



Hochschule Neubrandenburg
University of Applied Sciences

„Inklusion? Ja, aber...“

Einstellungen zu Inklusion von Mitarbeitenden in einer Organisation der Eingliederungshilfe

Masterthesis
im Studiengang „Organisationsentwicklung und Inklusion“ (M.A.)

Modul 13: Masterarbeit und Kolloquium
im Sommersemester 2024

Erstgutachterin: Prof.in Dr.in Susanne Dreas
Zweitgutachterin: Dipl.-Soziologin Katja Rackow

Hochschule Neubrandenburg
Fachbereich Soziale Arbeit, Bildung und Erziehung

URN: urn : nbn : de : gbv : 519-thesis: 2024-0036-8

Verfasser: Tobias Thumann

Datum der Abgabe: 23.06.2024

Zusammenfassung:

Diese Masterthesis untersucht, welche Einstellungen zu Inklusion Mitarbeitende einer Organisation der Eingliederungshilfe haben. Dazu wurden halbstandardisierte, leitfadengestützte Interviews mit fünf Mitarbeitenden einer Organisation der Eingliederungshilfe in Nordostbayern geführt und mithilfe Qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet. Die Mitarbeitenden haben grundsätzlich eine positive Einstellung zu Inklusion. Schwierigkeiten sehen sie vor allem bei der Umsetzung. Die Ergebnisse geben Empfehlungen für eine inklusionsorientierte Organisationsentwicklung und einen Strukturwandel der Eingliederungshilfe.

Schlagwörter: Einstellungen, Inklusion, Organisation, Eingliederungshilfe

Abstract:

This master's thesis examines employees' attitudes towards inclusion within an integration assistance organization. Semi-standardized, guideline-based interviews were conducted with five employees of an integration assistance organization in Northeast Bavaria. The interviews were evaluated using qualitative content analysis. Findings show, that the employees overall have a positive attitude towards inclusion. However, the interviewees identify difficulties primarily in the implementation. The results provide recommendations for inclusion-oriented organizational development and structural changes in integration assistance.

Keywords: attitudes, inclusion, organization, integration assistance

Einfache Sprache:

In dieser Abschluss-Arbeit steht: Was denken Mitarbeiter:innen in der Eingliederungshilfe über Inklusion?

Eingliederungshilfe sind alle Hilfen vom Staat für Menschen mit Behinderung. Zum Beispiel im Kindergarten, in der Schule, im Alltag und bei der Arbeit.

Fünf Mitarbeiter:innen in einer Einrichtung für Menschen mit Behinderung sagen in Interviews: Wir finden Inklusion gut. Es gibt aber viele Schwierigkeiten.

In dieser Abschluss-Arbeit steht auch: Was kann eine Einrichtung für Menschen mit Behinderung für Inklusion tun?

Wie kann sich die Eingliederungshilfe ändern?

Inhaltsverzeichnis	S. 2
1. Einleitung	S. 4
2. Theoretischer Hintergrund:	S. 6
2.1. Einstellungen	S. 6
2.2. Inklusion	S. 8
2.3. Eingliederungshilfe	S. 9
2.4. Organisationsentwicklung	S. 10
2.5. Aktueller Forschungsstand	S. 12
3. Forschung:	S. 16
3.1. Herleitung der Hypothesen und Forschungsfragen	S. 16
3.2. Methodische Vorgehensweise:	S. 17
3.2.1. Halbstandardisierte und leitfadengestützte Interviews	S. 17
3.2.2. Gütekriterien und Risiken	S. 19
3.2.3. Zugang zum Feld	S. 19
3.3. Durchführung der Interviews	S. 21
3.4. Auswertung der Ergebnisse	S. 22
3.5. Darstellung der Ergebnisse	S. 24
4. Diskussion:	S. 32
4.1. Interpretation und Analyse	S. 32
4.2. Vergleich mit Literatur und Forschung	S. 34
4.3. Beantwortung der Forschungsfrage und Forschungslücken	S. 35
4.4. Diskussion der Forschungsmethode	S. 37
4.5. Empfehlungen für weitere Maßnahmen	S. 37
5. Fazit	S. 39
Literaturverzeichnis	S. 41
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	S. 45

Anhang:

Anhang 1: Suchstrategie für den aktuellen Forschungsstand der Masterthesis	S. 46
Anhang 2: Anfrage Interview-Partner*innen für Masterarbeit	S. 47
Anhang 3: Einverständniserklärung zur Erhebung und Verarbeitung von Interviewdaten	S. 48
Anhang 4: Interviewleitfaden	S. 49
Anhang 5: Einfache Transkriptionsregeln	S. 51
Anhang 6: Interview-Transkript 1	S. 52
Anhang 7: Interview-Transkript 2	S. 71
Anhang 8: Interview-Transkript 3	S. 80
Anhang 9: Interview-Transkript 4	S. 92
Anhang 10: Kodierleitfaden zur strukturierenden Inhaltsanalyse mit deduktiver Kategorienanwendung	S. 106
Anhang 11: Zusammenfassende Inhaltsanalyse mit induktiver Kategorienbildung	S. 117

Erklärung	S. 120
-----------	--------

1. Einleitung

Genau 15 Jahre nachdem Deutschland die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung ratifiziert hat, ergibt sich ein eher ernüchterndes Bild: Inklusion in Deutschland stagniert und ist sogar in manchen Bereichen rückläufig. Die Disability-Forscherin, Journalistin und Behindertenrechtsaktivistin Rebecca Maskos (2024) sieht die Gründe dafür in rechtlichen und organisatorischen Strukturen sowie in der Einstellung gegenüber Inklusion: „Neben einer guten Haltung braucht es...auch wirksame...Schritte in Richtung einer ernst gemeinten Inklusion“ (S. 150). Organisationen der Eingliederungshilfe spielen dabei eine wesentliche Rolle: Sie bieten Bildung, Beratung, Unterstützung und Assistenz für Menschen mit Behinderung und können so Inklusion und Teilhabe fördern – oder auch verhindern. Gerade der Einstellung zu Inklusion der Mitarbeitenden in der Eingliederungshilfe scheint ein hoher Einfluss zuzufallen, da sie Menschen mit Behinderung in ihrem Alltag und ihrer Lebenswirklichkeit begleiten. Es ist daher nicht unerheblich, was sie von Inklusion halten und wie sie darüber denken: Was wissen sie über Inklusion? Stehen sie Inklusion offen oder ablehnend gegenüber? Wie zeigt sich Inklusion in ihrem professionellen Handeln? Persönliche Erfahrungen in verschiedenen Organisationen der Eingliederungshilfe spiegeln eine Ambivalenz wider: „Inklusion? Ja, aber...“ ist nicht selten die Antwort. Die Mitarbeitenden haben zwar oft eine positive Haltung zu Inklusion, nennen aber auch einige Einwände, Schwierigkeiten und Hürden. Oftmals kommt auch das System der Eingliederungshilfe an seine Grenzen. Und auch gesellschaftliche Bilder, Vorurteile und Auffassungen von Inklusion und Behinderung haben eine maßgebliche Wirkung. Auf organisatorischer Ebene werden Einstellungen von Inklusion in der Organisationskultur, in Strukturen und im Handeln der Organisationsmitglieder sichtbar. Um inklusionsorientierte Prozesse im Rahmen von Organisationsentwicklung zu initiieren, ist es daher wichtig, die Sichtweisen, Definitionen und Einstellungen zu Inklusion zu verstehen. Die Analyse der Einstellungen zu Inklusion steht somit am Anfang inklusionsorientierter Veränderungsprozesse in Organisationen.

Diese Abschlussarbeit im berufsbegleitenden Masterstudiengang „Organisationsentwicklung und Inklusion“ an der Hochschule Neubrandenburg geht der Frage nach, welche Einstellungen zu Inklusion Mitarbeitende einer Organisation der Eingliederungshilfe haben, wie sich diese in der Organisationskultur zeigen und welche Rückschlüsse sich daraus für eine inklusive Organisationsentwicklung auf verschiedenen Ebenen ziehen lassen.

In der bisherigen Literatur und Forschung finden sich nahezu keine Studien und Erkenntnisse, die die Einstellung zu Inklusion von Mitarbeitenden in einer Organisation der Eingliederungshilfe näher betrachten. Hier wird also eine Forschungslücke deutlich, die mit dieser Abschlussarbeit

verringert werden soll. Mit der Eingrenzung auf die Einstellungsforschung im Bereich der Eingliederungshilfe ergibt sich folgende Forschungsfrage:

Welche Einstellungen zu Inklusion haben Mitarbeitende in einer Organisation der Eingliederungshilfe?

Darüber hinaus sollen Aspekte der Organisationsentwicklung mit einbezogen werden. Dafür werden diese Fragen formuliert:

- *Wie zeigen sich inklusive Prozesse und Strukturen in einer Organisation der Eingliederungshilfe?*
- *Welche organisationalen Maßnahmen generieren sich aus den Erkenntnissen der Einstellungen zu Inklusion?*

Diese Fragestellungen werden in qualitativen, halbstandardisierten und leitfadengestützten Interviews mit fünf Mitarbeitenden einer ausgewählten Organisation der Eingliederungshilfe in Nordostbayern diskutiert. Die Auswertung erfolgt mit der Methode der Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2022).

