

Evaluationsbericht

Ein Jahr Aktionsplan des BeB – ein verbandsspezifischer Beitrag zur Umsetzung der UN-BRK

„Wir machen einen
Aktionsplan, weil
Teilhabe nicht vom
Himmel fällt!“

(Dieter Lang, Mitglied der Begleitgruppe und
Geschäftsführer Diakonissen Speyer-
Mannheim Bethesda Landau)

Herausgeber

Bundesverband evangelische Behindertenhilfe e.V.

Invalidenstr. 29, 10115 Berlin

Tel.: 030 83001-271

Fax: 030 83001-275

E-Mail: info@beb-ev.de

Internet: www.beb-ev.de

Verabschiedet durch den Vorstand des BeB am 30.11.2016 in Rotenburg/Wümme

Dieses Papier gibt es im Internet unter:

<http://beb-ev.de/inhalt/aktionsplan-des-beb/>

Zu diesem Langtext in schwerer Sprache gibt es auch eine **Zusammenfassung in Leichter Sprache**. Hier finden Sie den Bericht zum Aktions-Plan in Leichter Sprache:

<http://beb-ev.de/leichte-sprache/projekte-und-aktionen/>

Fotos: BeB

© BeB

Berlin, im April 2017



Uwe Mletzko, Vorsitzender des BeB

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Mitglieder unseres Verbandes,

der Bundesverband evangelische Behindertenhilfe e. V. (BeB) hat sich sehr dafür eingesetzt, dass die Mitgliedseinrichtungen eigene Aktionspläne erstellen. Wir freuen uns sehr, dass sich einige Einrichtungen auf diesen Prozess eingelassen und für sich überlegt haben, was notwendig ist, damit vor Ort die UN-Behindertenrechtskonvention umgesetzt werden kann.

Unter www.gemeinsam-einfach-machen.de kann man alle Ergebnisse einsehen und ich bin sehr glücklich darüber, dass die Einrichtungen des BeB damit führend sind unter den Einrichtungen der Behindertenhilfe. Unsere Botschaft ist: Wir wollen Ernst machen mit Teilhabe und Selbstbestimmung. Wir wollen nicht nur reden, sondern konkret in unseren Einrichtungen daran arbeiten, dass weitere Hürden abgebaut werden.

Dass wir nun den BeB als Verband und damit natürlich auch die Geschäftsstelle des Verbandes in den Blick nehmen, ist folgerichtig. Es sollte sich an jeder Stelle im Bundesverband Zeit genommen werden, um über die Veränderungs- und Weiterentwicklungsnotwendigkeiten nachzudenken. Das haben wir getan. Wir haben einen Aktionsplan für den BeB entwickelt und können nun erste Früchte ernten. Darüber können Sie in diesem Evaluationsbericht mehr erfahren.

Das Vorhaben macht mir auch Mut, nächste Schritte zu gehen. Was kann das sein? Wir planen einen Index für Partizipation. Das ist mehr als ein Aktionsplan, aber es ist der richtige nächste Schritt. Er führt zu noch mehr Empowerment von Menschen mit Behinderung, sich selbst mit ihren konkreten Vorstellungen und Wünschen zu

äußern. Dieses Projekt, das die Aktion Mensch, der Ecclesia Versicherungsdienst GmbH, die CURACON Wirtschaftsprüfungsgesellschaft GmbH und die EB-Research GmbH unterstützten, wird uns hoffentlich nochmals einen Schritt weiterbringen auf dem Weg zu selbstverständlicher Normalität.

Ich wünsche Ihnen bei der Lektüre unseres Evaluationsberichtes viel Freude. Sollte etwas dabei sein, was Sie gerne für sich übernehmen wollen, dann ist kopieren und nachmachen gerne erlaubt.

Mit herzlichen Grüßen
Ihr

Pastor Uwe Mletzko
Vorsitzender des BeB

Berlin, im April 2017

Die Begleitgruppe stellt sich vor



Rolf Drescher (Geschäftsführer BeB), Rolf Winkelmann (stellv. Sprecher des Beirats der Angehörigen und gesetzlichen Betreuer/innen), Claudia Niehoff (Referentin BeB), Udo Dahlmann (Vorsitzender des Beirats der Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung), Uwe Mletzko (Vorsitzender BeB), Dieter Lang (Mitgliedseinrichtung BeB), Ursula Veh-Weingarten (Vorstand BeB)

