



Inklusion für alle? Ähh ja!?

Was die Jugendhilfe von der Eingliederungshilfe lernen
kann und umgekehrt

Anforderungen

- Normative Entwicklungslinien
 - UN-BRK (2008) → Inklusion
(Menschenrecht)
 - BTHG (2017) → Partizipation
(Rechtsanspruch)
 - Und dazu noch
 - KJSG (2028) → Inklusion und
Partizipation
- **Partizipation als Schlüssel für Inklusion**

Wer ist heute
da...
Was weiß ich
über...

**Ich weiß genau, was das
Partizipationskonzept
beinhaltet!**

Steigerung von
Teilhabe

Stufen der
Beteiligung nach
Hart (1992)



?!

Quelle: [CleanPNG](#)

Selbstverwaltung

Selbstbestimmung

Mitbestimmung

Mitwirkung im Sinne einer Konsultation

zugewiesen, aber informiert

Alibi-Teilnahme

Dekoration

Fremdbestimmung



TEILHABE

NICHT-
TEILHABE

Was weiß ich
über...

**Ich kenne den Unterschied
von Integration zu
Inklusion!**

Integration

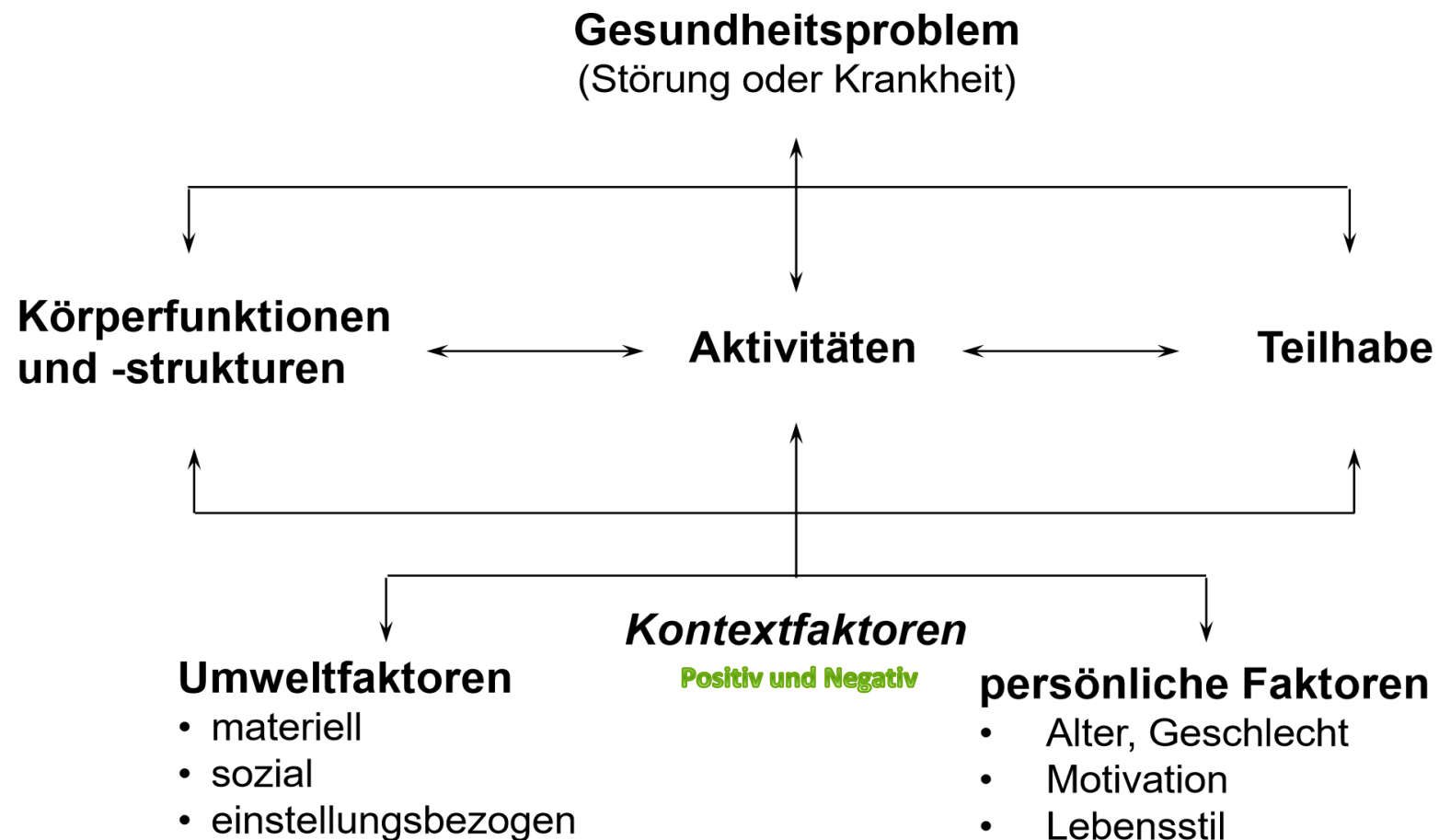
Sei Du so, wie ich bin...

