arbeitsblatt Nummer 1 „Finden Sie Ihre NetzwerkPartner*innen vor Ort“.

Weitere Arbeitsmaterialien zu diesem Thema und zu weiteren Themen gibt es auf unserer Webseite als PDF zum Herunterladen.



Arbeitsblätter:

Finden Sie Ihre Netzwerk-Partner*innen vor Ort

Werden Sie sich darüber klar, wen Sie gewinnen müssen, um Ihr inklusives Netzwerk erfolgreich aufzubauen.
Wer könnte in einem Netzwerk welche Aufgaben übernehmen? Wer hat Zugang zu den Zielgruppen, die Sie erreichen möchten?

Die folgenden Arbeitsblätter helfen Ihnen, Netzwerk-Partner*innen in Ihrer Stadt oder Gemeinde zu recherchieren:

Schritt 1

Mindmap ausfüllen: Notieren Sie auf Seite 2 alle Personen, Unternehmen, Arbeitskreise, Organisationen, Einrichtungen, Vereine und mehr, die Ihnen spontan einfallen.

Schritt 2

Mindmap ergänzen: Nutzen Sie unsere Recherche-Hilfe auf Seite 3 als Unterstützung und ergänzen Sie mögliche Netzwerk-Partner*innen, an die Sie im ersten Schritt noch nicht gedacht hatten.

Schritt 3

Erste Auswahl treffen: Markieren Sie, wen Sie auf jeden Fall gewinnen müssen, um Ihr Ziel zu erreichen.

Schritt 4

Kontaktdaten recherchieren: Jetzt sind die konkreten Kontaktinformationen zu den potenziellen Netzwerk-Partner*innen gefragt. Seite 4 zeigt beispielhaft, wie Sie die Tabelle auf Seite 5 mit Ihren Inhalten füllen können. Mit der ausgefüllten Tabelle können Sie dann in die konkrete Ansprache der Netzwerk-Partner*innen gehen.

Das
vollständige und
barrierefreie PDF
können Sie hier her-
unterladen.