Diese Abschlussarbeit gliedert sich in folgende Kapitel: Im ersten Teil werden der theoretische Hintergrund sowie der aktuelle Stand aus Literatur und Forschung dargestellt, um die wichtigsten Begriffe zu definieren, die für die weitere Vorgehensweise von Bedeutung sind. Im anschließenden empirischen Teil werden die Hypothesen und Forschungsfragen hergeleitet, die Methodik geschildert, die für die Beantwortung der Forschungsfrage sowie für die Auswertung der Ergebnisse verwendet wurde, und der Zugang zum Feld beschrieben. Das nächste Kapitel enthält die Diskussion der Ergebnisse und Empfehlungen für Maßnahmen der Organisationsentwicklung, die sich aus den Antworten der interviewten Personen ableiten lassen. Mit dem abschließenden Fazit werden die wichtigsten Aspekte dieser Arbeit zusammengefasst und ein Ausblick auf weitere Forschungsbelange gegeben, die aus dieser Arbeit ersichtlich werden.

Die Zitation orientiert sich an den Standards der American Psychological Association (APA) von 2019. Zudem wird im Sinne von Inklusion, Vielfalt und Diversität gendersensible und -gerechte Sprache verwendet.

2. Theoretischer Hintergrund

Dieses Kapitel hat den theoretischen Hintergrund zum Inhalt, der die Basis für die anschließende Empirie darstellt. Zuerst wird auf die sozialpsychologischen Grundlagen der Einstellungsforschung eingegangen, eine Begriffsbestimmung von Inklusion versucht und ein aktueller Einblick in die Eingliederungshilfe gegeben. Danach werden die Bezüge zur Organisationsentwicklung verdeutlicht, um daran anschließend den aktuellen Forschungsstand zu erläutern.

2.1 Einstellungen

In der Sozialpsychologie gibt es seit Beginn der Einstellungsforschung in den 1930er Jahren, überwiegend in den USA, viele verschiedene Ansätze und Definitionen des Begriffs „Einstellung“ (Güttler 2000, S. 95). Güttler (2000) sieht bei allen Definitionsansätzen folgende Gemeinsamkeiten: Sie beziehen sich auf die Bewertung eines Objekts, werden als sozial erlernt angesehen und hängen von einem bestimmten sozialen System ab (S. 97). Zudem fehlt oft eine genaue Abgrenzung von ähnlich verwendeten Begriffen wie Haltungen, subjektiven Theorien, beliefs, Verständnissen, Vorstellungen, Sichtweisen oder Annahmen (Ruberg und Porsch 2017, S. 395). Für die Bearbeitung der Forschungsfrage soll eine aktuelle Begriffsdefinition nach Greitemeyer (2022) angeführt werden: „Einstellungen sind positive, negative oder gemischte Bewertungen von Personen, Objekten oder Sachverhalten“ (S. 84). Im Englischen hat sich der Begriff „attitudes“ durchgesetzt, der nach Garms-Homolová (2020) die „Art und Weise bezeichnet, wie sich ein Individuum in seinen Gedanken, Gefühlen, Bewertungen und Intentionen auf ein soziales Objekt richtet“ (S. 5). Das Drei-Komponenten-Modell nach Rosenberg und Hovland (1960) sowie Eagly und Chaiken (1993) differenziert den Einstellungsbegriff in drei Stufen: Die kognitive Komponente bezieht sich auf Meinungen, Überzeugungen, Wissen, Verstehen, subjektive Theorien sowie persönliche Glaubenssätze. Die affektive Komponente schließt gefühlsbetonte Äußerungen in Bezug auf Mögen oder Nichtmögen, Wohlfühlen oder Unwohlfühlen, Vorlieben und subjektive Befindlichkeiten mit ein. Die konative, behaviorale, verhaltens- oder handlungsorientierte Komponente enthält schließlich Verhaltensabsichten, die Bereitschaft zum Handeln sowie das Berichten über das eigene Verhalten und Handeln (Garms-Homolová 2020, S. 9). Dabei treten alle drei Komponenten nicht immer gleichzeitig und gleich dominant auf, sondern beeinflussen sich in einer Wechselwirkung gegenseitig (ebd., S. 10). Auch lassen sie sich nicht eindeutig abgrenzen, bilden jedoch eine allumfassende Grundlage, die eine mehrperspektivische Betrachtung von Einstellungen und deren Untersuchung erlaubt (ebd.). In der aktuellen Einstellungsforschung werden diese Komponenten um die Ebene der selbst- oder fremdbezogenen Bewertung ergänzt (Seifried und Heyl 2016, S. 23). Selbstbezogene Einstellungen beinhalten demnach die eigenen Gedanken und Gefühle der betreffenden Person in einem bestimmten Kontext,

fremdbezogene Einstellungen richten sich dagegen auf die Sichtweise und Beurteilung anderer Personen in diesem Kontext (ebd.). Dadurch ergibt sich ein Konstrukt aus verschiedenen Ansatzpunkten, das eine möglichst differenzierte Definition von Einstellung zulässt:

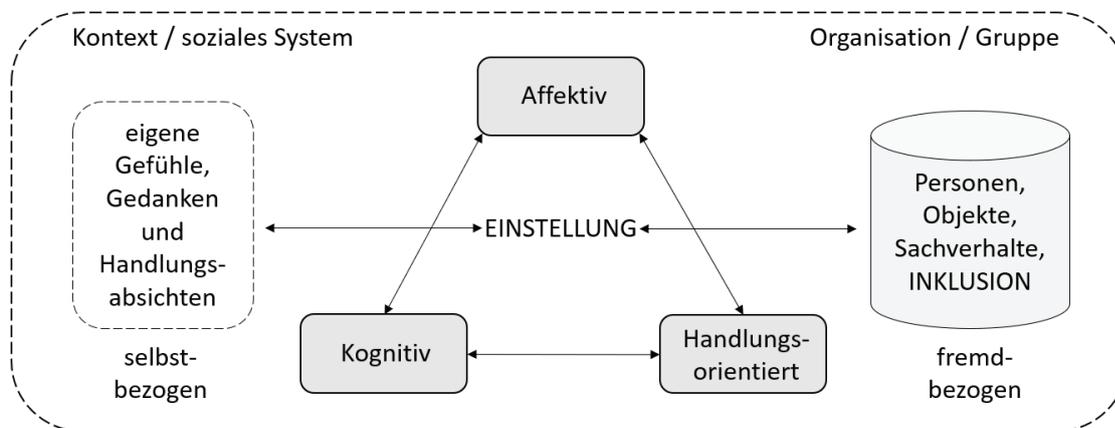


Abb. 1: Wechselwirkung der Komponenten von Einstellungen (eigene Darstellung)

Güttler (2000) beschreibt die Entstehung von Einstellungen folgendermaßen: Sie „werden in interpersonellen Interaktionsprozessen und über Gruppenzugehörigkeiten und damit verbundene Identifikationsprozesse im Laufe des Lebens erworben und gelernt“ (S. 103). Dabei wird also die soziale Bedingtheit von Einstellungen deutlich. In diesem Zusammenhang stehen auch der Zweck und die Funktion von Einstellungen. Grams-Homolová (2020) stellt hier einen Bezug zum „individuellen System“ (S. 10) der Bedürfnisse einer Person her: Demnach entwickelt eine Person bestimmte Einstellungen, um sich in eine bestimmte Gruppe zu integrieren oder davon abzugrenzen, komplexe Zusammenhänge und Sachverhalte zu ordnen und zu verstehen sowie die eigene Identität zu stärken, auszudrücken bzw. zu verteidigen (ebd., S. 10). Dabei wird in bewusste, explizite und unbewusste, implizite Einstellungen unterschieden (Greitemeyer 2022, S. 86), d.h. dass einige Einstellungen und Auffassungen zu einem bestimmten Objekt der betreffenden Person bekannt sind, andere wiederum auf der Bewusstseinssebene nicht zugänglich sind, aber dennoch Einfluss auf das Denken, Wahrnehmen und Handeln haben. Hier lässt sich wiederum eine weitere Bedeutung erkennen, die die Sozialpsychologie Einstellungen beimisst: Sie werden häufig als Prädiktor von Verhalten vermutet, wobei sie eher in einer Korrelation mit anderen Faktoren und Umwelteinflüssen ein bestimmtes Verhalten erzeugen können (Grams-Homolová 2020, S. 18). Vielmehr lässt sich auch eine Wechselwirkung von Einstellungen auf Verhalten und Handeln und umgekehrt beobachten (Greitemeyer 2022, S. 95). Hier finden sich auch Ansätze zur Einstellungsänderung: Sie können durch Kommunikation, z.B. Argumentation, durch Wissenserwerb sowie durch Erfahrungen, Begegnungen und das Erleben von alternativen

Handlungsweisen geändert werden. Gemessen werden Einstellungen quantitativ mit Fragebögen, qualitativ mit Interviews und Gruppendiskussionen.

