

Praxishilfe „Inklusion in den Erziehungshilfen“

Index-Dimensionen	Empfehlungen für Organisationen im Bereich HzE	Förderliche Faktoren/Notwendige Rahmenbedingungen
<p>Schaffung inklusionsförderlicher Strukturen</p>	<p>Etablierung von Verantwortungsgemeinschaften</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rechtskreisübergreifend von ÖT und FT der KJH und EGH • Unter Einbezug der Betriebsurlaubnis erteilenden Behörden • Sozialraumorientiert • Gemeinsame Orientierungs- und Messpunkte aushandeln, festlegen und regelmäßig überprüfen <p>Schaffung einer wohnortnahen Infrastruktur und Orientierung an Lebenswelt von Familien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Familien/Eltern mitdenken • Wunsch- und Wahlrecht • Perspektive auf individuellen Sozialraum • Ländlichen Raum mitdenken • Gemeinsames Planungsverfahren muss sichergestellt werden • Transparente Organisations- und Trägerstrukturen, nachvollziehbar für alle <p>Überprüfung von Barrieren (intern)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Räumliche/sprachliche Barrieren • Informationen • Weniger Barrieren denken • Aufmerksamkeit auf Möglichkeitsräume und Verwirklichungschancen <p>Kooperation EGH und KJH anstoßen/ermöglichen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Räume von EGH ⇔ KJH sucht barrierefreie Räume • Beide Professionen planen/entwickeln gemeinsam • Orientierung am Sozialraum (Wen gibt es? Wer hat welche Ressourcen?) • Gegenseitige Hospitationen • Eine eindeutige Ansprechperson • Kooperationen müssen gut gepflegt werden/Austausch soll gefördert werden <p>Aufbau Inter-/multidisziplinäre Teams</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auflösung Orientierung an klassischen Arbeitsfeldern • Zusammenarbeit = voneinander lernen • Gemeinsames Einrichtungsscurriculum • Fachkräftegebot auf Zielgruppe gerichtet angleichen • Strukturen und Zeit für das Schaffen einer gemeinsamen Sprache • Schulungen der verschiedenen Professionen • Organisation muss Austausch fördern 	<ul style="list-style-type: none"> • Festes Mandat im Jugendhilfeausschuss • Zusammenführung beider Leistungsbereiche unter einem Dach • Verlässliche Kooperationsstrukturen der ÖT und FT <ul style="list-style-type: none"> • Kommune muss Aufbau der Infrastruktur fördern (integrierte Schul- und Jugendhilfeplanung) • Finanzierungsmodelle für individuelle Hilfeleistungen • Bezahlbare Neubauten inklusiv denken <ul style="list-style-type: none"> • Inklusive Betriebsurlaubnis und angepasste Rahmenverträge sowie Fachkräftegebote <ul style="list-style-type: none"> • Kommune muss Vernetzung fördern • Verfahrenslotsen als Schnittstelle • Kostenteilungsabkommen <ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsinstitutionen müssen Thema Inklusion und Kooperation EGH ⇔ KJA verankern • Vergütung angleichen