Mindmap: Überlegen Sie sich mögliche Netzwerk-Partner*innen

Kommunale /
Staatliche Strukturen

Ehrenamt /
Freizeit

Arbeit

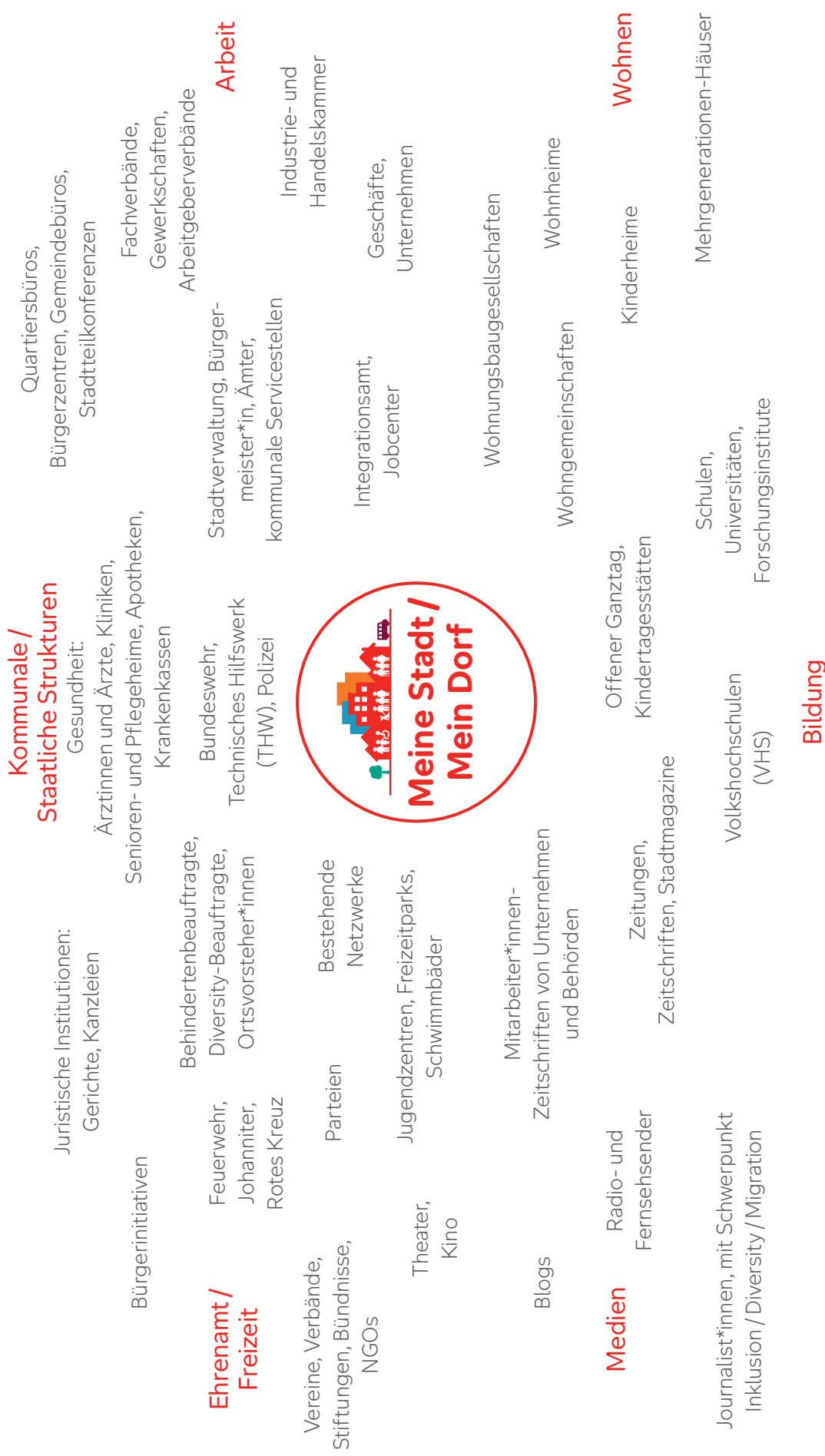


Medien

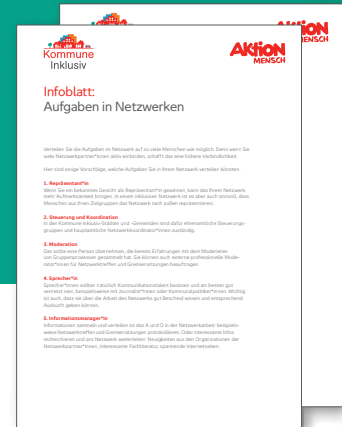
Wohnen

Bildung

Mindmap Recherche-Hilfe: Haben Sie auch an diese Beispiele als Netzwerk-Partner*innen gedacht?



Alle Arbeitsmaterialien zu „Ein inklusives Netzwerk aufbauen“



So können Sie weiterarbeiten

Arbeitsblätter, Vorlagen, Checklisten und Recherche-Hilfen, die Sie für Ihre Arbeit nutzen möchten, haben wir auf einer Übersichtsseite im Online-Praxishandbuch Inklusion zusammengestellt. Wir haben die Materialien nummeriert. So können Sie sie leicht finden und als PDF herunterladen. Hier kommen Sie zur Übersichtsseite aller Materialien: www.kommune-inklusiv.de/arbeitsmaterial

- Nummer 1 Arbeitsblätter **„Finden Sie Ihre Netzwerkpartner vor Ort“** – unterstützen Sie bei der Recherche von Kooperationspartner*innen in Ihrer Stadt oder Gemeinde.
- Nummer 2 Muster **„Empfehlungen für eine Kooperationsvereinbarung“** – bietet Formulierungsvorschläge für Ihre eigenen Dokumente.
- Nummer 3 Muster **„Empfehlungen für eine Geschäftsordnung“** – bietet Formulierungsvorschläge für Ihre eigenen Dokumente.
- Nummer 4 Infoblatt **„Aufgaben in Netzwerken“** – gibt Anregungen, welche verschiedenen Aufgaben die Menschen in Ihrem Netzwerk übernehmen könnten.
- Nummer 5 Checkliste **„Erstes inklusives Netzwerktreffen“** – unterstützt Sie dabei, Ihr erstes Netzwerktreffen konkret zu planen und umzusetzen.
- Nummer 6 Infoblatt **„Das sollte die Netzwerkkoordination mitbringen“** – enthält eine detaillierte Grafik zu den Anforderungen an die Netzwerkkoordination.
- Nummer 7 Infoblatt **„Ressourcen finden“** – hilft Ihnen herauszufinden, welche Ressourcen in Ihrem Netzwerk vorhanden sind.
- Nummer 8 Arbeitsblatt **„Wunschpartner*innen für Ihr Netzwerk überzeugen“** – ist eine Planungshilfe dafür, wie Sie neue Akteur*innen für Ihr inklusives Netzwerk ansprechen können.
- Nummer 9 Infoblatt **„Tipps für schwierige Gespräche bei der Suche nach Netzwerkpartner*innen“** – gibt Empfehlungen für herausfordernde Gesprächssituationen.
- Nummer 43 Infoblatt **„Zielgruppen für die Mitarbeit gewinnen“** – unterstützt Sie dabei, Menschen aus den Zielgruppen kennenzulernen, anzusprechen und für die Netzwerk-Arbeit zu gewinnen.



Der direkte Weg zum Kapitel „Ein inklusives Netzwerk aufbauen“ in der Online-Ausgabe des Praxishandbuchs Inklusion: www.kommune-inklusiv.de/netzwerkaufbau





Mehr Informationen
erhalten Sie unter
kommune-inklusiv.de



Stand: November 2025

Aktion Mensch e.V.

Heinemannstr. 36

53175 Bonn

Telefon: 0228 2092-391

kommune-inklusiv@aktion-mensch.de