

# Praxishilfe

## Einleitung

Das durch die *Aktion Mensch Stiftung* geförderte Modellprojekt *Inklusion jetzt!*, durchgeführt von BVKE und EREV, beschäftigt sich gemeinsam mit insgesamt 61 Modelleinrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sowie Eingliederungshilfe seit 2020 mit der Entwicklung und Erprobung inklusiver Konzepte und Transformationsprozesse.

Neben Fachveranstaltungen, Publikationen, politischer Lobbyarbeit und einer umfassenden Vernetzungsarbeit ist ein Herzstück des Projektes die kreative und konstruktive Auseinandersetzung zu unterschiedlichsten Themen im Zusammenhang mit Inklusion in Form von 10 Arbeitsgruppen. Hier arbeiten die Verantwortlichen Personen aus den Modelleinrichtungen, moderiert und begleitet von den Projektverantwortlichen, an unterschiedlichen, selbst erarbeiteten und definierten Inhalten und Zielen.

## Entstehung der Praxishilfe

In der Arbeitsgruppe 2 des Projektes haben sich die Teilnehmenden zunächst intensiv mit den unterschiedlichen Indices für Inklusion auseinandergesetzt. Aufbauend auf den ursprünglichen Index für Inklusion für den Bereich der Schule (*Index für Inklusion Schule - Lernen und Teilhabe in der Schule der Vielfalt entwickeln - dieser wurde in einem dreijährigen Prozess in England von den britischen Pädagog\*innen Tony Booth und Mel Ainscow 2000 erstellt, [siehe auch diesen Link](#)*), wurden unterschiedliche Weiterführungen für die Bereiche Kindertageseinrichtungen, Sport, Jugendarbeit und Kommunen entwickelt. Für den Bereich der Hilfen zur Erziehung wurde bis dato kein umfassender Index für Inklusion erarbeitet. Dies nahmen die AG-Teilnehmenden zum Anlass, den „Index für Inklusion in Tageseinrichtungen für Kinder - Lernen, Partizipation und Spiel in der inklusiven Kindertageseinrichtungen entwickeln“ (*[siehe auch diesen Link](#)*) daraufhin zu analysieren, welche Anteile für die Hilfen zur Erziehung anwendbar sein könnten. Während dieses Prozesses entstand die Idee, einen Index für Inklusion auch für die Hilfen zur Erziehung zu entwickeln. Dieser Impuls wurde durch die Projektverantwortlichen aufgenommen und es wurden zwei Entwicklungsworkshops mit Prof. Dr. Thomas Meyer konzipiert. In diesen wurde ein Leitfaden als Arbeitshilfe erarbeitet, der Organisationen unterstützen kann, die Weiterentwicklung der Inklusion in Einrichtungen umfänglich voranzubringen (*[siehe hierzu auch diesen Link](#)*).

## Aufbau und Struktur der Praxishilfe:

Parallel dazu beschäftigte sich die AG weiterhin mit der Dimension einer inklusiven Haltung und einer inklusiven Kulturentwicklung in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe oder Eingliederungshilfe. In der kontroversen Auseinandersetzung wurde im Verlauf deutlich, dass diese auf unterschiedlichen Ebenen Betrachtung finden müssen. Die Teilnehmenden entschieden sich für folgende Betrachtungsebenen: „Umgang und Haltung von Mitarbeitenden gegenüber Mitarbeitenden“, „Umgang und Haltung von jungen Menschen gegenüber jungen Menschen“, „Umgang und Haltung von Mitarbeitenden gegenüber jungen Menschen“, „Umgang und Haltung von Mitarbeitenden gegenüber Eltern / Personensorgeberechtigten“ sowie „Umgang und Haltung in der Netzwerkarbeit und Kooperation“. In diesem Papier wird nicht mehr explizit auf die beiden zuletzt genannten Ebenen eingegangen. Gleichwohl sind diese in einer umfassenden inklusiven Transformation wesentlich und könnten reflektierend in den Blick genommen werden.

Aus Sicht der AG-Teilnehmenden wurde zunächst diskutiert, welche Komponenten zu einer inklusiven Haltung und Kultur beitragen. So wurden beispielsweise für die Ebene der Mitarbeitenden gegenüber Mitarbeitenden Aspekte wie „Wertschätzung und Respekt“, „Zeit und Raum für Austausch und Unterstützung“ und „Gemeinschaft gestalten“ als wesentlich definiert. Hierbei ist allerdings zu bemerken, dass jeder dieser Begriffe oder Aspekte sehr unterschiedlich gefüllt wird und einer eigenen klärenden Auseinandersetzung innerhalb von Teams oder Einrichtungen bedürfte. Diese Aspekte wurden im nächsten Schritt weiter differenziert und aufgliedert und mit praktischen Beispielen zur Umsetzung befüllt.

