



Pfadibewegung Schweiz
Mouvement Scout de Suisse
Movimento Scout Svizzero
Moviment Battasendas Svizra

ORIENTIERUNGS- DOSSIER

FACHBEREICH
DIVERSITÄT UND INKLUSION

WILLKOMMEN!

Wenn du in dieses Dossier blickst, so bist du wahrscheinlich interessiert daran, deinen Kantonalverband «inklusive» zu machen. Vielleicht bist du sogar Teil des kantonalen «Diversität & Inklusion» oder «Integration» Teams. Es freut uns, dass du dir die Zeit nimmst, dich mit diesem breiten und komplexen Thema auseinanderzusetzen.

Die Bemühungen verschiedener Pfadis in der Schweiz der letzten zwei Jahrzehnte im Bereich der Integration und Inklusion sind unübersichtlich. Phasenweise wurden Hilfsmittel erarbeitet und Projekte gestartet. Selten wurden diese über die Kantonsgrenzen hinausgetragen. Deshalb finden sich engagierte Pfadis oft in der Situation, in der sie das Rad neu erfinden. Und die Speiche und Achse gleich dazu. Gleichzeitig handelt es sich um ein Themenfeld, das ständig weiterentwickelt wird.

Mit diesem Dossier wollen wir Ideen, Projekte und Beispiele sammeln und zugänglich machen. Damit erhoffen wir uns, Kantonalverbänden einen leichteren Einstieg ins Thema zu ermöglichen und gleichzeitig, bestehenden KADINKLs¹ eine Übersicht über Möglichkeiten und Handlungsfelder zu geben.

Zum Schluss möchten wir jede*n ermutigen, sich den Herausforderungen zu stellen, die mit einer inklusiven Pfadi auftauchen. Denn in diesem Prozess lernst du nicht nur viel über deine Mitmenschen, sondern auch über dich selbst! Mit einer offenen Haltung, der Bereitschaft aus Fehlern zu lernen und einer Vision für eine buntere Pfadi bringst du bereits das Rüstzeug um als DINKL-Bäcker*in zu arbeiten.

Viel Erfolg!
Euer Fachbereich DINKL

(DINKL, das ist kurz für «Diversität & Inklusion». Phonetisch ähnelt es auch einer gewissen Pflanze, die draussen im Felde zu finden ist. «Grassroot», sozusagen.)

Wie benutzt mensch dieses Dossier?

Wir bieten dir hier eine Sammlung von „Good Practice“ und Vorschlägen, wie du dich im Kanton einbringst. Doch sei dir bewusst: „Good-Practice“ bedeutet nicht, dass dies der Wahrheit letzter Schluss ist. Vielmehr möchten wir Gedankenanstösse bieten, um selbst Lösungen und Ideen zu entwickeln, wie die Veränderung zu einer inklusiven Pfadi möglich ist.

In den untenstehenden Vorschlägen wirst du öfter auf Ressourcen verwiesen. All diese sind im Ressourcenkatalog zu finden. Wir ermutigen jede*n, im Katalog zu scrollen.

Hast du Vorschläge oder Ergänzungen, wie man dieses Dossier erweitern und verbessern kann? Dann schreib uns eine Mail an dinkl@pbs.ch. Gerne nehmen wir deine Ideen auf!

¹ «KADINKL» ist unsere liebevolle Abkürzung für «Kantonale Diversitäts- und Inklusionsverantwortliche».



AUFGABENFELDER

Für die Kategorisierung der verschiedenen Projekte, Ideen & „Good Practice“-Beispiele, wurden verschiedene Aufgabenfelder definiert. Diese sind nicht messerscharf unterteilt und mögen sich teilweise überschneiden.

1. Mitarbeit Kurse & Ausbildung

Dies umfasst die Unterstützung und Mitgestaltung von Ausbildungskursen. Dabei geht es konkret um Massnahmen, die rund um Kurse und innerhalb von Kursen umgesetzt werden können. Das sind Ausbildungsblöcke, aber auch ein aufmerksamer Blick aufs Kursprogramm. Dazu kommt die Gestaltung von Ausbildungszielen und die Weiterbildung von Kursleitenden.

2. Mitarbeit Programm

Dies umfasst Mittel und Ansätze, um im Programm mitzuwirken. Dabei geht es oft darum, einen kritischen Blick auf aktuelle Bemühungen im Programm zu werfen.

3. Betreuung Abteilungen

In den Abteilungen findet die konkrete Arbeit mit Kindern und Jugendlichen statt. Deshalb gibt es hier viele Möglichkeiten, direkten Wandel zu bewirken.

4. Kantonale Dienstleistungen

Als Kantonalverband habt ihr verschiedenen Möglichkeiten, eurem Umfeld einen Rahmen zu bieten ein inklusiveres Programm umzusetzen. Ihr könnt Projekte, Treffen und Hilfestellungen umsetzen, die für eine einzelne Abteilung nicht lohnend wären.

5. Vernetzen & Kooperation

Beinah überall gibt es Drittorganisationen oder Kantonale Stellen, die ähnliche Anstrengungen wie ihr verfolgen. Eine proaktive Zusammenarbeit mit diesen Stellen kann helfen, die Pfadi inklusiver zu machen.

