

JO JERG

EINE KITA FÜR ALLE

INKLUSIVE BILDUNG, BETREUUNG UND FÖRDERUNG VON KINDERN IN DEN KINDERTAGESEINRICHTUNGEN DES LANDKREISES GÖPPINGEN



Beteiligte Kitas:
KiGa Pusteblume / Adelberg
Kinderhaus Schatzkiste / Ebersbach
Kinderhaus Seefrid / Göppingen
Kinderhaus Kleine Strolche / Heiningen
Kita Schmiedefeld / Uhingen
+
SOS Kinderdorf Göppingen (Inklusionsfachkräfte)



EVALUATION DES INKLUSIONSKONZEPTS EIN RÜCK- UND AUSBLICK NACH 6 JAHREN



LANDKREIS
GÖPPINGEN

Lenkungsgruppe zur Evaluation

Suzanne Chemnitzer, Leitung Abteilung Koordinierung und Planung, Kreisjugendamt Göppingen

Corinna Schmid, Koordination Inklusionsfachdienst, Kreisjugendamt Göppingen

Cordula Schonard, Fachberatung für Kindertagesbetreuung, Jugendhilfeplanung/Bedarfsplanung
Kindertagesbetreuung und Sachgebietsleitung Frühe Kindheit im Kreisjugendamt Göppingen

Prof. Jo Jerg, Evaluation

Wiss. Evaluation und Autor

© Prof. Jo Jerg

Kontakt:

Tel. 07121/890600

jo.jerg@web.de

Im Auftrag des

Landkreises Göppingen

Kontakt:

Corinna Schmid

Koordination Inklusionsfachdienst

Kreisjugendamt Göppingen

co.schmid@lkgp.de



LANDKREIS
GÖPPINGEN

JO JERG

EINE KITA FÜR ALLE

INKLUSIVE BILDUNG, BETREUUNG UND
FÖRDERUNG VON KINDERN IN DEN
KINDERTAGESEINRICHTUNGEN DES
LANDKREISES GÖPPINGEN

EVALUATION DES INKLUSIONSKONZEPTS
EIN RÜCK- UND AUSBLICK
NACH 6 JAHREN

Inhalt

1	Einleitung	6
1.1	Zum Befragungssetting	7
2	Gesamtschau – Die Ergebnisse auf einen Blick	9
3	Blitzlichter zur Strukturhilfe im Landkreis Göppingen	15
4	10 Gründe für die Erfolgsgeschichte/ das Erfolgsmodell „Eine Kita für alle“	16
5	Zusammenfassende Darstellung der quantitativen Ergebnisse	20
6	Wirkungen auf die Teilhabe aller Kinder im KiTa-Alltag	23
7	Wirkungen auf die Zusammenarbeit im Team	30
8	Wirkungen auf die Kooperation mit den Eltern	37
9	Wirkungen auf die Zusammenarbeit mit anderen Hilfen im Sozialraum/Stadtteil	41
10	Resonanz von den Trägervertreter*innen und von Vertreter*innen aus kommunalen Strukturen	43
11	Hürden/Barrieren bei der Umsetzung einer inklusiven KiTa	49
12	Gewinn durch die Strukturhilfe	54
13	Strukturelle Rahmenbedingungen: ‚Richtlinie‘, Jahresgespräche und Entwicklungen im Landratsamt	59
13.1	Zur ‚Richtlinie‘	59
13.2	Jahresgespräch	62
13.3	„Positive Bürokratie“ – Entwicklungshemmnisse in der Verwaltung (Landratsamt)	64
14	Ein Blick und wie weiter? Nächste Schritte und Verstetigungsperspektiven	67
14.1	Stand der allgemeinen Inklusionsentwicklung im Bereich der frühkindlichen KiTa-Bildung / Perspektiven	67

14.2	Verstetigungsperspektiven – Wie weiter?	70
15	Nach-Denken	74
16	Daten zur Erhebung und Darstellung	78
17	Literaturverzeichnis	79
18	Abbildungsverzeichnis /Tabellen	80

Vorwort



Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Leserinnen und Leser,

drei Jahre Modellphase „Eine Kita für alle – Auf dem Weg zur Inklusion in der Kindertagesbetreuung“ und sechs Jahre der Umsetzung in Kindertageseinrichtungen des Landkreis Göppingen liegen nun hinter uns.

Das Ziel des damaligen Modellprojekts war es, neue Wege auszuloten, um mit zusätzlichen konstanten Fachkräften inklusiv in den Kindertageseinrichtungen zu arbeiten.

Neun Jahre „Eine Kita für alle“ sind der richtige Zeitraum, um ein Resümee zu ziehen und einen Blick auf die Erfahrungen und Erkenntnisse aus der bisherigen Implementierungsphase der Einrichtungsfinanzierung zu werfen. Des Weiteren soll die Tragfähigkeit des Konzepts für eine nachhaltige inklusive Entwicklung analysiert und überprüft werden.

Inklusion in Kindertageseinrichtungen bedeutet, dass alle Kinder, unabhängig von ihren individuellen Besonderheiten, teilhaben können.

Durch das Einrichten des Inklusionsfachdienstes, die Umsetzung der Einrichtungsfinanzierung, die Fortbildungs- und Vernetzungsangebote sowie die geplante Unterstützung der Fachkräfte-Pools sind Strukturhilfen etabliert worden, die zur Qualitätsverbesserung in den Kindertageseinrichtungen im Landkreis Göppingen beitragen.

Als Landkreisverwaltung haben wir uns zum Ziel gesetzt, auf den Ergebnissen der Evaluation aufzubauen und Inklusion im Landkreis weiterzuentwickeln. Wir können stolz darauf sein, hier im Landkreis ein wegweisendes und über die Landkreisgrenzen hinaus bekanntes Angebot etabliert zu haben. Die Ergebnisse zeigen, hier wird Inklusion erfolgreich gelebt. Ich hoffe, dass unsere „Kitas für alle“ auch zukünftig Vorbild für noch mehr Einrichtungen sein werden.

Mein besonderer Dank gilt Herrn Prof. Jerg, der die Evaluation wissenschaftlich begleitet hat. Ein besonderer Dank geht auch an das Kinderhaus Seefrid in Göppingen, an das Kinderhaus Schatzkiste in Ebersbach an der Fils, an den Kindergarten Pustebume in Adelberg, an die Kindertagesstätte Schmiedefeld in Uhingen und an das Kinderhaus Kleine Strolche in Heiningen, die „Eine Kita für alle“ umsetzen und an der Evaluation teilgenommen haben. Der Dank gilt aber auch allen Beteiligten, den Kommunen und Kita-Trägern, die maßgeblich zum Gelingen beigetragen haben.

Ich wünsche allen Leserinnen und Lesern eine interessante Lektüre. Lassen Sie sich inspirieren von den aufgezeigten Ergebnissen und Perspektiven.

Ihr

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'E. Wolff', written in a cursive style.

Edgar Wolff

Landrat

Landkreis Göppingen

1 Einleitung

Auf den Anfang kommt es an! Diese Erkenntnis findet in der Politik und Verwaltung trotz ständig wiederholten Erkenntnissen aus Forschungen (vgl. u.a. OECD 2016, Cloos u.a. 2020) zur Stärkung der frühkindlichen Bildung und über die Relevanz passgenauer individueller Entwicklungsbegleitung in einer Vielfaltsgemeinschaft in Bildungseinrichtungen wenig nachhaltige Resonanz, ganz wenig inklusive Substanz.¹ Die ‚Richtlinie‘ zur Strukturhilfe des Landkreises Göppingen bildet hier eine der wenigen Ausnahmen im Bereich der inklusiven Bildung in der frühen Kindheit in Baden-Württemberg. Statt ggf. Kinder zu deklarieren, Zugänge in die Regelkindertageseinrichtungen durch eine Verschiebetaktik (gegenseitige Zuständigkeitszuweisungen) und einen Antragsdschungel zu erschweren, setzt das Regelangebot der ‚Richtlinien-Kitas‘ des Landkreises Göppingen auf das Vertrauen der Zusammenarbeit mit den ausgewählten Einrichtungen und auf die wiss. Erkenntnis, dass Kinder vor allem von anderen Kindern lernen (vgl. u.a. Guralnick 2009, Jerg 2018, Jerg 2020). Durch Qualitätsentwicklung und –überprüfung in gemeinsamen Gesprächen mit den Einrichtungen und Trägern wird ausgelotet, wo die erschwerte Teilhabe von einzelnen Kindern liegt und wie die Herausforderungen in den jeweiligen Kitas bewältigt werden sowie die nächsten Ziele vereinbart werden können, ohne ein personenbezogenes Behinderungsetikett zu vergeben. Diagnosen oder Erkenntnisse von Fachstellen werden bei Bedarf zur Entwicklung der Unterstützung und Förderung hinzugezogen, sind aber keine Zugangsbedingung in die jeweilige ‚Richtlinien-Kita‘.

Seit dem Ende der zweijährigen Modellprojektphase ‚Eine Kita für alle‘ mit Beginn 2017 wurde die ‚Kita-Richtlinie‘ in drei beteiligten Modelleinrichtungen weiter praktiziert. Mit zwei weiteren Kommunen wurde ein Vertrag zur Einrichtung einer ‚Richtlinien-Kita‘ abgeschlossen.

Diesem Bericht liegt der Auftrag zugrunde, die Erfahrungen und Erkenntnisse aus dieser Realisierungsphase der ‚Richtlinie‘ zu überprüfen und zu fragen, ob das Konzept tragfähig ist für eine nachhaltige inklusive Entwicklung?

Das zugrundeliegende Inklusionsverständnis des Landkreises Göppingen geht davon aus: Vielfalt ist gegeben und Vielfalt ist Normalität. Inklusion beruht auf dem Gedanken, Vielfalt

¹ Unbestritten wird in den letzten Jahren mehr Geld in die frühkindliche Bildung investiert, aber aufgrund langjähriger Versäumnisse in ein bedarfsgerechtes Angebot geht es dabei vor allem um einen quantitativen Nachholbedarf. Die vorgesehenen Investitionen in die qualitative Entwicklung reichen bei weitem nicht aus.

als eine Chance zu sehen und Unterschiede wahrzunehmen und zu schätzen, sodass die Fähigkeiten und Eigenheiten jedes einzelnen Gesellschaftsmitgliedes zum Tragen kommen können. Damit verbunden ist das Bemühen, Bewertungen von Merkmalen wie Geschlecht, soziale, kulturelle und religiöse Zugehörigkeit, körperliche Bewegungseinschränkungen etc. zu vermeiden. Vor diesem Hintergrund ist Inklusion nicht begrenzt auf das Thema Behinderung, sondern beschäftigt sich mit Barrieren, die Menschen in einer Gemeinschaft und in der Gesellschaft an der Teilhabe und Teilgabe hindern. Gleichzeitig zielt Inklusion darauf ab, Zugangschancen für alle zu ermöglichen. Jedes Kind ist Bürger*in und Teil der Gemeinde und soll in einer inklusiven Gesellschaft in den unterschiedlichen Lebensbereichen wie Bildung, Arbeit oder Freizeit gleichberechtigte Teilhabechancen erhalten (ausführliche Darstellung siehe im ersten Bericht zum Modellprojekt im Landkreis Göppingen, Jerg 2018)

1.1 Zum Befragungssetting

Die Bestandsaufnahme über die strukturellen Hilfen in den fünf beteiligten inklusiven 'Richtlinien-Kitas' hat zum Ziel, die Erfolge und Wirkungen seit der Einführung der 'Richtlinie' zu evaluieren. Orientierungspunkte bilden dabei Gelingensfaktoren, Veränderungsprozesse, Barrieren und Grenzen, die sich im Zeitraum von 2017 bis 2023 in Bezug auf eine inklusive Entwicklung ergeben haben.

Quantitative Befragung

Ausgangspunkt für die Entwicklung der quantitativen Befragung waren die inklusiven Standards, die sich in 2017 aus der qualitativen Befragung aller Teams, die an dem Modellprojekt beteiligt waren, ergeben haben (vgl. Jerg 2018). Somit schließt die quantitative Erhebung an den zentralen Ergebnissen der Modellprojektphase an und versucht die Entwicklungsprozesse zu erfassen bzw. die Standards zu überprüfen.

Die quantitative Befragung wurde über das Forschungsportal SoSci Survey durchgeführt (www.soscisurvey.de). Über die jeweilige Einrichtungsleitung erhielten alle Mitarbeiter*innen den Link zur Befragung. Die Befragung konnte angesehen werden, bevor sie ausgefüllt werden musste. 53 Mitarbeiter*innen haben sich beteiligt (Näheres dazu in Kapitel 16). Bei den 27 Standards/Fragen konnten 22 zu den Themenbereichen 'Wirkungen auf die Teilhabe der Kinder, auf die Zusammenarbeit im Team, auf die Zusammenarbeit mit den Eltern und auf die Vernetzung im Sozialraum' mit „*Trifft voll und ganz zu – Trifft eher zu* –

Trifft eher nicht zu – trifft gar nicht zu – weiß ich nicht“ bewertet und dadurch eine zustimmende oder ablehnende Einschätzung abgegeben werden. Eine tendenzielle Entscheidung bei der Scala war inhaltlich gewollt.

Bei zwei weiteren Fragen zu Gewinn und Barrieren/Hürden konnten die zentralen Gründe anhand von max. drei Aspekten aus einer Vielzahl von Kriterien angekreuzt werden. Zudem gab es noch zwei offene Fragen zum größten Gewinn durch die ‚Richtlinien-Kita‘ sowie zu Ergänzungen zur Befragung. Bei einer weiteren Frage konnte die eigene Einrichtung im Kontext der inklusiven Entwicklungen auf einer Skala von 1 bis 10 bewertet werden.

Um bei der Befragung eine Anonymität weitmöglichst zu gewähren, wurde nur der Anstellungsort und die Dauer der Beschäftigungszeit abgefragt. Diese Angaben konnten freiwillig gemacht werden.

Qualitative Befragung

Darüber hinaus wurde in zwei Gruppeninterviews zentrale Akteurinnen² der ‚Richtlinien-Kitas‘ und des Landratsamts befragt.

Mit den *Leiterinnen der Einrichtungen* und den jeweiligen *Inklusionsfachkräften* wurde ein 2-stündiges gemeinsames Gruppeninterview durchgeführt. Im ersten Teil stand die Reflexion des Entwicklungsprozesses in Bezug auf Erfolgsaspekte und Umsetzungshemmnisse im Vordergrund. Im Anschluss wurden noch einzelne Ergebnisse aus der quantitativen Befragung diskutiert.

Ebenso fand mit *Mitarbeiterinnen des Landratsamts* ein 2-stündiges Gruppeninterview statt. Themenschwerpunkte bildeten die Reflexion des Entwicklungsprozesses anhand von Gewinnen, Grenzen, Wünschen bei der Umsetzung der ‚Richtlinie‘ sowie die Diskussion über Begründungszusammenhänge zu einzelnen Bereichen der Ergebnisse der quantitativen Mitarbeiter*innenbefragung.

² Da ausschließlich weibliche Personen an den Gesprächen beteiligt waren, wird im Kontext der Gruppendiskussion die weibliche Form verwendet.

2 Gesamtschau – Die Ergebnisse auf einen Blick

Die Befragung³ und Gespräche⁴ im letzten Quartal 2023 dienen der Überprüfung und Vergewisserung des eingeschlagenen Weges mit dem Konzept der Strukturhilfe. In vielen Berichten und Schilderungen der Leiterinnen, Inklusionsfachkräften der 'Richtlinien-Kitas' und Mitarbeiterinnen des Landkreises spiegeln sich die Ergebnisse der 1. Erhebung in 2017 wieder (vgl. Jerg 2018). Insbesondere zeigt sich dies bei der Nennung der Kriterien für die erfolgreichen inklusiven Entwicklungen in den letzten Jahren mithilfe der Strukturhilfe in Bezug auf die Wirkungen auf die Interaktionen und Kommunikationen mit den Kindern, die Wirkungen auf das Team und auf die Zusammenarbeit mit den Eltern. Im Folgenden werden die zehn wichtigsten Ergebnisse zusammenfassend dargestellt.

I. Das Angebot der 'Richtlinien-Kita' ist ein Erfolgsmodell.

Die Auswertungen der quantitativen und qualitativen Erhebungen zeigen, dass die 'Richtlinien-Kita' ein Erfolgsmodell ist (Näheres siehe Kapitel 4 – Zehn Erfolgskriterien). Die positiven inklusiven Entwicklungsprozesse am Ende der Modellprojektphase (2017) werden in der Nacherhebung nach 6 Jahren (Ende 2023) insgesamt voll bestätigt. Mehr als 90% aller Bewertungen der Mitarbeiter*innen aus den fünf 'Richtlinien-Kitas' bestätigen in der quantitativen Erhebung, dass die inklusiven Standards in der Qualitätsentwicklung seit der Beendigung der Modellphase voll bzw. tendenziell realisiert werden und dokumentieren einen positiven Entwicklungsverlauf. D.h., die 'Richtlinien-Kitas' sind auf dem richtigen Weg, um einen inklusiven Entwicklungsprozess in Kitas zu stärken. Mit anderen Worten: Die positiven Effekte der Wirkungsanalyse aus der Modellprojektphase in Bezug auf die Kommunikation und Interaktion in den Entwicklungsprozessen der Teilhabe und Teilgabe von allen Kindern und in der Zusammenarbeit im Team und mit den Eltern bleiben über die Jahre erhalten und belegen die kontinuierliche Wirkkraft der Strukturhilfe und bestätigen insgesamt einen positiven Qualitätsentwicklungsprozess der Einrichtungen (vgl. Kapitel 5).

II. Die 'Richtlinien-Kitas' sind zukunftsweisend und entwickeln eine nachhaltige Struktur, Kultur und Praxis.

Die hohe Zustimmung macht deutlich, dass die Festanstellung – und damit die hohe Präsenz der Heil-/Sozialpädagogin im Alltag – als Schlüssel für den Perspektivenwechsel bezeichnet werden kann. Damit verhindert das Nicht-ausschließlich-zuständig-sein für einzelne Kinder den Inklusionsgedanken zu gefährden und erfüllt somit den zentralen Auftrag u.a. der UN-BRK, des SGB VIII (§§22a (4) und §§ 35a), des BTHG /SGB IX (§§75) sowie des neuen KJSG, die Bedarfe situationsbezogen bedienen zu können und dadurch die Teilhabe und

³ Online-Befragung / Zielgruppe die Mitarbeitenden der fünf 'Richtlinien-Kitas'

⁴ Zwei Gesprächsrunden mit einerseits Leiterinnen und Inklusionsfachkräften der 'Richtlinien-Kitas' und andererseits Mitarbeiterinnen des Landratsamts Göppingen

Teilgabe aller Kinder zu ermöglichen. Die Verabschiedung der ‚Kita-Richtlinie‘ einschließlich ihrer konzeptionellen Ausrichtung in den Entscheidungsgremien, u.a. im gemeinsamen Jugendhilfe- & Sozialausschuss, sind eine wichtige Grundlage und Stärkung der Neuausrichtung. Die Partizipation des Kita-Teams an der Entwicklung und Etablierung des inklusiven Settings ist ein weiteres Indiz für eine nachhaltige Entwicklung und Verankerung des inklusiven Ansatzes in den Einrichtungen.

Vier weitere Aspekte zeigen gelungene Entwicklungen über die Einrichtungen hinaus:

- Die ‚Richtlinien-Kita‘ stößt auf große Resonanz im Land und ist ein Vorbild bzw. bietet Anregung für andere Regionen.
- Zudem gibt es ein Interesse von Trägern und Kommunen, weitere ‚Richtlinien-Kitas‘ aufgrund der positiven Erfahrungen zu beantragen. Dazu gibt es derzeit Abklärungsprozesse mit dem Landkreis.
- Eine Kommune hat die Erweiterung des Settings durch die Installation eines Assistenzpools mit festangestellten Assistentinnen für ihre anderen Kita-Einrichtungen geschaffen.
- Eine ‚Richtlinien-Kita‘ hat den inklusiven Gedanken ausgeweitet und inzwischen zwei Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigungen in ihrer Einrichtung angestellt und ermöglicht damit einen weiteren Erfahrungsraum, die Vielfalt in unserer Gesellschaft zu erleben und zu integrieren.

III. Die Strukturhilfe in Form der Mitfinanzierung von Inklusionsfachkräften bewirkt die intendierte Unterstützung für alle Kinder, für das Team und für die Zusammenarbeit mit Eltern.

Im Unterschied zu Untersuchungen in anderen Stadt-/Landkreisen (vgl. u.a. Jerg 2017) muss hier erwähnt werden, dass die Ergebnisse zeigen, dass die Passgenauigkeit mit qualifizierten Heil- und Sozialpädagoginnen als Inklusionsfachkräfte in den fünf Teams voll wirksam ist. Die Inklusionsfachkräfte sind gut in die Teams integriert. Die gegenseitige Wertschätzung und Anerkennung der jeweiligen Kompetenzen sind – von einzelnen Ausnahmen abgesehen – sehr hoch und erhöhen die fachliche Qualität in den Kitas. Die Inklusionsfachkräfte bringen die Fähigkeit mit, kooperativ, wertschätzend und respektvoll die eigenen Kompetenzen und die des Teams in ein gelingendes Zusammenspiel zu überführen. Während bei der Perspektive der Wirkungen auf die Kinder, die Ansprechbarkeit der Inklusionsfachkraft für die Kinder besonders in der Befragung hervorgehoben wird, ist auf der Teamebene besonders das Knowhow auf dem Gebiet besonderer Unterstützungsbedarf das Markenzeichen der Inklusionsfachkräfte sowie bei den Elternkontakten die unterstützende Beratung.

Diese Übereinstimmung (Kongruenz) der Ergebnisse zwischen Wirkungen auf die Teilhabe der Kinder, auf die Zusammenarbeit im Team und auf die Kooperation mit den Eltern

verdeutlicht, dass die unterschiedlichen Kommunikationsprozesse gut verwoben sind und spiegeln ein gutes Team-Working wieder (auf allen drei Ebenen – Kinder / Team / Eltern – liegen die positiven Bewertungen bei ca. 90%).

IV. Voneinander und miteinander lernen, bietet allen Kindern von der Strukturhilfe zu profitieren.

Die höchste Zustimmung bei der Befragung erhält die Ansprechbarkeit der Inklusionsfachkraft für alle Kinder. Das Kind steht im Mittelpunkt in dem Sinne, dass in der Regel jedes einzelne Kind in der Kita die Chance einer Unterstützung erhält, wenn es sie braucht. D.h., die Inklusionsfachkräfte arbeiten alltagsintegriert. Kleingruppenangebote sind konzeptionell offen angelegt und dienen der spezifischen Förderung und Verbesserung der Teilhabe aller Kinder und entlasten die Fachkräfte in den Kitas. Auffällig in den Gesprächen mit den Leiterinnen und Inklusionsfachkräften ist, dass die Schaffung von Kleingruppenangeboten nicht auf „besondere“ Kinder begrenzt wird, sondern der Bedeutung des voneinander Lernens konzeptionell eine merkmalsübergreifende Gruppenzusammenstellung zugrunde liegt und damit den inklusiven Kerngedanken aufgreift. Die Befragung zeigt, dass sich die inklusive Strukturhilfe in den Modelleinrichtungen bewährt hat und die Qualität der Entwicklungsbegleitung der Kinder und ihren Familien stärkt.

V. Die fachliche Expertise der Inklusionsfachkraft ist eine wichtige Quelle für den Erfolg des Konzepts im Alltag. Die Inklusionsfachkraft in einem multidisziplinären Team fördern die Resilienz in einem herausfordernden Alltag und eine nachhaltige Inklusionsorientierung.

Die Erhebung macht auch deutlich, dass diese positive Bewertung mit der Qualifikation und Fachlichkeit der Inklusionsfachkraft (Heil- und Sozialpädagoginnen) verbunden ist. Dies steht dem bisherigen System von Einzelassistenzen entgegen, einer in der Regel Ansammlung von Hilfskräften, die nicht ins Team, nicht in den täglich möglichen Elternkontakt und nicht in den Gestaltungsprozess des Alltags eingebunden sind. Mit diesem Ergebnis bestätigt sich die Zielvorstellung, dass die Inklusionsfachkraft in die gesamte Gruppe der Kinder hineinwirkt und dadurch sehr wertvoll für eine flexible Gestaltung im Alltag für die Inter-Aktionen zur Verfügung steht.

Trotz sehr vielen nicht vorhersehbaren Herausforderungen im Bereich der Kindertageseinrichtungen sowie im Zuständigkeitsbereich für die 'Richtlinien-Kitas' im Landratsamt wurde die Struktur aufrechterhalten und das Konzept realisiert. Dies verdeutlicht, dass hier eine Krisenbewältigungskompetenz (u.a. Stärkung von Fachkräften in herausfordernden Alltagssituationen) und damit eine solide Basis für die zukünftigen Herausforderungen vorhanden

ist. Die Überzeugung von dem Konzept, das gegenseitige Vertrauen aller Beteiligten, die Zusammenarbeit auf Augenhöhe sind Kennzeichen des Zusammenarbeitens. Die geschilderten Alltagssituationen in den Gesprächen spiegeln eine strukturierte Offenheit (Thiersch) wieder, die sichtbar macht, dass der soziale Kontext durch die Strukturhilfe in den 'Richtlinien-Kitas' eine Struktur der Offenheit und eine flexible Ansprechbarkeit der Inklusionsfachkraft zulässt und damit eine flexible Kind-Orientierung ermöglichen. Die interdisziplinäre Komponente im Team erzielt eine bereichernde und inklusionsfördernde Wirkung. Dies korrespondiert mit den positiven Ergebnissen der Forschungen über Multiprofessionalität in Teams von Weltzien (vgl. Weltzien 2016). Insgesamt schafft dieses positive bzw. konstruktive Zusammenwirken in diesem Beziehungsdreieck – Kinder-Team-Eltern – eine solide Basis für die Bewältigung von herausfordernden Alltagssituationen.

VI. Der niederschwellige Zugang in die 'Richtlinien-Kitas' schafft für alle Eltern eine Basis der Zugehörigkeit.

Die 'Richtlinien-Kita' bietet durch ihre sozialräumliche Unterstützungsstruktur einen niederschweligen Zugang für Eltern mit Kindern mit Beeinträchtigungen – eine Hilfe ohne Etikettierung. Für die Mitarbeiter*innen in den Kitas ist es sehr bedeutsam, dass die Strukturhilfe auch Stigmatisierungserfahrungen von Kindern und Eltern verhindert. Diagnosen sind nicht nötig als Bedingung zur Aufnahme in die Kita, sondern eine Möglichkeit, mit Eltern zusammen Entwicklungshemmnisse verstehen und bearbeiten zu lernen. Gespräche mit Eltern finden nicht nur anlassbedingt statt, um Probleme zu besprechen, sondern können aufgrund der Offenheit der Inklusionsfachkraft für alle Kinder ein Vertrauen herstellen und Eltern auch Räume eröffnen, bei einem eigenen Bedarf die Inklusionsfachkraft anzusprechen.

VII. Das Zusammen-Arbeiten zwischen Landratsamt und Einrichtungen wird von allen Beteiligten als ein produktiver und positiver Prozess wahrgenommen.

Die qualitativen Ergebnisse – gestützt von den Rückmeldungen aus der quantitativen Erhebung – haben einen Grundtenor, der hervorhebt, dass eine gute Kooperationsbasis zwischen dem Landratsamt und den Kindertageseinrichtungen vorliegt. Dies zeigt sich vor allem darin, dass die nächsten Entwicklungsschritte und eventuelle Korrekturen gemeinsam auf Augenhöhe und mit gegenseitigem Respekt bearbeitet werden. Die ‚Richtlinie‘ und die Jahresgespräche sind für die Befragten eine solide Basis, auf der eine Weiterentwicklung des Konzepts, eine Qualitätsentwicklung und -kontrolle der inklusiven Entwicklungen in den Kitas erzielt werden kann. Entscheidend aus der Perspektive der Beteiligten ist, dass die inhaltlich-pädagogischen Grundlagen als Basis einer dialogisch strukturierten Zusammenarbeit Vertrauen schaffen und einen Rahmen für eine konstruktive Reflexion der Entwicklungen ermöglichen.

VIII. In den Gesprächen wird die bedeutende Rolle der Leitungsfachkraft sichtbar, auch wenn sie nicht Erhebungsgegenstand der Befragung war.

Ungeachtet der bedeutsamen Rolle der Inklusionsfachkraft für die Entwicklung einer inklusiven Kita bedarf es für eine Gesamtschau auf den inklusiven Entwicklungsprozess noch mindestens einer weiteren Perspektive, die nicht Gegenstand der Befragung war. In allen inklusiven Entwicklungsprozessen in Kitas wird deutlich, dass die Haltung, Einstellung und Leitungskompetenz der Leitungsfachkraft für den inklusiven Geist und Alltag in der Kita eine besondere Bedeutung hat (vgl. Jerg 2017, Dürr/Jerg/Kaiser u.a. 2014). In den Gesprächen wurde diese Erkenntnis bestätigt, dass die Leitungsfachkräfte diese zentrale Rolle übernehmen.

IX. Barrieren / Hürden und Gefahrenpotentiale – die prekären Rahmenbedingungen steigen

Die wesentlichen Veränderungen liegen in der Wahrnehmung der gegenwärtigen Grundsituation in den Kitas, die mit einer allgemeinen Verschlechterung der Arbeitssituation in den Kitas einhergeht. Deutlich wird in den Gesprächen mit allen Beteiligten, dass die nicht vollständige Erreichung von Standards immer wieder verbunden werden mit den gegenwärtigen Situationen in den Kitas und ihren rahmengebenden Strukturen. Die Nichterfüllung des Rechtsanspruchs durch fehlende Plätze und der gleichzeitige Fachkräftemangel sind ein gesellschaftlich virulentes Thema. Die Konsequenzen für die inklusive Gestaltung der Kita trifft dieses Thema in besonderem Maße, was aber in der Regel nicht Gegenstand dieser Diskussionen ist. Der öffentliche Diskurs über Inklusion in der frühkindlichen Bildung findet nicht statt und der Übergang in die Schule ist sehr problematisch. Gelungene Prozesse bekommen wenig Öffentlichkeit. Dazu kommt noch eine Steigerung der Unterstützungsbedarfe bei Kindern und die fehlende Reduzierung der Platzzahlen bei Aufnahme eines Kindes mit erhöhtem Bedarf.