2.2 Inklusion

Der Begriff der Inklusion lässt sich aus soziologischer, pädagogischer oder rechtlicher Perspektive betrachten. Eine allgemeingültige Definition existiert jedoch nicht (Störmer 2021, S. 21). Aus soziologischer Sicht wird Inklusion nach Parsons (1969) und Luhmann (1989) als Zugehörigkeit zu sozialen Systemen verstanden, die sich in gleichen Zugängen auszeichnet (Breitsameter 2007, S. 73). Nach Störmer (2021) stellt Inklusion eine Abkehr von einer neoliberalen Leistungsgesellschaft dar (S. 98). Inklusion rückt dagegen eher Individualität, Heterogenität und Verschiedenheit in den Vordergrund: „Der Inklusionsbegriff geht generell davon aus, dass Gesellschaften, Organisationen, Gruppen heterogen sind“ (Zips und Marte 2023, S. 25). Aus pädagogischer Sicht bedeutet Inklusion Personen- und Bedürfnisorientierung (Andress et al. 2015, S. 30). Es wird zwischen einem weiten Inklusionsverständnis, das sich auf alle Verschiedenheitsdimensionen bezieht, sowie einem engen Inklusionsverständnis unterschieden, das sich ausschließlich auf eine marginalisierte Gruppe, z.B. Menschen mit Behinderung, konzentriert (Maskos 2016, S. 2). Als Weiterentwicklung des Integrationsbegriffs wird Inklusion ab den 1970er Jahren in der Behindertenrechtsbewegung in den USA aufgegriffen. Während Integration die Eingliederung einer Minderheit in ein Regelsystem bedeutet, meint Inklusion einen gesellschaftlichen Wandel, bei dem „nicht mehr nach Behinderung oder Nichtbehinderung gefragt würde, sondern danach, was die Einzelnen brauchen, um teilnehmen zu können“ (ebd.) Rechtlich festgeschrieben wird Inklusion in der UN-Behindertenrechtskonvention von 2009. Theunissen und Schwalb (2018) definieren Inklusion daher wie folgt:

„Vor diesem Hintergrund liegt der UN-Behindertenrechtskonvention das Verständnis einer Gesellschaft zugrunde, in der jeder Mensch das Recht hat, als vollwertiges und gleichberechtigtes Mitglied anerkannt zu werden. Mit dieser Anerkennung geht zugleich das Recht auf Selbstbestimmung und Partizipation am gesellschaftlichen Leben einher“ (S. 17).

Dieses Verständnis findet sich im Bundesteilhabegesetz (BTHG) ab 2016 wieder. Eingeschränkt wird dieses Recht durch Ausgrenzung, Diskriminierung sowie durch „Wechselwirkung mit einstellungs- und umweltbedingten Barrieren an der gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft“ (§ 2 Abs. 1 SGB IX). Hier wird deutlich, dass die Einstellung zu Inklusion ein wichtiger Einflussfaktor für die Teilhabe von Menschen mit Behinderung ist. Nach Maskos (2016) zeigt sich Inklusion auf zwischenmenschlicher Ebene in Begegnungsmöglichkeiten von Menschen mit und ohne Behinderung und auf gesellschaftlicher Ebene in Chancengleichheit und Gleichberechtigung (S. 2). Im Monitoring-Bericht zur zehnjährigen Umsetzung der UN-

Behindertenrechtskonvention in Deutschland kommen Aichele et al. (2019) zu dem Schluss, dass es zwar einige positive Beispiele und Bemühungen für Inklusion gibt, allerdings auch „Umsetzungsprobleme“ (S.11) sichtbar werden. Vor allem das Festhalten an Sondereinrichtungen wie Förderschulen oder Werkstätten für Menschen mit Behinderung platziert die betreffenden Personen „jedoch weitestgehend an den Rand der Gesellschaft“ (ebd.). Es wird weiterhin von einer Zwei-Gruppen-Theorie ausgegangen, wobei Menschen mit Behinderung passiv inkludiert werden (Hinz 2009, S. 5). Felder und Schneiders (2016) unterscheiden hier zwischen moderater Inklusion, bei der Sondereinrichtungen als zusätzliches Angebot beibehalten werden, und radikaler Inklusion, die einen Systemwechsel und die Auflösung der Sondereinrichtungen vorsieht (S. 22). Nach Capovilla (2021) besteht dabei die Gefahr, dass Inklusion als Modewort benutzt und „Etikettenschwindel“ (S. 46) betrieben wird. Inklusion fungiert dann als „eine moralische Hülse, die argumentativ über alles Mögliche und Beliebige gestülpt werden kann“ (ebd.). Inklusion lässt sich nach Hinz (2009) überwiegend in einem Bottom-Up-Prozess erreichen, der das Empowerment der betreffenden Personen bekräftigt (S. 6). Bloemers (2005) sieht Inklusion daher als „ein radikales Postulat, das eine Veränderung von Haltungen, Einstellungen und Menschenbilder sozialer Gemeinschaften und Institutionen herausfordert“ (S. 18).

2.3 Eingliederungshilfe

Dienstleistungs- und Unterstützungsangebote für Menschen mit Behinderung werden in Deutschland rechtlich in der sogenannten „Eingliederungshilfe“ im neunten Sozialgesetzbuch (SGB IX) gefasst. Darunter zählen Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, zur Teilhabe an Bildung, zur Teilhabe am Arbeitsleben sowie Leistungen zur sozialen Teilhabe (Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales 2024, o. S.). Die Leistungen werden von gemeinnützigen öffentlichen Trägern, Vereinen und Organisationen der Wohlfahrtsverbände erbracht (Unger und Spiller 2023, S. 30). Das Ziel wird in § 90 Abs. 1 SGB IX wie folgt formuliert: Menschen mit Behinderung „eine individuelle Lebensführung zu ermöglichen...und die volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern“. Die Leistungen lassen sich in ein ambulantes, stationäres und teilstationäres Angebot einteilen. Es umfasst die Bereiche Bildung und Förderung, Tagesbetreuung, Arbeitsmöglichkeiten, Wohnformen sowie Unterstützung im Alltag und in der Freizeit. Derzeit sind in der Eingliederungshilfe in Deutschland annäherungsweise eine halbe Million Mitarbeitende mit Ausbildungen aus der Heilerziehungspflege, Heilpädagogik, Erziehung, Sozialer Arbeit, Sozialmanagement, Pflege und Therapie sowie qualifizierte Hilfskräfte tätig (Deutsche Vereinigung für Rehabilitation 2024, o. S.). Als Umwelteinflüsse für die Organisationen werden rechtliche Veränderungen, z.B. durch das BTHG, und wirtschaftliche Herausforderungen durch die Corona-Pandemie und weitere Krisen angesehen. Ein

großes Problem stellt insbesondere ein erheblicher Fachkräftemangel dar, sodass teilweise das Unterstützungsangebot nicht aufrechterhalten werden kann (ebd.). Die Strukturen und Einrichtungen der Behindertenhilfe in Deutschland haben ihre Ursprünge im 19. Jahrhundert (Störmer 1991, S. 60). Die als Anstalten gegründeten Institutionen wandelten sich nach der Euthanasie-Praxis des nationalsozialistischen Regimes ab den 1960er Jahren von reinen Verwahrsstätten zu speziellen Wohn- und Arbeitsorten für Menschen mit Behinderung. In der DDR wurde vermehrt auf Rehabilitation gesetzt (Barsch 2019, S. 217). Ab den 1980er Jahren kamen in der BRD durch die Selbstermächtigungsbewegung von Menschen mit Behinderung neue ambulante Angebote außerhalb der bestehenden Einrichtungen, orientiert an Prinzipien wie Individualisierung und Normalisierung, hinzu (Theunissen 1994, S. 56 f). Dabei hat sich ein Paradigmenwechsel von einem Fürsorgemodell, das Behinderung als defizitär versteht, hin zu mehr Selbstbestimmung der betreffenden Personen vollzogen (ebd.). Das soll u.a. auch durch Prozesse der Deinstitutionalisierung erreicht werden: „Historisch gewachsene Strukturen im Hilfe- und Unterstützungssystem, die Menschen mit Behinderung eine selbstbestimmte und gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe bisher erschwert haben, sollen aufgebrochen werden“ (Dreas 2019, S. 30). Maskos (2016) stellt dagegen in Frage, ob Organisationen der Eingliederungshilfe grundsätzlich dazu geeignet sind, Inklusion umzusetzen, da starke „Beharrungskräfte“ (S. 3) einen Systemwandel verhindern. Nach Aichele et al. (2019) können Organisationen der Behindertenhilfe mit Leuchtturmprojekten und Umstrukturierungen dennoch zur Verbesserung der Lebenssituation von Menschen mit Behinderung beitragen und Ausgangspunkt für inklusionsorientierte Entwicklungen sein. Die exkludierende Sondereinrichtungen wurden seit 2009 allerdings gleichzeitig noch weiter ausgebaut (S. 12).