### **Absicht und Ziel der Praxishilfe**

Das vorliegende Papier hat das Ziel, Mitarbeitenden in Organisationen Aspekte von Haltung und Kultur bewusster zu machen und methodische / praktische Anregungen und Hinweise zu geben, wie die Entwicklung einer inklusiven Haltung oder Kultur unterstützt werden kann. Die Beispiele stellen keine abschließende oder hierarchisch wertende Auflistung dar, sondern dienen eher als Impuls oder Anstoß, um für die eigene Einrichtung, Gruppe, das eigene Team oder die jeweilige Gruppenzusammensetzung Ideen zu entwickeln. Gegebenenfalls wird bei der Lektüre der Vorschläge bereits deutlich, dass im operativen Alltag häufig bereits vieles von den aufgeführten Methoden genutzt wird oder auch in ähnlichen Varianten Anwendung findet. Dies sehen die AG-Teilnehmenden als gute Möglichkeit der Reflexion oder Realisierung, dass eine inklusive Entwicklung möglicherweise bereits weiterentwickelt ist, als es zunächst den Anschein hat.

Bei dem vorliegenden Papier handelt es sich folglich nicht um einen abschließenden Methodenkoffer, der die einzelnen Herangehensweisen detailliert beschreibt, sondern vielmehr um eine Anregung für die Praxis, die nach Bedarf oder Absicht genutzt und verändert werden kann. Bei der Auswahl der Methoden und Umsetzungsbeispiele bilden Kontext der jeweiligen Gruppe sowie der Teams eine wesentliche Grundlage. Nicht jede Methode ist auf jede Situation anwendbar, vielmehr ist es die Freiheit der Mitarbeitenden, die passenden Methoden für die jeweiligen Situationen zu (er-)finden.

Die AG-Teilnehmenden wünschen allen Leserinnen und Lesern oder Nutzerinnen und Nutzern viel Freude bei den draus entstehenden kreativen Umsetzungen.

# Umgang und Haltung von Mitarbeitenden gegenüber Mitarbeitenden

## Wertschätzung und Respekt

**Zielperspektive / Grund:** In einem kollegialen Miteinander kommt es darauf an, sich zu verstehen, sich aufeinander zu verlassen und zusammenzuhalten. Dies gelingt nur mit einem wertschätzenden und respektvollen Umgang.

### 1.) Die Stärken der Kolleginnen und Kollegen kennen und darauf zurückgreifen

*Praktische Umsetzung:*

- Steckbriefe von Mitarbeitenden erstellen, die Stärken, Interessen und Kompetenzen beinhalten und diese dann im Team vorstellen
- Aufgaben nach Stärken verteilen und für transparenten Ausgleich sorgen (z.B., wenn jemand etwas nicht machen kann oder möchte, übernimmt er dafür offiziell vereinbart andere Aufgaben)
- Informelles Kennenlernen in anderen (ggf. nicht dienstlichen) Settings und Kontexten

### 2.) Die Mitarbeitenden behandeln sich gegenseitig mit Respekt, unabhängig von Rolle, Lebenssituation und Status

*Praktische Umsetzung:*

- Teamspielregeln erarbeiten
- Feedback- und Kritik-Kultur etablieren
- Austausch über Begriffe wie „Respekt“, „Wertschätzung“, etc. ermöglichen
- Supervision
- Teamkultur /-rituale schaffen (z.B. Geburtstage, kleine Gesten, Feste)

### 3.) Gewaltfreier Umgang miteinander

*Praktische Umsetzung:*

- Gemeinsame Auseinandersetzung dazu, für wen was (sehr individuell) als Gewalt gilt
- Erarbeitung einer gemeinsamen Gewaltdefinition im Team
- Erarbeitung gemeinsamer Umgangsformen (sollte z.B. in Teambesprechungen regelmäßig reflektiert werden)
- Erarbeitung und Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung, die deutlich macht, dass jegliche Art von Gewalt in der Einrichtung nicht getragen wird (sollte z.B. in Supervision reflektiert werden)

### 4.) Diversitätssensibilität

*Praktische Umsetzung:*

- Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Kulturen, Religionen, Geschlechterrollen etc.
- Gemeinsame Reflexion von jeweiligen Haltungen, Meinungen, Sozialisation, etc.
- Gesprächsformate schaffen, um sich mit Differenz und Vielfalt auseinanderzusetzen, um Diskriminierungsverhältnisse aufzudecken und abzubauen

## Zeit und Raum für Austausch und Unterstützung

**Zielperspektive / Grund:** Nur wenn es den Mitarbeitenden im Miteinander gut geht, können sie offen und konstruktiv miteinander umgehen und es entsteht eine Kultur der gegenseitigen Unterstützung.