Die Mitglieder

Der Umsetzungsprozess des Aktionsplans wird durch die „Begleitgruppe Aktionsplan“ gecoacht. Diese Gruppe ist in einer leicht veränderten Besetzung aus der AG „Aktionsplan des BeB“ hervorgegangen, die für den Erstellungsprozess verantwortlich war. Dr. Katrin Grüber (IMEW) wurde in dem Prozess der Evaluation situativ als Beraterin angefragt. Der Begleitgruppe gehören zwei Vorstandsmitglieder, jeweils ein Vertreter der Beiräte, zwei Vertreter der Geschäftsstelle und ein Vertreter einer Mitgliedseinrichtung des BeB an. So können im Begleitprozess der Umsetzung des Aktionsplans verschiedene Perspektiven einfließen und berücksichtigt werden. Eine wesentliche Anforderung an einen Aktionsplan ist entsprechend der Empfehlungen zur Umsetzung der UN-BRK der Monitoringstelle des Deutschen Instituts für Menschenrechte (DIMR) die Partizipation. Das bedeutet, dass Menschen

mit Behinderung an der Erstellung des Aktionsplans beteiligt sind. Diese Anforderung beachten wir auch bei der Umsetzung des Aktionsplans. Die Besetzung der Begleitgruppe verdeutlicht nach Außen einerseits das Zusammenwirken mit den Beiräten im BeB, im Sinne von Partizipation, und andererseits, dass eine Evaluation auch unter „schlanken Bedingungen“ realisiert werden kann. Das ist insofern wichtig, damit der Überprüfungsprozess nicht aufwändiger wird als der Erstellungs- bzw. Umsetzungsprozess des Aktionsplans des BeB.

Der Auftrag

Zu den Aufgaben der „Begleitgruppe Aktionsplan“ zählen die Erhebung und Auswertung des aktuellen Umsetzungsstands des Aktionsplans. Daraus formuliert sie Empfehlungen an den Vorstand des BeB, eventuell weitere Maßnahmen. Die Begleitgruppe trifft sich einmal im Jahr zur Reflexion des Umsetzungsstandes und zur Verfassung eines Berichtes. Für den BeB hat es sich als geeignet erwiesen, den Termin jeweils im Sommer durchzuführen, damit der Bericht in die Vorstands-Klausur (jeweils im November/Dezember) einfließen kann. Die Evaluation der Umsetzung wird verbindlich im Vorstand beraten. Dort werden ggf. auch Beschlüsse zur Weiterentwicklung oder Veränderung des Aktionsplans gefasst. Unter Berücksichtigung der Umsetzungsplanung wird die „Begleitgruppe Aktionsplan“ voraussichtlich von 2016 bis 2019 zusammenarbeiten.

Die Evaluation

Die erste Evaluationssitzung fand am 05.07.2016 in Kassel statt. Frau Dr. Grüber (IMEW) nahm beratend an der Sitzung teil. Die AG entschied sich, einen Bericht zu verfassen, der einen Gesamtüberblick über die durchgeführten Maßnahmen gibt und entsprechende Differenzierungen, wie z.B. die Unterscheidung von Maßnahmen mit zielbewusstem Ende oder dauerhafte Projekte, enthält. Des Weiteren erfolgt die Evaluation aus mehreren (unterschiedlichen) Perspektiven, was durch die Zusammensetzung der AG gegeben ist. Die AG beschloss nach Auseinandersetzung mit der Thematik zur Überprüfung des Aktionsplans keine Indikatoren im Vorfeld festzulegen, da dieser Prozess zu aufwändig erscheint. Deshalb wurden lediglich für Einzelmaßnahmen, bei denen es sich inhaltlich anbot, exemplarisch Indikatoren identifiziert. Eine weitere wesentliche Anforderung an einen Aktionsplan ist die Transparenz. Deshalb hat die AG „Begleitgruppe Aktionsplan“ dem Vorstand vorgeschlagen, einen Evaluationsbericht zu veröffentlichen. Dem ist der Vorstand gefolgt. Darüber hinaus wurde festgelegt, im letzten Jahr des Aktionsplanes (2019) die Evaluation breiter anzulegen, in Form einer „Gesamtschau Aktionsplan des BeB“. Diese könnte u.a. mit externer Moderation, mit externen Mitwirkenden und Interessierten geplant werden. Die Wirkung könnte durch strukturierte

Gruppeninterviews erhoben werden. Die genaue Methodik wird noch zu einem späteren Zeitpunkt festgelegt.

Das Interview



Rolf Drescher, Geschäftsführer des BeB

Wie ist Ihre Bilanz nach einem Jahr Aktionsplan im BeB? Haben sich Ihre Erwartungen erfüllt?