2.4 Organisationsentwicklung

Organisationsentwicklung wurde in den 1940er Jahren als Ansatz von Veränderungsprozessen u.a. von Lewin (1947) in der Sozialpsychologie entwickelt und in den 1960er Jahren in Deutschland eingeführt (Brandl 2021, S. 61). Sie kann als „Strategie des geplanten und systematischen Wandels“ (ebd., S. 59) definiert werden und folgt einem prozessorientierten, evolutionären Entwicklungsverständnis von Organisationen. Die Ziele liegen einerseits in der Verbesserung der Leistungs- und Anpassungsfähigkeit einer Organisation an Umwelteinflüsse sowie andererseits in der Humanisierung der Prozesse und Strukturen, in denen sich die Organisationsmitglieder befinden (ebd., S. 61). Dabei steht die größtmögliche Beteiligung der Organisationsmitglieder im Mittelpunkt: „Die Organisation und ihre Mitglieder werden befähigt, Anforderungen interner und externer Umwelten reflexiv aufzugreifen“ (ebd., S. 59). Methoden der Organisationsentwicklung sind mit einer meist externen Begleitung u.a. Workshops und Fortbildungen, verbunden mit

Ist-Stand-, Umwelt- und Stakeholder-Analysen sowie mit Evaluation und Wirksamkeitsmessung (ebd.). In der Organisationsforschung existieren je nach theoretischem Ansatz verschiedene Definitionen von Organisation. Nach einem konstruktivistischen Verständnis wird Organisation als ein „planvoll geschaffenes soziales Gebilde“ (Falk 2016, S. 119) bezeichnet, das aus mehreren Akteur*innen bzw. Organisationsmitgliedern besteht. Da in der Behinderten- und Eingliederungshilfe häufig der Begriff der Einrichtung verwendet wird, soll hier eine inhaltliche Abgrenzung vollzogen werden. Nach Bea und Göbel (2018) können Einrichtungen als „relativ stabile und für einen größeren Kreis von Menschen verbindliche Systeme von formalen und informellen Regeln“ (S. 25) verstanden werden. In dieser Arbeit werden Einrichtungen daher als abgegrenzte Organisationseinheiten verstanden, Organisation hingegen als umfassenderes Organ. Der Zusammenhang zur Einstellungsforschung besteht darin, dass Organisationsmitglieder eine „gemeinsame Sicht auf die Wirklichkeit“ (ebd., S. 175) aushandeln, die von den persönlichen Einstellungen, Werten und Normen geprägt wird. Dies wirkt sich schließlich auf die Routinen, das Handeln und Verhalten der Organisationsmitglieder aus, wodurch ein „kulturelles Repertoire“ (Kaletzki 2003, S. 102) entsteht. Schein (2010) fasst das im Modell der Organisationskultur zusammen und teilt diese in drei Ebenen ein: Auf der ersten Ebene der Artefakte zeigt sich die Organisationskultur in wahrnehmbaren Strukturen und Prozessen. Die zweite Ebene umfasst deklarierte Werte, die u.a. in Leitbildern formuliert werden. Auf der dritten Ebene finden sich grundlegende Annahmen, die sich auf die teils unbewussten Sicht- und Denkweisen der Organisationsmitglieder beziehen. In der folgenden Abbildung wird die Position der Einstellung zu Inklusion von Organisationsmitgliedern im Modell der Organisationskultur verdeutlicht:

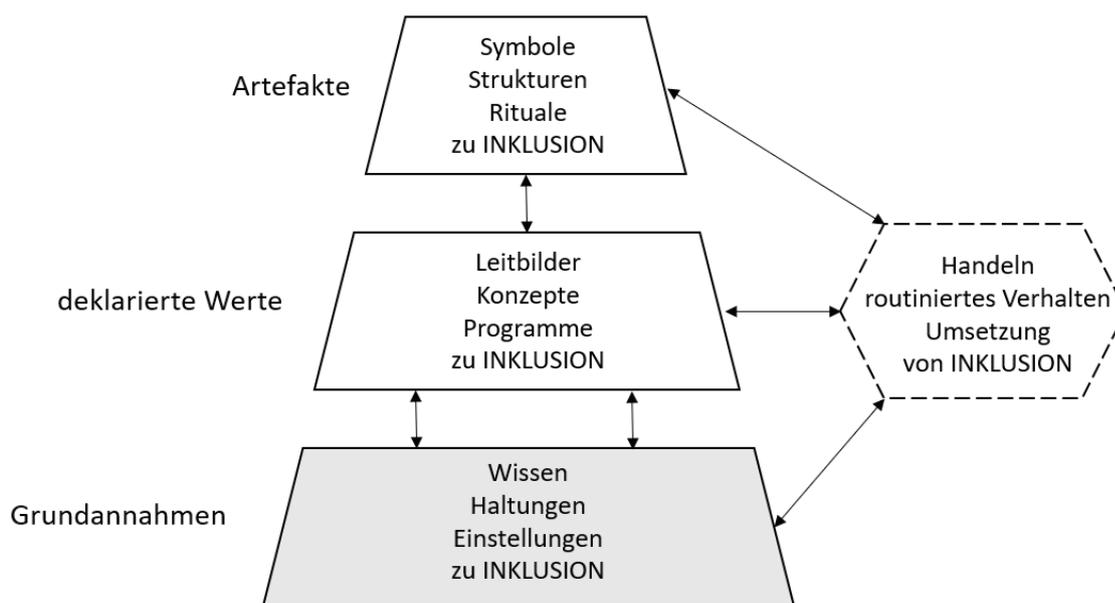


Abb. 2: Einstellung zu Inklusion in der Organisationskultur (eigene Darstellung)

Für Veränderungsprozesse im Rahmen von Organisationsentwicklung ist es daher unerlässlich, die Organisationskultur zu analysieren: „Der erste und wichtigste Schritt einer solchen Entwicklung ist die Beschreibung und die Bewusstmachung der bestehenden Kultur“ (Schreyögg und Geiger 2016, S. 194). Die Grundannahmen, die das „Herzstück der Kultur“ (Bea und Göbel 2018, S. 181) bilden und am schwersten zu analysieren sind, können mit Methoden der qualitativen Sozialforschung, wie z.B. Interviews, ermittelt werden (ebd., S. 179). Durch plausible Verallgemeinerungen soll dann versucht werden, rekursiv von den Aussagen einzelner Organisationsmitglieder auf die gemeinsam geteilten Sichtweisen, Verständnisse und Einstellungen zu schließen (ebd.). Daran kann dann eine inklusive Weiterentwicklung der Organisation anknüpfen. Diese umfasst innerhalb der Organisation Maßnahmen von Diversity Management, bezogen auf das Klientel eine Angebotserweiterung und bezogen auf gesellschaftlichen Impact Projekte und Best-Practice-Beispiele (Koenig 2022, S. 26 f).

2.5 Aktueller Forschungsstand

In der aktuellen Literatur finden sich explizit keine Ergebnisse für das hier vorgestellte Forschungsvorhaben. Deshalb werden Studien aus der Einstellungsforschung zu Inklusion und aus der Organisationsforschung in der Eingliederungshilfe angeführt, die als relevant für die Forschungsfrage erachtet werden. Dazu wurde eine systematische Literaturrecherche nach einer festgelegten Suchstrategie durchgeführt (siehe Anhang 1).

Die Einstellungsforschung bestimmter Personengruppen zu Inklusion bezieht sich, beginnend ab den 1990er Jahren in den USA, hauptsächlich auf die Einstellung von Lehrpersonen oder Lehramtsstudierenden zu inklusivem Unterricht (Avramidis und Norwich 2002, S. 133). In der aktuellen internationalen Forschung dazu erfassten Charitaki et al. (2022) in einer länderübergreifenden Untersuchung die Einstellung zu Inklusion von Lehrpersonen („teachers attitudes towards inclusion“) in den USA, in Europa und Asien anhand eines standardisierten Verfahrens, das am Drei-Komponenten-Modell von Einstellung ausgerichtet war. Sie kommen zu dem Schluss, dass eine grundsätzlich positive Einstellung gegenüber Inklusion besteht, diese aber auch von den Erfahrungen mit inklusivem Unterricht abhängt: „the fact that higher levels of experience and social contact with children with disabilities can promote positive attitudes towards inclusive education“ (Charitaki et al. 2022, S. 22). Das deckt sich auch mit früheren internationalen Studien, wie Avramidis und Norwich (2002) in ihrem Review feststellten. Als Einflussfaktoren werden Erfahrungen mit Menschen mit Behinderung, Unterstützung im Umgang und nötiges Fachwissen genannt: „These studies seem to suggest that contact with students with significant disabilities,

if carefully planned (and supported), results in positive changes in educators' attitudes“ (ebd., S. 138).