### 1.) Zeit für Austauschmöglichkeiten schaffen

*Praktische Umsetzung:*

- Regelmäßige und verbindliche Teamsitzungen einplanen (unabhängig von Absagen / Anzahl der Teilnehmenden)
- Gemeinsam Termine (zusätzlich zur Regelkommunikation) vereinbaren, an denen alle dabei sein können

### 2.) Reflexionsräume ermöglichen (fachlich und psychohygienisch)

*Praktische Umsetzung:*

- Fortbildungen
- Supervision / externe Beratung
- Fallbesprechungen
- Mitarbeitendenjahresgespräche

### 3.) Konstruktiver Umgang mit Überforderung (-sgefühlen) und Belastungen

*Praktische Umsetzung:*

- Transparenz innerhalb des Teams
- Information bezüglich Überlastungsanzeigen
- Belastungen und Überforderung können offen und wertfrei angesprochen werden und transparente Wege der Unterstützung genutzt werden

## Gemeinschaft gestalten und Zusammenarbeit fördern

**Zielperspektive / Grund:** Um im Sinne der Adressatinnen und Adressaten zielgerichtet und fachlich zu handeln, benötigt es ein sicheres Teamgefühl und Zusammenhalt. Die Mitarbeitenden müssen sich in jeder Situation aufeinander verlassen können.

### 1.) Einheitliche Einarbeitungsprozesse

*Praktische Umsetzung:*

- Neue Mitarbeitende aktiv willkommen heißen (Vorstellung im Team, Willkommensrituale / -gesten, vorbereiteter Arbeitsplatz, Willkommensmappe, Einarbeitungsstandards) und einbinden
- Einheitliches Vorgehen / Konzept zur Einarbeitung neuer Mitarbeitenden
- Hospitationsmöglichkeiten
- Mentoren-Programme

### 2.) Regelmäßige Teamentwicklungsprozesse

*Praktische Umsetzung:*

- Externe Teamentwicklungsmaßnahmen

- Umsetzung von Teamtagen
- Er-/ Überarbeitung von „Teamspielregeln“
- Arbeitsgruppe „Wir-Gefühl“
- Entwickeln von gemeinsamen Leitsätzen

### 3.) Offene Fehlerkultur im Alltag

*Praktische Umsetzung:*

- Eine externe (kritische) Person (z.B. aus anderem Team / aus anderer Einrichtung desselben Trägers) hospitiert und ist eingeladen, kritische Rückmeldungen zu geben
- Interne Audits (Qualitätsüberprüfung durch interne Mitarbeitende)
- ein fest etablierter Tagesordnungspunkt in Teamsitzungen zur Besprechung dessen, was verbessert werden kann
- Ideen- und Beschwerdemanagement

### 4.) Mitgestaltung und Partizipation von Mitarbeitenden

*Praktische Umsetzung:*

- Konzepte werden in Arbeitsgruppen überarbeitet und angepasst
- Agile Mitarbeit zu bestimmten Themen arbeitsbereichsübergreifend
- Gemeinsames Gestalten von Teamzusammenstellung / Einstellungsverfahren
- Aufgabenverteilung nach Kompetenzen und Wünschen

# Umgang und Haltung von jungen Menschen gegenüber jungen Menschen

## Wertschätzung und Respekt

**Zielperspektive / Grund:** Die jungen Menschen sollen sich in ihrem Lebensraum auf Zeit so wohl wie möglich fühlen und die Möglichkeit bekommen, sich soweit wie möglich zu selbstbestimmten, gemeinschaftsfähigen und eigenverantwortlichen Persönlichkeiten zu entwickeln. Dies gelingt nur, wenn sie Wertschätzung und Respekt erleben und sich anderen gegenüber ebenfalls wertschätzend und respektvoll verhalten können.

### 1.) Die Stärken der Peers kennen lernen

*Praktische Umsetzung:*

- Erarbeiten von Stärke- / Ressourcen-Karten (über sich selbst) erstellen
- Steckbriefe (das mag ich / mag ich nicht, das kann ich / kann ich nicht) erstellen und sich gegenseitig vorstellen
- Sammlung aller positiven Eigenschaften einer Person durch die Peers
- Formulieren eines Ziels (z.B. ein Gruppenausflug) – jeder bringt seine Kompetenzen und Stärken ein, um zur Zielerreichung beizutragen

→ alle dargestellten Ansätze können durch unterschiedliche Methoden der Video-Arbeit unterstützt werden, um den Effekt zu verstärken und Beziehungen zwischen Personen zu erkennen

### 2.) Die jungen Menschen lernen, sich gegenseitig mit Respekt zu behandeln, unabhängig von der Lebenssituation, den Beeinträchtigungen und dem Entwicklungsstand