	Digitale Infrastruktur für alle	
Orientierung an einer inklusiven Praxis	<p>Fokus auf Bedarfe und nicht auf Kategorien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personenzentrierung + systemischer Blick (Familiensystem) • Blick auf Einzelfall (Fallverstehen)/individuelle Unterstützung • Blick auf Barrieren und nicht auf „Fähigkeiten“ • Öffnung von Leistungsangeboten • Sozialpädagogische Diagnostik <p>Rolle der Fachkräfte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bereitschaft zur Weiterbildung • Vielfalt muss positiv besetzt werden • Neugierde, Kreativität, Mut zum Verlassen der Komfortzone • Akzeptanz anderer Professionen/Anerkennung unterschiedlicher Kompetenzen • Andere Definition von „Erfolg“ <p>Rolle der Führungskräfte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teamentwicklung und Führung orientiert an Prinzipien der Inklusion • Beteiligung der Mitarbeitenden • Förderung des Austauschs (besonders bei multidisziplinären Teams) • Förderung von Weiterbildung • Entscheidungsrahmen definieren • Steuerung, Fürsorge und Verantwortung <p>Inklusive Beteiligungsmethoden/Beteiligung der Eltern</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verständliche Sprache/Vielsprachigkeit, andere Kommunikationsformen • Förderliches Setting zur Beteiligung • Fokus auf Sicht des Kindes/Wunsch des Kindes • Wünsche der Familie (inkl. Geschwister) • Eindeutiger und transparenter Entscheidungsrahmen • Beschwerdeverfahren • Erreichbarkeit sicherstellen • Kontinuität der Ansprechpersonen • Förderung und Begleitung von Teilnehmungsformaten wie bspw. „Selbstvertretungen“ <p>Inklusiver Kinder- und Jugendschutz/Gewaltschutz</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einheitliche Kinder- und Jugendschutzkonzepte • Curriculum JuSoFa • Inklusive Inobhutnahmemöglichkeiten • Inklusion als Investition in die Zukunft <p>Für klare Zuständigkeiten und einheitliche Regelungen in einer inklusiven KJH sorgen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ein einheitliches Berichtswesen • Bedarfsgerechte und verständliche Teilnehmungsformate • Schutzkonzepte • Weiterentwicklung der Rahmenvereinbarungen und Fachkräftegebote der Bundesländer 	<ul style="list-style-type: none"> • Inklusive Hilfeplanung/Bedarfsermittlung (Fallverstehen EGH + KJH) • Bewilligungszeiträume anpassen (Perspektive: Entwicklung und Erhalt) <ul style="list-style-type: none"> • Entsprechende Weiterbildungsangebote sind noch zu entwickeln (bspw. hinsichtlich pflegerischer Aufgaben und der Sonder- und Heilpädagogik) • Gemeinsame, strategische Steuerung, bspw. durch Jugendhilfeplanung <ul style="list-style-type: none"> • Ausrichtung am Leitbild als Orientierungslinie, aus dem das Inklusionsverständnis der Organisation deutlich wird • Qualitäts- und Konzeptentwicklung fördern und fordern <ul style="list-style-type: none"> • Landesheimbeirat für alle (KJH und EGH) <ul style="list-style-type: none"> • Transparente Personalbemessung • Inklusive Kosten und Finanzplanung

**Inklusive Kultur
schaffen
(Haltung)**

Organisation muss Inklusion bejahen und den Prozess jetzt starten

- Inklusion muss durch Leitung gefördert/gedrückt werden
- Inklusion muss als „Gewinn“ und zentrales Prozessziel gesehen werden
- Inklusion als Grundsatzentscheidung (inkl. Leitbild/Prozess)
- Anerkennung von Vielfalt der Lebensentwürfe
- Inklusion nachhaltig verankern
- Orientierung an Artikel 1 (Respekt/Wertschätzung)
- Inklusion ist der thematische rote Faden/Querschnittsthema immer/überall
- MmB als Teil des Teams

Förderung von Inklusion in der Organisation

- Begegnungsräume schaffen (intern und nach außen)
- Sichtbarkeit der Angebote/Förderung der Akzeptanz
- Umfängliche Informationstransparenz/Öffentlichkeitsarbeit
- Ermächtigung aller Akteure

Rolle der Fachkräfte/Fachlichkeit

- Chancen von Inklusion erkennen
- Vielfalt vorstellbar machen, Orientierung an Diversität und Heterogenität
- Abbau von Schubladen/Denkblockaden beseitigen
- Achten auf Sprache/Haltung
- Verständigung auf Inklusion
- Definition von Fachlichkeit
- Gegenseitiges Lernen

Rolle der Führungskräfte

- Leitung muss erlebbare Kultur entwickeln
- Ideen aufnehmen und ernstnehmen
- Äußere und Innere Sichtbarkeit herstellen
- Methodenkompetenz fördern/herstellen
- Handlungskompetenzen für eine zukunftsfähige Einrichtungskultur hinsichtlich einer wandelnden KJH erlangen