Aufmerksame Leser*innen werden festgestellt haben, dass ein Aufgabenfeld zu „Betreuung“ fehlt. (I.e. Coaching). Dies hat damit zu tun, das bisher in diesem Bereich nichts existiert oder gesammelt werden konnte.

Abkürzungen & Wording

- KADINKL: Kantonale Diversitäts- und Inklusionsverantwortliche
- Queer: Sammelbegriff für alle Menschen, die sich in irgendeiner Form der LGBTQIA+-Gemeinschaft zugehörig fühlen. (Lesbisch, Schwul, Bisexuell, Trans, Queer, Intersex, Asexuell und mehr).



- Pride: Demonstrations-Umzug für die Sichtbarkeit von LGBTQIA+ Menschen und deren Rechte.
- MF: Modul Fortbildung. Ein Ausbildungstag, der die Jugend & Sport-Anerkennung von Leiter*innen auffrischt.
- Für weitere Erläuterungen siehe u.A. die Merkblätter „Offen für Alle“ der PBS.



1. MITARBEIT KURSE & AUSBILDUNG

In Kursen erfahren und lernen Leitende, wie gutes Pfadiprogramm geplant wird. Zumeist sind die Kurse bereits vollgestopft mit Inhalten. Die Kursinhalte basieren auf den Ausbildungszielen der PBS und des J+S-Amtes. In vielen Kantonen und Regionen gibt es jedoch noch zusätzliche Ausbildungsziele. Es bieten sich viele Möglichkeiten für eine Mitarbeit und Unterstützung.

Revision Kursprogramm

Manchmal kommt es vor, dass Kursteams euch ansprechen, um Feedback zu ihrem Kursprogramm zu erhalten. Das kann zu einem spezifischen Block oder zum gesamten Programm sein. Für eine Rückmeldung zu einem spezifischen Block, welcher von einem DINKL-Thema handelt, bieten sich die folgenden Leitfragen an:

- Wie viel Vorwissen wir vorausgesetzt?
- Sind die Lernziele realistisch?
- Werden Teilnehmende zur kritischen Selbstreflexion angeregt oder ist es nur ein „Wohlfühl“-Block?
- Werden keine Stereotypen reproduziert?
- Entspricht das vermittelte Wissen dem aktuellen Stand?
- Bleibt genug Zeit für Reflexion und Verarbeitung?

Für eine Rückmeldung zum gesamten Programm könnt ihr euch auf das „Kursteamdossier“ des Projekts Kursinhalte Diversität & Inklusion stützen. Dieses bietet kritische Überlegung zur Gestaltung des Kursprogramms in Bezug auf Motto, Raumgestaltung, Umgangsregeln und Platzierung von Lerneinheiten zu DINKL-Themen. Dies sind auf die Leitplanken anhand welcher ihr eure Rückmeldung formulieren könnt.

Durchführung eines Sensibilisierungsblock in Basis- & Aufbaukursen

Es kann oft vorkommen, dass ihr für die Durchführung eines Blocks in einem kantonalen Kurs angefragt werdet. Üblicherweise erhaltet ihr einen Block von 1 – 2 Stunden. Damit habt ihr lediglich Zeit in ein Thema hineinzuführen und dafür zu sensibilisieren. Es ist deshalb wichtig, denn Teilnehmenden Möglichkeiten zur selbständigen Vertiefung aufzuzeigen. Mögliche Blockinhalte findet ihr im Ressourcenkatalog. Möglichkeit zur Vertiefung bieten die Merkblätter „Offen für Alle – Diversität & Inklusion in der Pfadi“. Diese sollten auch in der Kursbibliothek vorhanden sein.

Durchführung Block „Queere Pfadi“ in Futurakurs

Im Futurakurs befinden sich junge Menschen auf der Schwelle zu mehr Verantwortung. Zugleich sind sie aber auch mit vielen Fragen über ihre eigene Position und Identität im Leitungsteam, in der Pfadi und im Leben konfrontiert. Wieso fühle ich mich so anders? Darf ich als Pfadileiterin lesbisch sein? Gibt es andere queere Pfadis?



Für euch als KADINKLs kann es deshalb lohnend sein, sich hier einzubringen und den zukünftigen Leitenden zu zeigen, dass ihre Vielfalt und Identität(en) in der Pfadi geschätzt werden. Zeigt ihnen Begriffe, Gefässe und Möglichkeiten, ihre Identität in der Pfadi zu entfalten. Es existiert kein Musterblock für einen solchen Kursbesuch. Ihr könnt euch jedoch bei einer Vielzahl von Ressourcen bedienen. Bei den „**Rainbowscouts Austria**“ findet ihr viele Methoden und Aktivitäten. Das Projekt „**breakfree**“ hat einen ganzen Leitfadens mit Hintergrundwissen und Hilfestellungen. Die „**Rägebogepfadi Schweiz**“ ist eine Anlaufstelle und Netzwerkmöglichkeit für queere Pfadis. Nutzt diese Ressourcen, um einen auf die Gruppe und die Bedürfnisse des Kurses angepassten Block zu entwerfen. Für Fragen könnt ihr euch auch an das nationale DINKL-Team wenden. (dinkl@pbs.ch)

Expert*innen für Kurse vermitteln

Oft werden für Kurse Fachexpert*innen zu den Themen „Prävention“ und „Juristisches“ herbeigezogen. Das Thema „Diversität & Inklusion“ ist in seiner eigenen Hinsicht sehr komplex. Allenfalls kann es sich auch hier lohnen, Fachexpert*innen einzuladen. Als KADINKL könnt ihr euch erkundigen, welche Organisationen in eurer Umgebung dafür in Frage kommen und unter welchen Konditionen sie bereit wären, einen Kurs zu besuchen. Damit könnt ihr Kursleitenden einen Pool von möglichen Expert*innen bieten. Helft den Kursteams anschliessend dabei, ihre Erwartungen an die Expert*innen zu vermitteln.