Erfüllt ist aus meiner Sicht der falsche Begriff. Als wir uns mit den Vorüberlegungen zu einem „Aktionsplan BeB“ befassten, war mir noch nicht wirklich deutlich, in welche Richtung, mit welcher Tiefe und mit welcher Wirkung sich dieses Projekt entwickeln würde. Heute kann ich sagen, dass die Bandbreite und die konkreten Auswirkungen dieses Vorhabens sichtbar werden und die „Veränderung in den Köpfen“ begonnen hat.

Hat sich durch den Aktionsplan etwas in Ihrem Alltag als Geschäftsführer und im Alltag der Verbandsgeschäftsstelle verändert?

Das Thema „Aktionsplan BeB“ steht regelmäßig auf der Tagesordnung unserer Teamsitzungen, im Vorstand ist ein Marker gesetzt, um das Thema aufzurufen und spätestens in der einmal jährlich stattfindenden Klausur befasst sich der Vorstand damit. Dies erfordert entsprechende Vor- und Nacharbeit, die von den BeB-Mitarbeitenden, und somit auch von mir (je nach Zuständigkeit) erledigt werden muss. Insofern trägt der Aktionsplan BeB zu einer Arbeitsverdichtung bei. Andererseits gibt er immer wieder Impulse, die eigenen Handlungen und Abläufe zu

hinterfragen und auf ihre Sinnhaftigkeit bzw. auf ihren Bezug zu den Zielen des Aktionsplans „abzuklopfen“. Bestimmte Aktivitäten des Verbandes (z. B. Tagungen, Veröffentlichungen) werden regelmäßig unter dem Aspekt Barrierefreiheit diskutiert und soweit sinnvoll und machbar auch entsprechend umgesetzt.

Haben Sie ein konkretes Beispiel dafür?

Eine Maßnahme des Aktionsplans beinhaltet eine Veränderung der Arbeits- und Beschlussvorlagen für die Vorstandssitzungen. Jede Vorlage soll mit einem Textblock in einfacher Sprache ergänzt werden, damit auch die Vertretung des Beirats der Menschen mit Behinderung die zum Teil sehr komplexen Vorlagen besser verstehen kann. Dies macht zusätzliche Arbeit. Andererseits durchdenkt man dabei die Inhalte und Zielsetzungen der Vorlage noch einmal. Und aus dem Vorstand kam schon nach wenigen Sitzungen die Rückmeldung, dass dieser kurze Text eine große Hilfe sei, da die ehrenamtlich tätigen VS-Mitglieder nicht immer alle (zum Teil sehr umfangreichen) Vorlagen in Gänze lesen könnten. Da ist der schnelle Blick auf den Block in einfacher Sprache eine Erleichterung für alle.

Wie wird Beteiligung von Menschen mit Behinderung auf Augenhöhe durch den Aktionsplan sichergestellt?

Im Aktionsplan des BeB sind bestimmte Maßnahmen festgelegt, die einmalig oder regelmäßig (prozesshaft) umgesetzt werden müssen. Der zuvor erwähnte Textblock in einfacher Sprache in VS-Vorlagen ist ein Beispiel dafür, wie Augenhöhe hergestellt wird. Durch die Einbindung des Beiratsvertreters in einige VS-Sitzungen wird ein weiterer Beitrag zur Augenhöhe geleistet. In diesen VS-Sitzungen bringt der Beirat seine Punkte ein bzw. wird vom Sitzungsleiter explizit um seine Meinung zu einzelnen Fragestellungen gebeten.

Sehen Sie durch den Aktionsplan einen Mehrwert für den BeB?

Der Aktionsplan war ein wichtiger Impulsgeber bei der Überarbeitung der Website des BeB. Auch wenn noch keine „Barrierefreiheit in Reinkultur“ realisiert werden konnte (was auch dem begrenzten Budget geschuldet ist), so stellt die aktuelle Website eine erhebliche Weiterentwicklung gegenüber dem vormaligen Auftritt dar. Ein weiteres Beispiel ist die Ermittlung und Absicherung eines Teilbudgets für Leichte Sprache. Dadurch konnten und können zahlreiche wichtige Informationen des Verbandes in Leichte Sprache übersetzt und publiziert werden, die in der schweren Fassung Menschen mit Behinderung nicht so einfach zugänglich wären. Und schließlich trägt der Aktionsplan des BeB auch zu einer veränderten Außenwirkung des Trägerverbandes bei. Das gängige Vorurteil des klassischen Interessenvertreters der Leistungserbringer wird aufgeweicht und fachlich-inhaltliche Impulse des BeB werden auch auf politischer Ebene deutlich wahrgenommen. Die bereits zum 2. Mal erfolgte Auszeichnung des BeB für seine Aktionsplanprojekte im Rahmen der Inklusionstage 2016 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales sprechen für sich.