Und ich lasse Dich so sein,
wie Du bist!

Inklusion...

...Verändert die
Rahmenbedingungen von
Menschen in der Art, als dass
sich die Frage der Integration
nicht mehr stellen muss...

ICF



Inklusive Eingliederungs- hilfe... Relevanz für die Kinder- und Jugendhilfe

- Steigerung der Partizipation der LB
- Klare Implementation der Sozialraumorientierung
- Beleg über zielführende, wirksame Methoden zur Inklusionsförderung
- Bedarfsfeststellung in Orientierung an den ICF (Funktionale Gesundheit)

Funktionale Gesundheit

personbezogene und
persönliche
Faktoren

Materielle, soziale und
verhaltensbezogene
Umweltfaktoren



- Eine Person ist Funktional gesund, wenn
 - Körperliche Funktionen (inkl. Mentale Fähigkeiten) und Körperstrukturen allgemeinen anerkannten Normen entsprechen
 - Sie alles machen kann, was von einem Menschen ohne Gesundheitsproblem erwartet wird (Aktivitäten)
 - Sie sich in den subjektiv relevanten Lebensbereichen entfalten kann, wie es von einem Menschen ohne Beeinträchtigung erwartet wird (Partizipation)

Barrieren
und/oder
Förderung

Bezugsgruppe

=

Gleichaltrige ohne Gesundheits- oder Integrationsproblematik

Umsetzung in Organisationen

- Leitbildtexte
- Einrichtungskonzeptionen
- Leitlinien
- Kodex
- Richtlinien

- **OE-Prozesse und
Organisationstransformationen???**

Hilfen aus einer Hand für Kinder und Jugendliche mit und ohne Behinderung

Inklusive Kinder- und Jugendhilfe

In drei Zeitstufen „geregelt“:

- **Stufe 1 – Schnittstellenbereinigung und Inklusion (unmittelbar)**
- Stufe 2 – Verfahrenslotse (01/2024 bis 01/2028)
- Stufe 3 – Gesamtzuständigkeit der Kinder- und Jugendhilfe für alle Kinder und Jugendlichen (ab 01/2028)
 - zuvor weiteres Gesetz bis 01.01.2027 mit genauen Regelungen

Inklusive Kinder- und Jugendhilfe

Stufe 1: Schnittstellenbereinigung und Inklusion

- **§ 77 Abs. 1 S. 2 SGB VIII:** Grundsätze und Maßstäbe für die Bewertung der Qualität bei ambulanten Leistungen sind auch Qualitätsmerkmale für die inklusive Ausrichtung der Aufgabenwahrnehmung und die Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse von jungen Menschen mit Behinderung
- **§ 79a S. 2 SGB VIII:** Qualitätsmerkmale für die Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse von jungen Menschen mit Behinderung sind im Rahmen der Qualitätsentwicklung in der Kinder- und Jugendhilfe zu entwickeln. Die Aufgabenwahrnehmung ist inklusiv auszurichten.
- **§ 80 Abs. 2 Nr. 4 SGB VIII:** Gemeinsame Förderung von Kindern und Jugendlichen mit und ohne Behinderung und Berücksichtigung der spezifischen Bedarfslagen im Rahmen der Jugendhilfeplanung

Kleine Faktenlage zur Umsetzungs- qualität aus Sicht der Leistungs- berechtigten (N=168)

- Personenzentrierung
 - persönliche Konsultation 56%, Rest „nach Aktenlage“
 - davon aufsuchend 35%
 - Methodenvielfalt: ausschließliche Anwendung des Hilfebedarfsfeststellungsinstruments 76%
 - Beteiligung von Vertrauenspersonen – 69% (davon jedoch 75% durch aktive Nachfrage der Leistungsberechtigten)
 - *„Und die halbe Miete ist, wenn man jemanden mit dabei haben kann, um das Gespräch noch ein bisschen zu steuern und wenn einem selbst die Worte fehlen, ist das schon die halbe Miete und so gesehen kann man überhaupt nicht meckern.“* (4. Fokusgruppe – LB 4: Z. 230-232)
 - Verweise auf weitere Beratungsmöglichkeiten – 12%
- Dokumentation
 - „Alte“ Verfahren wie z.B. HMBW (48%)