Spätestens seit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention und damit der Einführung von Inklusion in den wissenschaftlichen Diskurs in Deutschland erscheinen auch hier erste Untersuchungen zur Einstellung von Lehrpersonen und Lehramtsstudierenden gegenüber schulischer Inklusion (Gästerstädt und Urban 2016, S. 23). Die Forschung wurde mittlerweile nahezu auf alle Schularten ausgeweitet. Ein wesentliches Erhebungsinstrument ist dabei der quantitative Fragebogen EFI-L, der von Seifried und Heyl (2016) erarbeitet sowie vielfältig verwendet und abgewandelt wurde. Anhand einer adaptierten Version der EFI-L-Skala untersuchten Burda-Zoyke et al. (2023) in einer aktuellen Studie die Einstellung zu Inklusion von Lehrkräften an berufsbildenden Schulen. Qualitative Erhebungsverfahren, wie z.B. in einem offenen Fragenkatalog, wurden u.a. von Schaumburg et al. (2019) in einer Studie über subjektive Theorien zu Inklusion bei Lehramtsstudierenden angewandt. Ein ähnliches Instrument nutzten Przibilla et al. (2018), um subjektive Definitionen von Lehrkräften zu Inklusion zu erforschen. Eine weitere qualitative Methodik in Form von Gruppendiskussionen findet sich in einer Studie von Gästerstädt und Urban (2016), bei der die Einstellung zu Inklusion an Schulen erfasst wurde, die sich in einem inklusiven Entwicklungsprozess befinden. Ein umfassendes Review zur Einstellung zu Inklusion von Lehrpersonen und Lehramtsstudierenden bieten Ruberg und Porsch (2017). Die Ergebnisse der einzelnen Studien stimmen größtenteils überein und lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: Insgesamt zeigt sich eine neutrale bis mehrheitlich positive Einstellung zu Inklusion. Häufig liegt ein enges Inklusionsverständnis vor, das sich ausschließlich auf die Verschiedenheitsdimension Behinderung bezieht. Inklusion wird oft in Verbindung mit Begriffen wie Integration, Zugehörigkeit, Partizipation, Chancengleichheit und Heterogenität gebracht. Auf persönlicher Ebene zeigt sich Inklusion in Bedürfnisorientierung sowie individueller Unterstützung und Förderung. Auf gesellschaftlicher Ebene wird Inklusion als Menschenrecht und politische Forderung angesehen. Eine positive Einstellung zu Inklusion wird vom Kontakt mit Menschen mit Behinderung, den Erfahrungen inklusiver Praxis sowie der Bereitschaft der beteiligten Personen beeinflusst. Grenzen und Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Inklusion beziehen sich auf bestimmte Behinderungsarten, wie herausforderndes Verhalten, sogenannte geistige oder Schwerst-Mehrfach-Behinderungen. Als Kritik und Änderungsbedarf werden fehlende Ressourcen, Rahmenbedingungen, nicht ausreichende Qualifikation und mangelndes Wissen zu Inklusion genannt. Das kann schnell zu Überforderung und Belastung der beteiligten Personen führen. Für eine gelingende schulische Inklusion wird vor allem ein Wandel des Schulsystems gefordert. Dies wird auch im aktuellen Schulbarometer von 2024, durchgeführt von der Robert-Bosch-Stiftung, deutlich,

bei dem Lehrkräfte aller Schularten in einem Onlinefragebogen zu den Herausforderungen im Schulalltag befragt wurden. Die Einstellung gegenüber schulischer Inklusion ist bei 77% der Befragten eher kritisch, 54 % fühlen sich damit überfordert (Robert-Bosch-Stiftung 2024, S. 28 f).

Aktuell rücken immer stärker andere Personen- und Berufsgruppen in das Forschungsinteresse im deutschsprachigen Raum, deren Einstellung zu Inklusion erhoben wird. So erweiterte Wölfl (2023) die EFI-L-Skala zu einem quantitativen Fragebogen (EFI-K), mit dem die Einstellung zu Inklusion von Leitungen inklusiver Kindertagesstätten erfasst wurde. Mit einem Mixed-Method-Design aus standardisierten Fragebögen und problemzentrierten Interviews untersuchten Lütolf und Schaub (2021) die Einstellung zu Inklusion von pädagogischen Fachkräften in Kindertagesstätten in der Schweiz. In Deutschland erforschten Knauf und Graffe (2016) mittels der qualitativen Erhebungsmethode der Situationsbeschreibungen Alltagstheorien zu Inklusion bei pädagogischen Fachkräften in Kindertageseinrichtungen. Ergänzend zu den Ergebnissen, die sich mit den Studien zu schulischer Inklusion decken, konnten zusätzlich diese Erkenntnisse gewonnen werden: Als wichtige Faktoren für eine gelingende Inklusion werden ein gleiches Verständnis von und eine insgesamt positive Haltung zu Inklusion im Team angesehen. Darüber hinaus werden ein funktionierendes Netzwerk mit Kooperationspartner*innen, wie etwa der Frühförderung, und Fort- und Weiterbildung zu bestimmten Behinderungsarten als förderlich für Inklusion angesehen. Eine positive Haltung zu Inklusion scheint mit der Dauer der Beschäftigung zuzunehmen.

Außerhalb des Kontextes von Schule oder Kindertagesbetreuung beschäftigten sich Budde et al. (2014) mit dem Inklusionsverständnis von Akteur*innen einer kommunalen Bildungslandschaft und wandten dabei die qualitative Methodik der Alltagsbilder an. In einem aktuellen Forschungsprojekt fragten Trescher et al. (2020) anhand einer quantitativen Umfrage, die sich an der EFI-L-Skala orientiert, nach der Einstellung zu Inklusion insbesondere von Menschen mit sogenannter geistiger Behinderung bei der deutschen Bevölkerung. Auch hier lässt sich grundsätzlich eine Aufgeschlossenheit gegenüber Inklusion erkennen, allerdings zeigt sich auch deutlich, dass Menschen mit und ohne Behinderung in den jeweiligen Gruppen verbleiben und es zu wenig Kontakt miteinander kommt: „Mit Blick auf die Gestaltung inklusiver Praxen muss es – ausgehend von den skizzierten Ergebnissen – auch darum gehen, Begegnungsräume zu schaffen“ (Trescher et al. 2020, S. 18). Das größte Potential von Inklusion wird im Freizeitbereich gesehen. Auch nach Budde et al. (2014) werden die fehlenden Begegnungsmöglichkeiten in einem ambivalenten Inklusionsverständnis deutlich, „welches zwischen Besonderung des Besonderen und Normalisierung des Besonderen laviert“ (S. 15).

Die ausgewählten Studien im Bereich der Eingliederungshilfe weisen einen Zusammenhang zur Einstellungs- und zur Organisationforschung auf. Koeppel (2019) untersuchte in qualitativen Interviews die Sichtweise von Fachkräften in stationären Wohneinrichtungen für Menschen mit Behinderung zum pädagogischen Handeln im Spannungsfeld Behinderung und Alter. Zur Sichtweise auf Inklusion stellt Koeppel (2019) dabei fest:

„Die Fachkräfte sind in dieser Frage ambivalent. Sie wägen die Sicherheit und Fremdbestimmung eines Lebens in Sondereinrichtungen sowie die Unsicherheit und Selbstbestimmung in einem Leben in der Gemeinde gegeneinander ab. Die Möglichkeit einer inklusiven Gesellschaft stellen die Befragten infrage, zumindest bei einer zu starken individuellen Beeinträchtigung der Betroffenen sowie aufgrund der in der Gesellschaft vorhandenen Barrieren“ (S. 241 f).

Falk (2016) widmete sich in einer Langzeitstudie mit Interviewauswertung dem organisationalen Wandel von Wohneinrichtungen für Menschen mit Behinderung unter den Paradigmen der Selbstbestimmung und Teilhabe. Die Ergebnisse zeigen, dass inklusionsorientierte organisatorische Änderungen wie Deinstitutionalisierung und Dezentralisierung keine Auswirkung auf die Umsetzung von Selbstbestimmung und Teilhabe haben, wenn das Verständnis, die Einstellungen und Sichtweisen der Mitarbeitenden nicht reflektiert und das Handeln und die Routinen nicht geändert werden: „Somit ist fraglich, ob bestehende Organisationen überhaupt die richtigen AkteurInnen bzw. Ansatzpunkte sind, um die geforderten Veränderungen im Bereich der Eingliederungshilfe gezielt anzugehen“ (S. 234). Rock (2001) beschäftigte sich mit Deutungsmustern zu Selbstbestimmung von Mitarbeitenden in einer Wohneinrichtung für Menschen mit Behinderung. Erfasst wurden diese in Gruppendiskussionen. Dabei werden einige Widersprüche und Dilemmata deutlich, die sich zwischen der Autonomie und der Entscheidungsfähigkeit der Menschen mit Behinderung einerseits und dem Fürsorgeauftrag, dem Schutzgedanken sowie den organisatorischen Erfordernissen auf Seiten der Mitarbeitenden bewegen. Die Ursachen dafür werden im System der Behindertenhilfe an sich sowie im professionellen Selbstverständnis der Mitarbeitenden vermutet. Als ein möglicher Lösungsansatz wird vorgeschlagen, das Paradigma der Selbstbestimmung in der Ausbildung der betreuenden Personen zu platzieren und im Berufsalltag Möglichkeiten der Selbstreflexion und Fortbildung anzubieten. Letztendlich werden organisatorische Veränderungsprozesse als notwendig erachtet, um Strukturen und routiniertes Handeln aufzubrechen: „Die Verankerung der Leitidee der Selbstbestimmung in die Programmatik von...Einrichtungen bedarf...einer Abstützung durch strukturelle Veränderungen im System der Behindertenhilfe“ (ebd., S. 192).