*Praktische Umsetzung:*

#### a.) Umgang mit Vorurteilen

- Humorvolle Sammlung von (übertriebenen) Klischees zu bestimmten Gruppen – anschließende Reflexion
- Malen von Karikaturen von sich selbst, in denen die eigenen Besonderheiten übertrieben und humorvoll dargestellt werden (eher bei sehr vertrauter Basis möglich)
- Filmmaterial oder Filmausschnitte / Videoausschnitte / Profile aus sozialen Medien zu bestimmten Themen / Vorurteilen einspielen, um darüber in ein Gespräch zu kommen

#### b.) Streitkultur

- Ausbildung von Streitschlichtern (Jugendliche, die sich darum beworben haben)
- Einführung von (gewählten) Vertrauenspersonen / Gruppensprecherinnen oder -sprechern in der Peer-Gruppe
- Rollenspiele zur Übung und Veranschaulichung von kritischen Situationen (ggf. mit Videoaufnahme)

#### c.) Umgang mit unterschiedlichen Meinungen

- Gruppengespräche / Gruppenrunden mit Raum für Diskussion
- Jeder sagt seine Meinung, diese darf nicht kommentiert werden

- Definieren und Thematisieren, ab welchem Punkt ein Konsens gefunden werden sollte und an welchen Punkten unterschiedliche Meinungen nebeneinanderstehen dürfen

→ alle dargestellten Methoden können themenbezogen gut in ein Projekt eingebaut werden. Hierbei ist ein Übergang des Projektes in eine Verstärkung im Anschluss sinnvoll

### 3.) Gewaltfreier Umgang miteinander (z.B. Umgang mit Beleidigungen oder abwertenden Bemerkungen)

#### *Praktische Umsetzung:*

- Austausch darüber, was als Gewalt in der Kommunikation erlebt wird
- Rollenspiele (mit Rollenwechsel / Perspektivwechsel / Spiegeln von Verhalten)
- Einführung einer Skala / Skalierung, um den eigenen Zustand, z.B. von Wut, zu verdeutlichen / zum Ausdruck zu bringen
- Bewusstsein schaffen durch klare Ansprache oder Wiederholen des wahrgenommenen Verhaltens oder der wahrgenommenen Aussage (und Benennen, was damit ausgelöst wird)

### 4.) Diversitätssensibilität

#### *Praktische Umsetzung:*

- Darstellung (Vortragen) von z.B. Themen durch die „Experten in eigener Sache“ (Lernen von denen, die selbst betroffen sind)
- Themen-Nachmittage „Wo sind wir verschieden?“, um Diversität nicht nur auf Gender zu beziehen (Geschlecht, Behinderung, Kultur, etc.)
- Zu besonderen Themen Jugendkongress / Event mit Einladung externer Expertinnen und Experten (gegebenenfalls begleitet durch Rahmenprogramm für informellen Austausch und Begegnung)
- Veranstaltung eines Büchernachmittages mit Büchern und Geschichten, die Diversitäts-Themen beinhalten / behandeln

## Zeit und Raum für Austausch und Unterstützung

**Zielperspektive / Grund:** Um sich in der Gemeinschaft orientieren zu können, sich wohl zu fühlen oder auch in schwierigen Situationen zurecht zu kommen, benötigen junge Menschen Zeit und Räume, dies zu erproben.

### 1.) Gegenseitige Unterstützung geben und einfordern (Bedürfnisse formulieren)

#### *Praktische Umsetzung:*

- Alltagssituationen als wirkungsvolle (oft unterschätzte) Methode für Pädagogik
- Pinnwand: „Biete und Suche“ z.B. für Unterstützung in Schulfächern / lebenspraktische Fähigkeiten oder Ähnlichem
- Tauschbörsen veranstalten
- Patenschaften

## 2.) Probleme offen ansprechen

### *Praktische Umsetzung:*

- Anonymer Beschwerdekasten als erster Einstieg (um zu erfahren, wie mit Beschwerden umgegangen wird)
- Meckerrunde, in der jeder ungefiltert alles sagen darf (klar definierter Rahmen)
- Jede Person singt laut das, was sie stört oder worüber sie sich beschweren möchte – es entsteht ein lautes, meist lustiges, Durcheinander
- „Stille Post“, um die Wirkung von nicht offen besprochenen Themen darzustellen (Entstehung von Gerüchten oder Potenzierung von Konflikten als Gefahr oder Verlorengelassen von wichtigen Inhalten / Informationen) Alternativ: auch mit einem gemalten Bild möglich, welches dem Nächsten gezeigt wird, der es wiederum ebenfalls malt usw.

## 3.) Räume schaffen und selbstorganisierte Aktivitäten ermöglichen und initiieren, die nach den eigenen Wünschen gestaltet werden, für alle zugänglich aber nicht für alle verpflichtend sind.