Mehr Beteiligung von jungen Menschen, Eltern und Familien

Mehr Beteiligung

1. Selbstbestimmung und Teilhabe

- Erweiterung des Aspektes der **Selbstbestimmung** in § 1 Absatz 1 SGB VIII.
- **Auftrag der Jugendhilfe:**
 - **allen jungen Menschen** – unabhängig vom Vorliegen von Behinderungen und unabhängig von Kultur, Geschlecht, Nationalität, Herkunft und sozialem Hintergrund – **gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu ermöglichen oder zu erleichtern.**

Exemplarische Aussagen und Ableitungen aus einer aktuellen Erhebung zur Umsetzungs- qualität

- „Es ist schwierig, das Wunsch- und Wahlrecht umzusetzen für Personen, die sich bezüglich ihrer Wünsche verbal vielleicht gar nicht ausdrücken können und auch vielleicht nicht den Zugriff gerade darauf haben. Das wird uns vielleicht auch in meiner Arbeitsgruppe noch oft erfahren, wenn, je nachdem, wie die psychische Erkrankung gerade ihre Intensität hat oder ja, dass der Zugriff gar nicht, also realitätsfremd auch ist“ (2. Fokusgruppe - LT 1: Zeile 614-619)

Handjerystr. 88, Tempelhof-Schöneberg

Spielplatz

Eisdiele und Bäcker Wiedemann

Kiosk

Schmargendorfer Straße

Rheinstraße

Hedwigstraße

Handjerystraße



Image © 200



Exemplarische Aussagen und Ableitungen aus einer aktuellen Erhebung zur Umsetzungs- qualität

- *„Das habe ich schon ganz oft erlebt, dass das Sozialamt meinen Betreuern eine Frage stellt und nicht mir. Aber das betrifft mich ja und das ist so wichtig, dieses auf Augenhöhe, das ist ganz wichtig (...) und wenn sie dann meinen Betreuer fragt, wie ich mich in der Wohnung wohlfühle, finde ich das ein bisschen befremdlich, weil ich wohne ja in der Wohnung und nicht derjenige, der mich betreut“ (3. Fokusgruppe - LB 1: Zeile 241-246)*

Schon
Inklusion oder
doch noch
Fokus auf
Integration?