Die Umsetzung des Aktionsplans im BeB von April 2015 – Juli 2016

Umfang Aktionsplan und Zielerreichung

„Das Umdenken fängt in den Köpfen an, auch in den Köpfen des BeB!“ Dieses Zitat begleitet den BeB bereits seit der Erstellung des Aktionsplanes. Ziel des BeB ist es, durch den Aktionsplan den Blick nach innen zu richten und zu reflektieren, wo er selbst beim Thema Inklusion steht, wie er die UN-BRK in Alltagshandeln übersetzen kann und zu schauen, was er besser machen könnte als bisher. Die Umsetzung des Aktionsplans über vier Jahre (2015-2019) stellt ein zielgerichtetes Vorhaben zur strategischen Weiterentwicklung des Verbandes dar. Im Aktionsplan des BeB stehen insgesamt 16 Ziele und 35 Maßnahmen. Zu einigen Zielen gibt es mehrere Maßnahmen. Die Ziele und Maßnahmen sind auf fünf Handlungsfelder verteilt, die mit den Kernaktivitäten des BeB korrespondieren. Dazu gehören: die Bewusstseinsbildung, Partizipation, Barrierefreiheit, der Austausch und die Vernetzung im Verband und der BeB als Arbeitgeber. Die Bandbreite der Maßnahmen ist groß. Aktuell sind 17 Maßnahmen des Aktionsplans prozesshaft verankert, es wurden bei zwei dieser Maßnahmen Indikatoren festgelegt, um die Wirkung besser bewerten zu können. Neun Maßnahmen befinden sich derzeit in der Umsetzung, drei Maßnahmen wurden bereits abgeschlossen. Vier Maßnahmen sind anlassbezogen zu bearbeiten. Eine der 35 Maßnahmen konnte aufgrund von fehlenden Angebots- und Finanzierungsmöglichkeiten nicht realisiert werden. Eine Maßnahme im Aktionsplan wurde noch nicht begonnen.

Im Folgenden werden im Evaluationsbericht nur beispielhaft wichtige Ziele und Umsetzungsschritte in den jeweiligen Handlungsfeldern herausgegriffen und die Umsetzung bzw. deren Wirkung beschrieben.

Perspektiven der Umsetzung

Der **Vorstand** des BeB hat insbesondere die Steuerung des Gesamtprozesses im Fokus. Initiiert durch einen Vorstandsbeschluss wurde überhaupt erst die Idee, einen verbandseigenen Aktionsplan zu erstellen, geboren. Vertreter des Vorstandes waren sowohl im Erstellungsprozess als auch im Begleitprozess der Umsetzung der Maßnahmen Mitglied in den zuständigen Arbeitsgruppen. Der Vorstand ist dafür verantwortlich, notwendige Ressourcen und Budgets zur Umsetzung des Aktionsplans zur Verfügung zu stellen. Einmal im Jahr wird auf der Vorstandsklausur der Aktionsplanprozess reflektiert, der Evaluationsbericht bewertet und über eine mögliche Weiterentwicklung des BeB Aktionsplans entschieden. Der Vorstand ist auch teilweise in die Umsetzung und Verbreitung des Aktionsplans eingebunden. Derzeit ist der Vorstand bei 11 Maßnahmen an der Umsetzung beteiligt. Dies betrifft z.B. die Maßnahme 1.5 im Aktionsplan. Diese Maßnahme im Handlungsfeld

Bewusstseinsbildung fördert den Reflexionsprozess und die Auseinandersetzung mit den Inhalten der UN-BRK. Ursprünglich war es angedacht, einen BRK-Beauftragten im BeB zu bestimmen, der bei zukünftigen Arbeitsprojekten und Aufträgen prüft, inwieweit die Idee und Vorgaben der UN-BRK berücksichtigt wurden. Bei der Umsetzung der Maßnahme hat sich der Vorstand für ein anderes Verfahren entschieden. Er hat keinen BRK-Beauftragten bestimmt, sondern jedes Vorstandsmitglied ist mittels einer erarbeiteten Checkliste für die entsprechende Prüfung selbst verantwortlich. Diese Checkliste wurde als Anhang an die Beschlussvorlagen im Vorstand konzipiert, so dass eine Regelprüfung bei jedem eingebrachten Thema automatisch erfolgt. Der Aufwand der Erstellung einer Beschlussvorlage hat sich dadurch zwar erhöht, dafür ist aber die bewusste Reflexion der Vorgaben der UN-BRK selbstverständlicher geworden.