### *Praktische Umsetzung:*

- Selbst organisierte Gruppennachmittage (mit festgelegtem Termin und zur Verfügung gestelltes Budget) ermöglichen und unterstützen
- Themenspezifische Gesprächsrunden
- Gruppenübergreifende Möglichkeiten zum Austausch (gegenseitige Unterstützung bei Problemen oder Anliegen)
- Unterstützungsleistungen durch andere Kinder und Jugendliche übernehmen lassen, anstatt von Mitarbeitenden (z.B. Nachhilfe, Zimmergestaltung, Alltagsaufgaben)
- Räumlichkeiten schaffen und ausstatten, die gruppenübergreifend für Freizeit / Austausch genutzt werden können, an denen Begegnung stattfindet

## Gemeinschaft gestalten

**Zielperspektive / Grund:** Um ein zufriedenes Leben in der gesellschaftlichen Gemeinschaft erleben und bewältigen zu können, bedarf es der eigenen Erfahrungen, des eigenen Tempos und der eigenen Entscheidungen dazu, was individuell zum Wohlbefinden beiträgt. Damit dies erprobt werden kann, braucht es einen Bezugsrahmen, damit sich ein eigenes Gespür und ggf. entsprechende Fähigkeiten entwickeln können.

## 1.) Kennenlernen unterschiedlicher Kulturen, Rituale und Umgangsweisen und ggf. Entwickeln einer gemeinsamen „Gruppenidentität“

### *Praktische Umsetzung:*

- Gemeinsames Erarbeiten von Gruppenregeln
- Austausch über eigene Erfahrungen zu z.B. Festen, religiösen Anlässen, Mahlzeiten
- Hospitationen der Jugendlichen in anderen Gruppen
- gruppenübergreifende Urlaubsreisen / Ausflüge / Aktivitäten



## 2.) Aktives Gestalten von Freizeit in Gemeinschaft

### *Praktische Umsetzung:*

- Wochenpläne zur Freizeitgestaltung (und ähnliches) mit den Kindern und Jugendlichen gemeinsam erstellen
- Programmpunkte bei Veranstaltungen von den Kindern und Jugendlichen eigenverantwortlich übernehmen lassen
- Gemeinsame Gestaltung von Räumlichkeiten
- Gemeinsame Planung von Aktivitäten, Gruppenurlaube, etc.

## 3.) Aktives Gestalten von Aufgaben und Verpflichtungen des alltäglichen Zusammenlebens

### *Praktische Umsetzung:*

- Wochenpläne für notwendige Termine und Aufgaben (und ähnliches) mit den Kindern und Jugendlichen gemeinsam erstellen
- Gemeinsame Festlegung von „Ämtern“ und dazugehörigen (z.B. Hygiene- und Ordnungs-) Standards (Zeit, Umfang, Frequenz)
- Vertretungsregelungen für Aufgaben und Verpflichtungen eigenverantwortlich durch die Kinder und Jugendlichen finden lassen

# Umgang und Haltung von Mitarbeitenden gegenüber jungen Menschen

## Wertschätzung und Respekt

**Zielperspektive / Grund:** Kinder und Jugendliche erleben häufig Fremdbestimmung. Um sich in der Gesellschaft zu selbstbestimmten und eigenverantwortlichen Persönlichkeiten zu entwickeln, die sich in unterschiedlichen Situationen adäquat verhalten können, benötigen sie sowohl Modelle als auch Beziehungsgestaltung auf Augenhöhe. Umgekehrt entwickeln Fachkräfte ihre inklusive Haltung weiter, indem sie Kinder und Jugendliche als Menschen ernst nehmen, von denen sie ebenfalls lernen können.

### 1.) Sensibilisierung für die Gratwanderung zwischen Schutz und Selbstbestimmung

*Praktische Umsetzung:*

- Transparente Kommunikation über Entscheidungen der Mitarbeitenden (auch individuelle Unterschiede)
- Transparente Kommunikation der Pflichten (Aufsichtspflicht, Jugendschutzgesetz) der Mitarbeitenden
- Aushandlungsprozesse (mit gemeinsamer Abwägung von Gefährdungsfaktoren und möglichen Schutzfaktoren) um Anfragen und Wünsche von jungen Menschen zu ermöglichen

### 2.) Achtsamkeit für wertschätzenden, respektvollen Umgang (auch in schwierigen Situationen)

*Praktische Umsetzung:*

- Beschwerden als wichtige Kommunikationsgrundlage etablieren (Entwickeln von gruppeninternen Beschwerdeverfahren)
- Festlegen eines Zeitraums, nach dem die Beschwerden noch einmal thematisiert werden und der Umgang damit reflektiert wird
- Perspektivwechsel und Verständnis für die Seite des anderen, indem erst die eine und dann die andere Person störungsfreie Redezeit hat – es dürfen nur Nachfragen gestellt werden, keine Kommentierungen
- Formen der „Wiedergutmachung“ erarbeiten oder nutzen (Entschuldigen, Material ersetzen, etc.)
- Rückmeldung zu den eigenen Empfindungen / dem eigenen Befinden geben, indem z.B. Übungen zur Formulierung von Ich-Botschaften angeboten werden