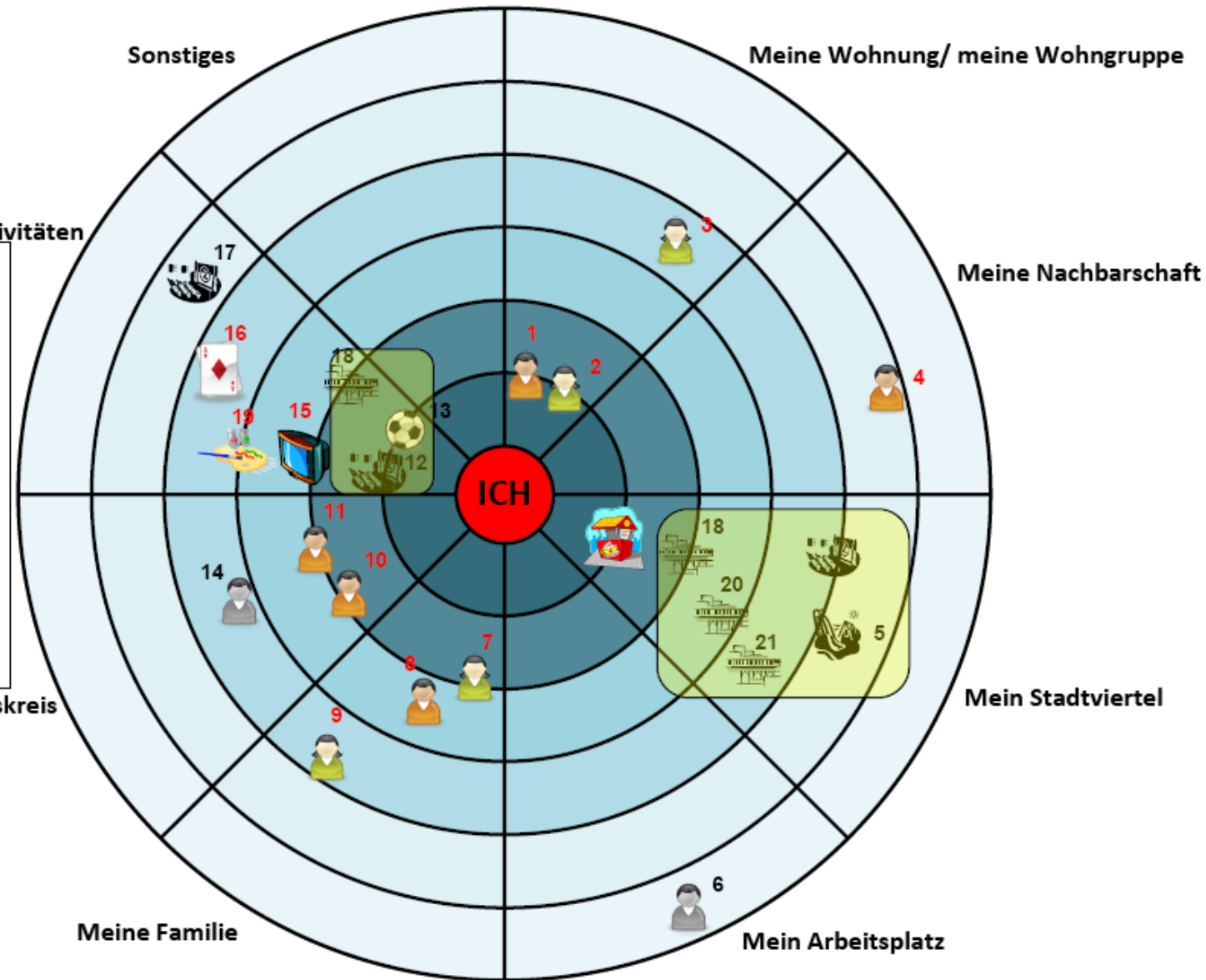
Ein Mensch ist erst dann
INTEGRIERT,
wenn die **engen**
Bezugspersonen
KEINE Fachkräfte
sind.

Beispiel „Eco-Map“

Meine Freizeitaktivitäten

1. Bezugsbetreuer
2. Betreuerin
3. Bewohnerin
4. Nachbar
5. Kinderspielplatz
6. Ehem. Arbeitskollege
7. Schwester
8. Schwager
9. Nichte
10. Ehem. Schulfreund
11. Ehem. Nachbar
12. Kino
13. Olympiastadion
14. Verstorbener Freund
15. Fernseher schauen
16. Rommé
17. Sexkino
18. Kuh'damm
19. Malen
20. Schloßstr.
21. Hermann-Ehlers-Platz
22. Rathaus-Steglitz (Forum, Wertheim)
23. Kiosk

Mein Freundeskreis



2. Beschwerdemöglichkeiten und Selbstvertretung

- Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe werden nach § 4a SGB VIII verpflichtet, mit **Selbstvertretungen zusammen zu arbeiten**.
- Nach § 9a SGB VIII sind **Ombudstellen** in den Ländern einzurichten, die zur Beratung in sowie Vermittlung und Klärung von Konflikten im Zusammenhang mit Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe nach § 2 und deren Wahrnehmung dienen.
- In § 45 Absatz 2 S. 2 Nr. 4 wird formuliert, **dass interne und externe Beschwerdemöglichkeiten in Einrichtungen** als Voraussetzung für eine Betriebserlaubnis vorhanden sein müssen.

Inklusive KJH heißt also???

- Keine spezielle Einrichtung für Kinder mit Behinderung
- Jedoch spezifische Fördermöglichkeiten für Kinder mit Behinderung
 - Formate der Förderung sozialräumlich orientiert
 - Qualitätsmerkmale von Inklusiven Einrichtungen
- Verständnis von Inklusion
 - Prozess
 - Nicht Ziel

partizipative Hilfebedarfs- feststellungs- verfahren

Quantitative Messung von Partizipation im Rahmen von Hilfeplankonferenzen (N=38)

- Setting: 90Min, Menschen mit höherem Unterstützungsbedarf
 - Hauptzugang „Gespräch“: 4Min
 - Hauptzugang „Material“: 12Min → **Eine Steigerung von 200%**
- Akzeptanz von Partizipativen Dokumentationsformen
- Methodenvielfalt (Personenzentrierung, Empowerment)
- Lebensweltorientierung (Sozialraumorientierung)
 - Rahmenbedingungen (Kontextfaktor „Amt“)