X. ‚Es gibt noch Luft nach oben‘ - Entwicklungsaufgaben und Perspektivfragen

Der Transfer der inklusiven Idee in die Elternschaft und somit in einen Bereich der Zivilgesellschaft könnte in Zukunft stärker in den Blick genommen werden. Dies wird in den Gesprächen als eine gemeinschaftliche Arbeit des Landkreises, der Kommunen, der Träger und der Einrichtungen gesehen. Eine solche Öffentlichkeitsarbeit könnte auch der erfolgten politischen Implementierung der Strukturhilfe in den Landkreisgremien den Rücken stärken und noch eine größere Anerkennung für die Fachkräfte bei einer erfolgreichen Sensibilisierung der Zivilgesellschaft mit sich bringen. Dazu gehört auch, dass die Übergänge in die Schule einen besseren Anschluss benötigen. Am Ende der Kita-Zeit endet in vielen

Situationen auch die Inklusion für die Kinder im Bildungssystem. Die pädagogischen Fachkräfte erleben die Kita als Oase der Inklusion.

Es scheint so zu sein, dass die Fragen nach Ausschluss von Kindern, die eine hohe intensive Einzel-Begleitung im Kita-Alltag benötigen und Grenzen aufzeigen, zunehmen. Vor diesem Hintergrund ist es bedeutsam, die Fragen der Ursachen und Kostenerstattung für intensive Einzel-Begleitungen zwischen den unterschiedlichen Akteur*innen im Feld zu klären. Dies ist kein Thema, das sich auf die 'Richtlinien-Kitas' begrenzt, sondern aktuell gleichermaßen – sowie die Teilnehmerinnen berichten – an vielen Orten auftaucht. Die Folgen der Pandemie und die vielfältigen gesellschaftlichen Unsicherheiten hinterlassen auch Spuren in den Kinderwelten. Das muss aufgearbeitet und bearbeitet werden.

Die Flexibilisierung der Göppinger ‚Richtlinie‘ ist in Bezug auf zwei Aspekte zu diskutieren:

- Möglichkeiten der Erhöhung der Stellenanteile für die Inklusionsfachkräfte über die derzeitigen Grenzen.
- Einsatz in Ausnahmen für zusätzliche Hilfskräfte für Einzelassistenzbegleitung.

Die Vereinbarungen zwischen Landkreis und Kommunen mit einer zweijährigen Vertragsdauer sollten in unbefristete Verträge münden, um den Projektcharakter zu überwinden und die inklusiven 'Richtlinien-Kitas' als festen Bestandteil des Angebotes zu etablieren.

Die Aufmerksamkeit für ein inklusives Kita-Angebot für Kinder und ihre Familien hochhalten

Inklusive Bildung ist keine Selbstverständlichkeit, ist kein Selbstläufer. Das haben die letzten vier Jahrzehnte in der frühkindlichen Bildung gezeigt. In Zeiten des Rechtsanspruchs auf einen Kita-Platz, fehlenden Betreuungsplätze und Fachkräftemangel können inklusive Angebote leicht hinten runterfallen. Diese Entwicklungen spielen der Inklusion nicht in die Karten. Es braucht die Klarheit des Rechts auf inklusive Bildung und eine Überwindung der Haltung: Inklusion ist „nice to have“. Die 'Richtlinien-Kitas' im Landkreis Göppingen sind vielen Entwicklungen in Baden-Württemberg voraus und sind eine gute Basis, um die gesetzlichen Bestimmungen im Lande für inklusive Bildung, die in den nächsten Jahren umgesetzt werden müssen, zu realisieren.

3 Blitzlichter zur Strukturhilfe im Landkreis Göppingen

Der Start in die Gespräche mit den Leiterinnen, Inklusionsfachkräften sowie mit den Mitarbeiterinnen des Landkreises begann mit einem Brainstorming: Was sind die ersten Gedanken, die ihnen bei dem Stichwort „*Strukturhilfen im Landkreis Göppingen*“ einfallen? Die folgenden Stichworte, Begriffe und Sätze (siehe Abb.1) der Teilnehmerinnen zeigen, dass ein sehr positiv besetzter Rahmen mit der Strukturhilfe verbunden ist.



Abb.1: Erste Gedanken/Assoziationen zum Begriff „Strukturhilfe im Landkreis“

Im Vordergrund stehen der Mehrwert für die Entwicklungsbegleitung der Kinder und die Unterstützung der Familien sowie der Gewinn für die Arbeit des Teams, die sehr positiv hervorgehoben werden. Neben den niedrigschwelligen Zugängen, die durch die Implementierung der Strukturhilfe dem Recht auf eine gleichberechtigte Teilhabe ohne stigmatisierende Barrieren einen Rahmen geben, ist der Perspektivenwechsel auf die Bedarfe aller Kinder und auf die Vielfalt besonders im Blick. Nur der „lange Atem“ weist darauf hin, dass der Inklusionsprozess ein zäher und langsamer Weg ist, der durch Barrieren immer wieder ins Stocken gerät.

In der Gesprächsrunde mit den Mitarbeiterinnen des Landkreises wurde im Anschluss zu den ersten Gedanken noch der Bezug direkt auf das Landratsamt hergestellt. Dabei standen drei Aspekte im Raum: „*Ein Beispiel für andere Einrichtungen*“, „*ein langer Atem*“, und „*Stopp der Weiterentwicklung*“. Neben der beispielhaften Umsetzung, die auch andere Landkreise interessiert, weisen die Mitarbeiter*innen auf die nötigen Anstrengungen und schwierige Zeiten für die Umsetzung der Inklusion in der Praxis hin (Näheres siehe Kap.11).

4 10 Gründe für die Erfolgsgeschichte/ das Erfolgsmodell „Eine Kita für alle“

Die Auswertung der quantitativen Befragung hat gezeigt, dass die sehr positiven Ergebnisse der ‚Richtlinien-Kita‘ als ein Erfolg bewertet werden können. Vor diesem Hintergrund wurden in den Gesprächen die Leiterinnen und Inklusionsfachkräfte der ‚Richtlinien-Kitas‘ und Mitarbeiterinnen des Landratsamts darauf angesprochen und gefragt, woran die Erfolgsgeschichte bzw. das Erfolgsmodell zu erkennen sei. Die Teilnehmerinnen der Gespräche haben die folgenden zehn Erfolgskriterien für die ‚Richtlinien-Kita‘ genannt.

Von Seiten der Mitarbeiterinnen des Landratsamts werden drei Erfolgskriterien für das Erfolgsmodell ‚Richtlinien-Kita‘ angeführt:

1. Die ‚Richtlinie‘ erfährt eine große Nachfrage, auch von anderen Städten/Landkreisen und vom Land.

„Definitiv ein Erfolgsmodell. Es haben sich so viele Kommunen erkundigt. Es haben auch viele Kommunen Dinge übernommen. Die sind sicherlich nochmal anders als bei uns. ... Aber ich finde's halt wirklich nach wie vor super, dass das Modell auch auf der Landesebene mitgedacht wird, also auch im Forum Frühkindliche Bildung. ... Und das finde ich auch wichtig, und das finde ich auch gut.“ #00:23:22-1# LK

2. Die ‚Richtlinie‘ ist im Landkreis zum Standard geworden durch die politische Legitimation der Gremien im Landkreis und der Kommunen.

„Im Landkreis selber ist die ‚Richtlinie‘ meines Erachtens zu einem Standard geworden. Die ‚Richtlinie‘ hat ja dazu geführt, dass das auch politisch beschlossen und auch gewollt ist. Ich denke, das ist schon mal für solche Angebote was Wichtiges, ... Ich glaube, die Strategie, das so zu machen und so ein Angebot auch politisch entscheiden zu lassen, hat auch dazu geführt, dass das auch nicht in Frage gestellt wird, zu mindestens hier im Landkreis und auch nicht in den Kommunen, die beteiligt sind. Ja, alle anderen, die haben eine andere Entscheidung getroffen. Ich glaube nicht, weil sie das nicht gut finden, sondern weil es eben nicht finanzierbar ist.“ #00:24:35-4# LK

3. Die Träger und Einrichtungen spiegeln zurück, dass die ‚Richtlinie‘ mit der festgestellten Inklusionsfachkraft für die Einrichtung einen Mehrwert darstellt.

„Es ist auf jeden Fall ein Erfolgsmodell, was ich für Rückmeldungen von Trägern und auch von den Kita-Leiterinnen bekomme. Also, die können es sich gar nicht mehr ohne diese Strukturhilfe, ohne die feste Inklusionsfachkraft vorstellen. Das ist einfach so ein Mehrwert für die Einrichtung.“ #00:24:55-8# LK

Die Leiterinnen und Inklusionsfachkräfte führen folgende Kriterien für das Erfolgsmodell ‚Richtlinien-Kita‘ an.

4. Die Kontinuität der Inklusionsfachkraft im Alltag und die Erleichterungen in der Verwaltungsarbeit sind eine große Hilfe für alle Beteiligten.

„Ich sehe es als Erfolgskonzept. Wenn wir jetzt mal absehen von der praktischen Arbeit. Da haben wir genügend Begründungen, warum das sinnvoll ist für Kinder, Eltern und für die pädagogischen Teams. Es ist ja auch wertvoll für die Verwaltungen. Denn es werden nicht Einzelpersonen wieder gesucht, die Kinder irgendwie nach den entsprechenden Stundenzahlen nur begleiten und ansonsten nicht in der Einrichtung sind. Also, auch auf dieser Ebene ist es eine große Unterstützung für die ganzen Einrichtungen und für die Eltern natürlich ein Riesen-Hilfsangebot...“ #00:06:57-6#

5. Eine niedrigschwellige und zeitnahe Begleitung und Unterstützung von Eltern ohne Diagnosen der Kinder sind durch die Unterstützung von qualifizierten Inklusionspädagoginnen möglich - insbesondere wenn ein Gutachten vom SPZ erforderlich ist.

„Na ja, in Zeiten, in denen das SPZ Göppingen ein Aufnahmestopp hat und wir keine Gutachten bekommen, keine Möglichkeiten für Familien haben, ist es eine Riesen-Erleichterung für eine Einrichtung, die Fachkräfte ohne große Hürde zur Verfügung stellen zu können; Hilfen zur Verfügung stellen zu können in Zeiten, in denen es anderswo wegbriecht und nicht mehr möglich ist, Kinder was zu geben. Wir können Familien niederschwellig begleiten von Anfang an und müssen nicht erst die Hürde nehmen, dass die Kinder eine Diagnose brauchen. Es ist für Familien in dem Sinne auch ein Vorteil, weil sie eben verhältnismäßig einfach Hilfe erfahren können.“ #00:07:36-8#

6. Zugänge zu Eltern, die keine medizinischen Diagnosen (Etikettierungen) für ihre Kinder möchten, können erreicht werden.

„Es gibt ja ganz viele Eltern, die haben einfach Angst, zum SPZ zu gehen, Angst, zum Arzt zu gehen, dass das Kind irgendwelche Diagnosen haben könnte, und die wollen nirgends hin, und dann sind wir die Einzigen, die irgendwie das Kind unterstützen können.“ #00:07:50-8#

7. Der sozialraumorientierte Rahmen der ‚Richtlinien-Kita‘ erleichtert einen zeitnahen Zugang und ermöglicht für alle Beteiligten ein schnelles und flexibles Handeln.

„Ja, der Vorteil ist einfach, wir sind vor Ort. Wir haben oftmals schon Beziehung zu den Eltern. Das erleichtert einiges und es ist auch möglich, da präventiv einfach vorzugehen, weil wir einfach schnell handeln können, schnell reagieren können, bevor vielleicht ein großes Problem entsteht - ein Riesen-Vorteil.“ #00:08:16-8#

8. Eine flexible Kind-Orientierung kann allen Kindern (jenseits von Diagnosen), die eine Unterstützung benötigen, Begleitung ermöglichen.

„Es geht ja bei der Strukturhilfe auch um Kinder, die jetzt vielleicht auch gar keine Diagnose kriegen würden, die vielleicht nur mittelfristig irgendwie mehr Unterstützung brauchen oder vielleicht eine Krise haben ... Und die Kinder können dann unterstützt werden, wenn sie die Unterstützung brauchen.“ #00:08:46-8#

9. Die Fachkompetenzen im Team werden durch multidisziplinäre Perspektiven erweitert.

„Ja, und ich finde, es bringt eben dadurch auch noch mal eine andere Fachlichkeit in einem Team. Also, da einfach verschiedene multidisziplinäre Teams entstehen, kann einfach auch noch mal anders drauf geschaut werden.“ #00:10:27-8#

10. Die kontinuierliche Unterstützung und Stärkung der Fachkräfte werden als besondere Aufgabe der Inklusionsfachkräfte wertgeschätzt.

„Ich meine seit Corona, sehen wir, wie unsere pädagogischen Fachkräfte wegbrechen und noch aussteigen oder in lange Krankenstände gehen. ... Da, denke ich, ist es eigentlich eine enorme Unterstützung und Hilfe, eben eine andere Profession auch noch mal im Haus zu haben, die nochmal hilft, den Kolleginnen den positiven Blick auf schwierige Situationen zu lenken, weil sie eben nicht so in dem Alltagsstress stehen. Sie haben einen anderen Blick drauf. Das finde ich enorm wichtig und wertvoll, und ich möchte mir gar nicht ausdenken, wenn das nicht weiter ausgebaut wird.“ #00:13:22-4#

Die 10 Kriterien für das Erfolgsmodell 'Richtlinien-Kita' spiegeln die vielen positiven Erfahrungen, die sich durch die Verschränkung zwischen den Bedarfen der Kinder, der Wertschätzung der unterschiedlichen Kompetenzen der Mitarbeiter*innen, der Wahrnehmung der Lebenswelt der Eltern und dem Verwaltungshandeln sowie der Akzeptanz in den politischen Gremien zu einem inklusiven Setting entwickelt haben.

Zwischentöne der Leiterinnen und Inklusionsfachkräfte

Diese 10 Aspekte zum Erfolgsmodell wurden vorgetragen nicht ohne, dass dabei zwischendurch auch Einschränkungen zum Vorschein kamen. Die positive Konnotation konnte wohl so nicht uneingeschränkt stehen bleiben. Die derzeit vielen Kinder mit einem erhöhten Bedarf scheinen immer wieder in dem Gespräch auf, auch bei diesem Thema. Dem **Ja** zur Inklusion folgt oft auch ein **Aber**, das sich auf Veränderungen in der Lebenswelt Kita bezieht. Die Situationsbeschreibung und die Folgen werden in den beiden ausgewählten Sequenzen exemplarisch beschrieben.

- **Die Vielzahl an Aufgaben in den Kitas schafft Grenzerfahrungen.**

„Die Themen sind einfach so vielfältig geworden. Es geht um die Eltern, die Unterstützung brauchen, es geht um die Kollegen in der Gruppe, die Unterstützung brauchen, weil sie an ihre Grenzen kommen mit den vielen Bedarfen, die die Kinder mitbringen. Es geht um die Kinder, die die Unterstützung brauchen, also wirklich die Förderung direkt. Es geht um Vernetzung. Die vielen Themen sind gar nicht alle aufzufangen. ... Also, wenn ich vom Kindergarten zu Kindergarten schaue, sehe ich einfach einen immer größer werdenden Bedarf und nicht nur bei den Kindern, die wir, ich sag mal, offiziell, als ‚Inklusionskinder‘ führen, sondern auch immer mehr bei denen, die einfach ganz normal im Kindergarten sind, wo sich vieles ja erst im Laufe der Zeit einfach auch zeigt und sichtbar wird, und dass da einfach die Grenzen sichtbar werden.“ #00:12:04-9#

- **Es braucht aktuell mehr personelle Ressourcen für die Präventionsarbeit aufgrund der erhöhten Kinderzahl mit Unterstützungsbedarf.**

„Um wirklich präventiv auch gut drangehen zu können, braucht man aber genug von dem Personal in den Einrichtungen. Also, es kommen immer mehr Kinder, die mehr Begleitung im Alltag auch benötigen, wo man vielleicht auch schon präventiv sehr früh ansetzen könnte, dass die Kinder gut begleitet werden. Ich denke, jeder tut sein Bestes, aber man röhelt und zum Teil wird es schwierig, das auffangen zu können mit denen prozentualen Anteilen, die dafür gegeben sind.“ #00:10:47-8#

Das Aufgabenprofil der Kindertageseinrichtungen hat sich ausdifferenziert und bringt die Einrichtungen an Grenzen. Dies zeigt sich gegenwärtig insbesondere durch den höheren Begleitungsbedarf der Kinder sowie durch den vorhandenen Fachkräftemangel.

5 Zusammenfassende Darstellung der quantitativen Ergebnisse

Die quantitative Erhebung umfasste insgesamt 27 Standards und Fragen. Davon hatten 21 Standards, die sich überwiegend auf die Ergebnisse der Modellphase bezogen und 1 weitere Frage, folgende Skalierung zur Bewertung: „Trifft voll und ganz zu / Trifft eher zu / Trifft eher nicht zu / Trifft gar nicht zu / Weiß ich nicht / Keine Antwort.“

Von den 53 teilnehmenden Mitarbeiter*innen aus den fünf 'Richtlinien-Kitas' haben durchschnittlich bei den 22 Standards/Fragen mehr als die Hälfte (ca. 55%) eine volle Zustimmung („Trifft voll und ganz zu“) zu den Standards gegeben. 35% der Teilnehmer*innen haben die Bewertung bei den 22 Standards/Fragen mit „Trifft eher zu“ getroffen.

Insgesamt mehr als 90% der Bewertungen bestätigen die inklusiven Standards in der Qualitätsentwicklung seit der Beendigung der Modellphase voll bzw. tendenziell.

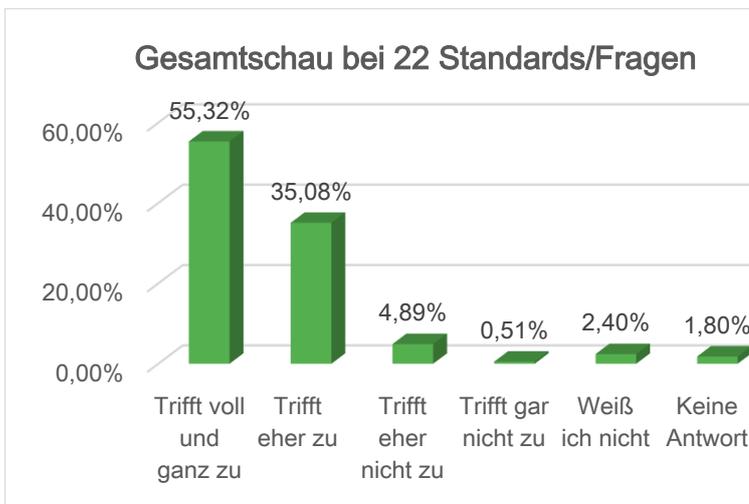


Abb. 2: Gesamtschau zu den 22 Standards/Fragen

Die Anzahl der Nennungen, denen eine negative bzw. nicht-zustimmende Bewertung zugrunde liegt, ist mit ca. 5% sehr gering. Insgesamt scheinen die teilnehmenden Mitarbeiter*innen über die inklusiven Entwicklungen in ihren Einrichtungen informiert zu sein. Nur wenige haben vor allem bei Entwicklungen im Bereich der Außenkontakte bzw. Kooperationen in den Sozialraum zu wenig Informationen, um bei diesen Standards ein Votum abzugeben.

Die Kategorie „Keine Antwort“ ist zu vernachlässigen, da eine Person nach den ersten Fragen, die weiteren Standards – außer der Schlussfrage – nicht bewertet hatte.

Häufigkeit der Nennungen insgesamt nach Zustimmung / Ablehnung (in Zahl / in Prozent)

Antworten insgesamt	Nennungen in Zahl	Nennungen in %
Trifft voll und ganz zu	645	55,32%
Trifft eher zu	409	35,08%
Trifft eher nicht zu	57	4,89%
Trifft gar nicht zu	6	0,51%
Weiß ich nicht	28	2,40%
Keine Antwort	21	1,80%
Insgesamt	1166	100%

Tab. 1 Gesamtschau – Häufigkeit der Nennungen insgesamt in Zahl/Prozent

Zur Differenzierung der Bewertungen der einzelnen Teilnehmer*innen

Der vergleichende Blick auf das Abstimmungsverhalten der einzelnen Teilnehmer*innen bei den 22 Standards/Fragen ergibt folgendes Bild:

- Die Mehrheit der Teilnehmer*innen bewertet die 22 Standards im zustimmenden Feld mit „*Trifft voll und ganz zu*“ / „*Trifft eher zu*“. Davon haben 3 Teilnehmer*innen bei allen Standards die höchste Zustimmung gegeben und bei einer weiteren Frage nach einer Gesamteinordnung der Einrichtung in die inklusive Entwicklung die höchste Bewertung mit 10 vergeben. Weitere 6 Personen haben bei fast allen Standards die volle Zustimmung gegeben. Die anderen Teilnehmer*innen aus dieser Gruppe variieren mit den beiden zustimmenden Kategorien.
- 20 Teilnehmer*innen haben auch nicht-zustimmende Bewertungen. Davon hat ein/e Teilnehmer*in bei der Hälfte der Standards eher „*Trifft eher nicht zu*“, ein/e weitere/r Teilnehmer*in bei 8 Standards, bei den anderen Teilnehmer*innen variiert es zwischen 1 und 5 Nennungen. Die 6 Nennungen „*Trifft nicht zu*“ sind Einzelnennungen – außer bei einer Teilnehmer*in, die zweimal diese Bewertung vornimmt.

Diese Verteilung macht sichtbar, dass grundsätzlich bei den Befragten die Fragen differenziert bewertet werden. Bei 3 Befragten bleibt es offen, ob die vollständige Zustimmung bei allen Standards aus der gelungenen Umsetzung des Konzeptes zu verstehen ist oder ob ein gewünschtes Verhalten dahinterstehen könnte, da alles mit voller Zustimmung bewertet wurde.

Zur Differenzierung der Bewertungen bei den einzelnen Standards

- Die volle Zustimmung („*Trifft voll und ganz zu*“) schwankt bei den einzelnen 22 Standards zwischen der höchsten Nennung von 42 Mitarbeiter*innen und der niedrigsten Nennung von 14 Mitarbeiter*innen.
- Die tendenzielle Zustimmung („*Trifft eher zu*“) variiert bei den 22 Standards zwischen der Anzahl von 25 und 9 Mitarbeiter*innen.
- „*Trifft eher nicht zu*“ kommt bei 19 Standards vor und wird max. sieben Mal bei einem einzelnen Standard genannt.
- „*Trifft überhaupt nicht zu*“ wird bei 4 Standards gevotet, insgesamt sechs Mal, darunter einmal mit 3 Stimmen.
- „*Weiß nicht*“ wurde 28 Mal angekreuzt, in der Regel von 1 – 3 Mitarbeiter*innen bei einem Standard, darunter aber auch ein Ausreißer mit 9 Stimmen bei einem Standard.

- „Keine Antwort“ tauchte bei 19 Standards auf, wobei ein/e Mitarbeiter*in den Fragebogen nach 3 Fragen nur noch bei der Abschlussfrage beantwortet hat und somit hier diese Kategorie dominiert.

Mehr Details zu den einzelnen Standards sind in folgenden Kapiteln (Kapitel 6-9), in denen die Ergebnisse nach Zielgruppen dargestellt werden, zu erhalten.

Zu den weiteren Standards und Fragen bei der quantitativen Erhebung

Darüber hinaus gab es 2 Fragen zu Gewinn und Hürden, die anhand an einer Auswahl von Kriterien priorisiert werden konnten (max. 3 Kriterien auswählen).

- Gewinn durch die ‚Richtlinie‘ (Ergebnisse siehe Kapitel 12)
- Barrieren/Hürden (Ergebnisse siehe Kapitel 11)

Zudem konnte bei 2 offenen Fragen zum größten Gewinn und zu Ergänzungen zum Fragebogen mit eigenen Worten geantwortet werden (siehe Kapitel 12).

Eine Frage über die Einschätzung der eigenen Kita auf dem Hintergrund der inklusiven Rahmenbedingungen konnte auf einer Skala von 1 – 10 bewertet werden. Die Mehrzahl der Mitarbeiter*innen vergaben eine Bewertung von 7 und höher. Die Details zu dieser Frage sind im Kapitel 14.1 zu finden.

In den folgenden vier Kapiteln (6-9) werden die Ergebnisse der Befragung und der Interviews jeweils für den Bereich Wirkungen auf die Kinder, auf das Team, auf die Eltern und auf die Kooperation im Sozialraum dargestellt. Zunächst wird dies in einer zusammenfassenden Präsentation des jeweiligen Bereichs vorgenommen und anschließend teilweise unter dem Aspekt der Extremabweichungen in den einzelnen Themengebiete ausdifferenziert. Bei der zusammenfassenden Darstellung der Standards in den einzelnen Bereichen werden aufgrund der Größe der Daten in den Diagrammen Prozentzahlen verwendet. Bei Einzelstandards, die jeweils im Anschluss nach einer Gesamtdarstellung folgen, werden aufgrund der kleinen Stichprobe die absoluten Zahlen angegeben.

Auffällig ist, dass die Ergebnisse der Gesamtschau in den drei großen Themenbereichen Wirkungen auf Kinder – Team – Eltern nur geringe Abweichungen zur Gesamtauswertung zeigen. Dies kann darauf hinweisen, dass eine gelingende inklusive Entwicklung mit der gelingenden Kommunikation und Interaktionen zwischen den Mitarbeiter*innen und zwischen Mitarbeiter*innen und Kindern und Eltern verbunden ist. Dieses positive bzw. konstruktive Zusammenwirken in diesem Beziehungsdreieck schafft eine solide Basis für herausfordernde Situationen der Alltagsbewältigung.

6 Wirkungen auf die Teilhabe aller Kinder im KiTa-Alltag

In diesem Kapitel wird zunächst das Gesamtergebnis der quantitativen Befragung für die Zielgruppe Kinder vorgestellt und im Anschluss einzelne Standards anhand der quantitativen und qualitativen Ergebnisse vertiefend betrachtet.

Insgesamt gab es 8 Standards (1-8), die den Fokus auf die Teilhabe aller Kinder im KiTa-Alltag gerichtet haben. Dabei wurden vor allem die Rolle und Aufgaben der Heil-/Sozialpädagogin und deren Auswirkungen auf den Kinderalltag sowie deren Folgen für die Unterstützung und Gestaltung des Alltags für alle Kinder in den Blick genommen.

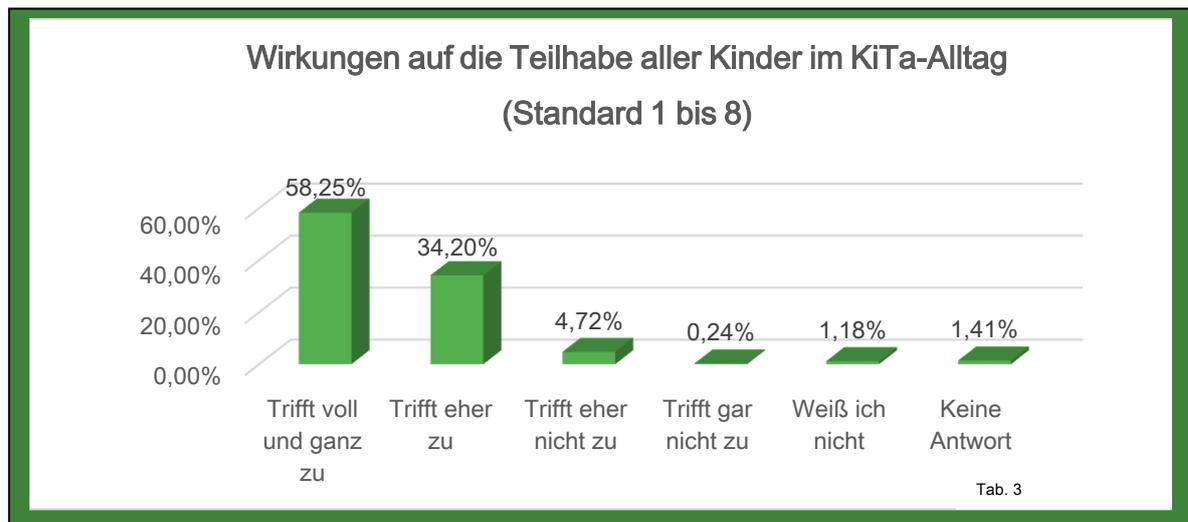


Abb.3: Wirkungen auf die Teilhabe aller Kinder im KiTa-Alltag (insgesamt / Standard (1-8))

Bei der Gesamtbewertung der 8 Standards ergibt sich ein Anteil von insgesamt 92,45% einer positiven Zustimmung („*Trifft voll und ganz zu*“ + „*Trifft eher zu*“) der Teilnehmer*innen. Dabei liegt der Anteil der Teilnehmer*innen, die eine volle Zustimmung erteilen, bei weit mehr als der Hälfte der Teilnehmer*innen (58,25%). Ein Drittel kann tendenziell zustimmen („*Trifft eher zu*“), während der Anteil der Personen, die eine nicht-zustimmende Rückmeldung bei den Standards geben, bei ca. 5% liegt und damit wie in der Gesamtbewertung einen sehr geringen Anteil verzeichnet.

Bei einer Einzelbetrachtung der 8 Standards wird deutlich, dass die beiden Zustimmungsskalen Schwankungen enthalten. Bei der Kategorie „*Trifft voll und ganz zu*“ liegen die Differenzen zwischen 42 und 26 Stimmen (Durchschnittswert = 32). In der Kategorie „*Trifft eher zu*“ ergibt sich eine Spannweite zwischen 23 und 9 Stimmen (Durchschnittswert = 18). Bei 7 der 8 Standards wird die Kategorie („*Trifft eher nicht zu*“) von insgesamt 9 Teilnehmer*innen vergeben.