Für die **Beiräte** (Beirat der Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung und Beirat der Angehörigen und gesetzlichen Betreuer/innen) haben insbesondere die Beteiligung und Unterstützung der Umsetzung des Aktionsplans einen wichtigen Stellenwert. Entsprechend der Anforderungen an einen Aktionsplan waren Vertreter der Beiräte in der AG zur Erstellung und in der AG zur Umsetzung des BeB Aktionsplans beteiligt. Im Vorläuferprojekt „*Aktionsplan des BeB als Handlungsmuster für seine Mitgliedseinrichtungen*“ konnten sie durch ihre Mitarbeit im Projektbeirat erste Erfahrungen und Kompetenzen im Umgang mit Aktionsplänen erwerben. Der Beirat der Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung ist an der Umsetzung von 10 Maßnahmen, der Beirat der Angehörigen und gesetzlichen Betreuer/innen an fünf Maßnahmen beteiligt. Die unterschiedliche Anzahl der Maßnahmen spiegelt den Grad der Beteiligung von Menschen mit Behinderung in Bezug auf den Geist der UN-BRK wider. Eine wesentliche Maßnahme die Beiräte betreffend ist die Maßnahme 2.1 im Handlungsfeld Partizipation. Hier wurde festgelegt, dass jeweils ein Vertreter der beiden Beiräte, zunächst für einen Erprobungszeitraum von zwei Jahren (2015/2016), als Gastmitglied mit beratender Stimme an zwei Vorstandssitzungen pro Jahr teilnimmt. Die Befürchtungen war groß, sich gegenseitig zu überfordern bzw. dass sich die Arbeitsweise im Vorstand dadurch stark verändern könnte. Diese Befürchtungen haben sich nicht bestätigt. Durch geeignete Unterstützungsmaßnahmen, wie z.B. die Bereitstellung einer Assistenz zur Vor- und Nachbereitung der Sitzungen, die Formulierung einer Zusammenfassung in einfacher Sprache in den Beschlussvorlagen, die Möglichkeit individuelle Pausenzeiten zu nutzen, wurde die Zusammenarbeit von allen Beteiligten als positiv bewertet. Die „Begleitgruppe Aktionsplan“ hat dem Vorstand empfohlen, die Beteiligung der Beiräte regelhaft beizubehalten und auf Anregung der Beiratsvertreter auf drei Sitzungen pro Jahr zu erhöhen. Diesem Vorschlag hat der Vorstand zugestimmt. Mit der Umsetzung dieser Maßnahme erreichte die Beteiligung und Partizipation von Menschen mit Behinderung im Verband eine neue Qualität.

Die **Geschäftsstelle** des BeB steht insbesondere für die Umsetzung der Maßnahmen und die Verbreitung des Aktionsplans. Dies ergibt sich unweigerlich aus der Verantwortung für das operative Geschäft. Dennoch war es allen Beteiligten von Anfang an wichtig, dass der Aktionsplan kein Aktionsplan der Geschäftsstelle sondern ein Aktionsplan des Verbandes ist. Um die Identifikation mit dem Aktionsplan zu erhöhen, wurden die Mitarbeiter/innen der Geschäftsstelle bereits während des Erstellungsprozesses einbezogen. So wurden auf einer zweitägigen Klausur in 2014 die Zwischenergebnisse intensiv beraten. Weitere Diskussionen in Folge führten zu einer Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung für das Thema im Team. Das Transparenzgebot des Aktionsplans ist eine wichtige Aufgabe für die Geschäftsstelle des BeB, weil sie per se für die Verbreitung von Informationen und Arbeits- und Projektergebnissen im Verband zuständig ist. So trug sie auch die Verantwortung für die Erstellung der Printausgabe, der barrierefreien PDF und die Übersetzung des Aktionsplans in Leichte Sprache. Aktuell ist die Geschäftsstelle des BeB an 22 Maßnahmen federführend in der Umsetzung beteiligt. So z.B. an der Maßnahme 5.6 im Handlungsfeld Der BeB als Arbeitgeber, der Prüfung des Angebots eines mehrwöchigen Praktikums für Menschen mit Behinderung im Bürobereich. Die Umsetzung der Maßnahme war ursprünglich erst für 2018 vorgesehen. Nach gründlicher Recherche und Vorbereitung durch die Mitarbeiter/innen der Geschäftsstelle wurde von Mai bis Oktober 2016 eine Frau mit Behinderung aus dem BBW des Oberlinhaus Potsdam für zwei Tage pro Woche in der Geschäftsstelle im Rahmen eines Praktikums eingesetzt. Die Umsetzung dieser Maßnahme hat neben einem Umdenken auch zu kreativen Lösungen geführt, da beim Innenausbau des Bürogebäudes zwar auf eine barrierefreie Toilette geachtet wurde, die Zugänge zur Teeküche und zum Kopierraum in der Geschäftsstelle aber zu schmal für einen E-Rollstuhl konzipiert wurden.