### 3.) Tolerante und diskriminierungsfreie Grundhaltung schaffen, die Vielfalt als Bereicherung versteht

*Praktische Umsetzung:*

- Bei sehr ungewohnten Verhaltensweisen, Aussehen oder Kulturen Feedback der Mitarbeitenden, anderer junger Menschen und des betreffenden Menschen selber dazu einholen

- Bei negativer Bewertung herausarbeiten, was das Verhalten andererseits für positive Effekte haben könnte
- Mitbewohnerinnen und -bewohnern zu Helferkonferenzen einladen, um mit ihnen gemeinsam ins Gespräch zu kommen (Perspektiverweiterung auf allen Seiten)
- Für alle beteiligten Personen benennen oder verschriftlichen, was für jede\*n einzelne\*n hilfreich ist und was eine Grenze darstellt – dies wird zur Orientierung aller im Kontakt mit allen besprochen

#### 4.) Verständnis für biografische und fachliche Handlungshintergründe

##### *Praktische Umsetzung:*

- Eigenes Verhalten erklären und begründen
- Nachfragen und Verstehen, bevor eine Bewertung, Kommentierung oder Sanktionierung erfolgt
- Storytelling frei / zufällig
- Storytelling themenbezogen

#### 5.) Gegenseitige Akzeptanz von Räumen und Grenzen

##### *Praktische Umsetzung:*

- Gruppe der Mitarbeitenden und Gruppe der jungen Menschen erstellen jeweils eine Liste mit Does und Don'ts, diese werden gegenseitig vorgestellt und ausgehandelt
- Gemeinsames Erstellen von Regeln für die Gruppenräume / für Umgang mit Abschließen von Türen / für Umgang mit Auseinandersetzungen oder Gespräche
- „Gruppenregeln“ werden zu „Gemeinschaftsregeln“ – gelten für alle und bilden Konsens für den Umgang in der Gemeinschaft von Mitarbeitenden und jungen Menschen

#### 6.) Adäquate Nähe- und Distanzgestaltung

##### *Praktische Umsetzung:*

- Gemeinsames Entwickeln einer Verhaltensampel für Mitarbeitende zu Intim- und Privatsphäre der jeweiligen jungen Menschen
- Transparente persönliche Grenze der einzelnen Mitarbeitenden kommunizieren (Reflexion der „professionellen Nähe“)
- Thematisieren des internen sexualpädagogischen Konzeptes mit den jungen Menschen (leichte Sprache)
- Nähe-/ Distanzbarometer - Sensibilisierung für das eigene Empfinden, wann die Distanz zu einer anderen Person noch als angenehm erlebt wird (eine Person geht auf die andere zu, die „Stopp“ sagt, wenn eine angemessene Nähe erreicht ist)

## 7.) Individuelle Stärken und Ressourcen wahrnehmen, wertschätzen und nutzen

### *Praktische Umsetzung:*

- Pinnwand in der Gruppe, auf der zu übergeordneten Themen benannt wird, wer dazu angesprochen werden kann (Mitarbeitende oder junge Menschen)
- Nach einer gemeinsamen Aktion sammeln, wer mit welchen Stärken „aufgefallen“ ist
- Rituale entwickeln, bei denen jede Person (Mitarbeitende und junge Menschen) eine positive Rückmeldung zu einer Stärke / Ressource bekommt

## Zeit und Raum für Austausch und Unterstützung

**Zielperspektive / Grund:** Ein offener und konstruktiver Umgang im Austausch von Mitarbeitenden und jungen Menschen ist wichtig für eine vertrauensvolle Basis. Diese wirkt sich wiederum unterstützend für einen gewinnbringenden individuellen Hilfeverlauf aus. Hierfür bedarf es eines Konsenses der Mitarbeitenden bezüglich der Bedeutsamkeit von Begegnung, um innerhalb der Tagesstruktur Raum und Zeit dafür zu schaffen.