Mit diesem Ergebnis bestätigt sich die Zielvorstellung, dass die Inklusionsfachkraft in die gesamte Gruppe der Kinder hineinwirkt und dadurch sehr wertvoll für eine flexible Gestaltung im Alltag für Fachkraft-Kind-Interaktionen zur Verfügung steht.

Aus den 8 Standards aus dem Bereich „Wirkungen auf die Teilhabe aller Kinder im Kinderalltag“ wurden die folgenden zwei Einzel-Standards ausgewählt, weil sie auf der einen Seite die höchste und auf der anderen Seite die geringste Zustimmung in dem Bereich der Teilhabe der Kinder bekommen haben.

Kontinuierliche Präsenz der Inklusionsfachkraft - Höchste Zustimmung für die „Wirkungen auf die Teilhabe aller Kinder im Kinderalltag“

Die Relevanz der Präsenz der Inklusionsfachkraft im Kita-Alltag für die Teilhabe aller Kinder wurde mit folgendem Standard abgefragt: *„Die Heil-/Sozialpädagogin ist durch ihre Präsenz im Alltag auch für alle Kinder ansprechbar. Die Unterstützung bleibt nicht isoliert auf einzelne Kinder.“*

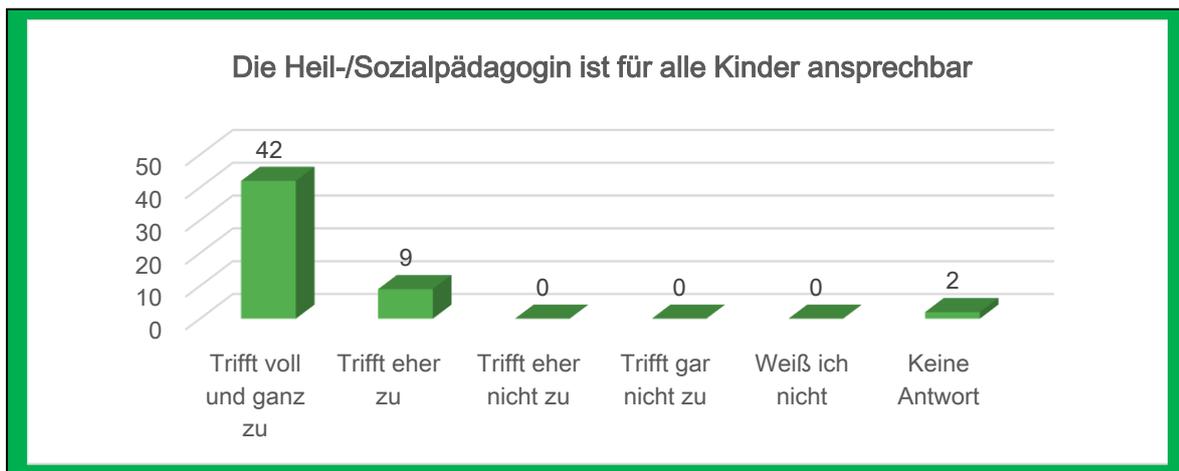


Abb.4: Die Heil-/Sozialpädagogin ist für alle Kinder ansprechbar

Dieser Standard erhält die allerhöchste Zustimmung. Die Bewertung bei „*Trifft voll und ganz zu*“ von 42 Mitarbeiter*innen (ca. 79%) bekommt über alle 22 Standards in den unterschiedlichen Bereichen hinweg die höchste Nennung. Gleichzeitig gibt es keine einzige kritische bzw. nicht-zustimmende Bewertung. Zudem haben außer zwei Mitarbeiter*innen, die keine Antwort hier geben (können), alle anderen Mitarbeiter*innen (ca. 96%) eine positive Bewertung bei diesem Standard gegeben.

In dem ***Gespräch mit den Leiterinnen und den Inklusionsfachkräften*** zu diesem Aspekt *„Die Unterstützung bleibt nicht isoliert auf einzelne Kinder“* wird diese hohe Bedeutung auch hervorgehoben: *„Alle profitieren davon!“* Der Alltag ist davon geprägt, dass es ohne die Inklusionsfachkraft sehr schwierig ist, alle Kinder immer im Blick zu haben bzw. sich auch in den einzelnen Situationen, die Zeit zu haben, sich darauf einzulassen.

Die folgenden 6 Aspekte aus dem Gespräch verdeutlichen diesen Mehrwert für die Einrichtung, vor allem für die Kinder:

- **Die Inklusionsfachkraft hat Zeit für eine passgenaue Assistenz in individuellen Situationen für unterschiedliche Kinder.**

“Ich finde, Zeit ist so ein Faktor. ... die Inklusionsfachkräfte schauen dann natürlich, okay, wer braucht gerade einfach vielleicht etwas mehr Hilfe, mehr Unterstützung, und ich finde, die Kinder bekommen Zeit ... Dann ist da einfach mal jemand da, der auch die Zeit dem Kind gibt und das nochmal in Ruhe begleiten kann”. #01:01:54-2#

- **Die Flexibilität der Inklusionsfachkräfte ist eine Struktur für den Unterstützungsbedarf von Kindern.**

“Und es ist ja wirklich auch tagesmäßig unterschiedlich. Also es kann sein, ich habe im Kopf, ich gehe jetzt in die Gruppe, weil da ist das Kind mit dem ‘Mords-Bedarf’, und dann ist es total selig und baut und alles ist gut. Aber ich bin halt im Raum, und ich stehe zur Verfügung und sehe dann andere Kinder ... oder sie kommen auch. Die wissen also, ... sie sehen, die ist jetzt gerade zur Verfügung und kann mich begleiten oder gibt mir kurz was.” #01:03:57-1#

- **Die Inklusionsfachkräfte geben Raum, um den ‚stillen‘ Kindern Aufmerksamkeit schenken zu können.**

“Auch die Kinder, die man im Alltag manchmal nicht sieht, weil sie eben diese angepassten ruhigen Kinder sind, die gerne im hinteren Eck stehen. Also diese Sichtbarkeit dieser Kinder, das unterstützt deutlich ihr Inklusionsfachkräfte”. #01:03:12-5#

- **Die inklusionsorientierte Gruppenarbeit der Inklusionsfachkraft hat einen Mehrwert für alle beteiligten Kinder.**

“Inklusion bedeutet ja, ich versuche die Kinder mit einem Bedarf zu integrieren, also einzuschließen in die Gruppe, im Alltag zu begleiten. Das heißt aber auch, die anderen Kinder kriegen die Chance, in kleinen Gruppensituationen, die ich als Inklusionskraft besser vielleicht auch leisten kann, einen anderen Blick auf die Kinder zu kriegen und da eine andere Verbindung zu schaffen. Und also, das hat ja für alle einen Mehrwert.”

“Die anderen holen sich dann auch ihr ‚Stückle Kuchen‘ dabei ab, und das ist echt total spannend. Wenn man da mit Ruhe reingeht und nicht in den Alltagsstress rutscht, dann ist es wirklich eine Ressource.” #01:02:33-5#

- **Die Inklusionsfachkraft hat eine unterstützende Rolle und ist keine Assistentin für ein bestimmtes Kind, sondern in das System und ins Team eingebunden.**

“Die Inklusionsfachkraft ist vom System ja anders angelegt. Wenn eine Integrationskraft kommt, die kommt für dieses Kind als Integration in der Stunde, ...und die Kinder fragen danach, und dann hat man das früher so gesagt, haben wir ja auch gesagt, der kommt für den und den, weil der braucht das, und das machen wir ja mit euch

Inklusionsfachkräfte nicht ... sondern ihr seid halt da, im Team dazu, ihr habt eine andere Aufgabe, in einer anderen Stellung."#01:05:30-7#

- **Kinder nicht beschämen. Die Öffnung des Unterstützungsbedarfs auf alle Kinder ermöglicht Eltern auch bei Bedarf, Themen anzusprechen, ohne gleich in den Verdacht auf einen besonderen Unterstützungsbedarf in Verbindung gebracht zu werden.**

"Das versucht man den Eltern mitzugeben, zu sagen, also, das heißt jetzt nicht, weil ihr Kind gerade mit mir Schuhe anzieht, dass es einen enormen Mehrbedarf hat. ... Eltern, die dann auch wieder anders im Vertrauen sind, in Gesprächen, in Beratungssituationen und dadurch das Ganze auch noch mal für alle Kinder geöffnet werden kann, weil da kommt vielleicht auch mal eine Mutter, die jetzt einfach nur wegen der Einschlaf-Begleitung abends ne Frage hat, und das findet nicht in einem Extra-Gespräch statt, sondern es kann im Laufen besprochen werden."#01:06:06-7#

Fazit: Die geschilderten Alltagssituationen spiegeln eine strukturierte Offenheit (Thiersch), die sichtbar macht, dass der soziale Kontext mit der Strukturhilfe in den 'Richtlinien-Kitas' eine Struktur der Offenheit und somit eine flexible Ansprechbarkeit der Inklusionsfachkraft zulässt.

Diese Struktur verhindert auch Stigmatisierungserfahrungen von Kindern und Eltern. Gespräche mit Eltern finden nicht nur anlassbedingt statt, um Probleme zu besprechen, sondern können aufgrund der Offenheit der Inklusionsfachkraft für alle Kinder ein Vertrauen herstellen, sodass dies Eltern auch Räume eröffnet, bei einem eigenen Bedarf die Inklusionsfachkraft anzusprechen.

Die hohe Zustimmung macht deutlich, dass die Festanstellung und damit hohe Präsenz der Heil-/Sozialpädagogin im Alltag der Schlüssel für den Perspektivenwechsel ist. Damit verhindert das Nicht-ausschließlich-zuständig-sein für einzelne Kinder den Inklusionsgedanken zu gefährden und erfüllt den zentralen Auftrag u.a. des SGB VIII (§§22a (4) und § 35a), des BTHG (§§75) und des KJSG), die Bedarfe situationsbezogen bedienen zu können und dadurch die Teilhabe und Teilgabe der Kinder zu ermöglichen.

Die Erhebung macht auch deutlich, dass diese positiven Bewertungen mit der Qualifikation und Fachlichkeit der Inklusionsfachkraft verbunden sind. Dies steht entgegen einer in der Regel Ansammlung von Hilfskräften, die nicht ins Team, nicht in den täglich möglichen Elternkontakt und nicht in den Gestaltungsprozess des Alltags eingebunden sind.

Aus der Forschungsbegleitung von inklusiven Prozessen in Kindertageseinrichtungen in den letzten 25 Jahren wird sichtbar, dass viele Einrichtungen bei der Einbindung von Kindern mit klassischen Behinderungsformen immer wieder bestätigen, dass sie in ihren Einrichtungen Kinder haben, die keine Eingliederungshilfe bekommen, aber weitaus mehr Aufmerksamkeit einfordern als Kinder mit amtlich bestätigten Unterstützungsbedarf. Die Strukturhilfe durch eine festangestellte Heil-/Sozialpädagogin schafft hier eine praxisnahe Unterstützung bei den herausfordernden Situationen und überwindet das längst überholte Modell einer individuellen Assistenz, das aufgrund der stundenweise Begleitung von einzelnen Kindern nicht selbstverständlich zu einer besseren Teilhabe führt und andere Kinder, die Unterstützung benötigen, in der Regel ausschließt. Durch die Einzelassistenz können die Bedarfe in der Praxis nicht umfangreich bedient werden.

Zur Bedeutung von Kleingruppenarbeit zur spezifischen Förderung im Alltag

Die spezifische Angebotsentwicklung für einzelne Kinder aus der KiTa steht immer im Spannungsverhältnis von Förderung und eventuell von Besonderung. Unter dem Teilhabeaspekt können Angebote in kleineren Gruppen für Kinder die Chance bieten, mehr teilhaben zu können an einem Spiel oder an einer Aktivität. Ausgangspunkt der folgenden Grafik war der Standard zur spezifischen Förderung im Alltag: *„Es hat sich in besonderen Fällen gezeigt, dass spezielle Angebote immer wieder für einen kleinen Kreis an Kindern angeboten werden. Dies dient der spezifischen, gezielten Förderung und Verbesserung der Teilhabe dieser Kinder.“*

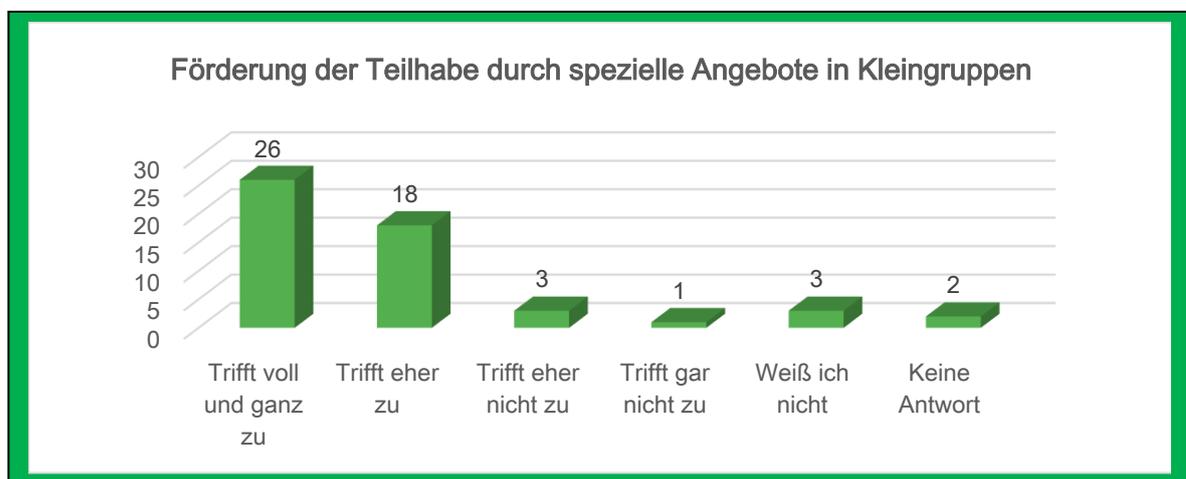


Abb.5: Förderung der Teilhabe durch spezielle Angebote in Kleingruppen

Die Rückmeldungen der Mitarbeiter*innen lässt vermuten, dass diese methodische Herangehensweise unterschiedlich genutzt wird bzw. genutzt werden kann. Ca. die Hälfte der Mitarbeiter*innen bestärkt diese Arbeitsweise voll und ganz. Ca. 1/3 der Mitarbeiter*innen sehen dies eher nicht vollständig umgesetzt oder vielleicht nicht ausschließlich zielführend und eine kleine Gruppe von 4 Mitarbeiter*innen sehen dieses Angebot bzw. diesen Ansatz nicht in ihrer Einrichtung realisiert.

In dem *Gespräch mit den Leiterinnen und Inklusionsfachkräften* werden unterschiedliche Anlässe und konzeptionelle Argumente vorgetragen, wie die Kleingruppenangebote in den Alltag eingebunden sind.

- **Die Kleingruppenangebote sind konzeptionell möglich und gewünscht, aber strukturell nicht ein vorrangig ständiges Angebot.**

“Also, ich mache immer mal wieder auch so Kleingruppenangebote, aber jetzt nicht so regelmäßig, eigentlich nur, wie so passt. Also, ich finde, so diesen Alltag mit Freispiel und diesen ganzen Übergängen zu gestalten, ist mir einfach eigentlich wichtiger, weil die Kinder da mehr Hilfe brauchen. #01:08:45-2#

“Das war ja auch ein langer Weg hin zu: wir machen nicht mehr so viel Kleingruppenangebote und Einzelförderungen. Also, ich kann mich da noch an 2015 erinnern, wo ich eins auf den Deckel gekriegt habe, weil ich gesagt habe, aber die Kinder müssen erst mal im Kleinen lernen, bevor sie es transportieren können ins Große. Da stehe ich immer noch dahinter. Es ist trotzdem deutlich weniger in meiner Arbeit geworden und deutlich mehr integriert in den Kindergartenalltag, weil es auch die Anforderungen waren damals.” #01:09:21-0#

- **Kleingruppenarbeit bietet auch für Kinder ohne besonderen Unterstützungsbedarf eine Förderung und ist daher zugleich eine Entlastung für die Fachkräfte.**

“Aber ich finde diese Kleingruppen dennoch so wertvoll, weil sie auch die pädagogischen Fachkräfte einfach entlasten, die ja auch vielleicht mal den Wunsch haben, ich würde so gerne was einfach mal für diese Kinder anbieten ... Okay, ich weiß auch die Kinder, die nicht vordergründig jetzt den Bedarf haben, bekommen aber einfach auch noch mal ein Angebot, was sie einfach auch stärkt und unterstützt und in ihrer Weiterentwicklung fördert.” #01:12:13-1#

- **Kleine Gruppen ergeben sich aktuell aus den vielen Programmen, an denen die Kitas beteiligt sind und sind als Förderangebote in der Regel inklusiv angelegt.**

“Also, ich denke, ... insgesamt haben wir ja auch einen hohen Migrationsanteil. Das heißt Sprache wird immer ein Thema sein, wir sind ja auch Sprach-Kita. ...und ... bei ISF+ [Intensive Sprachförderung plus] dabei. ... Das sind ja schon immer kleine Gruppen. Wir haben die Forscher ‚Die kleinen Werker‘. Das ist auch eine Gruppe für sich, und da sollen alle daran teilhaben können. Wir haben eine Bewegungsbaustelle ... Gerade in die Bewegungsbaustelle werden ganz bewusst Kinder mit Inklusionsbedarf aus der Gruppe rausgenommen und dann mit anderen Kindern, die weniger Förderbedarf haben gemischt, wo man zum Beispiel auch so Konfliktmanagement ganz gut schulen kann, diese sozial emotionalen Geschichten einfach noch mal anders anschauen kann, in einer kleineren Gruppe in der Bewegung.” #01:10:47-0#

- **Einzelzeit oder Kleingruppenarbeit ergeben sich aus dem situativen Ansatz und signalisieren eine Offenheit für andere Kinder.**

“Also wir agieren ja sehr viel situativ einfach im Alltag. Und so ergibt sich einfach immer wieder situativ, dass Kinder mal alleine Zeit haben, wo man merkt, das tut denen gut, und wo sich dann einfach aber auch im Alltag ergibt, weil man merkt, oh, das Kind, das braucht gerade wirklich eine ruhigere Ecke und kleine Gruppenarbeit. Oder ein kleiner Kreis an Kindern heißt jetzt nicht automatisch, dass die irgendwo abseits sind. Sie sind oft irgendwie im Flur oder irgendwo in einem Gruppenraum oder... so dass es dann auch prinzipiell offen ist und Kinder sich dafür entscheiden können, dabei zu sein oder wie lang und dass dies auch sichtbar für alle ist.”#01:13:03-4#

- **Kleingruppenangebote bieten gezielte Förderung, aber geplante Kleingruppenarbeiten gehen im Alltagsgeschehen manchmal auch unter.**

“Also, ich sehe auch die kleine Gruppenarbeit wirklich als wichtig an, weil es einfach noch mal ein anderer Rahmen ist, man eben gezielt fördern kann, und trotzdem natürlich ist die Begleitung im Alltag unglaublich wichtig und wertvoll. Es ist aber so, ... wir nehmen es uns zum Beispiel in ...[Name des Ortes] auch vor, dass wir Kleingruppenarbeit machen wollen, und das klappt dann nicht, weil dann sind wir doch so im Alltag drin.”#01:11:07-0#

Das Setting für “Kleingruppenarbeit” ist im Alltag sehr unterschiedlich verortet. Sie wird als ein wichtiger Bestandteil in den ‘Richtlinien-Kitas’ angesehen, die spezifische Förderung, Verbesserung der Teilhabe aller Kinder und Entlastung von den Fachkräften in den Kitas ermöglicht. Aber gleichzeitig ist die Kleingruppenarbeit wenig formalisiert, sondern situativ eingebunden; zudem ist sie auch konzeptionell durch integrierte Arbeitsformen teilweise ersetzt worden, so dass sich die Förderung in Kleingruppen nicht uneingeschränkt für eine mögliche Teilhabe in den Bewertungen niederschlägt. Auffällig in den Gesprächen mit den Leiterinnen und Inklusionsfachkräften ist, dass die Schaffung von Kleingruppenangebote nicht auf „besondere“ Kinder begrenzt wird, sondern der Bedeutung des voneinander Lernens konzeptionell eine merkmalsübergreifende Gruppenzusammenstellung zugrunde liegt und damit den inklusiven Kerngedanken aufgreift.

7 Wirkungen auf die Zusammenarbeit im Team

Der zweite Schwerpunkt bei der quantitativen Befragung der Mitarbeiter*innen lag auf der Zusammenarbeit innerhalb des Teams. Der Fokus bei den 7 Standards richtete sich insbesondere auf die Begleitung und Entlastung im Alltag, auf den flexiblen Einsatz der Inklusionsfachkraft, auf die Rolle als Ansprechpartner*in für den besonderen Unterstützungsbedarf und als Gesprächspartnerin für den Austausch sowie auf die Stärkung der Mitarbeiter*innen.

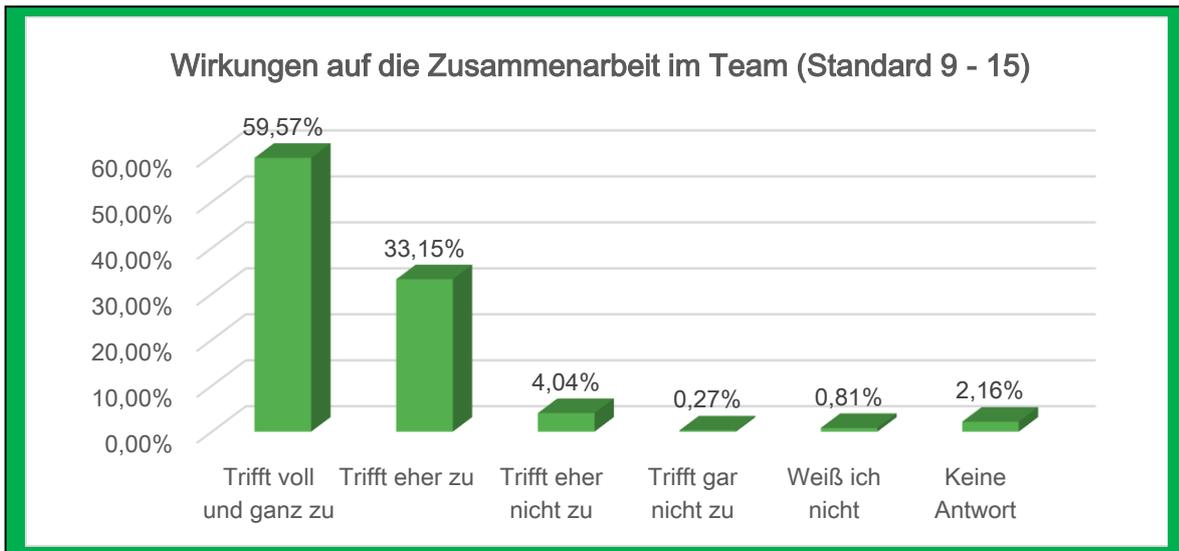


Abb.6: Wirkungen auf die Zusammenarbeit im Team (Standard 9 – 15)

Die Ergebnisse bestärken die hohe Qualität, die die Strukturhilfe für die Zusammenarbeit im Team hat. 92,82% der Bewertungen in diesem Fragebereich liegen auch hier im positiven Bewertungsfeld. Annähernd 60% bestätigen im Durchschnitt eine volle Zustimmung („*Trifft voll und ganz zu*“) bei den 7 Standards. Auch hier liegen die nicht-zustimmenden Bewertungen sehr gering bei 4,31%.

Bei den einzelnen Standards variieren die Zustimmungswerte vor allem zwischen den beiden Maßstäben „*Trifft voll und ganz zu*“ und „*Trifft eher zu*“. Bei einer Einzelbetrachtung der 7 Standards lassen sich folgende Differenzierung festhalten:

- Bei der Kategorie „*Trifft voll und ganz zu*“ liegen die Differenzen zwischen 38 und 23 Stimmen (Durchschnittswert = ca. 32).
- In der Kategorie „*Trifft eher zu*“ ergibt sich eine Spannweite zwischen 25 und 13 Stimmen (Durchschnittswert = ca.18).
- Bei 5 der 7 Standards wird die Kategorie („*Trifft eher nicht zu*“) von insgesamt 15 Teilnehmer*innen vergeben.
- „*Trifft gar nicht zu*“ wird nur einmal bei einem Standard gewählt.

Daraus lässt sich als Fazit festhalten, dass die interdisziplinäre Komponente im Team eine bereichernde und inklusionsfördernde Wirkung erzielt. Dies korrespondiert mit den positiven Ergebnissen der Forschungen über Multiprofessionalität in Teams von Weltzien (vgl. Weltzien 2016).

In den folgenden Abschnitten werden die beiden unterschiedlichsten bewerteten Standards im Bereich Wirkungen auf die Zusammenarbeit im Team vorgestellt.

Feste Ansprechpartner*in für den besonderen Unterstützungsbedarf

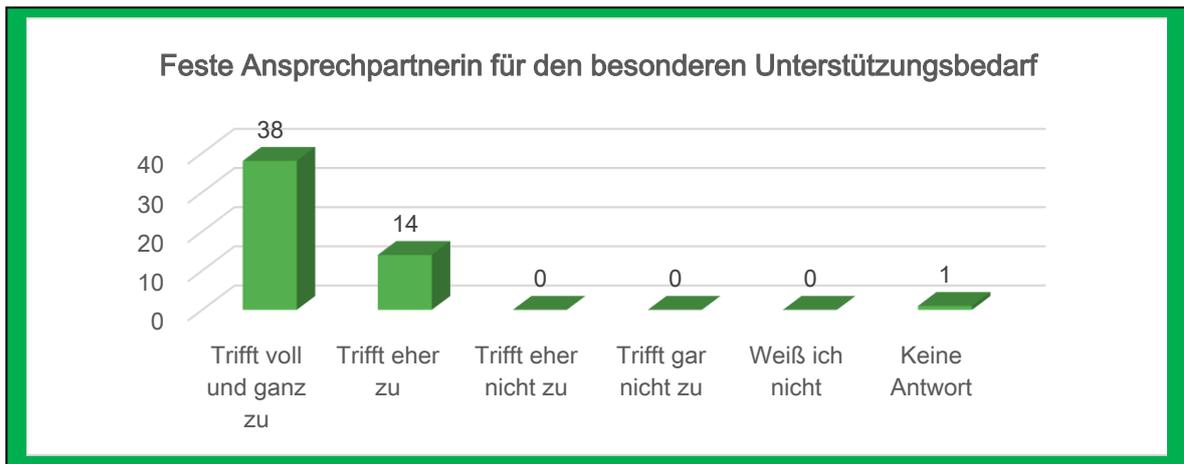


Abb.7: Feste Ansprechpartnerin für den besonderen Unterstützungsbedarf

Die höchste Zustimmung im Bereich der Zusammenarbeit im Team erhielt die Inklusionskraft als kompetente Ansprechpartnerin für den besonderen Unterstützungsbedarf und Stärkung der Teammitarbeiter*innen. Gefragt wurde: *„Mit der Heil-/Sozialpädagogin gibt es in den 'Richtlinien-Kitas' eine feste Ansprechpartner*in für den besonderen Unterstützungsbedarf. Das gibt Sicherheit für das Team und steigert das Vertrauen, auch in die individuellen Kompetenzen aller Mitarbeiter*innen.“*

Alle Bewertungen – außer einer Enthaltung – liegen im positiven Bereich, davon ca. 2/3 in einer vollständigen Zustimmung für diese Erweiterung und Stärkung. Hier zeigt sich, dass die spezifischen Kompetenzen der Heil- und Sozialarbeiter*innen die Qualität der Arbeit in der Kita unterstützen und ein Vertrauen aller Mitarbeiter*innen in ein inklusives Konzept stärken kann.

Im Unterschied zu Untersuchungen in anderen Stadt-/Landkreisen (vgl. u.a. Jerg 2017) muss hier erwähnt werden, dass die Passgenauigkeit mit den Heil- und Sozialpädagoginnen als Inklusionsfachkraft in den fünf Teams voll wirksam ist und die Inklusionsfachkräfte die Fähigkeit mitbringen, kooperativ, wertschätzend und respektvoll die gegenseitigen Kompetenzen im Team ins Spiel bringen können.

Die Rolle der Inklusionsfachkraft als festangestellte Ansprechpartner*in wurde in dem ***Gespräch mit den Leiterinnen und Inklusionsfachkräften*** sehr detailliert debattiert. Die Ergebnisse lassen sich zusammenfassend mit den folgenden neun Argumenten wiedergeben.