Für **Externe** (u.a. Mitglieder, Politik, Verbände, Wissenschaft) hat der Aktionsplan des BeB eher themenbezogen eine Bedeutung. Daher steht bei der Umsetzung der Maßnahmen hauptsächlich die Kooperation, teilweise eine Unterstützung, bei der Umsetzung von Maßnahmen im Vordergrund. Eine der größten Schnittmengen nach „außen“ stellt sicherlich das Handlungsfeld Austausch und Umsetzung im Verband dar. Z.B. ist die Umsetzung aller acht Maßnahmen in diesem Handlungsfeld darauf ausgerichtet, Synergieeffekte von Kooperationen anzustoßen oder zu nutzen. Letztendlich auch, um an einem Bewusstseinswandel in allen Bereichen zu arbeiten. Die Maßnahme 4.8 in diesem Handlungsfeld ist insofern interessant, dass sie zu einer ungeplanten Aktion geführt hat, was den meisten Aktionsplanprozessen eigen ist. Nach der Vorstellung des Aktionsplans des BeB im Lenkungsausschuss des Zentrums Kommunikation (LA ZKOM) der Diakonie Deutschland ist eine eigene Projektidee entstanden. Es wird geprüft, ob es sinnvoll ist, eine Diakonie-Handreichung zu Barrierefreiheit im Internet zu erarbeiten. Dies zeigt, wie durch den Aktionsplan des BeB ein Mehrwert entstehen kann.

Reflexion des Umsetzungsstandes nach einem Jahr

Die Analyse des Umsetzungsstandes des Aktionsplans des BeB wurde durch die „Begleitgruppe Aktionsplan“ unter Berücksichtigung verschiedener Blickwinkel (Vorstand, Beiräte, Geschäftsstelle, Mitglieder, Beratung) vorgenommen.

Positive Aspekte

Durch den Aktionsplan ist im BeB viel in Bewegung gekommen. Inzwischen wurden fast alle Maßnahmen des Aktionsplans begonnen. Dinge, die beeinflussbar sind, wurden angegangen und Einfluss genommen. Dabei wurden viele Maßnahmen bereits vorfristig bearbeitet und zum Teil bereits nach einem Jahr umgesetzt. So konnte die Umsetzung der UN-BRK mehr und mehr mit dem Alltagshandeln verbunden werden. Erfreulich ist, dass an vielen Stellen im Aktionsplan Veränderungen in Angriff genommen werden, die einen Bewusstseinswandel befördern. Dies ist allerdings nicht kurzfristig zu realisieren. Deshalb besteht die Hoffnung, dass die begonnenen, langfristig angelegten Maßnahmen auch prozessorientiert weiter laufen und langfristig einen deutlicheren Effekt auf den angestoßenen Bewusstseinswandel haben werden. Der Aktionsplan ist nicht nur ein Thema für einzelne Mitarbeitende, sondern alle im Team gehen die Umsetzung der jeweiligen Maßnahmen an. Zwischen der ersten Teamklausur (2014) der Mitarbeiter/innen der Geschäftsstelle und heute wird ein Entwicklungsprozess im Team sichtbar. Ursprüngliche Befürchtungen haben sich nicht bestätigt. Die Geschäftsstelle des BeB ist durch den Aktionsplan „sichtbarer“ geworden, es gibt einen spürbaren Mehrwert für die Organisation. Zu Beginn der Erarbeitung des Aktionsplans waren die Themen für die Beteiligten noch „Böhmische Dörfer“, jetzt besteht deutlich mehr Klarheit und Verständnis z.B. zum Thema Inklusion oder Barrierefreiheit. Die gewählte Arbeitsstruktur, die Operationalisierung von Maßnahmen, hat sich bewährt und ist wichtig für eine verbindliche Umsetzung der geplanten Maßnahmen. Als ein großer Schritt zur Weiterentwicklung der Partizipation im Verband wurde die Entscheidung und Umsetzung der Mitarbeit der Beiräte im Vorstand des BeB wahrgenommen. Die beständigen Diskussionen und das Aushalten von Widersprüchen haben wesentlich zur Profilschärfung im BeB beigetragen.