Organisation

Gekennzeichnet durch vier Merkmale:

Sie verfolgen

- a. dauerhaft
- b. spezifische Absichten und Ziele. Zur Erreichung dieser Absichten und Ziele werden
- c. innerhalb des organisationalen Rahmens Mitglieder handelnd wirksam. Das (Zusammen-)Wirken derselben orientiert sich
- d. an durch die Organisation (re-)produzierten Strukturen, Regeln und Handlungsmustern, die der Ermöglichung und Wahrung einer (effizienten) Zielverfolgung dienen

Wer ist heute
da...
Was weiß ich
über...

**Ich weiß genau, wie ich mit der
Autopoiesis nach Luhmann in
meiner Organisation umgehen
kann!**

Qualitäts- dimension „Kultur“ in Organisationen

- „Produzieren eines Prozesses“ (Strukturen, Regeln, Handlungsmuster) sind nicht Ursprung von Ergebnisqualität von Dienstleistungen (am Menschen)
- Viel ausschlaggebender sei in diesem Zusammenhang die Beschaffenheit des Betriebsklimas - Das Konzept der internen Anspruchsgruppenorientierung,
 - Kulturen sowie die strukturelle Beschaffenheit der Organisation sind ausschlaggebend für deren Erfolg

Qualitäts- dimension „Kultur“ in Organisationen

- „Sowohl Handeln als auch Interaktionsweisen der Mitarbeitenden im Umgang mit Stakeholdern stellen somit ein aus deren Werten und Einstellungen erwachsenes Erzeugnis dar, welches es vermag, aufgrund von persistierenden Organisationskulturen und -strukturen (re-)produziert zu werden.“

(Bruhn, 2013, S. 14f., Häfele, 2015, S. 66)

Qualitäts- dimension „Kultur“ in Organisationen

In diesem Sinne betont Greving (2008, S. 49), dass die Art und Weise

[w]ie eine Organisation im Einzelnen funktioniert, wie sie lernt, wie sie geleitet wird, wie sie sich Wissensprozesse aneignet, wie sie plant, wie sie berät [...] und wie mit der Qualität ihrer Arbeit umgegangen, wie diese evaluiert wird, [...] im hohen Maße von den Interaktionssettings und den Interaktionsphänomenen [...] der einzelnen Mitglieder [der Organisation; LB / MK] ab[hängt].

(Bauer, Komorek, 2014)

Umsetzung in Organisationen

- Leitbildtexte
- Einrichtungskonzeptionen
- Leitlinien
- Kodex
- Richtlinien

- **OE-Prozesse und
Organisationstransformationen???**

Herausforderung für die Organisations- entwicklung

Getreu der Komposition eines Eisbergs

sichtbaren Elemente (anthropogene Gegenstände, Verhaltens-, Handlungs- und Kommunikationsmuster) = bedeutend kleinerer Teil der Organisationskulturen

als

die sie begründenden verdeckten, primär unbewussten, wenngleich wegweisenden Komponenten, die sinnbildlich für die in einer Organisation manifestierten normativen Überzeugungen und Wertvorstellungen stehen

(vgl. Wien & Franzke, 2014, S. 40f.; Sackmann, 2017, S. 43f.)

Herausforderung für die Organisations- entwicklung

Zum Zweck der Analyse von Organisationskulturen ergänzend weitere Ebene, differenziert zwischen sich wechselseitig beeinflussenden und die von wahrnehmbare Organisationskultur definierenden Ebenen

- (a) der Ebene der Artefakte und Schöpfungen,
- (b) der Ebene der Werte und Beliefs und
- (c) der Ebene der grundlegenden Annahmen / Glaubenssätze

(vgl. Staehle, 1999, S. 499; Schein, 2017, S. 17f.; Zirlik, 2020, S. 19)