- **Es gibt kurze direkte Wege für die Mitarbeiter*innen zur Inklusionsfachkraft und gleichzeitig eine Entlastung für Leitungsfachkräfte.**

“Die kurzen Wege, was ich sehr oft im Alltag erlebe. Und dann werde ich kurz angesprochen zu einem Kind, wo jetzt vielleicht nicht mal der Riesen-Förderbedarf dahintersteht, warum man vielleicht das Verhalten gerade nicht gut deuten kann, oder wo man mitkriegt, Eltern wollen sich trennen. Wie gehen wir jetzt damit um? Und dann landen die nicht alle bei mir im Büro, und die müssen auch nicht irgendwo gleich sofort eine Fortbildung buchen, sondern sie gehen direkt tatsächlich zu den Kräften und fragen dann und sagen: ‚Du, das habe ich gehört. Wie kann ich damit umgehen?‘ Und das ist der Riesen-Mehrwert, weil das einfach auch eine Zeitersparnis ist.“ #01:16:29-2#

- **Inklusionsfachkräfte werden als Reflexionsfläche für Entwicklungsbeobachtungen eingebunden.**

“Ich werde schon oft gefragt, ob ich mal das Kind beobachten kann, weil bald ein Entwicklungsgespräch ansteht. Dass man einfach mal so einen Blick von außen hat oder einen zweiten Blick.“ #01:16:46-6#

- **Das Netzwerkwissen und die Netzwerkkontakte der Inklusionsfachkräfte können genutzt werden.**

“Wir haben oft auch so mehr Netzwerkgedanken, also dass wir wissen, da gibt's SPZ, da die Frühförderstelle oder vielleicht die Logopädie-Praxis. Da haben wir schon mal einen Austausch gehabt, und da werden wir dann öfter angefragt, und bei so Übergängen Kindergarten-Schule wissen wir oft besser den Ablauf.“ #01:17:19-5#

- **Die Inklusionsfachkräfte unterstützen Mitarbeiter*innen bei Elternkontakten.**

“Aber auch hinsichtlich der Elterngespräche, also, das erfahre ich, dass man da öfters auch doch angesprochen wird, ob man begleiten kann, auch hinsichtlich der Themen, dass man da unterstützend noch Themen einbringen und die Eltern da auch informieren kann.“ #01:18:00-1#

- **Die Stärkung der Fachkräfte im Team bei der Entwicklungsbegleitung von Kindern wird von den Inklusionsfachkräften wahrgenommen.**

“Ich habe mich auch so erlebt, dass es oft schon hilft, wenn die einfach auch sagen können, es ist gerade so schwer auszuhalten und dann zu sagen, hey, du bist nicht alleine, ihr könnt euch im Team unterstützen, und es geht vielleicht jetzt darum, das auch ein Stück weit nochmal auszuhalten, auch für das Kind. Es braucht noch mehr Zeit – es ging hier um eine Eingewöhnung – und tatsächlich, also die Woche lief schon so viel besser.“

Ich weiß es nicht genau. Ich denke, es war eine Grunddynamik, aber es hat auch viel mehr mit der Haltung der Erzieherinnen zu tun und da nochmal jemanden zu haben, der sagt, du bist auf dem richtigen Weg, bleibt dran. Es ist gerade anstrengend, aber es führt zum Erfolg. Und genau also, das war jetzt nichts Großartiges. Aber ich hatte schon das Gefühl, an dem Punkt hat es Unterstützung gebracht.”#01:18:38-1#

- **Spezifische Inklusionsteams-Sitzungen für Gesprächsbedarfe werden als Regelangebot zu „Fall“-Besprechungen von den Mitarbeiter*innen wahrgenommen.**

“Und da finde ich auch sehr hilfreich, wenn wir feste Inklusionsteams haben und Fall-Besprechungszeiten. Das können die Erzieherin nutzen. Also bei uns wird es immer genutzt ... und da können sie einbringen, auf welche Kinder müssen wir drauf gucken? ... und sie das wirklich annehmen und nutzen und man sich nochmal auch abgleichen kann, wo steht denn, wer gerade mit der Familie und das hat einen enormen Mehrwert und wieder Entlastung? Also, es ist immer so Zeit oben drauf. Nee, es bringt nachher wieder Entlastung. Es muss im Alltag nimmer gemacht werden, und es ist klar, wer-was-wo-wie macht und wo wir stehen.“#01:19:35-3#

- **Inklusionsfachkräfte bieten Aufklärung und Motivation für passgenaue Schritte in herausfordernden Situationen im Alltag, ressourcenorientiert und nahe am Kind.**

“Ich finde, manchmal ist es schon so, dass man wirklich wahnsinnig herausfordernde Kinder hat, und man muss wirklich wahnsinnig viel motivieren und aufklären, auch. Und das finde ich, ist schon auch so eine wahnsinnig große Arbeit, die ich auch bei den Inklusionsfachkräften sehe, da wirklich auch dran zu bleiben, und dass sie wirklich standhaft in ihrer Haltung auch sind. Ja, schon natürlich mit den anderen Fachkräften immer überlegen, einfach kleine Schritte mal weiterzugehen, zu schauen, dass man nicht gleich irgendwie alles so einmal umschmeißt ... und die immer den Blick für diese Zeit für die Kinder haben, das finde ich ganz arg wichtig. Und diese Haltung, diese klare Haltung dann auch mitbringen, auch wenn irgendwie bei den Fachkräften gerade irgendwie alles Mögliche rumschwirrt und die denkt, nee, das Kind kann jetzt nicht mehr hier bleiben, oder das Kind muss jetzt kurz da sein, ... sondern da immer wieder zu sagen, wir können ja vielleicht das noch mal probieren und da wirklich dran zu bleiben, das finde ich auch so wahnsinnig wertvoll!” #01:21:40-9#

- **Inklusionsfachkräfte bieten eine positive Resonanz in kritischen Alltagssituationen.**

“Mir hat jetzt letztens ne Erzieherin rückgemeldet, ja, manchmal ist sie so an einem Punkt bei einem Kind, wo sie denkt, oh Gott, oh Gott, und was machen wir da jetzt, und also völlig aufgelöst, und dann würde sie mich angucken, und ich sei die Ruhe selbst, und dann würde sie auch wieder runterfahren.”#01:22:17-5#

- **Inklusionsfachkräfte unterstützen eine Zielgruppendifferenzierung im Alltag.**

“Ja, und ich sage schon immer wieder den Hinweis, dass unterschiedliche Entwicklung auch sein darf. Nicht alle Kinder müssen gleich entwickelt sein und auch den Druck da rausnehmen, dass nicht alle gleich fit sein müssen, also sprich, auch eine

Individualisierung im Angebot für die Kinder, wiederum. ... Da auch die Fähigkeit zu entwickeln, dass man da auch durchaus unterscheiden darf.“ #01:23:46-9#

Die strukturellen Gelegenheiten für Interaktion und Kommunikation in den 'Richtlinien-Kitas' ermöglichen eine konstruktive und vertrauensstiftende Basis für die Zusammenarbeit. Dabei gelingt es in allen 'Richtlinien-Kitas' eine Vertrauensbasis herzustellen, die eine gegenseitige Stärkung in die Kompetenzen aber auch in den inklusiven Arbeitsansatz ermöglichen. Eine nicht zu unterschätzende Rolle spielt die Zeit für Reflexion (Jerg 2017, Hinz/Jerg 2024 u.a.). Dabei kann es im Alltag schon ausreichen bzw. weiterhelfen, wenn sich die Mitarbeiter*innen untereinander oder mit der Inklusionsfachkraft kurz austauschen. Diese Gelegenheit bietet die Chance des Zuhörens, des Hinschauens, des Innehaltens. Gerade dieser Möglichkeitsraum ist notwendig, damit Veränderungen, flexible Anpassungen und Zeit für Entwicklung gesehen werden (vgl. Scharmer 2009). Die Berichte der Leiterinnen und Inklusionsfachkräfte zeigen auch, dass in den 'Richtlinien-Kitas' die Herausforderungen mit Verhaltensweisen einzelner Kinder sehr groß sind.

Unterstützung der Inklusionsfachkraft bei der Entwicklung von Angeboten für alle Kinder

Der zugrundeliegende Standard lautet: „Durch die gemeinsame Zuständigkeit für die Kinder mit besonderem Unterstützungsbedarf bekommt Inklusion mehr Raum im Team und jede*r kann dazu etwas beitragen. Die Heil-/Sozialpädagogin ist diejenige, die den spezifischen Bedarf als Kümmerer*in im Blick behält.“

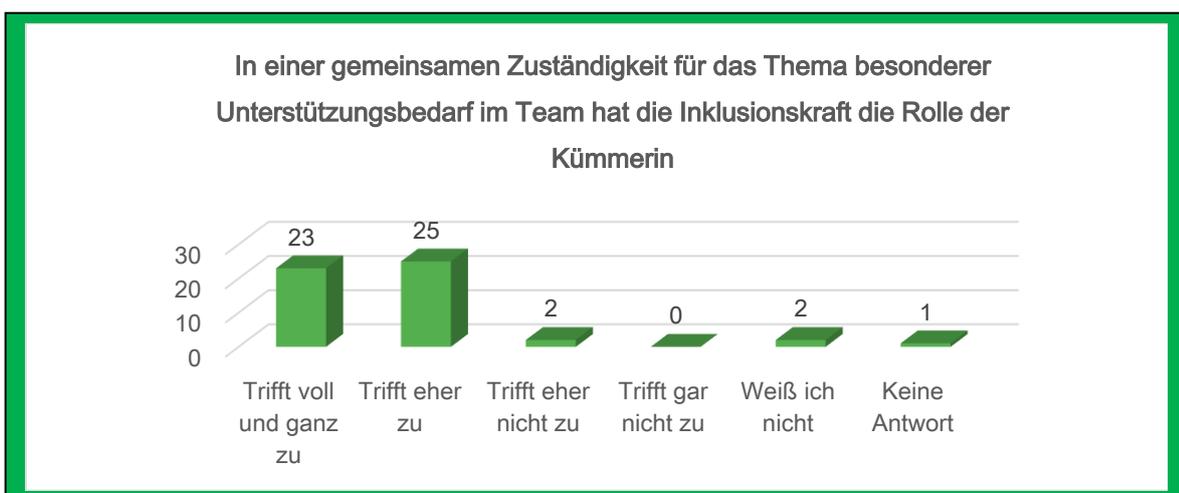


Abb.8: In einer gemeinsamen Zuständigkeit für das Thema besonderer Unterstützungsbedarf im Team hat die Inklusionskraft die Rolle der Kümmerin

Die Grafik zeigt, dass die große Mehrheit von 48 Teilnehmer*innen ca. 90,5% hier eine positive Bewertung geben, aber davon sind die Bewertungen von „Trifft voll und ganz zu“ am geringsten in diesem Themenbereich und geringer wie die Kategorie „Trifft eher zu“. Die

hohe Anzahl an Stimmen mit „*Trifft eher zu*“ verdeutlicht die unterschiedlichen Perspektiven, die sich aus dem komplexen Standard ergeben. Daraus lassen sich verschiedene Einschränkungen bzw. Auswirkungen bei der Verwirklichung einer gemeinsamen Verantwortung für das Thema ‚Besonderer Unterstützungsbedarf‘ von Kindern erkennen.

In dem *Gespräch mit den Leiterinnen und Inklusionsfachkräften* gibt es drei Lesarten zu diesen Bewertungen, die auf unterschiedliche Entwicklungen in den Kitas hinweisen.

- Ein Grund für die nicht vollständige Zustimmung könnte darin liegen, dass das Team die Aufgabe des besonderen Unterstützungsbedarfs im Blick hat und die Rolle der Inklusionskraft als ‚Kümmerin‘ übergeht in eine begleitende Rolle des Teams.

„Das Personal oder die Pädagogen sind insgesamt einfach schon gut aufgestellt zu dem Thema. Also können auf vieles aus ihrem Eigenen zurückgreifen und schon bearbeiten, ohne jetzt zu sagen, ich brauche jetzt speziell immer diesen Kümmerer oder sowas. Sondern das Team hat das sowieso im Blick, ob die [Inklusionsfachkraft] jetzt da ist oder nicht da ist. Die verstärkt das noch mal und hält nochmal den roten Faden.“ #01:26:07-4#

- Die Zeit im Team lässt vielleicht in den schwierigen Zeiten (Personalnot, Umstrukturierungen etc.) zu wenig Raum für die Wahrnehmung des Anliegens der gemeinsamen Zuständigkeit.

„Ich könnte mir vorstellen, dass es mehr Raum im Team erfährt, aber das hängt ja oft mit strukturellen Gegebenheiten zusammen. Und wenn eine Personalnot da ist, eine Umstrukturierung, ganz viel Sachen von außen, die in der Kita zusammenkommen, dann fällt vielleicht dieser besondere Raum ein Stück weit weg, weil er eingenommen wird von anderen Sachen und deshalb vielleicht nicht dieses ‚Trifft voll und ganz zu‘. Aber das ist jetzt nur eine Hypothese.“ #01:25:37-4#

- Teilweise könnten unterschiedliche Perspektiven auf die Entwicklungspotentiale der Kinder von Erzieher*innen und Inklusionsfachkräfte dazu führen, dass der eigene Beitrag zur Entwicklung dieser Kinder von Erzieher*innen nicht immer wahrgenommen werden kann.

„Vielleicht haben auch die Erzieherinnen im Team einfach nur so ein bisschen eine Negativbrille, die immer den Förderbedarf sehen, ... und ich nehme die Kinder so, wie sie sind, und manche brauchen wirklich ein bisschen länger und schaffen es dann auch irgendwann. Und deswegen habe ich oft, wenn man auch so Tipp gibt, die werden das schon schaffen, und dann gibt's einfach Erzieherinnen, die meinen, der schafft es dann nicht in die Schule. Da braucht man das und das und das. Ja, vielleicht ist da auch nochmal ein Unterschied.“ #01:26:51-8#

Die Entwicklungen in den Teams zeigen, dass Auseinandersetzungen über besondere Entwicklungsprozesse stattfinden und diese auch von den Inklusionsfachkräften moderiert werden, um einzelne Fachkräfte in dem Arbeiten mit langem Atem bei einzelnen Kindern zu

unterstützen. In einem Haus wird eine Verschiebung der Verantwortung und Zuständigkeit für die besondere Entwicklungsbegleitung schon auf das Gesamtteam übertragen beschrieben und zeitigt eine Verantwortungsgemeinschaft aller Mitarbeiter*innen für den inklusiven Entwicklungsprozess. Anderenorts gibt es noch ein Sensibilisierungsprozess im Hinblick auf den Sinn und Wirkung von besonderen Unterstützungsleistungen.



Fazit: Die Inklusionsfachkräfte sind gut in die Teams integriert. Die gegenseitige Wertschätzung und Anerkennung der jeweiligen Kompetenzen sind von einzelnen Ausnahmen sehr hoch. Während bei der Perspektive auf die Wirkungen auf die Kinder, die Ansprechbarkeit der Inklusionsfachkraft für die Kinder besonders hervorgehoben wird, ist auf der Teamebene besonders das Knowhow auf dem Gebiet besonderer Unterstützungsbedarf das Markenzeichen der Inklusionsfachkräfte.

8 Wirkungen auf die Kooperation mit den Eltern

Bei diesem Teilbereich ging es um die Unterstützung der Inklusionsfachkraft bei der Begleitung von Eltern – angefangen bei den Vorabklärungen in den Aufnahmeverfahren, bei der von Mitarbeiter*innen gewünschte Mitwirkung der Inklusionsfachkraft in Elterngesprächen, bei der Ansprechbarkeit der Inklusionsfachkraft für Eltern und bei der Sensibilisierung von Eltern für die inklusive Ausrichtung.

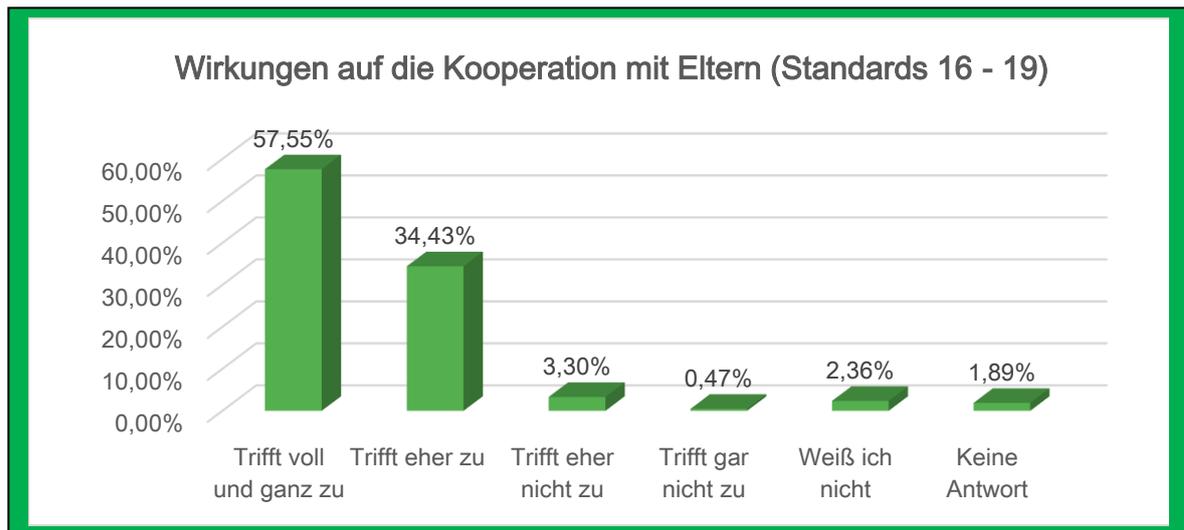


Abb.9: Wirkungen auf die Kooperation mit Eltern (Standards 16 – 19)

Die Rückmeldungen liegen im allgemeinen Trend der Bewertung der Strukturhilfe. Über 90% (91,98%) der Standards werden positiv bewertet. Die Differenz zwischen „*Trifft voll und ganz zu*“ und „*Trifft eher zu*“ sind auch hier in der Tendenz der Gesamtbewertung. Die nicht-zustimmende Bewertungen sind in diesem Teilbereich am geringsten mit 3,77%, während die Kategorien „*Weiß ich nicht*“ und „*keine Antwort*“ über dem Schnitt liegen, weil – das liegt nahe – in diesem Kontext nicht alle Mitarbeiter*innen eingebunden sind.

In den beiden folgenden Abschnitten werden die beiden Pole an höchster Zustimmung und geringster Zustimmung dargestellt.

Kompetente Begleitung bei den Elternkontakten

Die Mitwirkung der Inklusionsfachkraft bei der Zusammenarbeit mit den Eltern wurde mit folgendem Standard befragt: *„Die Heil-/Sozialpädagogin unterstützt Teammitglieder und vermittelt bei Elternkooperationen und bei Elterngesprächen. Sie ermöglicht auch eine gemeinsame kompetente Begleitung der Eltern von Kindern mit besonderen Bedürfnissen.“*

Die Mitwirkung bei der Begleitung der Eltern bzw. Zusammenarbeit mit den Eltern mit Kindern, die eine besondere Unterstützung benötigen, wird von allen Mitarbeiter*innen, die eine

Bewertung abgeben, positiv bewertet. Weit mehr als 2/3 der Teilnehmer*innen stimmen voll und ganz zu. Hier werden durch die Strukturhilfe, die eine feste Einbindung der Inklusions-

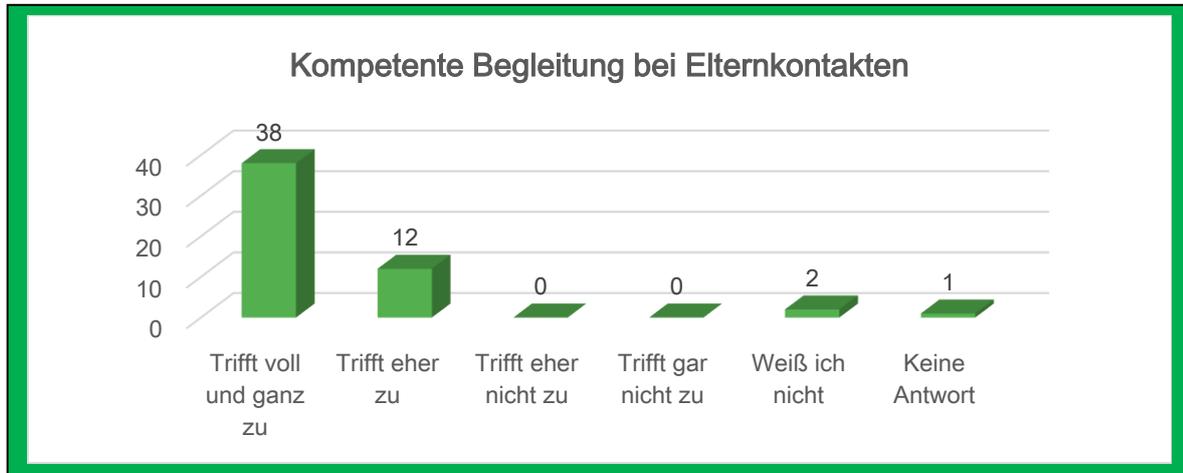


Abb.10: Kompetente Begleitung bei Elternkontakten

fachkraft ins Team und eine Präsenz im Alltag ermöglicht, für Eltern auch eine Sichtbarkeit der Inklusionsfachkraft gewährleistet sowie deren spezifischen Kompetenzen einen Wirkungsraum gegeben. Damit wird auch der Umgang mit Vielfalt gestärkt und die multiprofessionellen Kompetenzen in der Zusammenarbeit mit Eltern genutzt.

Sensibilisierung aller Eltern für die besonderen Bedürfnisse von Kindern

Mit dem folgenden Standard sollte die Wirkung auf die gesamte Elternschaft in den Blick genommen werden: „*Das fachliche Knowhow der Heil-/Sozialpädagogin bietet auch einen Zugang für eine Sensibilisierung von allen Eltern für die besonderen Bedürfnisse von Kindern.*“⁵

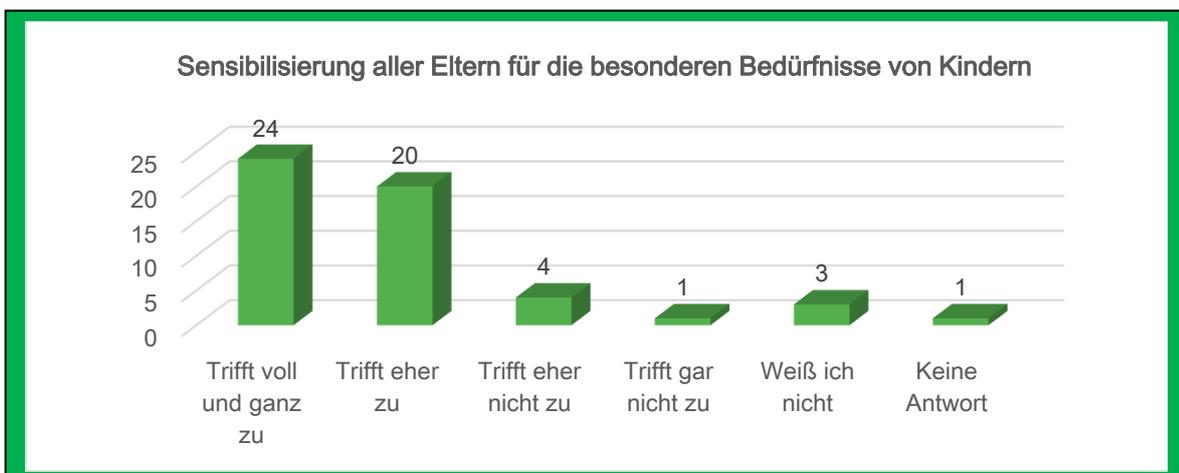


Abb.11: Sensibilisierung aller Eltern für die besonderen Bedürfnisse von Kindern

⁵ Selbstkritisch muss hier festgestellt werden, dass begrifflich treffender von „besonderen Bedarfe“ der Kinder gesprochen werden sollte statt von besonderen Bedürfnissen von Kindern.

Dem Möglichkeitsraum für die Sensibilisierung aller Eltern für eine spezifische Unterstützung von Kindern in der Kita zu nutzen, wird von 24 Mitarbeiter*innen als realisierbar eingeschätzt. Etwas fast gleich viele Mitarbeiter*innen sehen da eher eine tendenzielle Umsetzung. 4 Mitarbeiter*innen können diesem Ziel einer Sensibilisierung aller Eltern in der Tendenz oder 1 Person grundsätzlich nicht zustimmen.

In dem *Gruppeninterview mit den Leiterinnen und Inklusionsfachkräften* wurde die Resonanz der Eltern auf die konzeptionelle Ausrichtung diskutiert.

Die Teilnehmer*innen sind sich einig, dass die Resonanz von Eltern sehr verschieden ist und die Wirkung der Inklusionsfachkraft im Hinblick auf die Sensibilisierung von Eltern auf die besonderen Bedürfnisse von Kindern sehr unterschiedlich wahrgenommen wird: *„Es ist sehr breit gefächert.“* #01:27:51-0# *„Es ist wirklich sehr, sehr individuell.“* #01:29:02-3# *„Es gibt von ... bis ... Alles.“* #01:29:29-2#.

Die konkreten Rückmeldungen der Leiterinnen und Inklusionsfachkräfte führen sehr breit unterschiedlich Aspekte auf, die sich vor allem auf die (Nicht-)Erreichbarkeit von Eltern, das Verhältnis der Eltern zur Kita, die Wahrnehmung des Kita-Angebots oder die Corona bedingte Auszeit von Elternkontakten und -angeboten beziehen:

- Es gibt Eltern, die die Beratung und Unterstützung wertschätzen, Eltern *„die das auch so benennen, dass ihnen das jetzt sehr guttut, da die Beratung und die Unterstützung zu kriegen oder die Extra-Zeit zum Reden.“* #01:28:01-0#
- Ein Teil der Eltern nimmt den Gewinn für ihre Kinder und Familie nicht wahr, *„die das glaube ich gar nicht so wahrnehmen im Sinne von ‚da profitieren wir jetzt als Familie oder mein Kind in der Einrichtung‘, die das als selbstverständlich nehmen.“* #01:28:15-0#
- Andere Eltern haben noch mehr Ansprüche an Unterstützung. *„Da kommt manchmal vielleicht die Rückmeldung, es ist uns noch zu wenig, wir hätten gern noch mehr.“* #01:29:20-2#
- Den Eltern fehlt grundlegend die Information, dass ihre Kinder in einer ‘Richtlinien-Kita’ sind und eine andere konzeptionelle Basis haben. Den Eltern ist *„diese Differenzierung gar nicht so bewusst, dass das [die Strukturhilfe] gar nicht jede Kita hat.“* #01:30:14-6#
- Die Vermittlung der inklusiven Idee und ihren Gewinn für die Kinder hat derzeit wenig Raum. Eltern-Kita-Kontakte sind durch Corona in den letzten Jahren sehr eingeschränkt gewesen und werden auch als ein Ressourcenproblem gesehen. *„Die Frage ist immer, bei welchen Eltern sind wir auf dem Schirm? Und das sind die Eltern, wo wir einfach viel in Kontakt sind, weil eben Bedarf bei den Kindern besteht. Und so Strukturen, generell Elternarbeit und die inklusive Haltung weiterzugeben, ist jetzt auch durch Corona, dadurch, dass Elternarbeit eigentlich gar nicht stattgefunden hat, ja erst wieder am Aufbau. Also, sozusagen ein Eltern-Kaffee zu machen, wo alle Eltern eingeladen sind und wo man darüber einfach ins Gespräch kommen kann, ohne dass es eine bestimmte*

Krise, ein bestimmtes Problem gibt, wo wir dann aktiv werden. Das ist so wichtig, dass man da einfach noch mehr macht. Aber das geht nicht, weil wir einfach ja zu wenige sind, also jetzt können wir das auch nicht noch leisten, sage ich mal, aber das wäre wichtig, und da alle Eltern mit ins Boot zu holen. #01:36:05-9#

Für die Sensibilisierung der Elternschaft für die inklusive Idee fehlt es an personellen Ressourcen, teilweise auch am Interesse von Eltern, aber auch an Informationen an die Elternschaft. Die Funktion der Kita wird auf das eigene Kind fokussiert.

Im Gesprächsverlauf wird deutlich, dass der Platzmangel und die zentralen Aufnahmeverfahren die konzeptionelle Ausrichtung der Kita aus Sicht der Mitarbeiter*innen etwas in den Hintergrund rückt und deshalb das Wissen der Eltern über die Details der Kita fehlen, wie z. B. die Zugehörigkeit zu den ‚Richtlinien-Kitas‘.

Der Transfer der inklusiven Idee in die Elternschaft und somit in einen Bereich der Zivilgesellschaft könnte in Zukunft stärker in den Blick genommen werden. Das ist aber eine gemeinschaftliche Arbeit von Landkreis, Kommunen, Träger und die Einrichtungen.

9 Wirkungen auf die Zusammenarbeit mit anderen Hilfen im Sozialraum/Stadtteil

Im Gegensatz zu fast allen internen inklusiven Entwicklungsprozessen mit den Kindern, innerhalb des Teams und mit den Eltern ist der Weg außerhalb der Kita weit weniger geebnet bzw. sind die Erwartungen der Mitarbeiter*innen mit mehr Unterstützung verbunden. Hierzu gab es 2 Standards, die in den folgenden Darstellungen erörtert werden. Beide Standards haben den geringsten Wert in der Kategorie „*Trifft voll und ganz zu*“ innerhalb des gesamten Befragungssettings erhalten.

Vernetzung mit anderen Hilfen

In Bezug auf die Entwicklung der Vernetzung mit Hilfen im Sozialraum (Frühförderung, Logopädinnen, Therapeut*innen etc.) wurde folgender Standard thematisiert: *„Die Vernetzung mit anderen Hilfen (Frühförderung, Logopäd*innen, Therapeut*innen etc.) hat sich seit der Festanstellung einer zusätzlichen Heil-/Sozialpädagogin intensiviert.“*

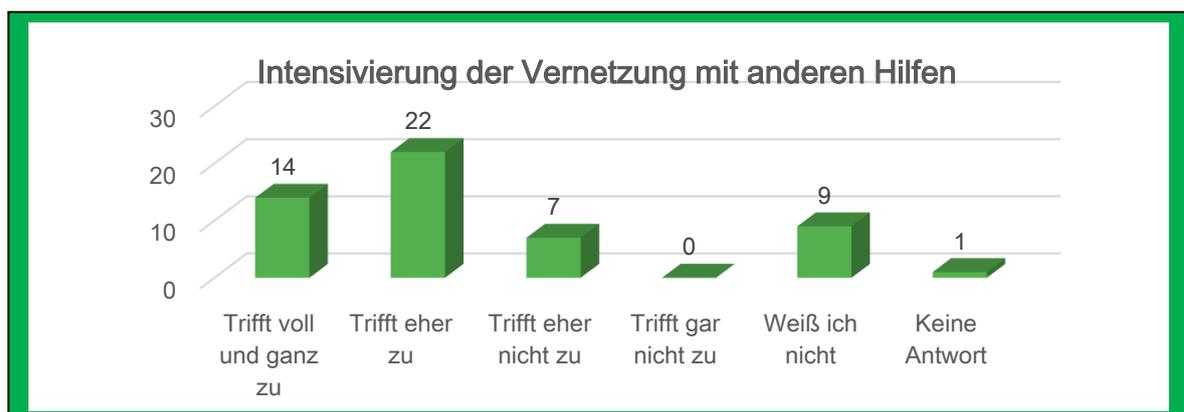


Abb. 12: Intensivierung der Vernetzung mit anderen Hilfen

Etwa mehr als ein Viertel der Teilnehmer*innen kann hier voll und ganz zustimmen. Die überwiegende Mehrheit sieht für diesen Standard eher eine tendenzielle Zustimmung. 7 Mitarbeiter*innen, die mit „*Trifft eher nicht zu*“ voten, zeigen den geringen Anteil an Unterstützungsleistungen, die von außen in die Kita kommen. Über die Vernetzung mit anderen Diensten können 9 Mitarbeiter*innen keine Angaben machen. Das ist mit Abstand der höchste Wert, der in der Kategorie „*Weiß ich nicht*“ zustande kam und legt nahe, dass hier bei einigen Mitarbeiter*innen die Transparenz in diesen Arbeitsbereich fehlt.