Für eine Liste von möglichen Organisationen siehe auch Ressourcenkatalog.

Info- und Sensibilisierungsblöcke für Kursleiter*innen-Weekend

Bietet den Verantwortlichen Kurskoordinator*innen an, am Austauschtreffen der Kursleitenden einen Infoblock zu aktuellen Ressourcen oder ähnlichem zu machen. (Z.B. dem Projekt „Kursinhalte Diversität & Inklusion“). Zeigt dabei Möglichkeiten auf, wie Kurse inklusiver gestaltet werden können.

Ansprechpartner*innen sein

In dem ihr an Kursleiter*innen Weiterbildungen präsent seid, könnt ihr Kontakte knüpfen und euch als Ansprechpartner*innen platzieren. Zeigt, dass ihr gerne Fragen beantwortet und bei Fragen zur Gestaltung des Kursprogramms mithelfen könnt. Versucht konkrete Ideen und Projekte zu vermitteln, wenn ihr die Chance habt. Damit könnt ihr Kursleitende inspirieren und mittelfristigen Wandel in Kursen erreichen.

Anpassung Ausbildungsziele

Viele Kantonalverbände und Regionen haben ihre eigenen ergänzenden Ausbildungsziele für Kurse oder legen einen Fokus fest. Hier könnt ihr euch einhaken! Macht eurer Ausbildungsregion einen Vorschlag. Zeigt dabei die Gründe auf: Aktuelles Thema, Sensibilisierungsbedarf, kaum Wissen vorhanden, Interesse seitens Abteilungen vorhanden, neues Lehrmittel, etc. Seid bei der Gestaltung des Ausbildungsziels realistisch. Wenn ihr zu viel von den Ausbilder*innen fordert, wird das Ziel nicht umgesetzt. Seid euch auch euren eigenen Kompetenzen bewusst. Ihr könnt kein Wissen vermitteln, welches ihr selbst nicht habt.

Um eine gute Umsetzung dieses Ausbildungsziels zu erreichen, ist es nötig, dass ihr den Kursleitenden Hilfestellungen gebt. Sei es in Form eines Musterblocks, einer Schulung oder Kursbesuchen. Seid euch dieser Verantwortung bewusst und plant dafür Zeit in eure Strategie ein.

Eine enge Zusammenarbeit mit dem*der kantonalen/regionalen Ausbildungsverantwortlichen ist zu empfehlen.



MF Kulturelle Vielfalt

Ein Modul Fortbildung ermöglicht den Leitenden eine Auffrischung ihrer J+S-Anerkennung. Diese MFs folgen zumeist einem von J+S gesetzten Fokus. Doch es gibt auch eine Reihe von spezialisierten MFs. Mitunter das MF „Kulturelle Vielfalt“.

Dieses bietet die Möglichkeit einen ganzen Tag vertieft auf DINKL-Themen einzugehen und somit interessierten Leiter*innen in eurem Kanton eine Chance zur Weiterbildung zu geben.



Vertiefung: MF Kulturelle Vielfalt

Was ist das

Das Modulfortbildung „Kulturelle Vielfalt“ des J+S bietet ein Gefäss, um Weiterbildungen im Bereich Diversität & Inklusion anzubieten. Das Modul erlaubt Teilnehmenden eine Auffrischung ihrer J+S Anerkennung. Offizielles Ziel der Fortbildung ist es, dass Teilnehmende ihre Kompetenzen in der Integration von Menschen mit Migrationserfahrung aufbauen.

Organisationsanforderungen

Um ein solches Modul durchzuführen, benötigt ihr mehrere Personen mit J+S Kursexpert*innen-Qualifikation. Zudem müsst ihr euch mit eurer Ausbildungsregionsverantwortlichen Person absprechen, damit das Modul in das Angebot passt.

Zum Durchführen deines MF ist wie bei einem Ausbildungskurs ein*e Kursexpert*in und ein*e Hauptkursleiter*in notwendig.