3. Forschung

Auf Basis des theoretischen Hintergrunds und des aktuellen Forschungsstands wird nun die verwendete Empirie vorgestellt. Zunächst wird die Forschungsfrage detailliert und differenziert erläutert, um dann auf die Methodik, die Vorgehensweise, die Durchführung und die Auswertung der Erhebung einzugehen. Abschließend werden die Ergebnisse dargestellt.

3.1 Herleitung der Hypothesen und Forschungsfragen

Die vorangegangenen theoretischen Ausführungen legen folgende Hypothesen für das Forschungsvorhaben nahe:

- Organisationen der Eingliederungshilfe haben durchaus die Aufgabe, Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderung zu ermöglichen.
- Die Einstellungen zu Inklusion der Mitarbeitenden in diesen Organisationen können hierbei hinderlich oder förderlich sein.
- Auf organisatorischer Ebene beeinflussen Einstellungen zu Inklusion die Organisationskultur und somit das Handeln der Organisationsmitglieder.
- Für Veränderungsprozesse ist es wichtig, die Organisationskultur und somit die Einstellungen der Mitarbeitenden zu Inklusion zu analysieren und zu verstehen.

Daraus lässt sich die richtungsgebende und übergreifende Forschungsfrage formulieren:

Welche Einstellungen zu Inklusion haben Mitarbeitende in einer Organisation der Eingliederungshilfe?

Diese Unterfragen werden ergänzend dazu in Bezug zu Organisationsentwicklung formuliert:

- Gibt es Unterschiede in der Einstellung zu Inklusion zwischen Mitarbeitenden der einzelnen Einrichtungen der Organisation?
- Wie zeigen sich inklusive Prozesse und Strukturen in der Organisation der Eingliederungshilfe?
- Welche organisationalen Maßnahmen generieren sich aus den Erkenntnissen der Einstellungen zu Inklusion?

Die Ziele des Forschungsvorhabens liegen darin, einen Ist-Stand der Organisationskultur auf Mikroebene der Organisation abzubilden, um davon ausgehend Maßnahmen für eine inklusive Weiterentwicklung abzuleiten. Darüber hinaus lassen die Ergebnisse evtl. Rückschlüsse auf der Mesoebene der Eingliederungshilfe und gesellschaftliche Wirkungen auf der Makroebene zu.

3.2 Methodische Vorgehensweise

Für die Beantwortung der Forschungsfrage wurde sich als Erhebungsmethode für halbstandardisierte und leitfadengestützte Interviews entschieden, die mit der Methode der Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2022) ausgewertet wurden.

3.2.1 Halbstandardisierte und leitfadengestützte Interviews

Um die Einstellungen zu Inklusion von Mitarbeitenden einer Organisation der Eingliederungshilfe zu ermitteln, wurden mündliche Befragungen in Form von Interviews gewählt. Unter Interview wird dabei „ein mehr oder weniger durch Fragen strukturiertes Gespräch“ (Stadler Elmer 2014, S. 178) verstanden. Als Form wurde sich für halbstandardisierte und leitfadengestützte Interviews in Anlehnung an das problemzentrierte Interview nach Witzel (1985) entschieden. Von der Form reiner Expert*innen-Interviews nach Meuser und Nagel (1991) wurde abgerückt, da bei der Erhebung nicht nur Expertenwissen generiert werden soll, sondern eher die persönliche Sichtweise, das Denken und Handeln der befragten Personen im Vordergrund stehen sollen (Flick 1996, S. 110). Mithilfe eines Interviewleitfadens soll das Gespräch einerseits theoriegeleitet die Problemstellung beantworten, andererseits soll ausreichend Raum für eigene Erzählungen und Gedanken der befragten Personen gegeben werden: „Das Interview lässt den Befragten möglichst frei zu Wort kommen, um einem offenen Gespräch nahezukommen“ (Mayring 2016, S. 67). Das soll durch eine offene und vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre ermöglicht werden (Friebertshäuser und Langer 2013, S. 443). Der verwendete Interviewleitfaden wird als Orientierung und „thematische Gedächtnisstütze“ (Witzel und Reiter 2022, S. 108) angesehen. Während des Interviews müssen nicht alle Fragen nacheinander detailliert und präzise gestellt werden. Ausschlaggebend ist eher, den Gesprächsfluss aufrechtzuhalten und darauf zu achten, dass alle relevanten Themen angesprochen werden. So soll garantiert werden, dass die Interviewpartner*innen ausreichend zu Wort kommen können. Der Aufbau des Interviewleitfadens richtet sich nach den Vorgaben von Helfferich (2011). Dabei werden vorwiegend offene Leitfragen mit Erzählaufforderungen, Detail- und Präzisierungsfragen sowie konkrete Nachfragen aufgelistet. Nach der Begrüßung und der Versicherung der Anonymisierung erfolgt zum Einstieg eine narrative Erzählaufforderung. Die Leitfragen wurden inhaltlich nach den theoretischen Überlegungen zur Einstellungsforschung und Organisationsentwicklung entwickelt sowie entlang der EFI-K-Skala nach Wölfl (2023) angepasst. Daraus ergaben sich insgesamt fünf Themenbereiche, die das Drei-Komponenten-Modell von Einstellung sowie Fragen zur Organisationsentwicklung und dahingehenden Wünschen und Bedarfen umfassen. Davon wurden dann mögliche Fragestellungen abgeleitet, wie die Abbildung auf der nächsten Seite zeigt:

Themenbereich	Fragemöglichkeiten
Kognitive Komponente: Überzeugungen, Meinungen, beliefs, Wissen, Glauben, Vorstellungen, Urteile	Was denken Sie über Inklusion? Was wissen Sie über Inklusion? Wie würden Sie Inklusion definieren? Was verstehen Sie unter dem Begriff „Inklusion“?
Affektive Komponente: Gefühle (Mögen/Nichtmögen), Empfinden, Wohl- und Unwohlfühlen, Bewertung, Evaluation	Was halten Sie von Inklusion? Wie finden Sie die Idee der Inklusion? Welche Vor- und Nachteile von Inklusion sehen Sie? Wie beurteilen Sie folgende Aussagen...?
Komponente des Handelns: Erfahrungen, Handeln, Verhalten, Bereitschaft zum Handeln, Verhaltensabsicht	Welche Erfahrungen haben Sie mit Inklusion gemacht? Wie setzen Sie Inklusion in Ihrem beruflichen Alltag um?
Organisationsentwicklung: Prozesse, Konzepte, Strukturen	Welche Konzepte, Strukturen und Prozesse zu Inklusion kennen Sie? Wie wird dies umgesetzt?
Wünsche: Bedarfe, Aussichten, Zukunftsvisionen	Was würden Sie sich in Bezug auf eine inklusive Weiterentwicklung wünschen? Was soll sich in Bezug auf Inklusion in Ihrer Organisation ändern?

Abb. 3: Theoretische Themenbereiche und Fragemöglichkeiten (eigene Darstellung)

Bei der EFI-K-Skala nach Wölfl (2023) wurden diejenigen Fragen ausgewählt, die zur Beantwortung der Forschungsfrage beitragen können, d.h. insbesondere das Berufsfeld der interviewten Personen miteinschließen. Dabei wurden einzelne Wörter ersetzt, um der Klientel der untersuchten Organisation gerecht zu werden:

EFI-K-Skala nach Wölfl (2023)	Anpassung
Wenn Kinder mit Behinderung in einer inklusiven Einrichtung sind, bekommen sie letztendlich nicht die spezielle Unterstützung, die sie brauchen.	<i>Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit Behinderung bekommen</i> in einer inklusiven Einrichtung letztendlich nicht die spezielle Unterstützung, die sie brauchen.
Kinder mit Behinderung würden sich in einer inklusiven Einrichtung allein und ausgeschlossen fühlen.	<i>Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit Behinderung</i> würden sich in einer inklusiven Einrichtung allein und ausgeschlossen fühlen.
Kinder mit Behinderung werden in einer inklusiven Einrichtung gleich gut unterstützt wie in einer Sondereinrichtung.	<i>Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit Behinderung</i> werden in einer inklusiven Einrichtung gleich gut unterstützt wie in einer Sondereinrichtung.
Von der Inklusion profitieren alle Kinder – Kinder mit und ohne Behinderung.	<i>Von Inklusion profitieren alle Menschen – mit und ohne Behinderung.</i>

Abb. 4: Anpassung der EFI-K-Skala (eigene Darstellung)

Abgeschlossen wird der Interviewleitfaden mit Fragen zu den persönlichen Daten der interviewten Personen. Der ausgearbeitete Interviewleitfaden findet sich in Anhang 4.