### 1.) Gegenseitige bedarfsorientierte Unterstützung geben und einfordern

#### *Praktische Umsetzung:*

- Junger Mensch bringt mit seinen Möglichkeiten ein eigenes Ziel zum Ausdruck und es wird gemeinsam überlegt, wer (Mitarbeitende oder junge Menschen) wie dabei unterstützen kann
- Verständnis schaffen, was (gegenseitige) Wünsche und Erwartungen an andere sind und (ob und) wie diese erfüllt werden können
- Einführung einer Tauschbörse – wer kann Hilfe anbieten und wer braucht Unterstützung (mit Fokus darauf, was junge Menschen Mitarbeitenden beibringen können, beispielsweise Social Media)

### 2.) Zeit für Begegnung schaffen

#### *Praktische Umsetzung:*

- Notwendige Tätigkeiten in den Gruppenalltag verlagern (z.B. Kartoffeln im Wohnzimmer schälen, während andere einen Film schauen)
- Wahrnehmen, wenn andere etwas tun, wobei eigentlich keine Unterstützung oder Mitwirkung nötig ist, und sich dennoch dazusetzen
- mehr Zeit einplanen, als nötig
- Personen zu Fahrten mitnehmen, die eigentlich nicht beteiligt sind, um diese informelle Zeit dann zum Gespräch zu nutzen

### 3.) Reflexionsräume ermöglichen und Probleme offen ansprechen

#### *Praktische Umsetzung:*

- Etablierte, geplante Methoden und Settings in Gruppen- und auch in Einzelsituationen

- Finden von Methoden und Werkzeugen, mit denen sich jeder junge Mensch individuell und zufriedenstellend ausdrücken kann (Bilder malen, Mimik und Gestik einbeziehen, etc.)
- Transparenz untereinander, dass jede Person unterschiedlich viel Zeit benötigt, um sich zu verdeutlichen und diese Zeiten auch einplanen (jeder gibt selbst ein visuelles / akustisches Zeichen, wenn der Beitrag beendet ist)
- Reflexion, welche (kreativen) Kommunikationswege für wen hilfreich sind (z.B. den individuellen Fähigkeiten angepasste Frage- oder Gesprächstechniken, bildliche Darstellungen, unterschiedliche Mitteilungswege nutzen)

## Gemeinschaft gestalten und Zusammenarbeit fördern

**Zielperspektive / Grund:** Für die jungen Menschen ist es wichtig, dass sie in ihrem Zuhause auf Zeit Selbstwirksamkeit erleben und damit zunehmend Verantwortung für sich und ihr Leben und auch für die Gemeinschaft übernehmen. Dies ist ebenso notwendig, um das Leben in der Gemeinschaft mitgestalten zu können und sich darin wohl zu fühlen. Hierbei ist es das fachliche Ziel, dass Mitarbeitende sich von Entscheiderinnen und Entscheidern zu Unterstützerinnen und Unterstützern auf dem Weg der Kinder und Jugendlichen entwickeln.

### 1.) Konstruktiver Umgang mit unterschiedlichen Ansprüchen / Zielen

*Praktische Umsetzung:*

- Es werden keine Themen und Anliegen aus- oder vorsortiert
- Wiederholte Aufforderung sowie Befähigung zum gegenseitigen Erklären und Verstehen der unterschiedlichen Bedürfnisse, um in Aushandlungsprozesse zu gelangen
- Aussagen wie „Das geht nicht, weil...“ werden ersetzt durch die Frage: „Was muss geschehen, damit es geht?“

### 2.) Unterstützung von regelhaften Gruppenfindungs- und Gruppenentwicklungsprozessen, aufgrund derer sich Mitarbeitende und junge Menschen als Gemeinschaft erleben

*Praktische Umsetzung:*

- Mit jedem neuen Einzug eines jungen Menschen und mit jeder Einstellung eines neuen Mitarbeitenden findet eine Reflexion und gegebenenfalls Neubewertung der bestehenden Regeln und Absprachen statt
- Spielerische Darstellung / Aufstellung der jeweils aktuellen Gemeinschaft der jungen Menschen und Mitarbeitenden (wer hat welche Rolle, wer steht zu wem in welcher Distanz) aus der Perspektive jedes Einzelnen (sensibel anzuwenden!)
- Video-Analyse eines Alltags und gemeinsame Reflexion / Auswertung (sensibel anzuwenden!)
- Darstellen der unterschiedlichen Rollen über Verkleidung und Übertreibung oder Rollenspiele unterstützt durch Fotos und Videos

### 3.) Aktivitäten, Begegnungen und Möglichkeiten außerhalb von pädagogischen Zielen und Aufgaben

*Praktische Umsetzung:*

- Regelmäßige gemeinsame Aktionen mit allen jungen Menschen und allen Mitarbeitenden, z.B. Gruppenfahrten
- Gemeinsame ritualisierte Feste, wie z.B. Geburtstage, die gemeinsam begangen werden
- Räume schaffen, in denen es ausschließlich um Beziehungsgestaltung und Austausch geht, wie z.B. gemeinsames Essen, Filme ansehen, spielen