Offizielle Inhalte:

Wichtige Begriffe in der Thematik; Kennzahlen zur kulturellen Vielfalt in der Schweiz und im Sport; Herausforderungen und Chancen der Integration; kulturelle Prägung und Besonderheiten; Verantwortung, Vorbildwirkung und Haltung von J+S-Leitenden; Erleben von Bewegungs- und Spielformen; Gestalten und Fördern von integrativen Massnahmen im Sport; Anlaufstellen; Update J+S

Für Einsicht in den offiziellen Rahmenlehrplan und die Ausbildungsziele, siehe:

<https://www.jugendundsport.ch/de/themen/integration/kulturelle-vielfalt-im-sport.html>

Empfehlungen

- Sucht für die Modulleitung wenn möglich auch Personen mit Diskriminierungs- und/oder Migrationserfahrung. So kann eine Begegnung auf Augenhöhe geschehen. Falls das nicht möglich ist, könnt ihr diese Personen auch bitten, das Mittagessen zu kochen und so Begegnungsmöglichkeiten zu schaffen.
- Versucht Möglichkeiten zum niederschweligen Austausch ausserhalb der Blockzeiten zu schaffen, z.B. beim Zmittag oder während Pausen.
- Es ist auch möglich sich mit anderen Jugendverbänden für die Gestaltung und Ausführung des Moduls zusammen zu schliessen und/oder das Modul auf ein Wochenende auszuweiten.

Vorgehen

1. Schätzt eure Ressourcen realistisch ein. Zur Vorbereitung werdet ihr Zeit für Recherche, Aufbereitung von Inhalten & Co. benötigen. Habt ihr die Zeit dafür?
2. Sucht das Gespräch mit den Ausbildungsverantwortlichen. Wann lässt sich das Modul durchführen? Welche Deadlines sind einzuhalten?
3. Findet Personen mit den nötigen Qualifikationen, welche das Modul mit euch durchführen.
4. Wendet euch an das nationale DINKL-Team (dinkl@pbs.ch), um Ressourcen & Inhalte aus vergangenen MF „Kulturelle Vielfalt“ zu erhalten. Ihr könnt euch vom Team auch zur Durchführung beraten lassen.
5. Bereitet das Modul vor. (Inhalte, Administration, Gäste, etc.) Bewerbt das Modul bei eurem DINKL-Netzwerk in den Abteilungen.
6. Durchführen!
7. Auswerten.



2. MITARBEIT PROGRAMM

Auf kantonaler Ebene wird im programmatischen Bereich sehr viel Arbeit geleistet. Sei es die Betreuung von Abteilungen, die Organisation von Grossanlässen („Wölflitag“, „Pio-Weekend“, etc.) oder gar die Planung eines Kantonallagers. Das Programm ist Hauptträger unserer Traditionen. Letztlich sind es die Aktivitäten die „Pfadi“ ausmachen. Deshalb findet sich hier viel Potential zur Mitwirkung! Gleichzeitig ist dies auch das offenste Aufgabenfeld. Hier seid ihr grösstenteils auf eure eigene kritische Beobachtungsgabe und die Fähigkeit, angepasste Lösungen zu finden, gestellt.

Kantonaler Anlass: Programm durchschauen

Das Programm eines Anlasses stellt sich aus verschiedenen Aspekten zusammen. Spiele, Motto, Rahmenbedingungen und Betreuung, um einige zu nennen. Jeder dieser Aspekte kann von euch genauer unter die Lupe genommen werden.

Ziel ist es, vorausgesetzte Privilegien zu finden und Stereotypen zu hinterfragen.

Sehr hilfreich zum Thema Stereotypen und Vorurteile ist der Leitfaden von Prasad Reddy: „Hier bist Du richtig, wie Du bist!“ (Anti-Bias Bildung)

Kantonaler Anlass: Bereicherung

Überlegt euch, wie ein kantonaler Anlass durch euch bereichert werden kann. Es bieten sich verschiedene Mittel an: eine kurze Sensibilisierungs-Aktivität, ein Informationszelt, Einbindung einer PfasyI-Gruppe, Gestaltung des Austragungsorts, ...

Seid kreativ und sprecht euch mit den Verantwortlichen ab, damit euer Angebot möglichst viele Pfadis und Leiter*innen erreicht.

Achtet bei Einbindung von PfasyI oder PTA unbedingt auf ein inklusives Programm, damit der Anlass für alle gewinnbringend ist und keine Stereotypen reproduziert werden. (e.g. Spielregeln so gestalten, dass sich alle gleichermassen, unabhängig von ihren Fähigkeiten und Voraussetzungen, einbringen können).

Weiterbildungsblock für Stufenverantwortliche

Wenn euer KV regelmässig Austauschtreffen mit Stufenverantwortlichen macht, lohnt es sich, einen Workshop an diesen Treffen anzubieten. Dort könnt ihr spezifisch auf die Umsetzung von inklusiven Praktiken in einer einzelnen Stufe eingehen. Falls sich kein solcher Slot einbauen lässt, könnt ihr euch auch mit anderen Stufen- oder Fachbereichsworkshops zusammenschliessen. (z.B. einen Block zum Thema queere Pfadi für die Piostufenleitenden)

Kantonales Quartalsprogramm (QP)

Vorurteile aufzubrechen ist ein Prozess, der sich nicht in einer einzelnen Aktivität abschliessen lässt. Mit einem aufbereiteten QP könnt ihr Abteilungen helfen, über den Verlauf von mehreren Aktivitäten einen solchen Prozess zu gestalten. Ein Beispiel für ein solches Programm ist „**FreeBeingMe**“. Hier sollen Teilnehmende weg von gesellschaftlichen Schönheitsstandards hin zu einem gesunden Selbstbild finden.