3.2.2 Gütekriterien und Risiken

Für das hier betrachtete Forschungsvorhaben werden folgende Gütekriterien angesetzt: Validität zeigt sich nach Flick (1996) in der Validierung eines möglichst transparenten Forschungsprozesses, während sich Reliabilität auf die reflexive Dokumentation dessen bezieht (S. 243 ff). Regelgeleitetheit wird durch eine methodische Vorgehensweise bei der Konzeption, der Durchführung und der Auswertung der Interviews eingehalten. Zudem soll überprüft werden, ob die Forschungsfrage beantwortet werden konnte. Obwohl in den Interviews die jeweils subjektive Sichtweise der befragten Personen eine Rolle spielt, lässt der ähnliche organisatorische Kontext eine gewisse Übertragbarkeit zu, was durch ein breit gefasstes Sampling begünstigt werden soll (ebd., S. 254). Die Risiken können dagegen darin liegen, dass die obengenannten Kriterien nicht eingehalten bzw. dass keine aussagekräftigen Ergebnisse gewonnen werden können. Ein weiteres Risiko besteht darin, dass die interviewten Personen aus sozialer Erwünschtheit heraus antworten. Durch eine neutrale Haltung soll betont werden, dass es um ihre persönliche Sichtweise geht, die in keiner Weise bewertet wird (Lüke und Grosch 2018, o.S.).

3.2.3 Zugang zum Feld

Es wurde sich für eine Organisation der Eingliederungshilfe in Nordostbayern entschieden. Ausschlaggebend dafür waren einerseits die persönlichen Kontakte des Autors zu einzelnen Organisationsmitgliedern. Andererseits ist die untersuchte Organisation Mitglied in einem landkreisweiten Inklusionsnetzwerk. Dadurch wurde eine erhöhte Wahrscheinlichkeit vermutet, dass der Begriff „Inklusion“ den Organisationsmitgliedern bereits bekannt ist. Aus Gründen der Anonymität wird der Sitz und der Name der Organisation nicht genannt. Die untersuchte Organisation wurde Ende der 1980er Jahre in der Rechtsform einer Kreisvereinigung mehrerer eingetragener Vereine sowie einer gemeinnützigen GmbH gegründet. Die Organisation hat insgesamt neun Standorte in drei Landkreisen in Nordostbayern. Zurzeit sind ca. 300 Mitarbeitende dort beschäftigt. Das Organigramm ist in einer Ein-Linien-Organisation mit unterschiedlichen Hierarchieebenen aufgebaut, wovon die oberste die Mitgliederversammlung mit der Vorstandschaft der Kreisvereinigung, einem Aufsichtsrat und einem Stiftungsvorstand bildet. Darunter findet sich die Geschäftsführung, die für die einzelnen Einrichtungen im Kinder- und Jugendbereich sowie für den Verein der Offenen Behindertenarbeit, den Stiftungsverein und die Integrationsfirma gGmbH zuständig ist. Das Angebot richtet sich an Kinder und Jugendliche sowie an Erwachsene vornehmlich mit einer sogenannten geistigen Behinderung. Zu den Einrichtungen für Kinder und

Jugendliche gehören die Interdisziplinäre Frühförderstelle mit mobilen Diensten, das Förderzentrum mit dem Schwerpunkt „geistige Entwicklung“, die Schulvorbereitende Einrichtung (SVE) mit demselben Förderschwerpunkt, eine Heilpädagogische Tagesstätte und ein inklusives Kinderhaus. Die Integrationsfirma betreibt zwei Buchhandlungen, einen Reinigungsdienst und eine Cafeteria in einem psychiatrischen Krankenhaus. Der Verein der Offenen Behindertenarbeit bietet ambulante Unterstützungs- und Assistenzdienste wie Kindergartenassistenz, Schulbegleitung, Ambulant Unterstütztes Wohnen und Freizeitangebote. Hier ist auch die Koordinationsstelle des Inklusionsnetzwerkes verortet.

Das Inklusionsnetzwerk ist aus einem Modellprojekt von 2011 bis 2014 auf Initiative des damaligen Vorsitzenden der Organisation und gleichzeitigen Landrats im Zuge der UN-Behindertenrechtskonvention zunächst für eine Verwaltungsgemeinschaft entstanden und wurde in einem Nachfolgeprojekt von 2015 bis 2018 auf den Landkreis ausgeweitet. Seit 2018 wird eine Teilzeitstelle für die Koordination durch den Landkreis finanziert. Das Netzwerk will die Bevölkerung für Inklusion sensibilisieren, Begegnungsflächen schaffen und dahingehend Aktionen anbieten. Es besteht aus ca. 25 Netzwerk- und Kooperationspartner*innen, die in neun Arbeitsgruppen mit verschiedenen Schwerpunkten organisiert sind. Hinzu kommen ein Runder Tisch zu Arbeit und Inklusion, eine Demokratiewerkstatt sowie ein Inklusionsbeirat. Das Netzwerk veranstaltet Fachtage und vergibt einen Inklusionspreis. Vor kurzem wurde ein Aktionsplan Inklusion für den Landkreis erarbeitet, um die gesellschaftliche Wirkung des Netzwerkes zu evaluieren.

Der Kontakt zur Stichprobe wurde über die Leitung der Heilpädagogischen Tagesstätte und Koordination des Inklusionsnetzwerkes zunächst telefonisch hergestellt. Diese Person ist dem Autor persönlich bekannt. Die Auswahlkriterien der potentiellen Interviewpartner*innen bezogen sich auf diese maximal kontrastierenden Merkmale: Sie sollten sich in der Position, der Einrichtungsart, der Betriebszugehörigkeit, dem Alter und dem Geschlecht unterscheiden. So soll eine möglichst breite Aussagekraft der Ergebnisse erreicht werden. Schließlich konnten als Interviewpartner*innen der Leiter und die stellvertretende Leiterin der Offenen Behindertenarbeit, eine Mitarbeiterin der Frühförderung, eine Mitarbeiterin in der Heilpädagogischen Tagesstätte sowie die Leiterin der Heilpädagogischen Tagesstätte und Koordinatorin des Inklusionsnetzwerkes gewonnen werden. Die terminliche Abstimmung mit den Interviewpartner*innen verlief per Telefon oder E-Mail. Die betreffenden Personen erhielten eine Datei mit den wichtigsten Informationen zum Forschungsvorhaben und zum Autor (siehe Anhang 2). Auf die Zusendung des Interviewleitfadens vorab wurde absichtlich verzichtet, da die spontane und persönliche Sichtweise der Interviewpartner*innen und weniger vorbereitetes Fachwissen interessierten.

Interviewpartner*in	Qualifikation	Betriebszugehörigkeit	Position	Einrichtungstyp
Leiter Offene Behindertenarbeit	Sozialwirt	zwischen 10 und 15 Jahre	Leitung	ambulant
Stellvertretende Leiterin Offene Behindertenarbeit	Heilerziehungspflegerin	zwischen 10 und 15 Jahre	Leitung	ambulant
Mitarbeiterin Frühförderung	Heilerziehungspflegerin	zwischen 20 und 25 Jahre	keine Leitung	ambulant
Mitarbeiterin in der Heilpädagogischen Tagesstätte	Erzieherin	ein Jahr	keine Leitung	teilstationär
Leitung Heilpädagogische Tagesstätte, Koordination Inklusionsnetzwerk	Sozialarbeiterin M.A.	10 Jahre	Leitung, Koordination	teilstationär, Projekt

Tab. 1: Stichprobe mit Auswahlkriterien (eigene Darstellung)

3.3 Durchführung der Interviews

Bei der Durchführung der Interviews wurde sich an die Vorgaben nach Mayring (2016) gehalten. Nach der Problemanalyse anhand der Forschungsfrage und der Leitfadiskonstruktion erfolgte eine Pilotphase mit der Leitfadenerprobung (S. 71). Hierzu wurden zwei Pretests durchgeführt, um den Leitfaden auf Stimmigkeit und Vollständigkeit zu überprüfen und dem Interviewer die Möglichkeit zu geben, die Interviewform einzuüben. Der erste Pretest fand am 04. April 2024 online mit einer Mitarbeiterin einer vergleichbaren Organisation der Eingliederungshilfe statt, die dort das Ambulant Unterstützte Wohnen (AUW) leitet. Der zweite Pretest wurde am 15. April 2024 ebenfalls online mit einer Mitarbeiterin derselben Organisation durchgeführt, die Schulbegleitungen für Kinder mit Behinderung organisiert und eine Ausbildung zur Fachkraft für Inklusion absolviert hat. Bei beiden Testinterviewpartnerinnen handelt es sich um ehemalige Kolleginnen des Autors. Daraufhin wurde der Interviewleitfaden nochmals angepasst, da die Fragestellungen teilweise als zu lenkend empfunden wurden. Zudem wurden noch Fragen nach den Hürden und Schwierigkeiten ergänzt, um ein umfängliches Verständnis von Inklusion zu erlangen. Die eigentlichen Interviews wurden am 17. April 2024 (Interview 1), 19. April 2024 (Interview 2), 24.04.2024 (Interview 3) und 26.04.2024 (Interview 4) jeweils vor Ort als Einzel- und einmal als Doppelinterview geführt. Die Interviews dauerten zwischen einer halben bis einer Stunde. Die Aufnahme erfolgte mit zwei digitalen Aufnahmegeräten gleichzeitig. Zu Beginn jedes Interviews wurden den Interviewpartner*innen ausdrücklich zugesichert, dass ihre Daten vertraulich behandelt und anonymisiert werden. Dazu wurde ihnen eine datenschutzrechtliche Einverständniserklärung ausgehändigt (siehe Anhang 3). Anschließend wurden die Interviews mit einem

computergestützten Programm transkribiert und anhand der Audio-Dateien überprüft und überarbeitet. Hierfür wurden einfache Transkriptionsregeln nach Dresing und Pehl (2015) aufgestellt. Die Transkriptionsregeln dienten dazu, den Fokus auf den Inhalt zu lenken, die Analyse zu erleichtern und eine Einheitlichkeit der Transkripte zu erhalten (ebd., S. 20). Ein genauerer Detailgrad wurde aufgrund der Forschungsfrage für nicht nötig befunden. Die Transkriptionsregeln sowie die Transkripte der jeweiligen Interviews finden sich in den Anhängen 5-9.