Herausforderungen

Die Gesamtschau nach einem Jahr hat ergeben, dass die Umsetzung des Aktionsplans gut fortgeschritten ist und sich viel entwickelt hat. Es ist wichtig, dass auch die Umsetzung der Ergebnisse transparent kommuniziert werden (intern und extern), einerseits um die Motivation zu erhalten und andererseits um Interesse bei anderen zu wecken. In den nachfolgend aufgeführten Einzelpunkten bestehen noch Entwicklungsmöglichkeiten. Diese sollten im weiteren Verlauf besonders im Fokus behalten werden:

- Beschlussvorlage Vorstand: „Zusammenfassung in einfacher Sprache“ und Ausfüllen der Checkliste
- Internetauftritt nach den Vorgaben der BITV 2.0 und Rubrik Leichte Sprache
- Barrierefreiheit bei der Planung von Veranstaltungen

- weitere Einbindung des Vorstandes in die Umsetzung und Kommunikation des Aktionsplanes.

Ungeplante Aspekte

Eine Besonderheit von Aktionsplanprozessen ist, dass in der Regel Dinge entstehen, die vorher nicht geplant oder beabsichtigt waren. Diese Dinge stellen oft einen zusätzlichen Mehrwert dar. Auch im ersten Jahr der Umsetzung des BeB Aktionsplans haben sich neben den geplanten Maßnahmen weitere Aktionen ergeben. So wurde z.B. ein Standard-ppt-Vortrag zur Vorstellung des Aktionsplans in einfacher Sprache entwickelt. Dieser kann genutzt werden, wenn Vorstandsmitglieder für inklusive Veranstaltungen zum Thema Aktionsplan angefragt oder Mitglieder des Beirats der Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung als Referenten zum Thema eingeladen werden. Wie bereits berichtet, wird im Arbeitsbereich Kommunikation nach der Vorstellung des BeB Aktionsplans überlegt, eine „Diakonie Handreichung Barrierefreiheit“ zu erstellen, mit dem Ziel einen diakonieweiten Standard zur Barrierefreiheit im Internet zu entwickeln. Darüber hinaus wurde eine Zusammenfassung des aktuellen Geschäftsberichts (2014-2016) in Leichte Sprache übersetzt, um auch Menschen mit Behinderung in den Mitgliedseinrichtungen Informationen über den Verband verständlich zur Verfügung zu stellen. Diese Aktion kann nur Wirkung erzielen, wenn die zielgruppenspezifischen Informationen auch bei den Adressaten landen und von ihnen wahrgenommen werden. Deshalb wurde die Verbreitung der Informationen an die Zielgruppe zusätzlich durch ein Schreiben des Beirats der Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung an die Selbstvertretungsgruppen des BeB unterstützt.

Umsetzungsstand in den Handlungsfeldern

Im Folgenden werden beispielhaft wichtige Ziele und deren Umsetzungsschritte in den einzelnen Handlungsfeldern, die im ersten Jahr des Aktionsplans im BeB unternommen wurden, dargestellt.

Handlungsfeld: Bewusstseinsbildung (UN-BRK Art. 8)

Maßnahme 1.3 Einbindung von Menschen mit Behinderung als Tagungsreferent/in:

Hierzu wurde eine Referent/innen-Liste erarbeitet, die bei der Tagungsvorbereitung regelmäßig eingesetzt wird. Die Begleitgruppe AP BeB bittet darum, für die nächste Sitzung im Sommer 2017 eine Übersicht vorzulegen, bei wie vielen Veranstaltungen Referent/innen mit Behinderung eingesetzt wurden (prozesshaft verankert).

Maßnahme 1.6: BRK im sozialpolitischen Lobbying:

Der Bezug zur BRK wird in der sozialpolitischen Lobbyarbeit beachtet (im Prozess

verankert). Die UN-BRK wird insbesondere bei Rechtsthemen als „Gradmesser und Orientierungsrahmen“ herangezogen (prozesshaft verankert).

Handlungsfeld: Partizipation (UN-BRK Art. 29 u.a.)

Maßnahme 2.2 Budget für Assistenzkosten des Beirats der Menschen mit Behinderung im VS:

Für das Wirtschaftsjahr 2016 wurde ein Budget für Assistenzkosten eingestellt. Die Begleitgruppe Aktionsplan BeB bittet um Bericht, ob das Budget auskömmlich war und wie es in 2017 fortgeschrieben wurde (prozesshaft verankert).

Maßnahme 2.4 Grundsatzpapiere des BeB werden beteiligungsorientiert mit beiden Beiräten beraten und durch die Perspektive von Menschen mit Behinderung ergänzt:

Eine entsprechende Regel-Abfrage (Marker) ist in das Standardformular „Beschlussvorlage“ eingearbeitet worden (prozesshaft verankert).

Handlungsfeld: Barrierefreiheit (UN-BRK Art. 9)

3.3 Checkliste Barrierefreie Veranstaltungen“:

Der BeB verwendet die „Checkliste barrierefreie Veranstaltungen“ der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) als Grundlage für die Planung von Veranstaltungen und entwickelt mit den gewonnenen Erfahrungen die Checkliste zielgruppenbezogen weiter (prozesshaft verankert). Der dann aktuelle Stand wird der Begleitgruppe Aktionsplan BeB bei der nächsten Sitzung vorgelegt.