Das vollständige Erarbeiten eines solchen QPs ist aufwändig und erfordert sowohl ein gesamtgesellschaftliches Konzept als auch das Verfassen von einzelnen Detailprogrammen. Es muss



niederschwellig genug sein, damit Leitende es umsetzen können und erfordert die Zusammenarbeit von mehreren Organen eures KVs. Die beiden Weltverbände, WOSM und WAGGGS, bieten jedoch eine breite Palette von vorgefertigten Programmen, die dann lediglich auf die regionalen Bedingungen angepasst werden müssen.



3. BETREUUNG ABTEILUNGEN

In den Abteilungen findet die direkte Pfadi-Aktivität statt. In den meisten Abteilungen finden sich interessierte Personen, die bereit sind, sich zu engagieren. Um sie zu mobilisieren, müsst ihr sie zuerst erreichen, sensibilisieren und ihnen Möglichkeiten aufzeigen.

Informieren

Newsletter, an AL-Weekends teilnehmen und Informationen streuen, Anregen die eigenen Traditionen zu überdenken.

Über kantonale und nationale DINKL-Angebote aufklären (Rägebogepfadi, Kulturlegi, etc.).

Barrieren abbauen

Kontakt zu Drittorganisationen Herstellen, bei der Inklusion von unbegleitete Minderjährige Asylsuchende (UMA) helfen, Ansprechperson für fremdsprachige Eltern sein, gemeinsame Aktivitäten planen. Als Hilfsmittel siehe auch die Pfadi-Flyer im Ressourcenkatalog, welche es in unzähligen Sprachen gibt.

Anfragen betreuen

Manchmal tauchen plötzlich Anfragen auf, weil ein Leitungsteam sich nicht kompetent und sicher genug fühlt, mit einer Situation umzugehen. Z.B. Wenn die Abteilung ein Kind im Rollstuhl aufnimmt oder sich ein Kind als trans outet. Dann gilt es Hilfestellungen zu bieten. Dabei ist aber wichtig, die eigenen Kompetenzen nicht zu überschätzen und allenfalls eine Fachorganisation um Hilfe zu bitten.

Für mögliche Organisationen siehe Ressourcenkatalog.

Vermitteln von Betreuungen (UMAs)

Abteilungen dabei helfen, UMAs in ihr Pfadiprogramm aufzunehmen. Dies geht vom ersten Kontakt, zur ersten Aktivität bis zur Betreuung beim Besuch von Ausbildungskursen. Wichtig ist, den Kontakt mit der Abteilung zu behalten und sich immer wieder zu erkunden wie die Inklusion läuft. Allenfalls Hilfestellungen bieten.

Präsenz an Kantonalen Anlässen

Kantonale und regionale Anlässe (z.B. KaTag, KaLa, ReLa, etc.) bieten eine gute Chance, in direkten Kontakt mit interessierten Leitenden und Teilnehmenden zu kommen. Etwa in Form eines „Vielfalt“-Zelt in dem ihr Informationen (Plakate, Flyer & Co) und Ideen anbietet. Das ermöglicht eine direkte Gesprächsplattform und macht euch sichtbar für die Abteilungen.

Weiterbildung für Betreuungsnetzwerk

Alle Abteilungen haben ein Betreuungsnetzwerk von Elternrat, APV und Coaches. Wenn euer KV ein regelmässiges Austauschtreffen für diese Gruppen organisiert, könnt ihr euch dort andocken.

Diese Gruppen sind sehr unterschiedlich in ihren Aufgaben und ihrem Engagement. Doch erste Priorität ist auch hier die Sensibilisierung. Ein „Was, Wieso und Wie“-Block kann bereits helfen, Inklusions-Anstrengungen rund um Abteilungen zu bestärken. Praktische Hilfestellungen für das



Betreuungsnetzwerk wurden noch keine ausgearbeitet. Doch in der SAJV-Broschüre „Inklusion und Vielfalt in Jugendverbänden“ findet ihr einige Vorschläge.

Ein Netzwerk aufbauen und Verantwortung übertragen

Nachhaltig und wirkungsvoll werden eure Anstrengungen für die Abteilungen erst, wenn jemand in der Abteilung sich ebenfalls für Diversität & Inklusion engagiert. Sei dies in Form einer ganzen Projektgruppe oder lediglich eine*r Leiter*in innerhalb der Abteilung, die sich für dieses Thema verantwortlich fühlt.

Fragt bei den Abteilungen nach, ob es Leiter*innen gibt, die sich gerne für mehr Inklusion innerhalb der Abteilung engagieren möchten. Spannt diese Personen als Dinkl-Verantwortliche ein. Zu diesem Zweck könnt ihr regelmässige Netzwerk treffen, Weiterbildungen, einen (Whatsapp-)Chat und Unterstützung anbieten. Zeigt den Verantwortlichen Möglichkeiten und Wege auf, ihre Abteilung inklusiver zu gestalten.

Für das Aufgleisen von Veränderungen innerhalb einer Abteilung bietet auch die Broschüre „Inklusion und Vielfalt in Jugendverbänden“ der SAJV eine gute Hilfestellung.