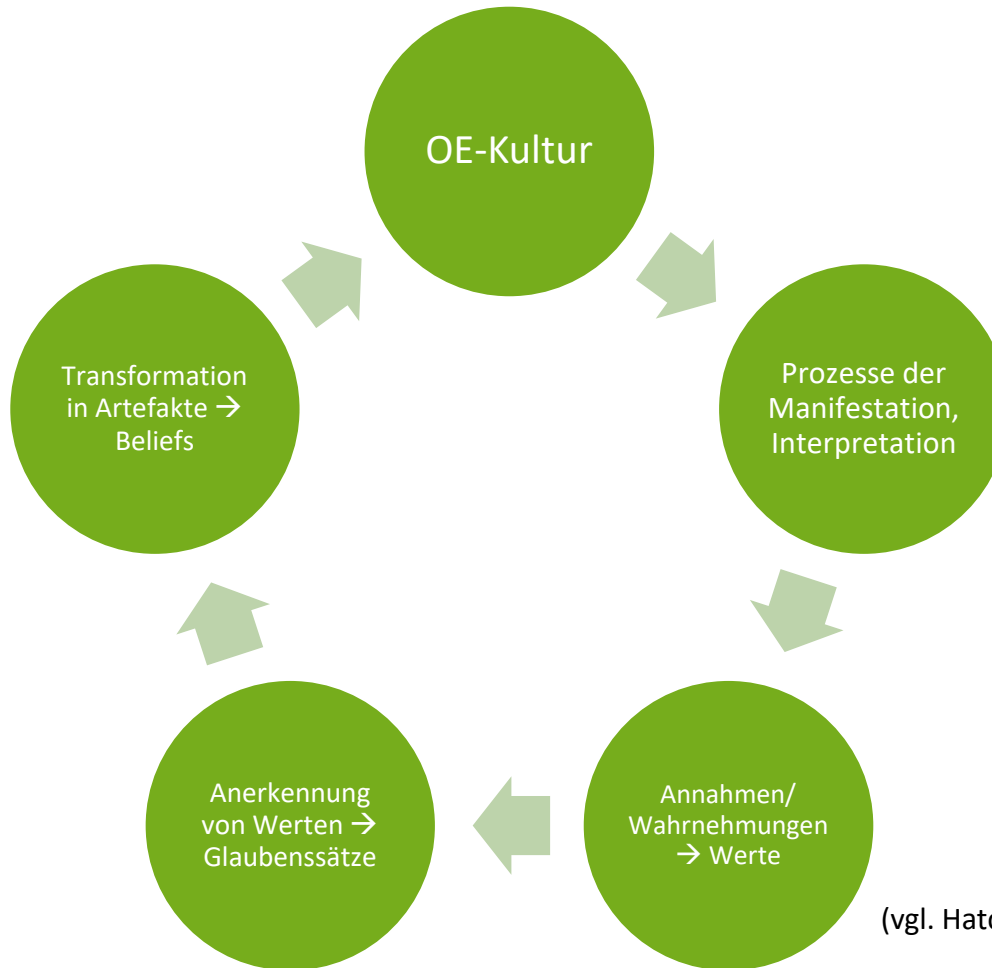
Konklusion

Aufgrund der Annahme, dass das Sichtbare – die Artefakte und Schöpfungen – lediglich als Symptom profunderer Annahmen und Ursachen zu verstehen sind, ergibt sich, dass Anstrengungen zur Initiierung eines Kulturwandels auf den Ebenen des Unsichtbaren ansetzen sollten, um potenziell eine Wirksamkeit zu entfalten

(vgl. Staehle, 1999, S. 499, Schein, 2017, S. 27, Zirlik, 2020, S. 18)

Kulturdynamik in Organisationen

Nach Hatch treten anstelle der primär statischen Betrachtung der einzelnen Ebenen (Symbole ergänzend) deren Verbindung und die daraus resultierenden kulturellen Dynamiken in den Vordergrund



(vgl. Hatch, 1993, S. 660, 662 & 665f.)

Konklusion

Organisationsmitglieder bereits in der Analyse von Organisationskulturen zentrale Akteur*innen (Wissen, Erfahrungswerte, Intentionen)

- unabhömmlich für die Initiierung intendierter Veränderungsprozesse;
- in deren Entwurf, Realisierung und Kontrolle demgemäß aktiv einzubeziehen

(vgl. AWO Bundesverband e.V., 2016, S. 7; Moser, 2017, S. 88; Vogelbusch), 2018, S. 332)

Übertragung auf den Kontext der der Kinder- und Jugendhilfe:

- bestehende Organisationsstrukturen sowie die Handlungspraktiken der Beschäftigten (z.B. Sprache, Rituale, Routinen und Verfahrensweisen) sind Artefakte, welche in einem mehr oder weniger großen Umfang Rückschlüsse auf die in der Organisation bestehenden Werte und Glaubenssätze zulassen

