

Index-Dimensionen	Empfehlungen für Organisationen im Bereich HzE (Entwicklungsworkshops)	Wie ist der IST-Stand bei uns?	Was könnte das nächste Ziel sein?	Was sollte ich als Multiplikator*in tun? Was sind die nächsten Schritte?
Schaffung inklusionsförderlicher Strukturen	<p><b>1) Inklusive Infrastruktur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wohnortnah, Orientierung an Lebenswelt der Familien,</li> <li>• Nutzung sozialräumlicher Ressourcen, Möglichkeit des Einbezugs individueller sozialräumlicher Ressourcen (Unterstützendenkreise, Elternarbeit)</li> <li>• Interdisziplinäre Vernetzungsstrukturen mit Pflegediensten, Medizin, Psychologie, Fachberatungsstellen etc.</li> <li>• Unterstützte Kommunikation (Bilder etc.)</li> <li>• Ermöglichen von Partizipation</li> </ul>			
	<p><b>3) Multidisziplinäre Ausrichtung /Vernetzung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bereichsübergreifende Konzepte (mit EGH bspw.)</li> <li>• Multidisziplinäre Teams</li> </ul>			
	<p><b>4) Lernende Organisation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontinuierliche Organisationsentwicklung</li> <li>• Agile Unternehmenskultur</li> <li>• Weiterbildungskonzept</li> <li>• kollegiale Beratung, Supervision, Coachings</li> <li>• Feedback-Kultur</li> </ul>			

<b>Aufbau einer inklusiven Praxis</b>	<b>1) Inklusive Zielformulierung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Biopsychosoziales Modell von Behinderung an der Teilhabe als Basis für alle (mein Kompass)</li> <li>• Personenzentrierung (Fokus auf Sicht des Kindes / Wille, Ressourcen &amp; Eigeninitiative)</li> <li>• Zielformulierung und Visualisierung</li> </ul>			
	<b>2) Inklusive Methoden und Instrumente</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Barrierefreie Kommunikation</li> <li>• Individuelle Ressourcenarbeit</li> <li>• Ressourcen im Umfeld/Sozialraum</li> <li>• Förderliches Setting zur Beteiligung</li> </ul>			
	<b>3) Fachliches Selbstverständnis und Kompetenzen der Fachkräfte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuelles fachlich-reflexives Handlungskonzept</li> <li>• Kollegiale Beratung</li> <li>• Coaching</li> <li>• Bereitschaft zur Weiterbildung</li> </ul>			
	<b>4) Rolle der Führungskräfte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Führung orientiert an Idee der Inklusion</li> <li>• Förderung von Austausch und Weiterbildung</li> <li>• Arbeitsautonomie der Fachkräfte</li> <li>• Partizipation der Mitarbeitenden</li> </ul>			

	<b>5) Inklusive Beteiligung, Kinder- und Jugendschutz / Gewaltschutz</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitbestimmung/</li> <li>• Beschwerde- oder Rückmeldungsverfahren</li> <li>• Gewaltschutzkonzept und Fach- und Handlungskonzepte verankern</li> </ul>			
<b>Etablierung einer Inklusiven Kultur (Haltung)</b>	<b>1) Förderung der Idee von Inklusion in der Organisation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inklusion als „Gewinn“ sehen</li> <li>• Anerkennung von Vielfalt</li> <li>• Konsequente Selbstreflexion</li> <li>• Barriersensibilität</li> </ul>			
	<b>2) Gemeinsame Haltung EGH und KJH entwickeln</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verständigung auf Kernbegriffe, gemeinsame Sprache, Wir-Gefühl</li> <li>• Gemeinsamer „Blick“ / gemeinsames „Fallverständnis“</li> <li>• Partizipation</li> </ul>			
	<b>3) Aufbau einer inklusiven Haltung bei den Fachkräften/Fachlichkeit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chancen von Inklusion erkennen</li> <li>• Denkblockaden bearbeiten</li> <li>• Achten auf Sprache/Haltung</li> <li>• Machtsensibilität</li> </ul>			

	<p><b>4) Rolle der Führungskräfte</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Inklusion wird durch Leitung gepusht</li><li>• Ideen aufnehmen und ernstnehmen</li><li>• Leitung ermöglicht Kreativität und das Entwickeln von neuen Ideen</li></ul>			
--	--	--	--	--

## Was könnten geeignete Indikatoren zur Bewertung der weiteren Umsetzung in Ihren Organisationen sein?

Indikatoren	Perspektive auf junge Menschen und Bezugsebene	Perspektive auf Fachkräfte	Perspektive auf Organisation
Strukturen			
Kulturen			
Praxis			