Buchbare Aktivität für Abteilungen

Aktivitäten, in denen sich Kinder mit Diskriminierung und Vielfalt auseinandersetzen gibt es einige. Wenn ihr die Ressourcen habt, könnt ihr den Abteilungen auch anbieten, solche Aktivitäten für sie durchzuführen. Diese Option bietet sich vor allem für kleinere Kantonalverbände. Aktivitätsvorlagen finden sich im Ressourcenkatalog. Der Compassito und die Rainbowscoots Austria bieten einige gute Programmblocke zum Herunterladen an.



4. KANTONALE DIENSTLEISTUNGEN

Als kantonale Fachstelle seid ihr in der einzigartigen Position, Aufgaben zu verwirklichen, die für eine einzelne Abteilung nicht möglich oder nicht sinnvoll sind. Ihr könnt Dienstleistungen bieten, die allen Abteilungen des Kantons einen Mehrwert bieten.

Finanzierungsangebote abklären und etablieren

Für Lager- und Kursbeiträge die Akzeptanz einer Kulturlegi als Möglichkeit für Vergünstigungen abklären. Ein solches Angebot aufbauen, an Abteilungen vermitteln und Finanzierung sicherstellen.

Regionales „Rägebogepfadi“-Treffen

Planen und bewerben eines kantonalen/regionalen Rägebogepfadi Treffens. Z.B. Mitlaufen an der regionalen Pride. Dies in Absprache und Zusammenarbeit mit dem nationalen **Vorstand der Rägebogepfadis**. Das gibt queeren Pfadis aus der Region die Möglichkeit sich zu vernetzen, bestärkt sie in ihrer Identität und sendet ein Signal an nicht-geoutet Pfadis.

Erstellen von mehrsprachigen Flyern

Mehrsprachige Flyer, die das Pfadiangebot bewerben, erklären um was es dabei geht und eine Kontaktstelle angeben. (Am besten eine kantonale Stelle). Die Pfadi Kanton Luzern und Pfadi Kanton Aargau hier bereits grosse Vorarbeit geleistet. Die Flyer sind im Ressourcenkatalog verlinkt.

Materialfundus für armutsbetroffene Familien

Aufbau eines Materiallagers, bei welchem Familien gratis oder sehr günstig Material beziehen können, welches fürs Pfadilager benötigt wird. (Wanderschuhe, Wanderrucksack, Schlafsack, etc.). Bewerbung und Administration von ebendiesem Lager. Für ein Beispiel siehe: pfadiluzern.ch/pfadimaterial-kiste/

Austauschtreffen für Leitende und Asylsuchende

Ein Austauschtreffen an dem Pfadileitende und Asylsuchende sich kennenlernen können. (Als Kochabend oder in sonstigem Rahmenprogramm). Beispiel: pfadiluzern.ch/integration/

Pfasyll

Aufbau einer Pfasyll-Abteilung in einem kantonalen Durchgangszentrum, einer Pfadigruppe, die direkt auf die Bedürfnisse von von Kindern, Jugendlichen und deren Familien in Durchgangszentren abgestimmt wird. Die bedeutet ein Mehraufwand und wird bestenfalls von einer grösseren Gruppe oder einem Pool von Ehrenamtlichen gestemmt. Es empfiehlt sich mit anderen Pfasyll-Abteilungen den Austausch zu suchen.

Kantonale Ansprechstelle einrichten

Positioniert euch als offizielle kantonale Ansprechstelle für Anfragen rund um das Thema Diversität & Inklusion innerhalb der Pfadi allenfalls mit einer Kontaktadresse um einfachere, barrierefreie Erreichbarkeit zu offerieren.



Erfahrungsberichte Online stellen

Erfahrungen und Informationen aus erfolgreichen Inklusionsprozessen Online stellen. Z.B. auf die Webseite des KV's. Damit können Abteilungen sehen, wie eine erfolgreiche Inklusion bewegen, verändern und entwickeln kann. Gleichzeitig gibt es Einblick in die Herausforderungen, die damit einherkommen. Beachtet die Regeln zum Schutz der Privatsphäre.

Sprachsensibilisierung

Eine geschlechtergerechte Sprache ist ein Zeichen für Respekt und Anerkennung. Trotzdem kennt mensch diese neuen Richtlinien vielerorts nicht oder nur ungenügend. Das hängt auch damit zusammen, dass es keine „richtige“ Schreibweise gibt, sondern jede Organisation eigene Richtlinien entwickelt. Am üblichsten ist die Verwendung eines Gendersterns * oder eines Unterstrichs _ zwischen Geschlechterpronomen und Nomen. Mehr Informationen dazu findest du im Ressourcenkatalog.

Macht euch Gedanken, welche Anpassungen für euren Kanton machbar und wichtig sind. Beispiele sind:

- Anpassung auf Gendergerechte Schreibweise von offiziellen Texten (Newsletter, Webseite, Abteilungskommunikation, Social-Media, ...)
- Pronomenrunden² zu Beginn eines Workshops oder Ähnlichem
- Anpassung von Formularen und Statuten

Sustainable Development Goals (SDG)

Die SDGs wurden von der UNO definiert. Sie bieten einen guten Aufhänger, um Diversität & Inklusion in den Rahmen einer globalen Bewegung zu setzen. Zudem existieren eine Vielzahl von Ressourcen, Unterlagen und Projektmöglichkeiten.

Im Rahmen des „**Scouts for SDGs**“-Projekt des Weltpfadiverband (WOSM) lassen sich eure Engagements leicht in die Weltpfadibewegung eingliedern.