Gemeinsame Haltung EGH und KJH entwickeln

- Verständigung auf Kernbegriffe/Entwicklung gemeinsamer Sprache
- Ziel ist: Wir-Gefühl
- Gemeinsame Verpflichtung auf Inklusion
- Gemeinsamer „Blick“/gemeinsames „Fallverständnis“
- Viel Wissen übereinander
- Expertise sehen und teilen
- Menschen müssen im Mittelpunkt stehen

- Aufsichtsräte und Beiräte inklusiv besetzen
- Einbezug der Selbstvertretungen in allen Gremien und Ausschüssen
- Rolle/Bedeutung der Lokalpolitik (Leitbild auf kommunaler Ebene, Inklusion im Jugendhilfeausschuss)
- Inklusive Quartiersplanung
- Sozialräumliche Angebote schaffen
- Inklusive Strukturen als Alltagsideal
- Transparentes Inklusionsverständnis der Organisation

- Gemeinsame Fachtage
- Spezifische Personalentwicklungsmaßnahmen und eine gezielte Planung bspw. anhand von Kompetenzprofilen o.Ä.
- Zeit haben bzw. bekommen, um sich mit Inklusion auseinanderzusetzen (bspw. Berücksichtigung in Personalbemessung)

- Prozessbegleitung bspw. durch Jugendhilfeplanung

Ausbau fachlicher Kompetenzen

- Barriersensible Kommunikation (bspw. leichte Sprache)
- Inklusive Konzepte und Methoden

Alle Beteiligten müssen auf dem Weg mitgenommen und beteiligt werden

- Führungskräfte (s.o.)
- Mitarbeitende (s.o.; vgl. Fachkräftebefragung)
- v. a. auch die jungen Menschen und Eltern (vgl. Ergebnisse Jugendbeteiligungsworkshop, Elternbefragung)

- Aufklärung
- Partizipation
- Selbstbestimmung
- Beschwerde
- Selbstvertretungen

Zusammenstellung von Wirkindikatoren zur Evaluation der Umsetzung von „Inklusion in den Erziehungshilfen“

Indikatoren gemäß „Wirkungstreppe“	Perspektive auf junge Menschen und Bezugsebene	Perspektive auf Fachkräfte	Perspektive auf Organisation
Output	<ul style="list-style-type: none"> • Anteil an jungen Menschen mit Behinderung erhöht sich • Anfragen können bedient werden • Es gibt möglichst wenig Absagen • Kein Kind wird „krisenhaft“ entlassen 	<ul style="list-style-type: none"> • Das Leitbild ist bekannt 	<ul style="list-style-type: none"> • Plätze werden angefragt • Das Team wurde nach inklusiven Gesichtspunkten aufgebaut • Anzahl an Mitarbeitenden mit Behinderung im Team • Fachlichkeit wird wahrgenommen • Außenwirkung (z. B. durch Website) • Angebote werden angepasst • Hausinterne Prozesse werden überprüft
Outcome	<ul style="list-style-type: none"> • Zufriedenheit mit der Hilfe ist hoch • Junge Menschen lernen Rücksichtnahme • Junge Menschen lernen Toleranz • Gemeinschaftserleben wird gefördert • Orientierung an Capability Approach gelingt • Entschleunigung gelingt 	<ul style="list-style-type: none"> • Veränderung der Fachlichkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Es entwickelt sich eine barrierefreie Sprache • Es verbessern sich die partizipativen Prozesse • Hausinterne Prozesse verändern sich • Veränderung des Blicks auf Familie
Impact	<ul style="list-style-type: none"> • Toleranz/Akzeptanz im Sozialraum steigt • Der Blick auf Leistungen der Hilfen zur Erziehung ändert sich (wird positiver) • Die Akzeptanz für Inklusion stieg • Die Bereitschaft für inklusive Gruppen steigt 		<ul style="list-style-type: none"> • Vielfalt wird generell als Normalität und Bereicherung gesehen