Konklusion

**Nicht zielgruppenspezifische Angebote
sind
Gegenstand inklusiver OE
sondern die Organisation selbst!**

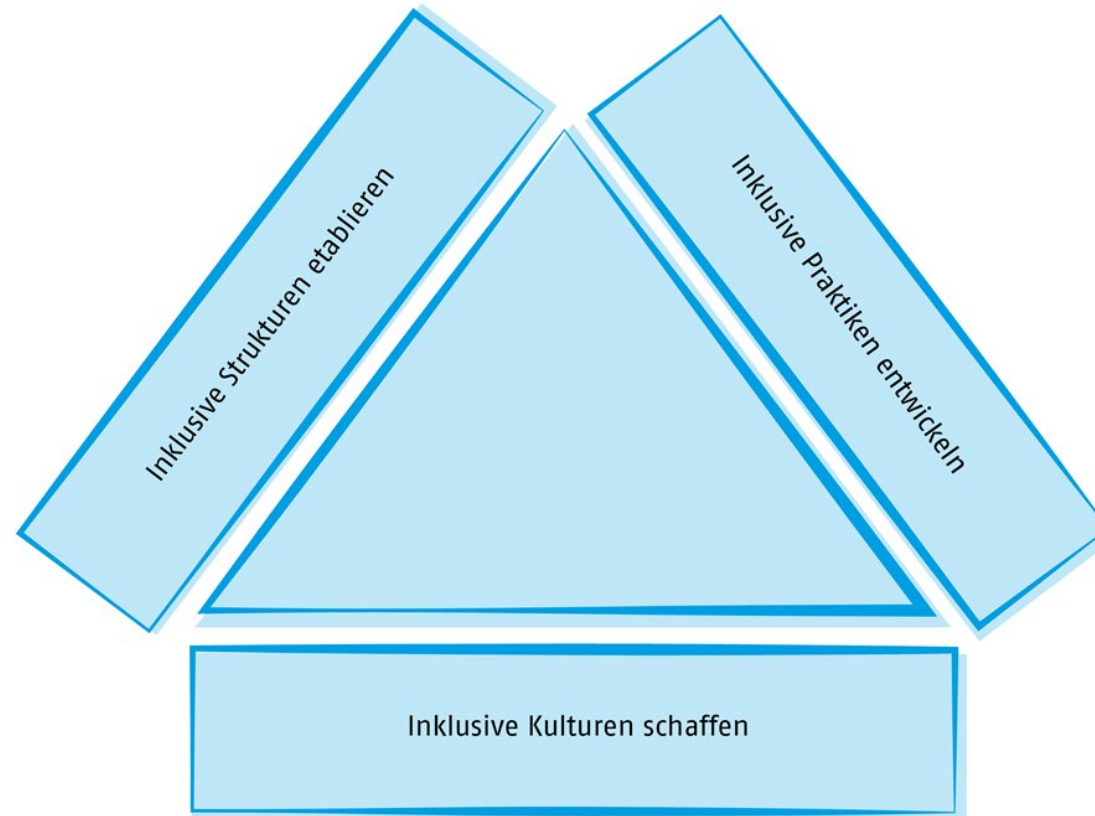
„Je fähiger also Organisationen sind, sich den Anforderungen von außen anzupassen, desto ausgeprägter ist ihre Lebensfähigkeit. Damit beinhaltet und verbindet die Anpassungsfähigkeit von Menschen und Organisationen die Fähigkeiten zu Veränderung und Entwicklung.“

(Häfele 2009, 17)

Voraussetzung dafür ist die Reflexion, Operationalisierung und Implementierung der allgemeinen Prinzipien wie Inklusion, Partizipation und Vielfalt in der eigenen Organisation, um darüber Glaubwürdigkeit herzustellen.

Kennen sie die in der Sozialen Arbeit am häufigsten vorkommende „Feedbackmethode“?

3 Dimensionen für einen inklusive Veränderungs- prozess



Und nun?