² Eine Pronomenrunde findet meistens am Anfang eines Treffens statt. Hier wird kurz reihum gegangen damit jede*r die Möglichkeit hat, sich und ihr*sein Pronomen vorzustellen. Dies verhindert, dass jemand mit dem falschen Pronomen angesprochen wird und sensibilisiert Teilnehmende auf die Rücksichtnahme individueller Geschlechterentscheidungen.



5. VERNETZEN UND KOOPERATIONEN SUCHEN

Auch in eurer Region gibt es mit Sicherheit ein Netz von Hilfs- und Drittorganisationen, kantonalen Anlaufstellen und Dienstleistungen rund um die verschiedenen Unterthemen von Diversität & Inklusion. Hier Kontakt aufzubauen hilft, Anschlussmöglichkeiten für Projekte zu finden. Ausserdem kann so der Kontakt zu Minderheiten direkt angegangen werden.

Kontakt zu Kantonalstellen

Sozialdienste, „Sozialdienst Asyl“, Fachstelle Integration, Koordinationsstelle Freiwilligenengagement, etc. Fast überall gibt es Anlaufstellen beim Kanton, die gerne behilflich sind, Projekte mit Asylsuchenden aufzugleisen und deren Inklusion voranzutreiben.

Ausserdem betreiben viele Kantone eine Fachstelle oder ein Amt für Gleichstellung, welches Ressourcen bereitstellt und für Anfragen offen ist.

Kontakt zu Begrüssungsanlässen von Gemeindegewanderten*innen

Hier finden sich Leute, die neu Fuss fassen möchten und Kontakt suchen. Abteilungen können hier Präsenz zeigen und Werbung machen oder ihr lasst durch die zuständige Stelle einen Flyer o.Ä. auslegen. Ihr könnt der Abteilung dabei helfen, indem ihr Sie darauf aufmerksam macht und den Inklusionsprozess betreut / unterstützt.

Kontakt zu lokalen Organisationen

Nichtregierungsorganisationen (NGOs) verfügen über Fachwissen und sind zumeist „direkt bei den Leuten“ engagiert. Wenn ihr oder einer eurer Abteilungen ein Projekt im Bereich DINKL starten möchte, lohnt es sich auf jeden Fall, nach lokalen Organisationen Ausschau zu halten. Sei es zum Beispiel die Caritas, die lokale UMA-Unterkunft, die Milchjugend oder insieme. Sicherlich lassen sich mit diesen Organisationen gemeinsame Projekte oder Anlässe verwirklichen.

Kontakt zu regionalen und kantonalen Kulturvereinen und Zeitungen

Viele Kulturkreise sind mit Zeitungen, Webseiten oder Facebook-Gruppen vernetzt, auf denen relevante Inhalte in ihrer Sprache ausgetauscht werden. Beispiele sind: tachles, Eritreischer Medienbund, Bajour Basel, Haus der Religion, etc.

Ihr könnt die Redaktion / Verantwortlichen dieser Medien kontaktieren und anfragen, ob ihr einen kurzen Beitrag zur Pfadi publizieren dürft. So habt ihr die Möglichkeit, die Menschen in einem vertrauten Umfeld zu erreichen und über die Aktivitäten der Pfadi aufzuklären. Seid euch im Klaren darüber, dass nicht alle Menschen wissen, was Pfadi ist. Ausserdem gibt es einige, die unter „Pfadi“ in ihrem Herkunftsland etwas ganz anderes kennengelernt haben. Informiert euch vorher über das „Pfadibild“ eurer Zielgruppe und passt eure Werbung entsprechend an.



6. RATSCHLÄGE UND HILFESTELLUNGEN

Traditionen hinterfragen

Es sind die kleinen und unscheinbaren Dinge, die einer Person das Gefühl geben, nicht willkommen zu sein: In der Abteilung wird „schwul“ als Schimpfwort benutzt. Gian versteht nur schlecht Deutsch und wird deshalb bei Gruppenspielen nicht in Pläne eingeweiht. Immer nur Jungs und männliche Leitende helfen beim Aufstellen des Sarasanis.

Diese Praktiken sind nur selten absichtlich. Meistens sind wir uns gar nicht bewusst, dass sich dadurch ein Mensch ausgeschlossen fühlen kann. Es wurde halt immer so gemacht. Oder es ist gerade praktischer so. Es sind jedoch meistens diese kleinen Dinge, die es jemenschen nicht (mehr) möglich machen, an einer Aktivität teilzunehmen.

Zentral für die Arbeit im Bereich „Diversität & Inklusion“ ist es deshalb, diese Praktiken und Normen³ zu erkennen und zu hinterfragen. Dafür braucht es einen kritischen Blick, Einfühlungsvermögen und viel Wissen. Es ist deshalb unmöglich, dass eine einzelne Person Expert*in für alle Themenbereiche ist.

Um eine Hilfestellung bei der Erkundung von Praktiken zu bieten, hat WAGGGS⁴ einen Rahmen zur kritischen Betrachtung erarbeitet. Dabei sind fünf Fragen zentral:

- Wen erreichen wir?
- Wer tritt uns bei?
- Wer bleibt?
- Wer hat Einfluss?
- Wer geht?