3.6 Kernaussagen des BeB in Leichter Sprache:

Kernaussagen werden in Leichte Sprache übersetzt und veröffentlicht. Dabei wird ein einheitlicher Standard berücksichtigt. Für die Übersetzungskosten ist eine Budget im Haushalt eingestellt (prozesshaft verankert).

Handlungsfeld: Austausch und Umsetzung im Verband (UN-BRK Art. 19, 24, 25, 27 u.a.)

4.2 Ausschreibung des verbandsübergreifenden „mitMenschPreis“:

Der Preis wird im 2-Jahres-Rhythmus ausgeschrieben, zuletzt in 2016 (in Arbeit). Die Realisierung ist jeweils davon abhängig, ob ausreichend Spender/Sponsoren für den Preis gefunden werden können. Die begleitgruppe Aktionsplan BeB empfiehlt, bei der nächsten Ausschreibung explizit auf die UN-BRK als Hintergrund aufmerksam zu machen.

4.7 Redaktionskreis der Fachzeitschrift „Kerbe“ und „Orientierung – Beteiligung von Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung:

Bereits seit Jahren arbeitet eine Psychiatrieerfahrene in der Kerbe-Redaktion mit. Perspektivisch wird die Möglichkeit einer Mitarbeit von Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung im Redaktionskreis der Fachzeitschrift „Orientierung“ geprüft. Derzeit findet eine Probeteilnahme einer in Frage kommenden Person statt (in Arbeit).

Handlungsfeld: BeB als Arbeitgeber (UN-BRK Art. 27)

5.1 Rahmenkonzept betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM):

Diese Maßnahme konnte aus Kapazitätsgründen noch nicht begonnen werden. Es wird bei der Umsetzung eine enge Kooperation mit der BGW (Berufsgenossenschaft der Wohlfahrtspflege) angestrebt (noch nicht begonnen).

5.7 Lieferantenbefragung:

Eine entsprechende Abfrage hinsichtlich der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung wurde entwickelt und wird einmal jährlich durchgeführt (prozesshaft verankert). Die Ergebnisse sollen der Begleitgruppe Aktionsplan BeB vorgelegt werden. Bisher wird die Nichtbeschäftigung von Menschen mit Behinderung lediglich vermerkt aber mit keinen Konsequenzen versehen. Es geht in dieser Phase vor allem darum, die Geschäftspartner des BeB für diese Thematik zu sensibilisieren.

Umsetzungsstand der Einzelmaßnahmen gesamt (aufsummiert)

noch nicht begonnen:	1
prozesshaft verankert:	17
in Arbeit:	9
durchgeführt/beendet:	3
nicht realisiert:	1
<u>anlassbezogen zu bearbeiten:</u>	<u>4</u>
Summe der Maßnahmen:	35

Weiterentwicklung des Aktionsplans

Wenn sich ein Unternehmen entschließt, einen Aktionsplan zu entwickeln, stößt es damit einen Prozess an. Mit einem Jahr „Umsetzungserfahrung“ im Gepäck haben sich auch für den BeB, in Abstimmung mit dem Vorstand, weitere Vorschläge ergeben, wie der Aktionsplan weiterentwickelt werden soll. Dies betrifft folgende Themen:

- Übergabe des Aktionsplans bei der Einstellung neuer Mitarbeiter/innen in der Geschäftsstelle des BeB (als Bestandteil der „Einarbeitung neuer Mitarbeiter/innen“).
- Thematisierung des Aktionsplans im Rahmen von Mitarbeiter-Jahresgesprächen (u.a. zur Personalentwicklung, zum Finden geeigneter Fortbildungsmaßnahmen).
- Beibehaltung der Zusammenfassung des Geschäftsberichts in Leichter Sprache unter Bekanntmachung in der entsprechenden Zielgruppe.
- Erhöhung der Anzahl der Vorstandssitzungen mit Teilnahme der Beiräte von zwei auf drei Sitzungen pro Jahr, nach Ablauf des Erprobungszeitraums 2015/2016.
- Entwicklung eines Anmeldebogens in Leichter Sprache ab 2017 für barrierefreie Tagungen der Zielgruppe Menschen mit Behinderung.

Die gesammelten Erfahrungen machen Mut: Wenn der Stein erst einmal ins Rollen gekommen ist, ist viel mehr möglich, als man am Anfang denkt. **Deshalb lohnt es sich weiterzumachen!**