Hier stellt sich die Frage, warum in den ‘Richtlinien-Kitas’ die besonderen therapeutischen und sonderpädagogischen Dienste nicht selbstverständlich – wie in den Sondereinrichtungen – verankert sind. Freiberufliche Ressourcen in diesem Feld zu nutzen, scheint kein lohnendes Geschäftsmodell zu sein und bedarf noch einer intensiveren Betrachtung.

Die Aufnahme von Kindern mit Beeinträchtigungen wird durch die Strukturhilfe erleichtert.

Ähnlich gelagert wie bei der Vernetzung sind die Bewertungen bei dem Thema: *Durch die Umstellung auf eine zusätzliche festangestellte Fachkraft (Heil-/Sozialpädagogin) ist die Aufnahme von Kindern mit Beeinträchtigungen/ Unterstützungsbedarf erleichtert.*

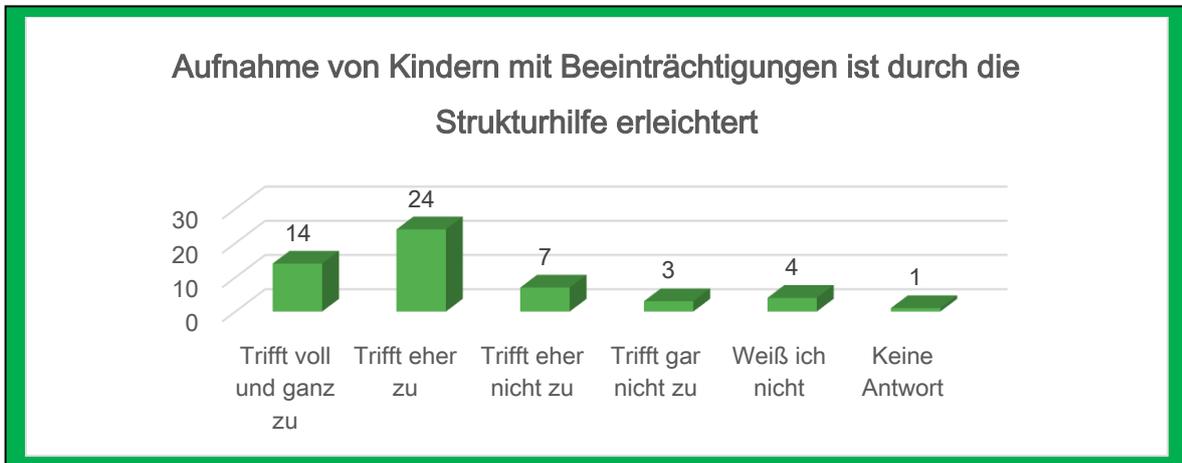


Abb. 13: Aufnahme von Kindern mit Beeinträchtigungen ist durch die Strukturhilfe erleichtert

2/3 der Mitarbeiter*innen sehen eine Erleichterung der Aufnahme von Kindern mit Beeinträchtigungen, wovon nur 14 Mitarbeiter*innen dem voll zustimmen, während 24 Mitarbeiter*innen eher tendenziell zustimmen. Eine positive Wirkung fehlt 10 Mitarbeiter*innen: 7 Mitarbeiter*innen sehen das eher tendenziell, für 3 Mitarbeiter*innen „trifft es gar nicht zu“. Das ist insgesamt der höchste Anteil an Nichtzustimmung bei der Befragung.

Diese Bewertung steht eventuell in enger Verbindung zu der Erfahrung, dass eigentlich mehr Personal für die Anzahl der Kinder mit erhöhtem Bedarf gewünscht ist. Mit dem Verfahren an sich kann es nicht korrespondieren, da bei allen Standards und Fragen gerade die niedrigschwellige Aufnahme, die Vorteile der Nichtetikettierung usw. besonders positiv betont werden.

Bei den beiden Abbildungen (12 / 13) ist die Antwort „Weiß ich nicht“ am höchsten, insbesondere bei der Vernetzung mit anderen Diensten (9 Mitarbeiter*innen). Hier zeigt sich, dass diese Tätigkeit nicht für alle Mitarbeiter*innen sichtbar ist.

Die Wirkung in den Sozialraum/Stadtteil ist nicht zu erkennen. Therapeutische bzw. sonderpädagogische Dienste werden von den Mitarbeiter*innen in den inklusiven Settings vermisst. Dies korrespondiert mit dem Bild der Leitungen und Inklusionsfachkräften einer „inklusive institutionellen Oase“ der ‚Richtlinien-Kita‘ im Bildungssystem (siehe Kapitel 11 Hürden/Barrieren).

10 Resonanz von den Trägervertreter*innen und von Vertreter*innen aus kommunalen Strukturen

Die Resonanz von den Trägern und den kommunalen Entscheidungsgremien hat bei der Strukturhilfe eine große Bedeutung, da die Kommunen 1/3 der Kosten für die Stelle der jeweiligen Inklusionsfachkraft bewilligen und finanzieren müssen.

Aus dem Gespräch mit den Leiterinnen und Inklusionsfachkräften wird die Resonanz aus den kommunalen Strukturen überwiegend positiv bewertet.

Vier der fünf Einrichtungen können über die Diskussionen und Reaktionen aus dem **Gemeinderat** berichten. Grundsätzlich sind die Erfahrungen mit den politischen Gremien sehr positiv. *„Der Gemeinderat hat das immer sehr unterstützt“ oder „Wir haben ein gutes Verständnis gefunden und bis jetzt immer die Gelder auch bewilligt bekommen.“* Die inhaltliche Ausgestaltung der 'Richtlinien-Kita' wird in der Regel als sinnvolles Angebot in der Verwaltung wahrgenommen. *„Auf Sitzungen hatte ich darüber berichtet, ... und ich denke, es verstehen ganz viele Menschen, dass es wichtig ist.“* #00:41:06-9#

Bei einer Einrichtung gibt es keine sichtbare Resonanz: *„Aber ich denke, dass da nicht so ein großes Interesse besteht, da es ja läuft, die (Richtlinie-Kita) machen das – fertig. Also bei uns ist es, glaube ich, auch nie ein Thema im Gemeinderat.“* #00:41:38-9#

Die positiven Entwicklungen in der Verwaltung und in den Gremien zeigen sich auch darin, dass in einer Kommune der Stellenanteil der Inklusionskraft erhöht wurde und in zwei Kommunen ein Ausbau auf eine bis zwei weitere Einrichtungen konkret in Planung sind. Der Ausbau wird von den Teilnehmer*innen sehr wertgeschätzt.

„Ich finde es auch toll, dass sie das weiter ausbauen. Aber klar, der Geldaspekt kommt dann schon irgendwann dazu. Aber es ist auf jeden Fall trotzdem gut, dass [Name der Stadt], das schon sieht und dann weiter ausbaut.“ #00:46:02-3#

In dieser Passage klingt schon an, dass ein kritischer Aspekt die Finanzierung darstellt. Die Leitungskräfte und Inklusionsfachkräfte berichten, dass seit ca. einem Jahr es Veränderungsprozesse in den Verhandlungen gibt, dass die Nachfragen steigen, auch weil die kommunalen Haushalte schrumpfen. Die folgenden Beispiele zeigen auf, dass derzeit die Notwendigkeit des inklusiven Angebots und der Stellen der Inklusionsfachkräften mit Überzeugungskraft begründet werden müssen. Es sind auch problematische Sichtweisen in Bezug auf die inklusive Ausrichtung in Zeiten der fehlenden Betreuungsplätze (wieder) in kommunalen Verwaltungs- und Entscheidungsgremien sichtbar.

- *„Bisher ging es eigentlich immer relativ gut. Das war jetzt bei der letzten Bedarfsplanung dieses Jahr das erste Mal, wo es eine längere Diskussion gab.“ ... „Da waren viele Nachfragen vom Gemeinderat tatsächlich über das Thema, ob eine Besondere jetzt nicht besser wäre für die Kinder.“ ...weil womöglich die Kinder, die gut wären, dann drunter leiden, weil man sich nur um die Kinder kümmert, die mehr brauchen.“*
- *„Die Finanzen werden enger, und dann kommt die Finanzierung mehr in den Fokus, dann wird eher nachgefragt, wie viele Kinder haben den Bedarf.“*
- *„Plätze frei halten kommt überhaupt nicht in Frage, eher noch mehr Plätze reinstopfen, damit man den Ausbau der Kita einfach regeln kann.“ #00:44:45-9#*

Der Kontakt und die Kooperation mit dem **Träger** werden in den Rückmeldungen grundsätzlich positiv bewertet. Es gibt aber Entwicklungen, die eher als kritisch zu betrachten sind. Der strukturelle Rahmen, dass die 'Richtlinien-Kita' in den jeweiligen Städten nur einmal existiert, wird in dem Gespräch problematisiert. U.a. haben andere Einrichtungen in den jeweiligen Kommunen Probleme, stundenweise Assistent*innen zu finden und werden teilweise an die 'Richtlinien-Kita' verwiesen: *„Und dann kommt natürlich immer von den anderen Leiterinnen, ich soll bei dir anrufen und fragen, ob du einen Platz hast. Das kann jetzt auch nicht die Lösung des Problems seins – alles zu uns.“ #00:43:24-0#*

Zudem bringen die fehlenden Kindertagesplätze errungene Unterstützungsleistungen - wie die Platzreduzierung bei Aufnahme von Kindern mit Unterstützungsbedarf - in Gefahr.

„Also, in ... [Name der Stadt] wandelt es sich gerade so ein bisschen, auch mit diesem Blick, wenn ich halt ein sogenanntes ‚Inklusionskind‘ habe, dass es halt doppelt zählt, dass ich dadurch natürlich die Gruppengröße reduzieren kann. Das war lange Zeit überhaupt gar nicht im Bewusstsein des Trägers, das wandelt sich jetzt.“ #00:42:28-2#

Darüber hinaus erscheint die seit Jahren vorherrschende Grundproblematik bei der Umsetzung von Inklusion mit anderen Worten so ein bisschen die Tragik der Inklusion, dass ihre Umsetzung von einzelnen Personen abhängt und nicht als strukturelle Gegebenheit selbstverständlich wirkt. *„Aber es ist im Prozess, es ist im Wandel, und es hängt tatsächlich natürlich immer von den Menschen ab, die an der entsprechenden Stelle sitzen. Da gab es jetzt einfach, in [Name der Stadt] viele verschiedene Neubesetzungen und damit steht und fällt genau das Ganze.“ #00:43:54-0#*

Der folgende Beitrag trifft einen zentralen Kern der derzeitigen Situation: *„...aber grundsätzlich haben sie einen positiven Blick drauf. Es hängt nur an den Finanzen.“ #00:45:03-3#* Diese Thematik stellt die Frage auf, ob der Fokus auf die Finanzen bei inklusiven Angeboten in Verwaltung und Politik einen sehr engen Korridor beschreibt

und dies verhindert, dass die vielen positiven Effekte der inklusiven Gestaltung von Bildungsprozessen nicht ins Gesichtsfeld kommen und der Mehrwert nicht genügend zum Tragen kommt. Entscheidend wirksam ist auch die Tatsache, dass die vielen fehlenden Betreuungsplätze die Verwaltung und Politik unter Druck setzen, den Fehlbedarf zu lindern, ohne die Folgen für Kinder mit Beeinträchtigungen zu berücksichtigen.

In dem Gespräch mit den Mitarbeiterinnen des Landratsamts wurde explizit auf die Resonanz aus dem Kreistag Bezug genommen, wobei der Diskurs eher im Jugendhilfeausschuss stattfindet. „Der Jugendhilfeausschuss ist jetzt drin, auch mit dieser Evaluation.“ #00:48:30-7# LK

Es sind zwei Entwicklungen, die die geringe Thematisierung in Gremien darlegen. Zum einen gibt es andere Themen, die sich in den Vordergrund drängen.

„In letzter Zeit war es so ein bisschen ruhiger, was eigentlich auch positiv ist. Ich denke, das ist für mich dann immer im Zeichen, dass es läuft. Und das heißt, dass es entweder gut wahrgenommen wird oder aus dem Blickwinkel geraten ist – so kann man es auch sehen, weil vieles ist halt überdeckt von dieser Flüchtlingsdebatte und da gerät so das Thema Inklusion gerade aus dem Blick.“ #00:49:07-9# LK

Zum anderen spielt im Gesamtrahmen der Aufgaben, die im Jugend- und Sozialbereich im Landkreis zu bewältigen sind, die „Kita für alle“ aufgrund der begrenzten Zielgruppe eine untergeordnete Rolle.

„Also, wenn es mehr Kinder wären, die, sage ich mal, auffallen würden, wäre das mit Sicherheit auch ein größeres Thema, weil es halt mehr betreffen würde. Dadurch, dass es aber auch nicht alle betrifft, kommt es natürlich auch nicht immer so zur Sprache, dann ist die Lobby nicht so groß für dieses Thema.“ #00:49:36-0#

Die Diskussion mit den Mitarbeiterinnen des Landratsamts legt nahe, dass die ‚Richtlinien-Kitas‘ zum Angebot des Landkreises gehören, aber Inklusion deswegen kein Selbstläufer ist bei den vielen Aufgaben, die mehr in den Vordergrund stehen.

Die Resonanz von Einrichtungen, Trägern und Kommunen auf Anfragen hinsichtlich einer Beteiligung am Programm „Eine Kita für alle – ‘Richtlinien-Kita’“

In den letzten Jahren wurde von den Mitarbeiterinnen des Landratsamts auch mit Einrichtungen, Trägern und Kommunen Kontakt aufgenommen, die relativ viele Stunden über Einzelassistenz für Kinder mit Unterstützungsbedarf vom Landratsamt finanziert bekommen.

Eine Reaktion einer Einrichtung, die sich gegen das ‚Richtlinien-Modell‘ entschied und den Status quo aufrechterhalten möchte, weil sie aus ihrer Perspektive „gut damit fahren“.

„Dann habe ich beim Gespräch erst mal kurz die Strukturhilfe erklärt ‘Eine Kita für alle’. Das war da gar nicht bekannt, spricht aber auch wieder dafür, dass man vielleicht noch mal eine Informationsveranstaltung planen könnte in Zukunft, und ... dass sie gesagt haben, sie wären eigentlich gerade ganz gut aufgestellt. Wir haben viele Kinder mit schon einem hohen Förderbedarf. Aber wir haben hierfür auch sehr viele Integrationsfachkräfte. Also, die haben das Glück, dass sie viele Integrationsfachkräfte haben und deswegen auch davon nicht weg möchten. Da ist es schon allein bei der Kita gescheitert, das ist gar nicht weiter an Träger gegangen.“ #00:58:29-1# LK

„Also, da hat die Kita Leitung berichtet – ich weiß nicht, haben die drei oder vier Integrationsfachkräfte – da hat die Angst mit reingespielt, wenn sie dann nur noch eine Inklusionsfachkraft haben, die haben nur zwei Gruppen, das heißt, die hätten auch nur eine 50 Prozent-Kraft dann bekommen, dass dann diese vielen Kinder mit Förderbedarf nicht mehr so gut... Genau das war da jetzt der Grund, warum sie gesagt haben, zum jetzigen Zeitpunkt nicht, heißt aber nicht, dass es in ein paar Jahren vielleicht nicht nochmal ins Gespräch kommt.“ #00:59:11-6# LK

Die Wahrnehmung der Strukturhilfe setzt voraus, dass Einrichtungen, Träger und Kommunen die inklusive Entwicklung in den Kitas auch als eine qualitative Entwicklung verstehen. Im Einzelnen kann es bedeuten, dass Einrichtungen durch vier bewilligte Einzelintegrationshilfen etwas mehr Geld erhalten wie im Vergleich zu einer 50% Stelle einer Integrationsfachkraft, an der sich die Kommune beteiligen muss. Das Geld für Einzelintegration kann (nur) stundenweise flexibel für bestimmte Kinder eingesetzt werden.

Strukturell angelegte Kooperationen zwischen dem Landkreis und den Einrichtungen werden gut angenommen und ermöglichen einen Erfahrungsaustausch zwischen den einzelnen ‘Richtlinien-Kita’s.

*„Mit den **Kita-Leiterinnen** bin ich eigentlich sehr viel im Austausch, also oftmals auch telefonisch oder per Mail. Ansonsten treffen wir uns zweimal im Jahr hier zum Austauschtreffen. Das sind auch die Inklusionsfachkräfte dabei und die Kita-Leiterinnen. Und dies wird auch von der Kita-Leitung und von den Inklusionsfachkräften ganz positiv wahrgenommen, dass man einfach da hier so eine so eine Form für den Austausch hat, weil sonst können die sich eigentlich nicht austauschen über die aktuelle Situation, außer vielleicht, wenn es eine Fachberatung gibt. Deswegen ist man da eigentlich sehr gut im Austausch, genau.“ #00:51:25-4# LK*

Die Frage nach weiteren ‘Richtlinien-Kitas’ und die selbstständige Weiterentwicklung in einzelnen Kommunen zeigen die positive Resonanz der **Träger**.

„Also ich denke mal, die Trägerakzeptanz, die ist sehr hoch, sonst würden sie nicht fragen nach einer zweiten Kita oder einer dritten Kita, und sonst wäre hätte auch [Name der Stadt] sich nicht für ein Fachkräftepool entschieden, wenn da nicht auch das positive Ergebnis da gewesen wäre.“ #00:51:54-9# LK

Kooperation mit den Anstellungsträgern der Inklusionsfachkräfte

Mit den Anstellungsträgern der Inklusionsfachkräfte gibt es einen regelmäßigen Austausch. Die Inklusionsfachkräfte sind mit einer Ausnahme bei einem separaten Träger angestellt und nicht bei der Kommune oder den Träger der 'Richtlinien-Kitas'. Das hat Vorteile, weil der Träger der Inklusionsfachkräfte einen Austausch unter den Inklusionsfachkräften anbieten kann und über spezifisches Knowhow für die besondere Unterstützung von Kindern verfügt. *„Dieser kollegiale Austausch ist durch die Anbindung ans Team über den Träger eher möglich als über die einzelnen Kitas.“* #01:15:25-0# LK

Zu allen Herausforderungen kam im Berichtszeitraum noch eine besondere Herausforderung durch die plötzliche Schließung der Interdisziplinäre Frühförderstelle der Lebenshilfe in Göppingen, auf die dort angestellten Inklusionsfachkräften sowie auf die Mitarbeiter*innen in den Kitas und auf das Landratsamt zu: Es war unklar, wer übernimmt die Aufgabe und die Anstellung der Inklusionsfachkräfte.

„Ja, damals, wo die Lebenshilfe diesen gesamten Bereich abgegeben hat, ging es darum, werden die Inklusionsfachkräfte auf der Straße stehen und hätten die Kommunen sie selbst angestellt, aber das hätte deren Personalkörper natürlich erhöht. Da waren sie ja auch nicht so begeistert. Und dass dann SOS bereit war, die zu übernehmen, ist doch schon ein Glücksfall!“ #01:16:41-6# LK

„Bei der interdisziplinäre Frühförderstelle sind auch noch welche gewesen, die zeitweise auch bei ‚eine Kita für alle‘ mit dabei waren. ... Und das hat natürlich echt für große, große Unruhe gesorgt, und das waren auch Lücken im Kita-Bereich in der Zeit. Also das war schon eine ganz schöne Herausforderung gewesen, dort die Ruhe wieder reinzubekommen, sowohl beim Personal als auch bei den Kitas, wo dort einfach große Bedenken waren in dem Moment. Das war schon ein heftiger Übergang, und dann noch Corona, das ist dann die Herausforderung per se.“ #01:17:28-6# LK

Inzwischen hat die Bruderhaus-Diakonie Reutlingen die Interdisziplinäre Frühförderstelle des Landkreises Göppingen übernommen.

Kooperation mit dem SBBZ

Die Einbindung des SBBZ im Landkreis wurde zu Projektbeginn aufgrund des Wunsches nach einer Überschaubarkeit im Modellprojekt und den größeren Entscheidungsräumen erstmals zurückgestellt. Vor diesem Hintergrund ist der Kontakt in diesem Kontext zu dem SBBZ lose und nicht strukturell verankert.

„Eben, weil halt eben die normale Kita nicht der Ort schlechthin ist, der geeignet ist für alle Kinder. Auch wenn die Eltern das vielleicht so sehen, aber die Rahmenbedingungen

dann halt nicht passen. Da gibt's dann natürlich die Kooperation und die Gespräche oder so. Das läuft aber nicht immer zwangsläufig über einen Inklusionsfachdienst, sondern manchmal auch über uns als Fachberatung Kindertagesbetreuung, weil wir dann auch manchmal gucken müssen, aktuell haben wir zum Beispiel halt auch die Schulkindergärten oder aber eben auch die Kindertagespflege.“ #01:18:53-5# LK

Kontakte zu Eltern

Eltern aus den 'Richtlinien-Kitas' wendeten sich bisher nicht an die Mitarbeiter*innen der Kita-Fachberatung des Landkreises. Anfragen von Eltern kommen aus anderen Einrichtungen.

„Von Eltern einer ‚Kita für alle‘ habe ich bisher noch keine Anrufe bekommen. Bei mir kommen schon ab und zu Anrufe rein von Eltern, wo im Gespräch ist, das der Kitaplatz gekündigt wird, weil die Betreuung vom Kind nicht mehr tragbar ist. Aber das ist außerhalb von ‚Eine Kita für alle.‘“ #01:22:15-9# LK

Insgesamt gibt es zwischen den verantwortlichen Schnittstellen bei der Umsetzung der Strukturhilfe die nötigen Kommunikationswege, um die Fragen zwischen dem Landkreis, den Trägern, den ‚Richtlinien-Kitas‘, den Anstellungsträgern der Inklusionsfachkräfte sowie den Eltern zu besprechen. Die anstehenden Herausforderungen im Bereich der frühkindlichen Bildung werden gemeinsame Anstrengungen aller Beteiligten benötigen, damit die inklusionsorientierte Entwicklung nachhaltig und flächendeckend etabliert werden kann.

11 Hürden/Barrieren bei der Umsetzung einer inklusiven KiTa

Mit max. 3 Nennungen konnten die Mitarbeiter*innen aus 7 angeführten Barrieren, die größten Hürden aus ihrer Perspektive auswählen bzw. unter „Sonstiges“ nicht aufgeführte Barrieren nennen.

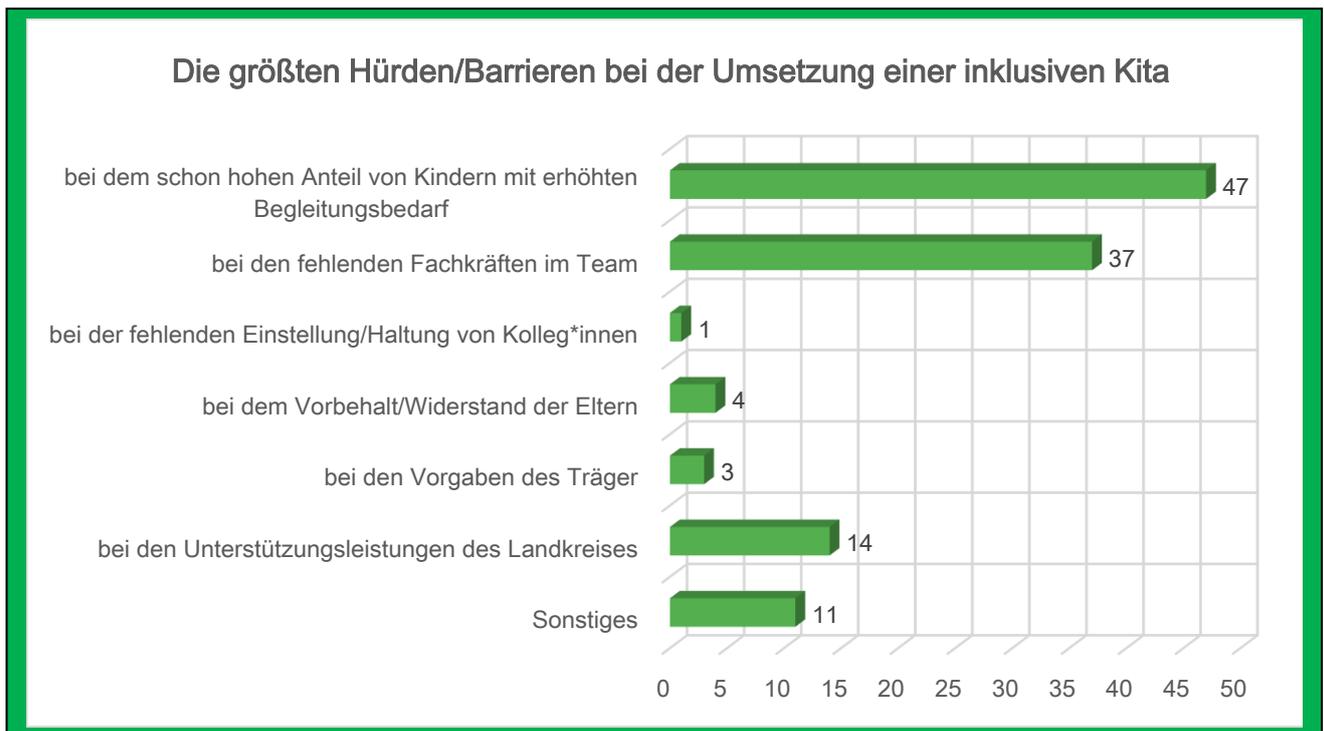


Abb.14: Die größten Hürden/Barrieren bei der Umsetzung einer inklusiven Kita

Die allgemeine Situationsbeschreibung von Mitarbeiter*innen in Kindertageseinrichtungen über einen erhöhten Begleitungsbedarf von Kindern ist auch in den inklusiven Kitas ein deutlich genanntes Themenfeld. 47 Mitarbeiter*innen (ca. 88,7%) von den insgesamt 53 Teilnehmenden sehen „bei dem schon hohen Anteil von Kindern mit erhöhten Begleitungsbedarf“ eine der größten Hürde zur Umsetzung einer inklusiven Kita. Die zweithäufigste Nennung betrifft den Fachkräftemangel in den Kitas, der inklusiven Entwicklungen Grenzen setzt. Diese beiden meist genannten Barrieren verweisen auf strukturelle Aspekte und verdeutlichen eine sehr hohe Übereinstimmung der Mitarbeiter*innen über die zentralen Barrieren. Auch die von 14 Mitarbeiter*innen erwartete höhere Unterstützungsleistung des Landkreises nennt einen Strukturaspekt. Hier geht es in der Regel um die Folgen des angezeigten erhöhten Begleitungsbedarfs von Kindern oder anders formuliert um eine Erhöhung der Stellenanteile für die Inklusionsfachkraft. Eine geringe Bedeutung haben die Vorbehalte aus der Elternschaft oder die der Träger. Eine Mitarbeiter*in nimmt in der Bewertung von Barrieren Kolleg*innen im Team in einen hohen Relevanzbereich mit rein. Unter „Sonstiges“

ergänzen 10 Mitarbeiter*innen das Ankreuzzeichen mit Aspekten, die bei 5 Personen auf fehlende personelle Ressourcen zurückzuführen sind (u.a. „*fehlende Assistenz*“, „*viel Zeitaufwand für andere dringenden Aufgaben*“) und Einzelnennungen, die auf die kommunikativen Ebene (fehlende Kommunikation mit Leitung) oder Haltungsfragen (neue Mitarbeiter*innen mit fehlender Qualifikation und Haltung) oder fehlenden Diagnosemöglichkeiten verweisen.

Barrieren – Einblicke aus dem Gespräch mit den Leiterinnen und Inklusionsfachkräften

In der Gesprächsrunde mit den Leiterinnen und Inklusionsfachkräften stehen bei dem Fokus auf Barrieren/ Hürden der fehlende inklusive Anschluss für die Übergangsgestaltung im Bildungsbereich und in die Zivilgesellschaft insgesamt sowie ein fehlendes historisches Bewusstsein über die Aussonderung von Menschen mit Behinderungen im Vordergrund. Wesentlich ergeben sich daraus auch die fehlenden Begegnungen in den Lebensbiografien der Bürger*innen in der Zivilgesellschaft.

- Der gesetzliche Auftrag der Inklusion wird in anderen gesellschaftlichen Bereichen nicht wahrgenommen. Die inklusive Kita erlebt sich als "Oase" zwischen den Bezugswelten.

„... Wo wir dann eben vor großen Problemen stehen, wenn es an den Übergang Schule geht, weil wir haben ja eine gewisse Haltung zu Inklusion, aber das ist in anderen Systemen nicht gegeben und generell in der Gesellschaft so nicht gegeben. Also, ich habe immer das Gefühl, dass wir schon so wie in so einer Blase sind und das gut machen ... und wir die Vorteile sehen, aber gesamtgesellschaftlich das nicht gesehen wird, obwohl es eigentlich natürlich rechtlich verpflichtend ist, dies umzusetzen.“ #00:26:59-1#

- Die Schule könnte von den Kitas lernen und sich mehr auf die Erfahrungen der Kitas einlassen und eine Kooperation auf Augenhöhe etablieren.