- Blick auf die Organisation
 - Kultur und professionelle Einstellungen (Haltung)
 - Wertekanon- und Leitbilddiskurse
 - Methoden der Personalbindung
 - Personalakquisestrategien
 - Wissenstransferstrategien
 - Unternehmenskommunikation
 - Wirkungsorientierung und Wirkungsevaluation

„(...) eine Organisation kann nur dann authentisch sein, wenn sie die Ansprüche in der Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigungen auch an sich selbst formuliert(...)“

(inhaltlich nach Oberholzer, 2014)

Was hat
Inklusion mit
uns zu tun?
Vielleicht ein
Glaubensatz,
den Sie schon
mal gehört
haben:

„Das haben wir schon immer so
gemacht!“

„Was sollen wir jetzt noch alles
machen!“

Veränderung

„(...) Veränderungen werden nachhaltiger umgesetzt, wenn sie durch die Führungskräfte und Mitarbeiter:innen selbst und somit aus der Organisation heraus entwickelt werden (...)“

(Michel, Stegmaier, Meiser & Sonntag, 2009)

Inklusion und Organisationse ntwicklung

„Bevor Inklusion realisiert werden kann, muss sich die Haltung der Mitarbeitenden ändern.“

Zitat aus einer OE-Beratungssitzung

Zitat aus einem
QM-Audit

Auditor:

„Guten Morgen, Können
Sie mir kurz zum Abgleich
sagen, wie viele Menschen
in Ihrer Einrichtung hier
arbeiten?“

**Antwort der
Geschäftsführung:**

„Gut die Hälfte!“

Problemzentrierung vs. Lösungsorientierung

am Beispiel eines Protokolls

Dilemma im Unternehmen

- In Organisation nur bestimmte Einstellungen und Werte gefordert
- „In der Person“ weitere Einstellungen und Werte, die im Widerspruch zu organisational geforderten stehen können
- → nicht die ganze Person, tritt in die Organisation ein, die organisational gewünschte Person
 - Gefahr von Verzerrungen (Aufspaltung von Personen in privat, dienstlich und öffentlich)
 - vorenthalten von Wertemustern

WIE DEFINIERT SICH „INKLUSIV“?

... „Inklusive Veränderungsprozesse können besonders kreativ und musterbildend sein, wenn sie tatsächlich partizipativ gestaltet werden.“

Kinderparlamente und Entscheidungsräume – Basis für die Entwicklung eines Demokratieverständnisses

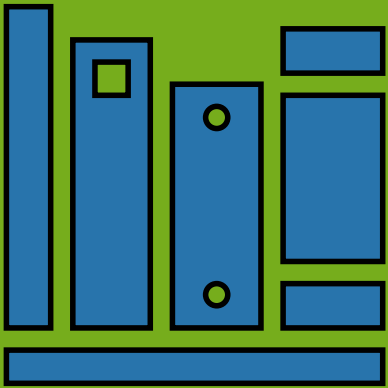
(Montag Stiftung, Kommunalen Index für Inklusion, 2015)

HERZLICHEN DANK
FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT

www.eh-berlin.de



Relevante Literatur



Bauer, Lena Marie & Komorek, Michael (2023). Inklusion in der Organisation verankern – (K)eine Frage der Zielgruppen und Angebotsentwicklung? In Daniel Kieslinger & Judith Owsianowski (Hrsg.), Inklusive Kinder- und Jugendhilfe. Finanzierung, Organisationsentwicklung, Qualität (S. 169-188). Freiburg im Breisgau: Lambertus.

Booth, T. & Ainscow, M. (2019). Index für Inklusion. Ein Leitfaden für Schulentwicklung (2., korr. u. aktual. Aufl.). Weinheim: Beltz Verlagsgruppe.

Bruhn, M. (2013). Qualitätsmanagement für Nonprofit-Organisationen. Grundlagen – Planung – Umsetzung – Kontrolle. Wiesbaden: Springer Gabler.

Häfele, W. (Hrsg.). (2015). OE-Prozesse initiieren und gestalten. Ein Handbuch für Führungskräfte, Berater/innen und Projektleiter/innen (3. Aufl.). Bern: Haupt.

Holtbrink, L. (2017). Inklusion und Schulsozialarbeit. In E. Hollenstein, F. Nieslony, K. Speck, T. Olk (Hrsg.), Handbuch der Schulsozialarbeit. Band 1 (S. 195-203). Weinheim / Basel: Beltz Juventa.

Montag Stiftung Jugend und Gesellschaft (2015). Inklusion auf dem Weg. Das Trainingshandbuch zur Prozessbegleitung. Ettenheim: Stückle Druck und Verlag.

Michel, A., Stegmaier, R., Meiser, D., & Sonntag, K. (2009). Ausgebrannt und unzufrieden? Wie change-charakteristika und veränderungsspezifische Arbeitsplatzunsicherheit mit emotionaler Erschöpfung, Arbeitszufriedenheit und Kündigungsabsicht zusammenhängen Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 53(1), 11–21. Göttingen: Hogrefe Verlag