### 4.) Perspektiven wechseln, um das gegenseitige Verständnis zu stärken

*Praktische Umsetzung:*

- Einen Nachmittag lang wechseln Mitarbeitende und junge Menschen spielerisch die Rollen (vorherige eindeutige Klärung von klaren Regeln und Grenzen des Spiels)
- Klare und nachvollziehbare Strukturen vermitteln (bildlich oder akustisch verdeutlicht) und verstehbar machen, was Mitarbeitende wann tun (müssen) – z.B. Bürozeit oder Zeit zum Quatschen oder Zeit für Ungeplantes
- Rollenspiele, in denen z.B. Konfliktbeteiligte sich in die Rolle des anderen versetzen

### 5.) Vielfalt als Bereicherung ansehen und stärken

*Praktische Umsetzung:*

- Jede Person aus der Gemeinschaft (Mitarbeitende und junge Menschen) darf das eigene Hobby, die eigenen Fähigkeiten, die eigene Kultur oder ähnliches als Angebot für alle vorstellen
- Jede Person stellt die eigene Vorgehensweise vor, wie etwas gemacht wird, wie beispielsweise das Zusammenlegen von Wäsche oder das Einräumen der Geschirrspülmaschine
- Neugierige oder kritische Fragen dürfen gestellt werden: „Wie war das früher bei dir?“ / „Wie macht ihr das in der Ursprungsfamilie?“ / und ähnliches

## Fazit / Ausblick

Das vorliegende Ideen-Papier bezieht sich auf die Ebenen der Mitarbeitenden und der jungen Menschen, wohlwissend, dass in der operativen Arbeit einer inklusiven Kinder- und Jugendhilfe der Ebene von Eltern und Personensorgeberechtigten ebenso eine hohe Bedeutung im Hilfeverlauf zukommt und dass auch dort eine inklusive Haltung nicht endet. Zudem können die unterschiedlichen Biografien, Lebensmodelle und Lebensverläufe der Familien als eine weitere Bereicherung und damit Weiterentwicklungspotenzial für die Fachkräfte fungieren. Hierbei beschreiben die AG-Teilnehmenden ihre Erfahrung der „Demut“ gegenüber den zu begleitenden Menschen und ihrer Familien in den jeweiligen Lebensumständen. Zudem sind Elternbeteiligung, ebenso wie Partizipation und die Vermittlung von Inhalten und Informationen in verständlicher, wahrnehmbarer und nachvollziehbarer Weise wesentliche Anforderungen des KJSG und damit ein Recht aber auch ein grundlegender Baustein für gelingende Angebote im Sinne der jungen Menschen.

Die Ebene der Netzwerk- und Kooperationspartnerinnen und -partnern ist in diesem Dokument ebenfalls nicht ausdifferenziert und beschrieben. Umso deutlicher soll hier noch einmal formuliert werden, dass es notwendig ist, auch auf diesen Ebenen den inklusiven Gedanken mitzunehmen. Inklusion stellt eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe dar, der wir nur in einer gleichberechtigten und inklusiven Verantwortungsgemeinschaft begegnen können.

Denn: Inklusion gelingt nur, wenn sie auf allen Ebenen gedacht und gelebt wird.

Wie in der Einleitung bereits beschrieben, handelt es sich bei diesem Papier nicht um eine abschließende, detailliert beschreibende oder festlegende Methodenauswahl, sondern um eine Inspiration zur inhaltlichen Auseinandersetzung und praktischen Umsetzung. Die Lesenden sind dazu eingeladen, das Papier weiter zu entwickeln, sowohl in den genannten Aspekten und angedeuteten Methoden, als auch in Bezug auf die beiden anderen, nicht näher ausgearbeiteten Ebenen.

Abschließend sind sich die AG-Teilnehmenden einig, dass die Erarbeitung des vorliegenden Papiere eine intensive Anregung war, die eigene Arbeit im Hinblick auf Inklusion zu reflektieren und zu hinterfragen. Die gemeinsame Sammlung hat zudem gegenseitig bereichert und das eigene Repertoire erweitert. Wir möchten den Lesenden Mut machen, sich ebenfalls auf dieses Abenteuer einzulassen, inklusive Jugendhilfe weiter erlebbar zu machen und wünschen allen Lesenden ebenso Freude und Inspiration beim Ausprobieren und Weiterentwickeln.

Das vorliegende Papier ist das Ergebnis der vierjährigen Arbeit in der Arbeitsgruppe 2 des Modellprojektes „Inklusion jetzt!“. Während des Projektzeitraumes haben Mitwirkende und Verantwortliche aus den Modellstandorten zum Teil gewechselt. Der Dank für die Vorbereitung und Vorarbeit aber auch für die konkrete Zielsetzung im Hinblick auf diese Praxishilfe und deren inhaltlichen Erarbeitung gilt allen Mitwirkenden.