Diese Fragen können dich und dein Team leiten, wenn ihr die verschiedenen Aufgabenfelder eures Kantons untersucht. Das ist nicht immer einfach und manchmal ist es auch notwendig in den Daten zu wühlen. Eine kritische und gründliche Auseinandersetzung mit diesen Fragen ist oft lohnenswert und hilft, ein tieferes Verständnis für die Barrieren im Verband zu erlangen. Für mehr Informationen zum Umgang mit diesen Fragen und wie sie in den verschiedenen Bereichen der Pfadi erkundet werden können, findest du im Ressourcenkatalog unter „Gender and Diversity Mainstreaming Toolkit“ einen Verweis.

Mitmischen statt Einmischen

Oft geben wir Pfadis uns grosse Mühe bei der Planung unseres Programms. Für ein Pio-Weekend wird beispielsweise mit viel Liebe ein Motto ausgearbeitet, der Aufenthalt gebucht, eine Klettertour geplant und und und. Das beim Anmeldeformular mehr als zwei Geschlechter ausgewählt werden können, daran wurde leider nicht gedacht. Dass die beiden Mottofiguren sehr stereotypische Bilder von Mann und Frau abbilden, ist auch erst aufgefallen, als darüber gesprochen wurde. Und das der Teilnahmebeitrag plus Zugbillet für einige Pfadis nicht zahlbar ist, ist zwar irgendwie klar, aber was können wir da schon machen?

³ Norm: Wie etwas sein soll, wie etwas gemacht wird.

⁴ Kurz für «World Association of Girl Guides and Girl Scouts».



All diese Probleme können vorausgesehen und aus dem Weg geräumt werden. Wenn mensch sie denn sieht. Und deshalb ist es wichtig auf kantonaler Ebene jemenschen zu haben, der*die Augen offenhält und die Perspektive derjenigen einnimmt, die nicht am Planungstisch sitzen. Als KADINKL bist du in der Position des*der kritischen Mitdenker*in. Öfters wirst du dich in der Situation wiederfinden, in der du kritische Fragen stellst und nochmal einen Blick übers Programm wirfst, um sicherzugehen, dass niemand ausgeschlossen wird. Und das ist gut so! Es kann (noch) nicht von allen erwartet werden, dass sie automatisch die Bedürfnisse von queeren Kindern, Menschen mit anderen kulturellen Erfahrungen, etc. mitdenken.

In der Pfadi haben wir ein offenes und lösungsorientiertes Umfeld. Die allermeisten werden, angesprochen auf Barrieren in ihrem Programm, gerne mithilfe Lösungen zu finden. Nichtsdestotrotz ist es wichtig, dass KADINKLs eine möglichst kooperative Herangehensweise wählen. Als Pfadis lernen wir früh, „gutes Feedback“ zu geben. Diese Grundsätze werden umso wichtiger, je mehr wir uns in das Aufgabenfeld von anderen Menschen einbringen.

Wann immer du dich einbringst, um andere dazu zu bewegen, ihr Programm und ihre Struktur zu öffnen und zu ändern, ist es wichtig, dass du verständnisvoll vorgehst. Versuche die Perspektive des Gegenübers nachzuvollziehen. Erkläre, weshalb die von dir vorgeschlagenen Änderungen einen Mehrwert bieten und helfen, offen und inklusiv zu sein. Ziel eines solchen Gesprächs sollte es sein, dass alle Beteiligten voneinander lernen.

Werte, Strategie & Vision

- **Werte** sind die Ideale die ihr als Gruppe teilt. Die Werte, die euch wichtig sind und welche euch als Gruppe in eurem KV einzigartig machen. Eine ausgiebige Diskussion eurer gemeinsamen Werte und Herangehensweise an DINKL-Themen ist wichtig, damit ihr alle an einem Strang zieht und ähnliche Vorstellungen für eure Massnahmen entwickeln könnt. Ihr könnt diese Diskussion z.B. auf das Haltungspapier „Diversität & Inklusion“ der PBS stützen.
- Die **Vision** ist euer Zukunftsplan. Hier beschreibt ihr, wie ihr euren KV in den nächsten Jahren verändert und verbessert. Seid konkret genug und setzt eine Jahreszahl in eure Vision für bessere Überprüfbarkeit. Die Vision sollte nicht länger als 2 – 3 Sätze sein.
- Eine **Strategie** zu verfolgen, bedeutet zu wissen, was ihr machen wollt und was ihr nicht machen wollt. Hier definiert ihr Bereiche auf die ihr euch fokussieren möchtet und formuliert, was für Veränderungen ihr in diesem Bereich bis zu eurem Zieljahr erreichen möchtet.

Leseliste

Die folgenden Dokumente halten wir für besonders wichtig, um einen ersten Überblick über das Thema „Diversität & Inklusion“ in der Pfadi zu erhalten. Diese Dokumente werden oben auch oft referenziert.

- ***Merblätter „Offen für Alle – Diversität und Inklusion in der Pfadi“***
- ***Leitfaden für Leitende, Projekt Breakfree!***
- ***Kursteamdossier, „Offen für Alle – Diversität und Inklusion in der Pfadi“***
- ***„Inklusion und Vielfalt in Jugendverbänden“, SAJV***