„Also ich denke, die Kinder und die Familien sind eigentlich konstant dem Druck ausgesetzt. Ja, mein Kind kommt in die Schule und dann ja, und dann kommt die Kooperationslehrerin und spricht vor den Kindern zum Beispiel über die Kinder und sonstiges, ... Die Schule muss sich einfach auch etwas ändern. Das muss mehr Hand in Hand laufen und da müssen sich auch gewisse Sichtweisen ändern.“ #00:28:38-3#

- Der Anschluss Schule ist prekär für Kinder mit Unterstützungsbedarf. Es fehlen dort aus der Perspektive der Kitafachkräfte die personellen Voraussetzungen für eine inklusive Begleitung der Schüler*innen, die nicht unter die klassischen Diagnosemuster fallen. Die Schule sollte auch Strukturhilfe in den Klassen für die Unterstützung von Kindern bekommen.

„Da finde ich den Satz sehr schön, dass die Schule sich ändern muss, weil es hieß jahrelang, also auch gefühlt 30 Jahre, ja immer so, dass der Kindergarten zuarbeiten soll und der Kindergarten sich anpassen soll und der Kindergarten es richten soll, dass die Kinder

anschlussfähig werden, und in meinen Augen sind die Kinder eigentlich gut aufgestellt, was das betrifft. ... Dann hörst du aber: Anschluss, Grundschule, Katastrophe, Ich meine, dann ist die Lehrerin allein mit 26 Kindern oder mit 23, hat vier Kinder drin mit Unterstützungsbedarf, Im Landkreis Göppingen gibt es keine Schulbegleitung ohne Diagnosen.“ #00:29:18-3#

- Inklusion in den 'Richtlinien-Kitas' wird als ein Satellit erlebt, der sich rechtlich in den richtigen Bahnen bewegt, während die Schule und die anderen gesellschaftlichen Welten keinen Anschluss bieten.

„Wenn wir jetzt Politiker ansprechen, würde ich sagen, Strukturhilfen, eigentlich ist dieses Projekt der Strukturhilfe gelebte Inklusion gesetzlich vorgeschrieben. Eigentlich machen wir genau das, was Politiker eigentlich vertreten müssten. Es ist eigentlich leider nur ein Tropfen auf den heißen Stein, weil es noch in zu wenig Kitas umgesetzt wird. Aber genau das ist eigentlich der Weg, wo wir sagen können, da fangen wir mal früh an, unter Umständen schon in der Krippe, das heißt, Kinder, die dann da schon Unterstützung oder Eltern, die Unterstützung brauchen, haben dann vielleicht nachher im Vorschulalter gar kein Problem mehr, weil das Problem schon erkannt ist und auch schon bearbeitet wird ... Von daher sage ich, ist es natürlich der normale Gedanke der Prävention und eigentlich auch wirklich Gesetz. Wir sind die, die die Gesetze einhalten zum Thema Inklusion, alle anderen eigentlich nicht.“ #00:31:54-5#

- Eine wesentliche Barriere wird in der Prioritätensetzung der politischen Entscheidungsträger gesehen, die Inklusion marginalisieren.

„... weil kein Geld in die Hand genommen wird, weil dann lieber Straßen ausgebaut oder die Priorität ist nicht auf Inklusion, oder also so erlebe ich das, dass Inklusion halt immer noch so ein Randgebiet ist.“ #00:32:05-5#

- Die historische Entwicklung der Aussonderung wirkt bis heute in die Gesellschaft und wird viel Zeit der Erfahrung von Normalität der Vielfalt benötigen, damit Inklusion selbstverständlich wird.

„Wir haben zu lange getrennt, denn wir sind noch nicht dran gewöhnt, dass die schwierigen Leute mit uns leben. Die schwierigen Kinder kommen in den Schulkindergarten oder in die Lebenshilfe oder ...“ ... „Wir sind noch die Generation, die das noch komplett getrennt erlebt haben aus Kindersicht“ ... „Wir können nur Wege bereiten und begleiten, aber hin zu einer inklusiven Gesellschaft ist noch ein ganz, ganz langer Weg, der noch über Jahrzehnte dauern wird.“ #00:33:27-7#

- In diesem Kontext ist eine Veränderung in den Ausbildungen, eine intensive Auseinandersetzung mit inklusiven Bildungs- und Lebenswelten, ein wichtiger Baustein.

„Da fehlen ja schon in der Ausbildung die Grundlagen. Ich hatte jetzt einfach auch mal Bewerbungen, die dann ganz klar gesagt haben: Ich habe Angst vor dem Thema Inklusion. Ich kann das für mich nicht greifen, ich habe da keine Erfahrung, ... muss ich akzeptieren, keine Frage. Aber das ist ja eigentlich erschreckend, dass jemand das so

formuliert, für sich oder formulieren muss, auch für sich. Ich habe Angst vor diesem Thema der Inklusion. Ich kann das für mich nicht greifen, weil letztendlich würden wir ja alle Kinder aufnehmen und erstmal gucken, dass wir denen einfach einen guten Rahmen bieten können.“ #00:36:11-9#

- Die Unwissenheit über den inklusiven Ansatz in den Netzwerken draußen macht deutlich, dass eine Aufklärungskampagne notwendig ist.

„Aber es ist auch erschreckend, dass einfach generell im Netzwerk das Wissen fehlt, was ist Inklusion? Wie oft habe ich das Gespräch, wenn ich mit einem Kinderarzt spreche und ich ihm eine halbe Stunde erklären muss, wie wir eigentlich arbeiten und wie wir Inklusion verstehen. Also selbst im Landkreis ist es ja auch gar nicht so bekannt, und das ist dann auch schwierig.“ #00:38:55-1#

Die Diskussion mit den Leiterinnen und Inklusionsfachkräften über Barrieren setzt stark an dem fehlenden gesellschaftlichen und politischen Selbstverständnis für das Recht auf inklusive Bildung an und ist mit der Erfahrung verbunden, dass die Übergänge und Anschlüsse im Bildungssystem nicht funktionieren.

Barrieren aus der Perspektive der Mitarbeiterinnen des Landratsamts

Im Rahmen des Gesprächs mit den Mitarbeiterinnen des Landratsamts stehen die Hürden bei der Beantragung der Strukturhilfe von Trägern und Kommunen im Vordergrund.

„Die Finanzen der Kommunen spielen eine Rolle“ bei der Beteiligung von Trägern und Kommunen. Gleichzeitig wird immer deutlich, *„es ist auch eine Frage der Haltung.“ #00:12:26-4#* LK An einem Ort im Landkreis hat sich auch das Team gegen die Strukturhilfe entschieden, weil die Entscheidung für die Strukturhilfe bedeutet hätte, dass max. eine 100% Stelle eine Inklusionsfachkraft in der Einrichtung bewilligt geworden wäre und zusätzlich keine weitere Einzelassistenz nach den Richtlinien gewährt bekommen hätte. Für Träger ist diese Vorgabe in Einzelfällen auch ein Hinderungsgrund.

„Manchmal sind auch bei den Trägern, naja so diese Fragestellung, wenn sie diese Strukturhilfe bekommen und ein Kind mit einem Förderbedarf noch was zusätzliche Förderung braucht, u.a. vielleicht noch im pflegerischen Bereich, dann können sie ja nicht noch mal was Zusätzliches in Anspruch nehmen. Es ist damit ausgereizt. Das schränkt es natürlich ein.“ #00:13:47-4# LK

Die Mitarbeiterinnen des Landratsamts führen auch wie die Leiterinnen/Inklusionskräfte auf, dass Träger ihren Kitas empfehlen, Kinder mit Unterstützungsbedarf in die ‘Richtlinien-Kitas’ zu verweisen.

„Auch viele empfehlen dann den Kitas: Geht doch zu „eine Kita für alle“, da gibt es auch ein Angebot. Und wenn wir aber alle Kinder in die „eine Kita für alle“ reinstecken würden, würden wir nicht mehr dem Inklusionsgedanken Rechnung tragen.“ #00:15:23-9# LK

Das virulente Thema „Mehrbedarf“ in den Kitas und die Frage nach Lösungsmöglichkeiten kommt im Amt an und beschäftigt die Mitarbeiter*innen.

„Mehrbedarf ist gerade ein Riesen-Thema in den Kitas. ... ganz viele Kinder, die einfach hinten runterfallen, die sich irgendwie so durchschlängeln, weil es einfach viele Kinder gibt, die eine eins-zu-eins Betreuung brauchen.“ #00:16:31-6# LK

Das Angebot der Strukturhilfe gibt es im Landkreis Göppingen nicht unbegrenzt. Der Ausbau ist bisher begrenzt und auch hier stellt sich die Frage, wie der Rechtsanspruch auf einen (inklusiven) Bildungs- und Betreuungsplatz in Zukunft finanziell realisiert wird.

„Ziel wäre es natürlich schon die Begrenzung der Finanzen der Landkreisverwaltung. Wir haben ja für die Finanzplanung eine bestimmte Anzahl von Kitas. Wir haben das hochgerechnet und auch die Frage, was passiert, wenn es dann doch mehr Kitas werden? ... und da wird es um die Frage gehen: Pflichtaufgabe mit Rechtsanspruch oder freiwillige Aufgabe?“ #00:19:25-1# LK

Am Ende bleibt die Frage, wie relevant ist die Umsetzung der ratifizierten UN-BRK für die Verantwortlichen der Bildungs- und Betreuungseinrichtungen von der Landesebene bis auf die kommunale Ebene der Träger im Elementarbereich?

12 Gewinn durch die Strukturhilfe

Anhand von verschiedenen Items konnten die Mitarbeiter*innen den Gewinn der zusätzlichen Stelle einer Inklusionsfachkraft (Strukturhilfe) für die inklusive Entwicklung ihrer Einrichtung auswählen. Jede Mitarbeiter*in konnte max. 3 Gründe ankreuzen bzw. unter „Sonstiges“ ergänzend einen weiteren Aspekt benennen.

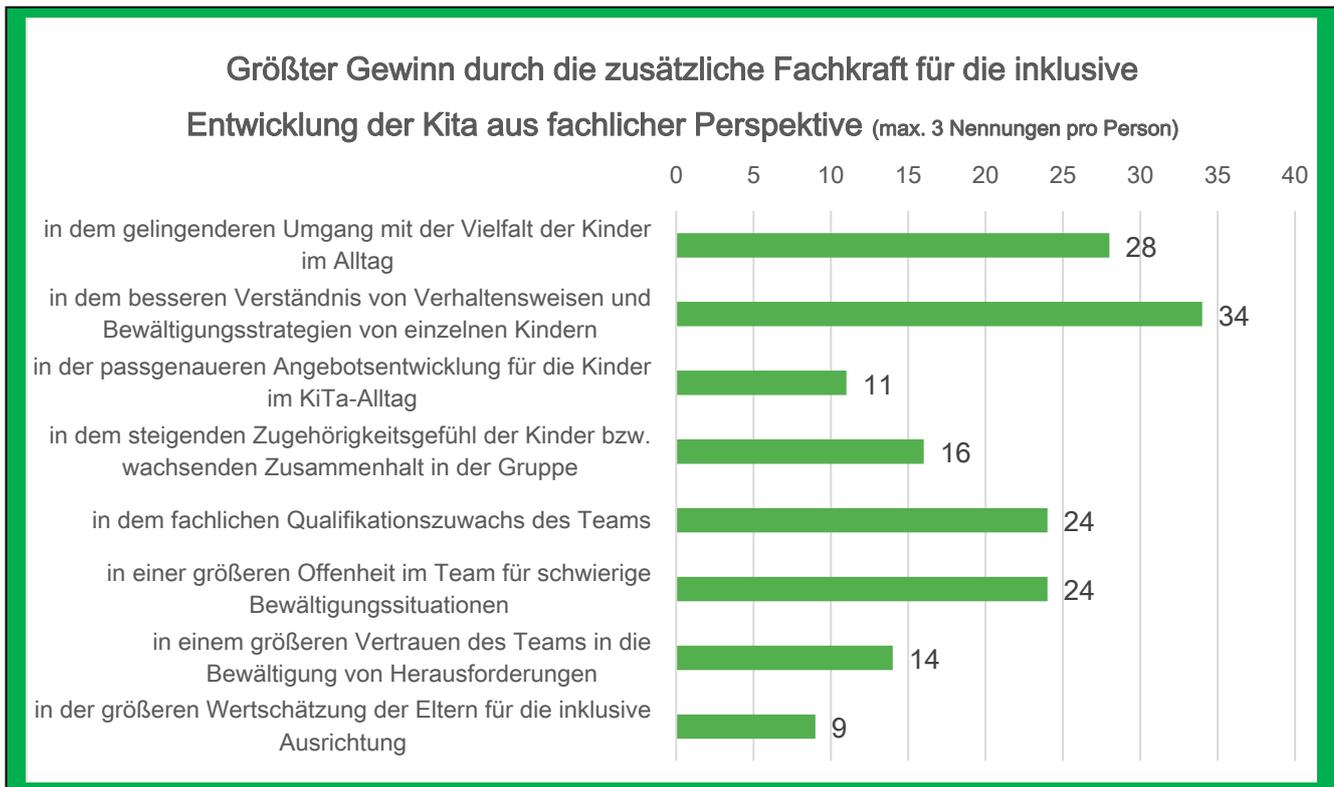


Abb.15: Größter Gewinn durch die zusätzliche Fachkraft für die inklusive Entwicklung der Kita aus fachlicher Perspektive

Die Entwicklung von Kindern ist neben den familiären Beziehungen und dem Umfeld maßgeblich davon abhängig, ob sie in der ersten öffentlichen Einrichtung – in der Regel in der Kindertageseinrichtung – Vertrauen und passgenaue Entwicklungsbegleitung erfahren. Die meist gewählten Gründe der Mitarbeiter*innen für den größten Gewinn durch die Strukturhilfe liegen in den beiden Aspekten, die sich direkt auf ihre Interaktionen mit den Kindern beziehen. 34 der teilnehmenden Mitarbeiter*innen (ca. 64,2%) sehen den größten Gewinn in einem „besseren Verständnis von Verhaltensweisen und Bewältigungsstrategien von einzelnen Kindern“, das für inklusive Entwicklungsprozesse von besonderer Bedeutung ist, gefolgt mit 28 Stimmen für den gelingenderen Umgang mit der Vielfalt der Kinder, der die Grundlage einer inklusiven Kita verkörpert.

Die gelingendere Alltagsbewältigung mit der Vielfalt der Kinder und der passgenauen Angebotsentwicklung korrespondieren mit einer Offenheit des Teams für schwierige Alltagssituationen sowie mit dem Qualifikationszuwachs im Team, die jeweils 24 Stimmen erhielten.

In der weiteren Rangfolge folgt die Zugehörigkeit und der Zusammenhalt der Kinder, ein Gewinnspekt, der sich wieder direkt auf die Perspektive der Kinder bezieht. Die Resonanz der Eltern auf die inklusive Entwicklung der Kita erhält die wenigsten Stimmen und spielt in der Rangfolge eine untergeordnete Rolle (siehe Ausführungen Kapitel 8). Es ist aufgrund des Kita-Alltags nachvollziehbar, dass die beiden Hauptakteur*innen in der Kita – Kinder und pädagogischen Fachkräfte – von der Strukturhilfe offensichtlich am meisten profitieren.

Es zeigt sich bei der Gesamtschau auf die Gewinnspekte, dass die eigenen Handlungs- und Alltagsbewältigungskompetenzen durch die Zusammenarbeit mit der Inklusionsfachkraft erweitert und der Umgang und Gestaltung mit Vielfalt gestärkt wird und damit die Bedarfe und Unterstützungsleistungen für alle Kinder in der Regel bedient werden können. Diese positiven Effekte wurden schon bei der Frage in den Gesprächen zu den Assoziationen zur Strukturhilfe und zum Erfolgsmodell hervorgehoben.

Unter Sonstiges wurde noch ein Spezifikum der 'Richtlinien-Kita' als besonders bedeutsam genannt: *„in dem niederschweligen Angebot der Unterstützung und Alltagsbegleitung für die Kinder mit einem aktuellen Bedarf.“*

Der „größte Gewinn“ der richtliniengestützten Strukturförderung

Die Mitarbeiter*innen wurden in der quantitativen Befragung im Anschluss in einer offen formulierten Frage zuspitzend auf die Strukturhilfe gefragt, *„Was ist Ihrer Meinung nach der größte Gewinn dieser richtliniengestützten Strukturförderung?“* Mehr als die Hälfte der Mitarbeiter*innen (27 Mitarbeiter*innen) haben hierzu in eigenen Worten ihre Priorität formuliert.

Der größte Gewinn zeigt sich aus einer zusammenfassenden Perspektive bei den Mitarbeiter*innen vor allem auf fünf Ebenen: Zusammenarbeit im Team, Interaktionen und Kommunikation mit Kindern, strukturelle Rahmenbedingungen für Inklusion und Alltagsgestaltung sowie bei wenigen Mitarbeiter*innen auf der Ebene der Eltern.

Im Vordergrund stehen die Gewinne, die sich auf die Teamebene beziehen, u.a. hat dies Auswirkungen auf die Interaktion und Kommunikation mit den Kindern. Mit der gleichen Gewichtung wie die Wirkungen auf die Interaktionen mit den Kindern werden strukturelle Aspekte genannt. Diese haben wiederum Auswirkungen auf den Alltag. In der folgenden Zusammenstellung werden auf den jeweiligen Ebenen die genannten Aspekte der Teilnehmer*innen wiedergegeben.

Team: Durch die Vielfalt an fachlichem Knowhow (multiprofessionelles Teams) und dem flexiblen, direkten Austausch mit einer dauerhaft festangestellten Inklusionsfachkraft, die die

Kinder und Eltern durch ihre Präsenz kennt, entwickelt sich das Team weiter, wird der Blick auf das einzelne Kind geschärft und die Möglichkeit individueller Angebote erhöht.

Struktur und Rahmen: Die Umsetzung der Strukturhilfe ermöglicht ohne große Wartezeiten und Diagnoseverfahren den selbstverständlichen wohnortsnahen Zugang in die Kita, verhindert die Ausgrenzung von Kindern mit Behinderung. Sie reduziert die Bürokratie, ermöglicht mehr Kontinuität in den Beziehungen. Der Blick auf alle Kinder bei der inklusiven 'Richtlinien-Kita' sind Begleiter und Folgen dieses Ansatzes und bietet schon vom 1. Lebensjahr an Präventionsmöglichkeiten.

Kinder- und Gruppenperspektive: Einen hohen Stellenwert hat Zeit haben für Kinder und die bedarfsgerechte Unterstützung und Begleitung der Kinder, mit der Folge des Abbaus von Teilhabebarrrieren und Ausgrenzung. Darüber hinaus ist dieser Gruppenprozess mit der Offenheit für Stärken und Schwächen anderer Kinder verbunden.

Alltagsfolgen: Vielfalt im Alltag und Offenheit für das Thema Inklusion zeigen sich in der gelebten Gemeinschaft, dem voneinander lernen aller Beteiligten im Vertrauen und Respekt von der Normalität der Vielfalt.

Eltern: Diese Rahmenbedingungen und Interaktions- und Kommunikationsprozesse der ‚Strukturhilfe‘ wirken sich auch positiv auf die Zusammenarbeit mit Eltern aus.

Fazit: Die Gewinnseiten der festangestellten Inklusionsfachkraft in den 'Richtlinien-Kitas' (Strukturhilfe) sowie die Priorisierung des größten Gewinns in den 'Richtlinien-Kitas' haben eine sehr hohe Deckung. Insgesamt wird deutlich, dass die Dimensionen von Kultur, Struktur und Praxis in der 'Richtlinien-Kitas' hier sehr relevant erscheinen. Damit wird erkennbar, dass die wechselseitigen Wirkungen dieser drei Ebenen – Kultur als Werte- und Haltungsbasis, Struktur u.a. als personelle und fachliche Ressource und Praxis als konkrete Gestaltungsebene in der Kommunikation und Interaktion mit allen Beteiligten – im Alltag erlebbar werden.

In dem Gespräch mit den Leiterinnen und Inklusionsfachkräften und den Mitarbeiterinnen des Landkreises wurde diese gewinnende Seite dieses Konzepts der Strukturhilfe nochmals aufgegriffen mit der Perspektive, warum das Konzept als ein Erfolgskonzept bezeichnet werden kann (vgl. Kap.4).

Im Folgenden noch zwei Aspekte, die sich aus der quantitativen Befragung ergaben.

Entwicklung der Einrichtung hinsichtlich der Inklusion

In einem allgemeinen Standard wurde der inklusive Entwicklungsprozess mit der Einführung der 'Richtlinien-Kita' auf seine Nachhaltigkeit in den Blick genommen. „*Seit dem Start*

unserer Einrichtung mit der Einbindung einer Heil-/Sozialpädagogin hat sich fortlaufend nachhaltig die inklusive Qualität des Angebots verbessert.“

Die Entwicklung der Einrichtungen durch die Einbindung einer Heil-/Sozialpädagogin mit Hilfe der Strukturförderung des Landkreises Göppingen wird von fast allen teilnehmenden

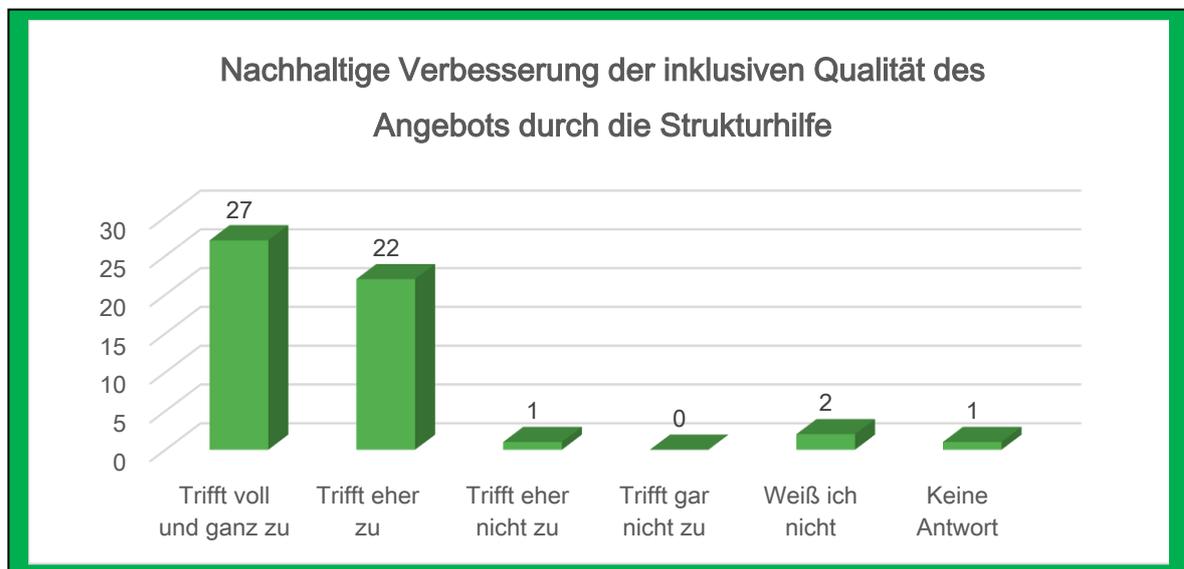


Abb. 16: Nachhaltige Verbesserung der inklusiven Qualität des Angebots durch die Strukturhilfe

Mitarbeiter*innen positiv bewertet. 27 Mitarbeiter*innen – die Hälfte der Teilnehmer*innen – bestätigen voll und ganz eine nachhaltige inklusive Qualität, 22 Mitarbeiter*innen (ca. 41.5%) sehen in der Tendenz einen inklusiven Entwicklungsprozess. Nur 1 Mitarbeiter*in sieht eher keine nachhaltige Verbesserung der inklusiven Qualität.

Ergänzende Anmerkungen aus der quantitativen Befragung

12 Mitarbeiter*innen haben die Möglichkeit genutzt, um am Ende der Befragung noch Ergänzungen beizufügen, die durch die Befragung nicht abgedeckt wurden.

Sehr eindringlich wird von 7 Mitarbeiter*innen der Mehrbedarf an personellen Ressourcen bei der Vielfalt der Unterstützungsleistungen in den Kitas nochmal bestärkt. In diesem Kontext wird zudem von 3 Mitarbeiter*innen die Konzeption der 'Richtlinien-Kitas' nochmals wertschätzend für die inklusive Entwicklung hervorgehoben.

Dabei wurden zum Teil auf sehr unterschiedlichen Ebenen spezifische Aspekte von einzelnen Mitarbeiter*innen angesprochen. Es wurde der Wunsch geäußert, mehr *"regelmäßigen Austausch zwischen Träger, Kitaleitung und Inklusionsfachkräften"* anzubieten, *"mehr Infos bei ‚schwierigen Kindern‘"* und *"mehr Ressourcen bei Bedarf für die Begleitung von Eltern"* zu erhalten. Eine Äußerung ist mit dem Wunsch verbunden, mehr Anerkennung den Trägern für ihre rechtliche Verantwortungsübernahme und Qualifizierung des Teams durch

eine geringere Beteiligung an den Personalkosten für die Inklusionsfachkraft zu gewährleisten, auch vor dem Hintergrund der Sorge, dass die kommunalen Haushalte eng sind und eventuell das inklusive Angebot infrage gestellt werden könnte.

13 Strukturelle Rahmenbedingungen: ‚Richtlinie‘, Jahresgespräche und Entwicklungen im Landratsamt

Zwei wesentliche Bausteine strukturieren den Rahmen der ‚Richtlinien-Kitas‘. Zum einem die Vereinbarungen, die mit der ‚Richtlinie‘ für diese Kitas geschlossen werden und zum anderen das verbindliche Jahresgespräch als Ort für die Reflexion der Entwicklungen und für die Überprüfung der alten und Festlegung der neuen Zielvereinbarung zwischen Landkreis, Träger und Kitas. Im Folgenden werden die Ergebnisse aus den Gesprächen über die Praxis dieser beiden Bausteine der ‚Richtlinien-Kitas‘ vorgestellt.

13.1 Zur ‚Richtlinie‘

Die ‚Richtlinie‘ wird als ein wichtiger und bedeutender Baustein der Kooperation zwischen dem Landkreis und den Einrichtungen/Trägern/Kommunen wahrgenommen. Im Folgenden werden die Themen der Weiterentwicklung der ‚Richtlinie‘ aus den Gesprächen aufgeführt. Aus der Perspektive der Leiterinnen und Inklusionsfachkräfte sind drei Änderungsbedarfe bei der ‚Richtlinie‘ erforderlich: Die Deckelung der Höhe der Inklusionsfachkraft, die Anforderungen an die Qualifizierung der Inklusionsfachkräfte und der Ausschluss von Einzelassistenten für besondere Herausforderungen.

Die **Deckelung des Personals** stellt für die Leiterinnen und Inklusionsfachkräfte ein Grundproblem dar und sollte aufgehoben werden können.

„Und gleichzeitig haben wir Kinder, die einen erheblichen Mehrbedarf haben dahingehend, dass sie eigentlich noch eine Sozialassistenten dazu bräuchten oder eine Integrationskraft, die ein Kind individuell noch an manchen Übergängen, an manchen Punkten anders bzw. mehr begleiten kann. Und das ist in dieser ‚Richtlinie‘ nicht vorgesehen. Das ist gedeckelt, und da braucht es meiner Meinung nach für die Kinder, um des Kindeswohl im Auge behalten zu können und um die Kinder wirklich begleiten und fördern zu können, eine Möglichkeit, dass in Einzelfällen hinzu bekommen zu können.“ #00:47:47-5#

Die Folgen einer intensiven Einzelbegleitung von einzelnen Kindern sind eingeschränkte Unterstützungsleistungen in der Kita.

„Dann ist man gebunden an den Kindern, die wirklich einen extremen Bedarf haben, und all die Aufgaben drumrum mit Erziehungsbegleitung, Lernbegleitung, etc. sind dann schon fast nicht mehr möglich, weil es eben einen größeren Bedarf gibt.“ #00:48:52-2#

In Ausnahmen kann dies dazu führen, dass Kinder nicht die ganze Zeit in der Kita sein können, obwohl diese Reduzierung nicht den Ansprüchen und dem Grundgedanken der ‚Richtlinien-Kitas‘ entspricht.

„... was dazu führt, dass Kinder eben dann, auch wenn es personell eng wird, nicht in die Kita kommen. Es gibt Absprachen mit Eltern: Wäre es möglich, dass sie ihr Kind an dem und dem Tag zu Hause lassen? Kinder mit Weglauftendenz, wenn die Kollegin alleine in der Gruppe ist. Bei 25 Kindern kann die das nicht beaufsichtigen. Da ist einfach die Verletzung der Aufsichtspflicht ein Punkt, und auch die Gefahr ist zu groß.“ #00:48:53-2#

Das Ziel aus Sicht der Leiterinnen und Inklusionsfachkräfte wäre *„eine Öffnung zu erlangen, es kann mehr wie 100 Prozent Inklusionskraft in einer Einrichtung geben.“ #00:50:48-0#*

Darüber hinaus setzt das **Qualifikationsprofil der Inklusionsfachkraft** enge Grenze und sollte erweitert werden. *„Also vielleicht braucht es einen größeren Katalog oder eine andere Formulierung“.* #00:51:33-0# Ausgangspunkt war ein Beispiel einer Ablehnung einer Sozialpsychologin aufgrund ihrer Überqualifizierung.

„Wir haben eine Kollegin, die Sozialpsychologin ist, die gerne in der Inklusion gearbeitet hätte und das Landratsamt mit der Begründung abgelehnt hat, formal, Qualifikation passt nicht. Also, sie ist überqualifiziert für die Arbeit als Inklusionskraft und konnte deshalb nur als Kindergartensozialarbeiterin weiterarbeiten und nicht als Inklusionskraft, wo ich mich fragen muss, also, diese ‚Richtlinie‘ gehört auch überarbeitet.“ #00:51:03-0#

Die Diskussionen mit den Mitarbeiterinnen des Landkreises haben sich mehr mit ergänzenden und unterstützenden Strukturen der ‚Richtlinie‘ beschäftigt und lassen sich mit folgenden Themen zusammenfassen: Standards für Inklusionsfachkräfte, Flexibilisierung bei zusätzlichen Assistenzkräften bzw. Poolaufbau sowie der Fachkräftemangel im inklusionspädagogischen Bereich und die dazu erforderlichen landespolitischen Entscheidungen.

Die Qualifikationsvoraussetzungen sind in der Praxis eine wichtige Ressource für die Schaffung von Teilhabe.

„Was das Personal angeht, würde ich es auch nicht zu sehr aufweichen wollen, weil ich finde es schon wichtig, dass da einfach ein guter Personal-Standard drinnen verankert ist.“ ... „weil es geht darum, nicht nur zu unterstützen, sondern auch zu fördern, und da brauche ich ein gewisses Grundverständnis.“ #00:40:21-9# LK

Der Bedarf in spezifischen Situationen an Einzelunterstützung in den Kitas wird angesprochen und problematisiert:

„Da müsste man eigentlich eher dann bei der ‚Richtlinie‘ darüber nachdenken, wie kann man die Einrichtung noch mal mehr stärken, nicht das einzelne Kind. Und wenn man dann sagt: Naja, die Einrichtung kann auch für ihre Einrichtung noch ein Bufti als Ergänzung, aber nicht nur für das eine Kind, sondern vielleicht grundsätzlich für begleitende,

unterstützende Aufgaben. Das könnte ich mir vorstellen, aber da sind wir wieder bei den Finanzen.“ #00:42:13-0# LK

„Das spiegelt auch die Meinung von den Kita-Leiterinnen gerade wieder, dass es einfach gerade viele Kinder sind, die vielleicht noch so eine zusätzliche Begleitung bräuchten. Also da geht es nicht um einen pädagogischen Fördergrund, da geht's einfach nur um Kinder, die vielleicht eine Weglauftendenz haben, wo praktisch eine Erzieherin abgestellt wird, nur weil das Kind ständig am Wegrennen ist, und da könnte man dann vielleicht so eine Hilfsperson noch zusätzlich einsetzen.“ #00:42:41-0# LK

Hier stellt sich die Frage, inwieweit der erweiterte Fachkräfteschlüssel den Trägern die Option ermöglicht, für spezifische Hilfsaufgaben auch Personal einzustellen und wie die Finanzierung abgesichert werden kann.

Eine flankierende und ergänzende Maßnahme zu den ‚Richtlinien-Kitas‘ könnte der Aufbau eines Pools mit festangestellten Inklusionsfachkräften sein, die punktuell nach Bedarf an unterschiedlichen Orten eingesetzt werden könnten vor allem in Kitas, die einen höheren Bedarf an besonderen Unterstützungsleistungen der Kinder haben.

Ich weiß es zumindest von einer anderen Kommune. Da gab es dort eben den Vorschlag, dass sie zusätzliche Kräfte mit reinbringen, mal eine Springkraft oder ein Bufti mit reinbringen, um eben genau die Kitas, die Integrationskinder oder Inklusionskinder haben, die halt einen höheren Bedarf haben, wo sich das abzeichnet, um die Teams noch ein Stück weit strukturell zu unterstützen, ...dann eben die Kitas aus diesem Pool zu unterstützen und dann aber fest Leute angestellt zu haben, um auf die auch zurückgreifen zu können. Und ich denke, das ist nochmal so ein wichtiger perspektivischer Punkt, nicht erst dann anzufangen zu suchen, wenn ich halt sowas auf den Tisch habe, sondern im Vorhinein schon anzustellen und dann aus diesem Pool auch mit zu schöpfen. Ob dann der Landkreis beziehungsweise die größeren Städte hier vielleicht im Landkreis noch einen Pool haben, aus dem sie dann die Teams vor Ort unterstützen. Das finde ich eine kluge Alternative.“ #00:44:46-3# LK

Eine Zukunftsidee, die auf der Landesebene geklärt werden müsste, liegt in einem Quereinstieg in die heilpädagogische Qualifizierung, um den Bedarf an Inklusionsfachkräften zu sichern.

„Was ich mir noch wünschen würde, woran ich schon Ewigkeiten arbeite, ... wie man es eben auch bei der PIA-Ausbildung macht für die Erzieherin, eine Möglichkeit für eine PIA-Ausbildung in heilpädagogische Berufe anzubieten.“ ... Das wäre auch nochmal so ein Gedanke im Blick auf die multiprofessionellen Teams von Kitas. Wir haben Fachkräftemangel auch im Integrationsbereich“ ... #00:47:41-3# LK

Es bedarf auf der Landesebene an Anstrengungen, wie der Bereich der inklusiven Bildung personell gestärkt werden kann.

13.2 Jahresgespräch

Statt den Einzelverfahren, in denen Eltern einen Antrag auf Assistenzstunden für ihr Kind stellen müssen und einen Bescheid bekommen, dass ihr Kind behindert oder von Behinderung bedroht ist, wird bei der Strukturhilfe ein Jahresgespräch vereinbart, bei dem die besondere Bedarfe und die Situation in der Kita gemeinsam mit dem Landratsamt und Trägern beleuchtet und überprüft werden. Mit den Teilnehmer*innen beider Gesprächsrunden wurde darüber diskutiert, wie das Verfahren eingeschätzt und was ggf. verbessert werden könnte. Die Erfahrungen mit den Jahresgesprächen sind aufgrund einer längeren Vakanz auf der Stelle im Landkreis noch im Anfangsstadium.

Die Jahresgespräche werden von allen Beteiligten in beiden Gesprächsrunden als sehr wichtig angesehen und wertgeschätzt.

Im Vordergrund stehen für die Leiterinnen und Inklusionsfachkräfte der Austausch und der Dialog mit den Vertreter*innen des Landkreises und des eigenen Trägers.

Die direkte **Kommunikation mit dem Landkreismitarbeiterinnen** schafft eine gemeinsame Basis auf die Sicht der Lebenswelten der Kinder und Familien.

„Ich finde es wichtig mit der Verwaltung nochmal über die Persönlichkeit der Menschen zu reden. Also, dadurch gibt's diesen Kontakt, dass auch eine Verwaltung, die hier sitzt, mitkriegt: Okay, es geht hier um diesen kleinen Menschen oder um diese Familie, jetzt ohne Namen, ohne alles. Aber diese Fälle werden plötzlich tatsächlich durch Menschen gefühlt und stehen nicht nur auf einem Papier, wo dann die Zahlen rüber laufen, weil dann tue ich in der Verwaltung schneller sagen, ist doch nicht so wichtig.“ #01:37:53-0#

Die **Einbindung der Träger in die Gespräche** fand allgemeine Zustimmung bei den Leiterinnen und Inklusionsfachkräften.

„Das Gespräch an sich fand ich gut und tatsächlich auch auf unser Haus bezogen, weil ich das erste Mal in diesem Zusammenhang den Träger nicht nur auf dem Papier dabei hatte, sondern tatsächlich dabei hatte, und das Bewusstsein beim Träger noch mal ein anderes war, letztendlich.“ #01:40:55-3#

Von Seiten der Mitarbeiterinnen des Landkreises wurde die Beteiligung der Träger auch sehr positiv wahrgenommen:

„Die meisten Träger waren sehr aktiv dabei und haben auch großes Interesse gezeigt, und ich fand es sehr gewinnbringend, dass die dabei waren und einfach mal gesehen haben, wie es jetzt in der Einrichtung eigentlich aussieht, welche Kinder da eigentlich betreut werden, die vielleicht mehr brauchen als nur eine normale erzieherische Begleitung. Und die Rückmeldung von den Träger-Verantwortlichen war auch positiv. Die fanden das sehr gut, dass sie einfach mal einen Einblick bekommen haben.“ #01:07:12-6# LK

Darüber hinaus entstanden durch die Beteiligung der Träger auch weiterführende Überlegungen.

Und so kam das dann auch zustande, dass die Stadt ... [N.N], sich darüber noch mal informiert hat, ob es möglich ist, im Stadtkern ...[N.N.] eine zweite, ‚Eine Kita für alle‘ einrichten zu können, weil die einfach damals bei dem Jahresgespräch der ...[Namen der Einrichtung] dabei waren.“ #00:52:53-6# LK

Summa summarum schafft diese gemeinsame Reflexion über die Entwicklungen der Kinder und der Einrichtung in den Jahresgesprächen eine gemeinsame Zielperspektive, eine gemeinsame Verständigung aus Sicht der Leiterinnen und Inklusionsfachkräfte über die Bedarfe und bestätigt und würdigt die eigenen Leistungen:

- *„Ich finde das Jahresgespräch gibt auch nochmal einen klareren Blick auf Bedarfe, die anstehen, und auch auf so eine Gemeinsamkeit und Zusammenführung, wo muss man noch hin.“*
- *„Ja, das stimmt, so eine Qualität einfach auch der Inklusionsarbeit“*
- *„Es bildet ja auch einfach ab, was gearbeitet wurde.“*
- *„Also das stärkt ja auch.“ #01:41:36-2#*

Die Notwendigkeit dieser Jahresgespräche wird aus dem Kreis der Leiterinnen und Inklusionsfachkräften auch politisch begründet und bedarf einer gemeinsamen Grundlage.

- *„Ich denke, das ist ja so gegenüber dem Landratsamt, die werden auch bezahlt dafür, und die brauchen auch die Gelder dafür und müssen das auch rechtfertigen. Und das ist nicht unerheblich, das wirklich im Kreistag sagen zu können, das ist nicht ein Uhin-ger Problem und auch kein Adelberger Problem, sondern das ist einfach eins, das sich widerspiegelt aus der Gesellschaft, in unserem Landkreis und deswegen brauchen wir hier speziell was, also, auch das, über die Einrichtung hinaus zu schauen. Wie soll man das kriegen, wenn man so ein Jahresgespräch nicht mit allen auf der gleichen Grundlage hat.“ #00:57:52-9#*

Für die Mitarbeiter*innen des Landratsamts ermöglicht das **Jahresgespräch** ebenso einen Rahmen um die Bedarfe, Ziele und Perspektiven gemeinsam zu besprechen. Das Jahresgespräch wird als angemessenes Instrument zur Qualitätsentwicklung und -kontrolle der ‚Richtlinien-Kitas‘ bewertet.

„Also, ich habe das Jahresgespräch jetzt erst einmal geführt in jeder Kita. Ich finde es sehr gut. Ich habe auch einen sehr guten Einblick bekommen, wie die Situation in den Kindertageseinrichtungen ist. Wir haben über die Kinder gesprochen, die betreut werden, die jetzt einen sehr hohen Förderbedarf haben oder vielleicht auch auffallen. Wir haben über Ziele gesprochen, die die Kindertageseinrichtungen hat. Zum Thema Inklusion wo möchten sie sich weiterentwickeln, wo liegen vielleicht auch Hürden oder Barrieren?“

Genau über die Konzeption haben wir gesprochen, und es gibt dann auch ein Protokoll, und die Kitas füllen das, was sie davon ausführen können, wirklich auch gut aus, ... und ich finde, man bekommt einen sehr guten Einblick, wie das gerade einfach aussieht in den Kitas, allein schon durch die Ampelfarben, wo man damit guckt, wie viel Kinder in roten Bereich zum Beispiel betreut werden, im Gelben oder im Grünen. Und auch so mit der Zielformulierung finde ich ganz gut, dass man dann einfach guckt, wenn es nur zwei Ziele sind, wenn die Kita sagt, sie schafft nicht mehr aufgrund von personellem Engpass, dass man dann nur zwei Ziele vereinbart. Und im nächsten Jahr wieder drauf guckt, wurden die Ziele erreicht oder was hat das Kita-Team daran gehindert, die Ziele nicht erreichen zu können? Also ich finde, man bekommt da sehr gut einen Einblick und ich persönlich finde es auch einmal im Jahr ausreichend.“ #01:05:43-3# LK

Zum **Rahmen der Jahresgespräche** gab es von Seiten der **Leiterinnen und Inklusionsfachkräfte** Überlegungen zur Reduzierung des Aufwands für die Vorbereitung der Gespräche.

„Die Vorbereitungszeit ist noch enorm hoch aktuell, um dieses Gespräch vorzubereiten. Also das Formular ist, gelinde gesagt, etwas umfangreich.“ #01:38:30-1#

„Genau, es muss trotzdem noch mal geschaut werden, wie kann es in ein sinnvolles Maß gebracht werden, das umsetzbar ist für alle. An sich finde ich es gut und wichtig.“ #01:38:58-8#

Hier wurde im Gespräch erwähnt, dass im Verlauf dieses Jahres vom Landratsamt schon Änderungswünsche aufgenommen und erste Anpassungen vorgenommen wurden.

Aus der Perspektive der **Mitarbeiter*innen des Landkreises** ist der Entwicklungsprozess der Kommunikation und Dokumentation im Detail auch noch nicht abgeschlossen. Im Großen und Ganzen aber ist das System sinnig:

„Das System und das Werkzeug, was wir dafür haben, ist einfach eine gute Grundlage, die nicht too much ist, die aber auch nicht zu wenig ist. Und ich denke, in Ergänzung zu den Jahresgesprächen passt das strukturell.“ #01:10:04-6# LK

13.3 „Positive Bürokratie“ – Entwicklungshemmnisse in der Verwaltung (Landratsamt)

Nach der Modellphase wurde die Weiterentwicklung im Amt durch vielfältige Prozesse auch entschleunigt. Die folgenden Beschreibungen geben in Kürze wieder, welche Hemmnisse und Barrieren sich innerhalb des Amtes in Bezug auf die gemeinsame Koordinierungsstelle und Zusammenarbeit zwischen Eingliederungshilfe und Kinder- und Jugendhilfe ergeben haben.

„Man könnte es kurz fassen: Der Wille ist da. Die Motivation ist auch da. Aber es scheitert am Personal.“ #00:30:19-4# LK

In den vergangenen Jahren ist der Prozess sehr langsam fortgeschritten bzw. wurde durch **viele Personalveränderungen**, auf die keinerlei Einfluss zu nehmen ist, die Entwicklung immer wieder gestoppt und musste neu vorangebracht werden.

“Was sich verändert ist, dass sich der Prozess der Verständigung, der Aushandlung darüber wie könnte Hilfen aus einer Hand hier bei uns im Landkreis funktionieren. Es gab ja diese Steuerungsgruppe, die sich aus Sozialamt und Jugendamt, also Eingliederungshilfe, Jugendhilfe, zusammengesetzt hat. Aber unterwegs sind uns halt Dinge passiert, die einfach sehr diesen Prozess nicht guttun, der Personalwechsel. ... dann Corona, und dann ist ...N.N. [Mitarbeiterin aus dem Steuerungskreis] lange Zeit auch krank gewesen ... Im Sozialdienst war auch ein mehrfacher Wechsel an der Spitze. Und auch im Dezernat war ein Wechsel, und in der Amtsleitung war auch ein Wechsel im Sozialamt. Zumindest heißt das, die mussten wir immer wieder neu ins Boot holen und Lobbyarbeit machen.“ #00:31:42-4# LK

Enttäuschend ist für die Mitarbeiterinnen, dass die ausgeschriebene Stelle in der Verwaltung für die Hilfen aus einer Hand eine **niedrige Gehaltseinstufung** erhalten hatte, obwohl die Aufgabe sehr komplex und anspruchsvoll ist. Die Stelle konnte bisher nicht besetzt werden.

„Dann ist es halt gestockt. Dann kam halt auch noch unser Hauptamt, Personalamt, als es dann darum ging, eigentlich wissen wir jetzt gut, wie es laufen kann, und jetzt brauchen wir das Personal. Es gab eine Stellenbeschreibung, und dann sind sie hergegangen, und dann haben diese Stelle bewertet, damit überhaupt ausgeschrieben werden konnte, und die Stelle ist mit S11b bewertet worden, also und damit weit unter dem sozialen Dienst, die mit S14 eingruppiert sind, obwohl eigentlich sachbearbeitende Tätigkeiten, die gleichen sind. Und jetzt ist sie das dritte Mal ausgeschrieben, und wir haben niemanden bisher gefunden, der diese Aufgaben übernimmt, obwohl alles da ist, es gibt Stellenbeschreibung, es gibt Kooperationsabsprachen, die Überlegungen, wie ist es mit der EDV funktionieren kann, mit der Einarbeitung, mit dem Arbeitsplatz, der organisatorischen Zuordnung. Seit Januar 2023 stehen wir in den Startlöchern.“ #00:33:02-2# LK

„Und es ist natürlich schon auch eine Herausforderung. Die müssen beides können, die müssen SGB IX und auch SGB VIII und müssen zwei EDV-Verfahren bedienen. Also, es ist ein hoher Anspruch, und dann ist die Stelle einfach so schlecht bewertet, und das versteht keiner bei uns. ... Aber wenn es wiederum keine [Besetzung der Stelle] gibt, dann wird es auf Eis gelegt. Und wir warten dann bis die große Lösung kommt 2028, wenn sowieso die Zuständigkeit für alle bis 18 beim Jugendamt liegen wird. Dann war das mal eine Vision, leider nicht realisierbar, aber nicht, weil wir das nicht wollten, sondern weil es einfach, ich sage mal, in dem Fall, strukturelle Probleme gibt.“ #00:35:33-8# LK

Die vielen einzelnen Aspekte in der Ballung spiegeln ein Bild, dass von außen in dieser Komplexität nicht wahrgenommen wird und von allen Beteiligten aber fordert, Geduld und Demut mitzubringen für eine ‚Slow-motion‘.

Akzeptanz der Koordinierungsstelle

Die jetzige Koordinatorin ist inzwischen 1 Jahr im Amt und berichtet über eine sehr positive Einbindung im Kolleg*innenkreis innerhalb des Landratsamts. Eine positive Aufnahme in den Kitas und eine konstruktive Zusammenarbeit mit Leiterinnen und Träger der ‚Richtlinien-Kitas‘ spiegeln die hohe Akzeptanz der Koordinatorin.

*„Die Akzeptanz ist eigentlich gut. Also auch der Kontakt zum Sozialen Dienst oder zu der Eingliederungshilfe klappt eigentlich super. Die Träger, die Kitas, wissen mittlerweile auch, dass ich [Koordinatorin] dafür zuständig bin. Die melden sich auch. Wir hatten auch Anfang vom Jahr, als ich frisch angefangen habe, noch mal einen Runden-Tisch gemacht im Sozialamt, mit dem sozialen Dienst und haben da einfach noch mal über alles gesprochen, dass wirklich jeder jetzt wieder auf dem aktuellen Stand ist. #00:36:20-9#
LK*

Fazit: Dieser Abschnitt dient auch dazu, um zu verdeutlichen, dass Entwicklungshemmnisse in einem inklusionsorientierten Umsetzungsprozess entschleunigen oder Prozesse behindern und es von Mitarbeiter*innen erfordert, den langen Atem zu behalten um die Ziele auf Dauer zu erreichen.

14 Ein Blick und wie weiter? Nächste Schritte und Verstetigungsperspektiven

In diesem Kapitel wird zunächst die Einordnung der 'Richtlinien-Kitas' in die allgemeine inklusive Entwicklung in der frühkindlichen Bildung aufgezeigt und im Anschluss vorgestellt, was sich in Zukunft ändern müsste, um die Inklusion noch weiter voranzubringen. Dieser Diskurs wird sowohl auf die Landes- und Kommunalebene wie auch auf die Weiterentwicklung der ‚Richtlinie‘ selbst bezogen. Zum Abschluss werden grundlegende Überlegungen zur Verstetigung der Inklusionsentwicklung im Bereich der frühkindlichen Bildung als Rahmung vorgestellt.

14.1 Stand der allgemeinen Inklusionsentwicklung im Bereich der frühkindlichen KiTa-Bildung / Perspektiven

Die Mitarbeiter*innen wurden zum Abschluss der Befragung nach ihrer Einschätzung gefragt, wie sie ihre Kita bewerten, wenn sie von einer inklusiven KiTa ausgehen würden: *“Alle Kinder aus dem Einzugsgebiet können – unabhängig ihres Unterstützungsbedarfs – selbstverständlich an den Angeboten der KiTa teilnehmen und den spezifischen Unterstützungsbedarf erhalten. Wenn Sie Ihre KiTa auf einer Inklusions-Skala von 1 – 10 einschätzen müssten, welchen Wert würden Sie ihr geben?”*

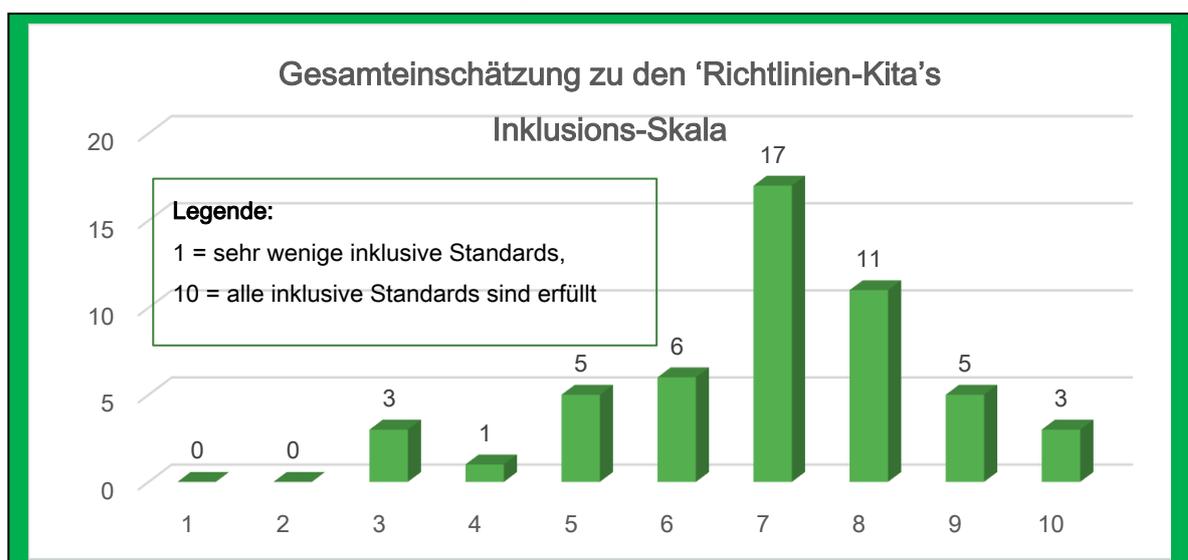


Abb.17: Gesamteinschätzung zu den 'Richtlinien-Kita's – Inklusions-Skala

Die höchsten Nennungen liegen auf der Skala bei den Werten 7 und 8. Die Mehrheit mit 36 Mitarbeiterinnen (ca. 71%) haben mit 7 oder einen höheren Wert ihre Bewertung im oberen

Drittel gewählt. Schon voll erreichte Inklusion wird von den 3 Mitarbeiter*innen gevotet, die bei allen inklusiven Standards in ihrer Einrichtung die Verwirklichung realisiert sehen. 9 Mitarbeiter*innen (mit den Wertung 5 und abwärts / ca.18%) sehen den derzeitigen Stand auf dem halben Weg bzw. noch sehr kritisch in Bezug auf die Verwirklichung des Anspruchs einer „Kita für alle“ bzw. mit anderen Worten 'da ist noch viel Luft nach oben'. Der unterste Wert, den 3 Mitarbeiter*innen gewählt haben, liegt bei 3.

Vor dem Hintergrund der landesstrukturellen Rahmenbedingungen, die dazu führen, dass nicht alle Kinder aus dem Wohngebiet eine inklusive Kita besuchen können, haben einzelne Kitas aufgrund der Bewertungen der Mitarbeiter*innen ein hohes Level von Inklusion erreicht. Die niedrigen Werte legen nahe, dass der Diskurs um die gesellschaftliche Relevanz in Politik und Gesellschaft noch nicht so weit vorangekommen sind, dass die Rahmenbedingungen für eine inklusive Kita vor Ort gegeben wären.

In dem *Gespräch mit den Mitarbeiterinnen des Landkreises* wurden zur obigen Grafik (Abb. 17) zwei zentrale Begründungen angeführt, die den strukturellen Rahmen der Arbeit betreffen.

- **Die Rahmenbedingungen für eine Aufnahme aller Kinder mit Unterstützungsbedarf sind nicht gegeben.**

„Mein erster Gedanke war jetzt zu dieser Grafik der, der sich auch bisschen deckt mit dem, was man immer wieder auch so hört, dass ich glaube, dass es ein Grund sein kann, dass sich die meistens so im Mittelfeld oder im oberen Bereich einschätzen, aber doch nicht als voll inklusiv, dass dieses Konzept, was wir haben, nicht für alle Kinder gleichermaßen gilt, sondern tatsächlich für Kinder mit nicht-schwersten Behinderungen. Also so diese Wahl zwischen der Regel-Kita, die sich inklusiv ausrichtet, und dem Schulkinder-garten, die gibt es nicht wirklich. Eltern können sich nicht mit einem, ich sag mal, schwerst-körperlich und vielleicht auch noch geistig-behinderten Kind für eine Kita einschreiben. Damit ist also der volle inklusive Anspruch nicht gewährleistet. Die Rahmenbedingungen vor Ort sind für solche Kinder nicht vorhanden und ich glaube, das ist das, was sich da widerspiegelt.“ #01:39:17-4# LK

Darüber hinaus wird die aktuelle Personalknappheit auch als Auslöser und Bremser für die Bewertungshöhe in Betracht gezogen.

- **Der derzeitige Fachkräftemangel schränkt die Inklusion von Kindern mit Unterstützungsbedarf ein.**

„Ich könnte mir auch vorstellen, dass der allgemeine Personalmangel auch damit eine Rolle spielt, weil der spielt natürlich in den Rahmenbedingungen eine zentrale Rolle mit, dass da Kinder so inklusiv nicht betreut werden können, weil die Kapazitäten einfach fehlen.“ #01:39:38-5# LK

Wie könnte der Wert auf der Skala erhöht werden?

Im Gespräch mit den Leiterinnen und Inklusionsfachkräften wurde die Inklusions-Skala (siehe Abb. 17) darauf hin reflektiert, welche Veränderungen notwendig wären, damit die Bewertung auf der Skala einen höheren Wert erreichen könnte. Die Leitungs- und Inklusionsfachkräfte haben die folgenden Themen der Veränderungen angesprochen.

Erforderlich wären bauliche Veränderungen. *„Generell fehlt in einzelnen Häusern die Barrierefreiheit bzw. die barrierefreie Ausstattung“*, um Kinder im Rollstuhl oder mit erhöhtem Pflegebedarf angemessene Rahmenbedingungen zu bieten. Dazu müssten auch die entsprechenden therapeutischen Fachkräfte mit ihrem spezifischen Knowhow in die Kindertageseinrichtungen kommen und auch die räumlichen Ressourcen erweitert werden. *“Also, es gibt schon einfach noch viele Dinge, nicht nur mehr Personal reicht nicht, weil, dann brauche ich ja auch wieder Räumlichkeiten.”* Dazu bedarf es auch die Sicherheit an einer ausreichenden Personalausstattung. *„Und ob ich die personellen Ressourcen habe, dass ich die Gruppengröße reduzieren kann, unter Umständen.“* #01:49:01-9#

Es könnte zudem hilfreich sein, gelungene Inklusion in anderen Bundesländern näher zu beleuchten, um mögliche Perspektiven für die eigene Praxis zu erhalten. *„Ich habe es mal beim Austauschtreffen hier gesagt: Ich komme ja aus Nordrhein-Westfalen und habe in einer Inklusionseinrichtung gearbeitet. Wir hatten fest angestellt im Team eine Motopädin, eine Logopädin und zwei Logopäden, eine Ergotherapeutin, und extern aus einer Praxis ist immer noch eine Krankengymnastik gekommen. Genau, ... aber das hat alles bei uns im Haus stattgefunden und es gab kein Kind, dass irgendwo hingekarrt werden musste. Diese Therapien haben in der Gruppe stattgefunden, ohne dass was separiert war. Das nannte sich damals ja noch Integration. Aber das war für mich schon viel näher an dem Thema Inklusion, als wir uns heute hier einfach befinden.“* #01:50:30-4#

Eine Stärkung und Weiterentwicklung der Inklusion erfordern mehr finanzielle Ressourcen für den Bereich der frühkindlichen Bildung. *„Na ja, ich glaube, genau die Politik muss da hinschauen, und noch mal eine ganz andere Wichtigkeit, Verordnungen, einfach Gelder in die Hand nehmen. So lange dort keine Gelder in die Hand genommen werden, kann sich da nicht mehr... Also, in dem, was wir haben, sind wir glaube ich richtig gut, das bildet das ab, also in dem Rahmen, Wir hätten aber noch ganz viel Möglichkeiten. ... Und ich glaube, auch von der Fachlichkeit, die jede einzelne hier im Raum mitbringt, gibt es noch ganz viel Ausbaumöglichkeiten. Aber wir haben halt alle ein Anstellungsverhältnis mit gewissen Stundenzahl und ... dann noch ein Leben darüber hinaus, und da sind einfach die Grenzen da von dem, was möglich ist, und die muss man, finde ich, gerade auch der Politik schon aufzeigen.“* #01:51:57-5#

Die Zusammenlegung von Schulkindergärten und 'Richtlinien-Kitas' wäre eine Option, um Synergieeffekte zu erzeugen. *„Ich finde, wenn man so denkt, ein Haus, Hilfen aus einer Hand, unter einem Dach, das wäre so meine Wunschvorstellung. Es gibt einfach Familien, die fallen durch und das ist schade, und die Kinder leiden drunter. Also da muss auch ein Umdenken stattfinden.“* #01:53:11-9#

Insgesamt wird aus dem Gespräch mit den Leiterinnen und Inklusionsfachkräften erkenntlich, dass räumliche und personelle Rahmenbedingungen sowie eine vollständige inklusive Struktur für alle Kinder erforderlich wären, um die Werte der Inklusionsskala (siehe Abb. 17) zu erhöhen.

Ein weiterer Blick in die Zukunft wurde in den Gesprächen mit der Frage versucht, welche Ziele in den nächsten 5 Jahren bei der Weiterentwicklung der ‚Richtlinie‘ erreicht werden sollten bzw. wie eine Verstetigung der inklusiven Entwicklung erreicht werden kann.

14.2 Verstetigungsperspektiven – Wie weiter?

Die ‚Richtlinie‘ – 5 Jahre weitergedacht aus der Perspektive der Leiterinnen und Inklusionsfachkräfte

In Bezug auf eine Zukunftsperspektive haben die Leiterinnen und Inklusionsfachkräfte idealerweise in 5 Jahren folgende Änderungen in Bezug auf die ‚Richtlinie‘ erreicht. Das Hauptthema ist eine *„Verlässlichkeit ein Stück weit“* in der Kontinuität. *„... ein Stück weit diese Überprüfung und Evaluation ja, aber diese Abhängigkeit davon, ob dann das Projekt fortgeführt werden kann und nicht, weil das hat ja auch was mit Personal, Sicherheit und mit Planung zu tun. ... diese Sicherheit zu haben, dass es weitergeht, und man das nicht immer wieder auf den Prüfstand kommt“* #00:53:58-3#. Hintergrund sind die Verfahrenszeiten. *„Alle zwei Jahre kann der Gemeinderat anders entscheiden, darüber,“ ... „auch dein Elternbeirat, dein Personal. Es kann jeder ein Veto einlegen.“* Unbestritten ist für die Teilnehmer*innen, dass man *„dieses jährliche Gespräch braucht, um Inklusion auch im Blick zu behalten.“* #00:55:30-0# Die Zielrichtung meint, Inklusion nicht als ein immer wiederkehrendes Wahlthema bzw. Interessensbekundung zu begreifen.

In diesem Kontext der Vereinbarungen wird auch die Interessensbekundung alle 2 Jahre als nicht zielführend betrachtet. *„Dieses Vorgehen „stammt noch aus der Zeit, aus dem Modellprojekt, wo eben alle Einrichtungen neu waren“* #00:56:30-4#. Aus Sicht der Leitungskräfte und Inklusionsfachkräfte braucht es eine unbefristete Denkweise. Das verschließt sich nicht gegenüber Veränderungen, aber setzt ein anderes Zeichen der Verbindlichkeit.

Die ‚Richtlinie‘ – 5 Jahre weiter gedacht aus der Perspektive der Mitarbeiterinnen des Landratsamts

Die Mitarbeiterinnen des Landratsamts thematisieren in Bezug auf die Zukunft der ‚Richtlinie‘ und der Strukturhilfe insgesamt flankierende Maßnahmen, um dieses Konzept abzusichern. Flankierend zu den ‚Richtlinien-Kitas‘ wäre der Aufbau von Fachkräftepools – wie schon in einigen Kapiteln thematisiert – eine wichtige Ergänzung, die schon exemplarisch an einem Ort praktiziert wird und auch im Landratsamt selbst schon konzeptionell in den weiteren Entwicklungsprozess integriert ist.

Die Praxis hat die Dynamik der inklusiven Orientierung aufgenommen. In einer Stadt wurde schon ein Fachkräftepool für besondere Unterstützung in den Kitas aufgebaut. Das könnte ein weiterer Baustein bei der Entwicklung in der Fläche beinhalten.

„...[Name der Stadt], die haben schon angefangen. Die haben sich nämlich schon ein Fachkräftepool zusammengesucht. Ich kann mir vorstellen, dass das also Wellen schlägt und vielleicht die eine oder andere Kommune ebenfalls das nachmacht. ... Und ich könnte mir vorstellen, dass es einfach noch ein paar mehr ‚Eine Kitas für alle‘ sind und ich könnte mir in der Konsequenz auch vorstellen, fünf Jahre weitergedacht, dass es noch mehr multiprofessionelle Teams unter Umständen gibt.“ #00:26:42-9# LK

Die Mitarbeiterinnen des Landratsamts sind im Aufbau eines Fachkräftepools und haben auch Mittel eingestellt, um diese ergänzende Struktur zu realisieren.

„Ich bin aktuell auch in Gesprächen mit freien Trägern. Wir sammeln einfach Ideen, wie so ein Fachkräfte-Pool aussehen kann, welcher freie Träger da vielleicht bereit wäre, einen Fachkräftepool aufzubauen, wo man dann natürlich auch schaut, kann dieser freie Träger für den Fachkräftepool von Seiten vom Landratsamt finanziell unterstützt werden. Da wurden in der Vergangenheit Gelder eingestellt für die finanzielle Unterstützung für den Fachkräftepool. Sie sind angemeldet für das nächste Jahr, ist aber noch nicht sicher, ob die natürlich bewilligt werden.“ #00:29:11-7# LK

Ein weiteres Ziel ist auch die Strukturhilfe auszuweiten, so dass sozialräumlich das Modell ‚Eine Kita für alle‘ flächendeckend zur Verfügung steht. *„Ziel ist es, denke ich auch, dass man diese Strukturhilfen flächendeckend ausbaut, also dass man versucht, wohnortnah für die Kinder so eine inklusive Betreuung zu installieren.“ #00:27:12-1# LK* Die Leiterinnen und Inklusionsfachkräfte wünschen sich auch den Ausbau der ‚Richtlinien-Kitas‘ im Landkreis Göppingen.

„Verschiedene Wege führen nach Rom“ – Darüber hinaus gilt es in Zukunft noch andere Modelle überregional zu erkunden und in das Göppinger System einzubinden.

„Und vielleicht gibt's auch noch andere Modelle, die jetzt in anderen Landkreisen erprobt werden, die man dann ebenfalls noch mit als ein Puzzleteil mitverwendet. Weil ob diese Struktur wie jetzt ‚Eine Kita für alle‘ immer für alle Kommunen und für alle Kitas passt, haben wir ja in ... N.N. [Stadt] gesehen. Dass muss es nicht zwangsläufig sein, aber dass

man zumindest halt offen ist für andere Modelle ... um einfach in Alternativen zu denken und letztendlich vielleicht auch Dinge weiterzuentwickeln. “#00:28:09-4# LK

In den beiden Gesprächsgruppen wird die Verstetigung der ‘Richtlinien-Kita’ als ein zentraler Wunsch dargestellt, der sich z.B. im weiteren Ausbau der ‘Richtlinien-Kita’ und in einer Auflösung von befristeten Vereinbarungen konkretisiert.

Vision Inklusion - ohne Grenzen denken oder Stellschrauben für die Zukunft

In dem Gespräch mit den Mitarbeiterinnen des Landkreises wurden im Hinblick auf eine inklusive frühkindliche Bildung auch Überlegungen angestellt, wie offen alle inklusiven Wege angedacht werden könnten, um die vorhandenen Schubladen und Grenzen zu überwinden.

„Wenn man visionär denkt, kann man ja dann auch überlegen, ob es schrittweise auch Richtung Vision gehen kann. Ich würde Ressourcen aus den SBBZs, aus den Schulkindergärten nehmen und in die Regel-Kitas integrieren bis zu der Vision, dass man gar keine mehr braucht. Das wäre eine Vision, und damit hätten wir a) die Ressourcen und b) auch die Kompetenzen, die es ja braucht für diese Kinder in den Einrichtungen vor Ort. So – und das ist die Vision! Die Realität sieht anders aus, weil eben immer noch dieser Gedanke vorherrscht und auch, ich sag mal, sehr deutlich formuliert wird, egal ob das von Eltern ist oder auch von Pädagoginnen, die sagen, manche Kinder brauchen diesen Schulkindergarten, die können nicht adäquat in anderen Einrichtungen betreut werden. Also mein Kind ist da besser aufgehoben. Das hat aber eher etwas damit zu tun, dass eben die Rahmenbedingungen vor Ort nicht da sind und dadurch eine wohnungsnaher Betreuung dieser Kinder absolut ausgeschlossen wird. ... Und das wäre auch ein Wunsch, dass wir stärker mit unsere Schulkindergärten zusammenarbeiten. Wir waren ja schon mal im Gespräch.“ #01:42:25-3# LK

Die Idee alle Ressourcen in einem inklusiven Setting zu bündeln würde neben der Realisierung von rechtlichen Ansprüchen auch Doppelstrukturen abbauen und mehr Ressourcen in das allgemeine System bringen, aber auch viel Überzeugungsarbeit auf allen Ebenen erfordern und wie die weiteren Überlegungen der Mitarbeiterinnen zeigen, zusätzliche Investitionen benötigen, um das inklusive Prinzip in die Fläche zu bringen.

„Wobei ich mit meiner realistischen Brille auch noch mal sehe, dass die Ressourcen, wenn ich die verlagere aus diesen Schulkindergärten, die werden nicht reichen, um in die Fläche zu gehen, weil die Kinder, die dort gebündelt sind, die sind sicherlich aus unterschiedlichen Wohn- oder Herkunftskontexten und haben dort eine hohe Fachkraft-Kind-Relation. Die müsste man im Kita-Bereich genauso übertragen, also in eine Angleichung. Und dann bräuchte man einfach auch mehr Personal, und da schließt sich der Kreis wieder, dass wir einfach auch mehr heilpädagogische Fachkräfte benötigen, die, wenn wir diese Idee umsetzen wollen, also wenn die umgesetzt werden soll, so wie es im KJSG steht und wir den Auftrag haben, Kinderrechtskonvention ist ja schon unterschrieben, schon sehr lange, dann braucht es dort einfach eine stärkere Offensive im Kita-Bereich, um dort

entsprechendes Personal auch zur Auswahl zu haben. Also das sehe ich definitiv, damit auch eine Strukturverbesserung erreicht werden kann. #01:45:09-3# LK

„Genau da muss man sich einfach interdisziplinär aufstellen, damit alle Kinder oder mehr Kinder mit erhöhtem Förderbedarf dort betreut werden können.“ #01:45:37-2# LK

Neben der Annäherung an die Schulkindergärten und der Vision ihrer Überwindung sollte auf dem Weg von Neubauten und Sanierungen eine barrierefreie Raumplanung zugrunde liegen – so wie es auch die Leiterinnen und Inklusionsfachkräfte thematisiert haben.

„...dass Kitas, die neu gebaut werden, einfach behindertengerecht oder ja eigentlich so gebaut werden, dass sie von allen genutzt werden können, und vorhandene Regelkitas, die, vielleicht saniert werden, auch dahingehen saniert werden. #01:43:50-0# LK

15 Nach-Denken

Zum Abschluss werden über vier Zugänge der Versuch unternommen, den Rahmen und die Umwelten der 'Richtlinien-Kitas' anzudeuten und grundlegende Ansätze für weitere Wege anzudenken.

Nach-Denken I: Anspruch und Wirklichkeit des Rechts auf gemeinsame Bildung + Betreuung

Die Vielzahl an Herausforderungen in der gegenwärtigen Zeit lassen sich mit den folgenden Entwicklungslinien skizzieren.

I. Die gegenwärtigen gesellschaftlichen Herausforderungen und die aktuellen Situationen im Bildungsbereich fordern Prioritätensetzungen im politischen Handeln auf bundes-, landes- und kommunaler Ebene. Dabei stellen im Bereich der frühkindlichen Bildung besonders die fehlenden Plätze in den Kindertageseinrichtungen und in der Kindertagespflege, gekoppelt an den gesetzlich verpflichtenden Rahmen für die Bereitstellung von Betreuungsplätzen und für die Umsetzung der Inklusion, einen hohen Konkurrenzdruck zwischen Ziel- und Interessensgruppen dar. Verschärft wird die Debatte vor allem durch die wirtschaftliche Notwendigkeit von Fachkräften, die eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf voraussetzen.

II. Gepaart ist dieser Mangel an Betreuungsplätzen mit fehlenden Fachkräften, so dass dies schon als eine ernsthafte Krise in unserem Gesellschaftssystem zu werten ist. Gefordert sind schlaue Lösungen mit Synergieeffekten, die bisherige Strukturen offenlegen und hinterfragen dürfen.

III. Der Sparzwang, der als dritte Dimension die Haushalte betrifft, ist für die Inklusion ein gefährliches Pflaster, weil z.B. ein wichtiger Baustein, wie die Reduzierung der Plätze bei der Aufnahme von Kindern mit höherem Unterstützungsbedarf, einfach gestrichen werden und das Unterstützungssystem zusätzlich aufweichen. Es ist nicht zu rechtfertigen, dass Kinder mit erhöhtem Unterstützungsbedarf und ihre Familien, die eh schon einen wesentlichen höheren Betreuungsaufwand im Alltag haben, bei der öffentlichen Bildung hier benachteiligt werden. Im Krisenmodus des Landeshaushalts und der kommunalen Haushalte gepaart mit den fehlenden Betreuungsplätzen und dem Fachkräftemangel ist Inklusion eines der ersten Opfer, das ganz nebenbei vollzogen wird. Hintergrund ist das fehlende Selbstverständnis eines Rechtsanspruchs auf Inklusion. Es zeigt sich im Alltag der Kommunen z.B., dass Platzreservierungen auf der Basis eines höheren Unterstützungsbedarf als Eigenbeitrag der Kommunen gestrichen werden, weil die Mittel, die mal über die FAG vom Land bewilligt wurden, nicht explizit gebunden worden sind und so in der Regel versanden in den allg. Mitteln der kommunalen Haushalte.

IV. Als Spiegel der gesellschaftlichen Entwicklungen von Unsicherheiten, Folgen der Pandemie usw. steht auch der Widerspruch oder die Diskrepanz zwischen den positiven Bewertungen der 'Richtlinien-Kitas' durch ihre Mitarbeiter*innen, Leiter*innen und Inklusionsfachkräfte und dem großen Bedarf an personellen Ressourcen sowohl an einem erhöhten Anteil an Inklusionsfachkräften als auch an zusätzlichen Assistent*innen für einen hohen Aufwand an Einzelbegleiterinnen von Kindern. Die Situation spiegelt die Schwierigkeit einer Gratwanderung, wenn auf der eine Seite der Fachkräftemangel und die Personalsituation knapp wird und gleichzeitig auf der anderen Seite der Bedarf an individueller Begleitung von Kindern steigt, bleibt in der Regel die Inklusion auf der Strecke.

V. Ein erster Lösungsbaustein. Der Weg zu einer Transformation der sog. Schulkindergärten in das Regelsystem könnte mithilfe der Strukturhilfe aus dem kommunalen Kontext eine Basis bieten, um die ergänzenden Landesmittel aus dem Transfer (der personellen Mitteln und den Raumkosten) als personelle Ressourcen den inklusiven Regelkindertageseinrichtungen zu Verfügung zu stellen. Dies ist erforderlich, um den Fachkraft-Kind-Schlüssel so zu gestalten, dass individuelle Bedarfe berücksichtigt und der Raumbedarf der Anzahl der Kinder angepasst werden kann.

Die derzeitigen Entwicklungen zeigen, dass für die Umsetzung von Inklusion eine besondere Aufmerksamkeit und Verantwortung notwendig ist, damit bei allen Spar- und Mangelsituationen dieses Recht weiterverfolgt wird.

Nach-Denken II: Verantwortungsgemeinschaft im Landkreis Göppingen für die 'Richtlinien-Kitas' ausbauen und stärken.

Im Grundsatz ist es wichtig, die 'Richtlinien-Kitas' quantitativ auszubauen und qualitativ zu stärken. Wünschenswert als Ziel wäre die Einrichtung einer 'Richtlinien-Kitas' in jedem Sozialraum, so dass alle Kinder vor Ort die erste Bildungseinrichtung gemeinsam besuchen können. Daneben wird die Einzelintegration noch benötigt, damit in kleinen Gemeinden eine Option einer wohnortsnahen Versorgung aller Kinder gewährleistet werden kann.

Der Kern des Konzepts der 'Richtlinien-Kita' besteht darin, dass Landkreis und Kommunen/Gemeinden gemeinsam dieses Konzept tragen und anteilig an den Kosten der Personalstelle der Inklusionsfachkraft beteiligt sind. Damit eine nachhaltige Entwicklung einer inklusiven Qualität abgesichert werden kann, bedarf es einer Beteiligung des Landes. Eine erste mögliche personelle und fachliche Verstärkung könnte durch eine erneute Bewerbung zur Modellregion beim Forum Frühkindliche Bildung (FFB) verankerten Projekt „MoVe In“ des Kultusministerium BaWü in der nächsten Erweiterungsphase erreicht werden.

Nach-Denken III: Grundlegende Orientierung an einer inklusiven Entwicklung stärken.

Eigentlich gilt es mit der Inklusionsdebatte eine zu hinterfragende und unzureichende Bildungspolitik in Deutschland und in Baden-Württemberg zu reflektieren.

Dass Kinder einen spezifischen Unterstützungs- und Entwicklungsbegleitungsbedarf haben, ist kein Merkmal von Kindern mit sog. Behinderungen/ Beeinträchtigungen. Andere Kinder brauchen auch in irgendeiner Form eine individuelle Unterstützung, weil sie die Sozialformen noch nicht erlernt haben, die Sprache nicht verstehen, in einer besonderen prekären oder privilegierten Lebenssituation leben.

Für all das werden spezifische Konzepte in Theorie und Praxis erarbeitet und innerhalb von Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege umgesetzt – leider noch viel zu unzureichend an vielen Orten.

Was sind die Konsequenzen? Eine Bildungseinrichtung hat die Vielfalt der Lebenswelten aufzugreifen, jedes Kind in seiner Lebenswelt zu begreifen und neben der Einübung eines gemeinschaftlichen Lebens auch die individuellen passgenauen Entwicklungs- und Bildungsbegleitungen zu gewährleisten. Für Kinder, die daran nicht teilnehmen dürfen, bedeutet dies u.a., wenig vielfältige Anregungen von anderen Kindern zu erhalten, keine Freunde aus der Nachbarschaft oder über neue Elternkontakte kennenzulernen. Gleichzeitig werden auch den Kindern ohne sog. Beeinträchtigungen Erfahrungen vorenthalten, um von Kindern mit Beeinträchtigungen zu lernen und sie als Freunde zu bekommen. Warum soll diese Teilhabe an der Regeleinrichtung nicht selbstverständlich für Kinder mit Behinderungen gelten?

Diese Nichtselbstverständlichkeit der Teilhabe am allgemeinen Bildungssystem Kita für Kinder, die neben vielen Eigenschaften auch eine sog. Behinderungen/ Beeinträchtigungen haben, lässt sich am ehesten mit einem historischen Bezug erklären. Die Aussonderung ist eine seit Jahrhunderten praktizierte Normalität, die einer Denkwelt entspricht, die den heutigen Standards der Menschenrechte, einem uneingeschränktes Recht auf Teilhabe u.a., nicht entspricht.

Insgesamt wäre es für die Rahmung des Konzepts im Landkreis interessant, hier eine vertiefende Untersuchung anzuschließen und die Perspektiven der Kinder aufzunehmen, um vor Ort direkt aufzuzeigen, welche Wirkungen die gelebte Inklusion hinterlässt und welche Chancen sie für das Hineinwachsen in eine Vielfaltsgesellschaft enthalten. Die Ergebnisse der quantitativen als auch der qualitativen Erhebungen stellen als positiven Effekt dieses Angebots die Gewinnseiten für die Kinder in den Mittelpunkt bzw. an erster Stelle. Darüber hinaus wäre es für die 'Richtlinien-Kitas' hilfreich, wenn zusammen mit Elternbeiräten und Trägern ein Sensibilisierungsprozess für die Grundgedanken von inklusiven Konzepten und der Menschenrechte im Landkreis eingeleitet werden könnte. Dies wäre ein bedeutsamer

Beitrag zur Demokratieförderung, der mehr als notwendig ist und schon in der Kita beginnt. Das Ziel, dass alle Kinder an dieser inklusiven Bildungswelt teilnehmen können und davon profitieren, braucht einen gesellschaftlichen Diskurs.

Nach-Denken IV: Die 'Richtlinien-Kita' sind bei der Umsetzung der neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen für eine inklusive Bildung in der frühkindlichen Bildung einen Schritt voraus.

KJSG und SGB VIII / SGB IX sowie seit Dezember 2023 das KitagG BaWü sind so ausgerichtet, dass eine inklusive Bildung von Anfang an realisiert werden soll. Die 'Richtlinien-Kita' ist von daher schon eine Praxis, die in Zukunft mit dem neuen KJSG realisiert werden soll.

Randbemerkung: Für eine inklusive Umsetzung hat das neue KJSG eine neue Scharnierstelle – die „Verfahrenslots*in“ vorgesehen, die neben der Hilfestellung auch eine Gefahr birgt. Es stellt sich die Frage, warum ist eine Verfahrenslotsin notwendig und weshalb werden nicht diese irrsinnig komplizierten kleinteiligen Versorgungszuständigkeiten und -strukturen mit unzähligen Doppelstrukturen nicht zusammengeführt, so wie es z.B. in der Zuständigkeit für Kinder unter 18 Jahren in der Kinder- und Jugendhilfe vorgesehen ist. Der Bürokratie-Abbau in diesem Feld könnte viel Geld, was derzeit in Verwaltungshandeln fließt, für eine alltägliche inklusive Bildungs- und Betreuungsbegleitung von allen Kindern eingespeist werden. So könnte der Grundsatz des Orientierungsplans ‚das Kind steht im Mittelpunkt‘ eine individuell passgenaue Entwicklungsbegleitung von Kindern und Familien nicht nur in den Kitas, sondern auch im Verwaltungshandeln Bedeutung erhalten. Kritisch zu betrachten ist die Frage, was soll eine Verfahrenslotsin lotsen, wenn es keine ausreichend inklusive Einrichtungen im frühkindlichen Bildungsbereich gibt? Entwickelt sich dieses Modell eher zu einer teuren Form der Mangelverwaltung.

Mit der 'Richtlinien-Kita' ist ein erster wichtiger Schritt vollzogen worden, der in Baden-Württemberg hoffentlich weiter Schule macht, auch wenn die gesellschaftlichen und politischen Widerstände erstmals als Barriere weiterbearbeitet werden müssen.

16 Daten zur Erhebung und Darstellung

Beteiligung an der quantitativen Befragung

Insgesamt haben 53 Mitarbeiter*innen an der Befragung teilgenommen. Das sind ca. 58% von der gesamten Anzahl der Mitarbeiter*innen⁶, die in den 5 Einrichtungen beschäftigt sind und länger als ein halbes Jahr in der Einrichtung tätig sind. Die Beteiligungsquote könnte höher sein.

Die Beschäftigungszeit in der Einrichtung fächert sich folgend auf:

- 22 Teilnehmer*innen (41,5%) bis zu drei Jahren in der Einrichtung (zwischen 1 und 3 Jahren sind es 17 Personen)
- 13 Teilnehmer*innen (24,5%) zwischen 3 und 7 Jahren
- 17 Teilnehmer*innen (32%) über 7 Jahre (davon 12 Personen über 9 Jahre)

Die Mehrheit der Teilnehmer*innen verfügt über eine mehrjährige Erfahrung mit der ‚Richtlinie‘.

Beteiligung an der qualitativen Erhebung

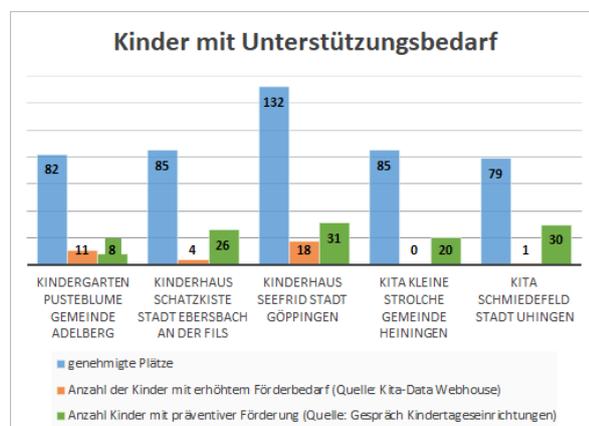
- Gespräch mit Leiterinnen/Inklusionsfachkräften: Aus allen 5 beteiligten ‚Richtlinien-Kitas‘ waren die Leiterinnen sowie die Inklusionsfachkräfte vertreten.
- Gespräch mit dem Landratsamt: 3 Mitarbeiter*innen, von denen zwei von Anfang an an dem damaligen Modellprojekt beteiligt waren.

Ergebnisdarstellung der quantitativen Befragung

Vor dem Hintergrund der unterschiedlich hohen Beteiligung von Mitarbeiter*innen aus den ‚Richtlinien-Kitas‘ an der quantitativen Befragung lässt sich kein Vergleich zwischen den beteiligten Einrichtungen darstellen. Dazu ist die Datenlage aus einzelnen Kitas zu gering. Deshalb wurden im Bericht nur Gesamtdarstellungen aus allen Kitas abgebildet.

Daten zu den 5 ‚Richtlinien-Kitas

Die Grafik auf der rechten Seite zeigt die Anzahl der Kinder in den jeweiligen Kitas sowie den erhöhten Unterstützungsbedarf von Kindern nach der Kita-Data-Webhouse (gelb) und den Unterstützungsbedarf, den die Kitas in den Jahrgesprächen thematisieren (Quelle: Landratsamt Göppingen).



⁶ Personenbezogene Daten wurden nur ganz rudimentär und in größeren Einheiten aufgenommen, da ansonsten die Anonymität aufgrund der kleinen Personenzahl nicht gewährleistet werden kann.

17 Literaturverzeichnis

Cloos, Peter/ Zehbe, Katja/ Krähnert, Isabell. 2020: *Familie und Kindertageseinrichtungen*. In: E-carius, J./Schierbaum, A. (Hrsg.): Handbuch Familie. Erziehung, Bildung und pädagogische Arbeitsfelder. Wiesbaden., S. 2-17

Deger, Petra/ Jerg, Jo /Puhr, Kirsten 2015: *Inklusion von Kindern und Jugendlichen mit einer Behinderung in allgemeinen Einrichtungen der Kindertagesbetreuung und Schulen*, Hrsg. KVJS, Stuttgart.

Guralnick, Michael, J., 2009: *Qualitätsbeurteilung bei der Inklusion in der frühen Kindheit*, in: *Heimlich, Ulrich (Hrsg.): Integrative Förderung in Forschung und Praxis*, Band 4 Berlin, 13-21.

Hinz, Andreas/ Jerg, Jo: *Resonanz und Inklusion – gegenseitige Besuche in ‚theoretischer Nachbarschaft‘*. In: Jerg, Jo/ Müller, Jens/ Wahne, Tilmann (Hrsg.) 2024: „Resonanz erfahren - mit der Welt in Beziehung stehen. Vielfältige pädagogische Zugänge zu einer kindheitspädagogischen Praxis“. Bad Heilbrunn, S. 17-31.

Jerg, Jo, 2020. „*Wer will, findet Wege, wer nicht, findet Gründe*“ – *Auf den Anfang kommt es an!* In: *KiTaMagazin 1/2020*, Evang. Landesverband – Tageseinrichtungen für Kinder in Württemberg (Hrsg.), Stuttgart, S. 17 – 19

Jerg, Jo 2018: „*Eine Kita für alle*“ *Inklusive Bildung, Betreuung und Förderung von Kindern in den Kindertageseinrichtungen des Landkreises Göppingen*, Reutlingen

Jerg, Jo, 2017. *Modellprojekt inklusive Kita am Seepark – Stadt Freiburg. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung*. Reutlingen 2017.

Jerg, Jo 2016: *Inklusion in Kindertageseinrichtungen – Zur aktuellen Debatte über Vielfalt und Inklusion*. In: *Die Gemeinde (BWGZ): Zeitschrift für die Städte und Gemeinden, Stadträte, Gemeinderäte und Ortschaftsräte; Organ des Gemeindetags Baden-Württemberg (Hrsg.)*, 7/2016, Stuttgart Eigenverlag, 323 – 325.

KitaG BW: Download: <https://www.landesrecht-bw.de/perma?d=jlr-KiTaGBW2009V16P2> /

Änderung vom 5.12.2023

OECD (2016), *„Frühkindliche Betreuung, Bildung und Erziehung“*, in OECD Factbook 2015-2016: Economic, Environmental and Social Statistics, OECD Publishing, Paris. DOI: <https://doi.org/10.1787/factbook-2015-69-de>

Scharmer, Otto (2009). *Theorie U – Von der Zukunft her führen*. Heidelberg: Carl Auer.

Weltzien, Dörte / Fröhlich-Gildhoff, Klaus / Strohmmer, Janina / Reutter, Annegret / Tinius, Claudia 2016: *„Multiprofessionelle Teams in Kindertageseinrichtungen - Evaluation der Arbeitsprozesse und Arbeitszufriedenheit von multiprofessionell besetzten Teams in Baden-Württemberg“*, Basel/Weinheim

18 Abbildungsverzeichnis /Tabellen

Abb. 1: Erste Gedanken/Assoziationen zum Begriff „Strukturhilfe im Landkreis“	14
Abb. 2: Gesamtschau zu den 22 Standards/Fragen	19
Abb. 3: Wirkungen auf die Teilhabe aller Kinder im KiTa-Alltag (insgesamt Standard (1-8))	22
Abb. 4: Die Heil-/Sozialpädagogin ist für alle Kinder ansprechbar	23
Abb. 5: Förderung der Teilhabe durch spezielle Angebote in Kleingruppen	25
Abb. 6: Wirkungen auf die Zusammenarbeit im Team (Standard 9 – 15)	27
Abb. 7: Feste Ansprechpartnerin für den besonderen Unterstützungsbedarf	30
Abb. 8: In einer gemeinsamen Zuständigkeit für das Thema besonderer Unterstützungsbedarf im Team hat die Inklusionskraft die Rolle der Kümmerin	33
Abb. 9: Wirkungen auf die Kooperation mit Eltern (Standards 16 – 19)	36
Abb.10: Kompetente Begleitung bei Elternkontakten	37
Abb.11: Sensibilisierung aller Eltern für die besonderen Bedürfnisse von Kindern	37
Abb.12: Intensivierung der Vernetzung mit anderen Hilfen	40
Abb.13: Aufnahme von Kindern mit Beeinträchtigungen ist durch die Strukturhilfe erleichtert	41
Abb.14: Die größten Hürden/Barrieren bei der Umsetzung einer inklusiven Kita	48
Abb.15: Größter Gewinn durch die zusätzliche Fachkraft für die inklusive Entwicklung der Kita aus fachlicher Perspektive	53
Abb.16: Nachhaltige Verbesserung der inklusiven Qualität des Angebots durch die Strukturhilfe	56
Abb.17: Gesamteinschätzung zu den 'Richtlinien-Kitas' – Inklusions-Skala	66
Tabellen	
Tab. 1: Gesamtschau – Häufigkeit der Nennungen insgesamt in Zahl/Prozent	19

Download des Berichts:

<https://www.landkreis-goeppingen.de/landratsamt/aemter/kreisjugendamt/kindertagesbetreuung>

oder:

<https://www.iquanet.de>