3.4 Auswertung der Ergebnisse

Die Interviews wurden mit der Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2022) ausgewertet. Nach Flick (1996) wird diese am häufigsten bei der hier gewählten Interviewform angewandt (S. 108). Sie eignet sich für die „Analyse subjektiver Sichtweisen“ (ebd., S. 215), was dem hier beschriebenen Forschungsinteresse entspricht. Es handelt sich um einen qualitativ-interpretativen Ansatz, der sich durch eine strenge Regelgeleitetheit auszeichnet und mithilfe eines Kategoriensystems, das theoriegeleitet am Material entwickelt wird, operiert (Mayring und Fenzl 2019, S. 634 f). Die von Mayring (2022) vorgeschlagenen Schritte zu Beginn der Qualitativen Inhaltsanalyse, bei denen das Material, die Entstehungssituation, die formalen Charakteristika des Materials sowie die Richtung der Analyse festgelegt werden (S. 61), wurden bereits beschrieben. Als Analysetechnik wurde sich für eine Kombination aus strukturierender Inhaltsanalyse mit nominaler, deduktiver Kategorienanwendung und zusammenfassender Inhaltsanalyse mit induktiver Kategorienbildung entschieden (ebd., S. 67). Es wurde vermutet, dass die Ergebnisse einerseits auf Grundlage der im Interviewleitfaden entwickelten Themenbereiche extrahiert und interpretiert werden können. Andererseits wurde erhofft, dass diese wegen der geringen Forschungslage in der Eingliederungshilfe induktiv ergänzt werden können. Zunächst wurden für beide Techniken die Analyseeinheiten festgelegt (ebd., S. 60): Die Kodiereinheit bezog sich als kleinster Materialbestandteil auf einzelne Wörter, die Kontexteinheit umfasste eine Interviewantwort der befragten Personen auf eine Frage des Interviewers und die Auswertungseinheit schließlich bestand aus jeweils einem transkribierten Interview. Dadurch sollte eine möglichst präzise und gründliche Analyse möglich werden (Mayring und Fenzl 2019, S. 636). Die Interviews wurden nacheinander in der Reihenfolge der Aufnahme ausgewertet. Für die strukturierende Inhaltsanalyse wurde ein Kategoriensystem aus dem theoretischen Hintergrund des Drei-Komponenten-Modells von Einstellung, der überarbeiteten EFI-K-Skala nach Wölfl (2023) und zur Organisationsentwicklung erstellt. Es wurde eine nominale Kategorienliste mit gleichrangigen Aspekten erarbeitet (Mayring 2022, S. 96), da diese für die Beantwortung der Forschungsfrage passend erschien. Dabei wurden zunächst Haupt- und Unterkategorien gebildet, die in einem Kodierleitfaden festgehalten wurden. Dazu wurden für jede Kategorie Definitionen, Ankerbeispiele und

Kodierregeln festgelegt. Anschließend wurde der Kodierleitfaden in einer Pilotphase beim ersten Transkripte erprobt. Danach wurde er nochmals revidiert und um einige Unterkategorien reduziert, da sich dazu keine Ergebnisse finden ließen. Mit dem überarbeiteten Kodierleitfaden wurden alle Interview-Transkripte, in Papierform ausgedruckt, gesichtet, wobei die Fundstellen durch verschiedenfarbige Unterstreichungen den Kategorien zugeordnet und mit der Kategorienbezeichnung versehen wurden (Mayring 2016, S. 120). Währenddessen wurden weitere Ankerbeispiele in den Kodierleitfaden mit aufgenommen. Abschließend wurde „das gekennzeichnete Material herausgefiltert, zusammengefasst und aufgearbeitet“ (ebd.). In einem letzten Revisionsdurchlauf wurden das Kategoriensystem nochmals geschärft und prägnante Ankerbeispiele ausgesucht. Dabei ergab sich das folgende endgültige Kategoriensystem für die deduktive Kategorienanwendung (Tab. 4). Der gesamte Kodierleitfaden findet sich in Anhang 10.

Kategorie	Beschreibung
K1	Wissen, Verständnis und Definitionen von Inklusion
K2	Haltung zu und Bewertung von Inklusion
	Unterkategorie K2-1: Ablehnung oder Zustimmung von Inklusion
	Unterkategorie K2-2: Kritische Betrachtung von Inklusion
	Unterkategorie K2-3: Position zur Auflösung von Sondereinrichtungen
K3	Erfahrungen in der Umsetzung mit Inklusion
	Unterkategorie K3-1: Umsetzung von Inklusion im beruflichen Alltag
	Unterkategorie K3-2: Hürden und Schwierigkeiten bei der Umsetzung
K4	Organisationsentwicklung
	Unterkategorie K4-1: Konzepte, Strukturen und Leitbilder zu Inklusion
	Unterkategorie K4-2: Inklusionsnetzwerk
K5	Wünsche für Maßnahmen

Tab. 2: Kategoriensystem für die strukturierende Inhaltsanalyse (eigene Darstellung)

Einige Textaussagen, die durch Abschweifungen oder Nebenerzählungen bei den Interviews entstanden sind, konnten deduktiv keiner Kategorie eindeutig zugeordnet werden. Ihnen wurde dennoch ein Erkenntnisgewinn für die Forschungsfrage beigemessen. Daher wurden sie zunächst subsummiert, weiter paraphrasiert und generalisiert (Mayring 2016, S. 116). Schließlich wurden sie auf einzelne Kategorien reduziert (siehe Anhang 11). Daraus ergaben sich folgende induktiv gebildeten Kategorien:

Kategorie	Beschreibung
K6	Inklusion im Kindesalter
K7	Inklusion in der Gesellschaft
K8	Sensibilisierung für die Belange von Menschen mit Behinderung

Tab. 3: Ergänzende induktive Kategorienbildung (eigene Darstellung)

3.5 Darstellung der Ergebnisse

Die Ergebnisse werden unter den oben beschriebenen Kategorien zusammengefasst. Die wörtlichen Zitate der befragten Personen werden durch die Nummer des Interviews sowie durch Zeilenangaben gekennzeichnet.

Wissen, Verständnis und Definitionen von Inklusion:

Inklusion wird von der Mehrheit der befragten Personen als Recht und Gleichberechtigung definiert. Dabei wird auch die Behindertenrechtskonvention erwähnt: „Natürlich ist es diese große gesellschaftliche Teilhabe auch mit den Rechten und der UN-Behindertenrechtskonvention und die da alle dranhängen.“ (I4, Z. 23-24). Als Begriffe werden Teilhabe, Zugehörigkeit, Miteinander und Integration genannt: „Für mich ist Inklusion direkt, dass man sagt, die werden mit eingebunden und die gehören einfach damit dazu.“ (I3, Z. 71-72). Integration wird als Aufnahme in die Gemeinschaft oder in eine Gemeinde bzw. als das Zuordnen zu einer Teilgruppe bezeichnet. Es gehe um die Begegnung von Menschen mit und ohne Behinderung, wobei der Kontakt von Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen nicht als Inklusion definiert wird. Dabei bestehe aber kein Zwang, Inklusion müsse freiwillig sein. Auch Begriffe wie Mitbestimmung und Demokratie werden erwähnt. Als Gegenteil von Inklusion werden Ausgrenzung und Ausschluss genannt. Inklusion bezieht sich nach Aussage der befragten Personen auf Menschen mit körperlichen, kognitiven oder psychischen Beeinträchtigungen. Dazu können andere Verschiedenheitsmerkmale wie Herkunft oder Religion kommen: „Also...für mich ist Inklusion, also egal ob Hautfarbe, Religion, Kultur, das alles.“ (I3, Z. 22-23). Inklusion beziehe sich auf alle Lebensbereiche wie Freizeit, Schule, außerschulische Bildung, Wohnen und Politik. Hierzu werden Begriffe wie Selbstbestimmung, Wahlmöglichkeiten, Chancen und Selbstverwirklichungsmöglichkeiten genannt: „Also ich finde, dass Inklusion ein Stück weit einfach auch die Möglichkeit schafft, ich kann das machen, wenn ich das will.“ (I1, Z. 227-228). Inklusion bestehe zudem in Barrierefreiheit im Umfeld: „Also es gibt keine umweltbedingten Barrieren in dem Sinne, dass ich da nicht dabei sein könnte, und egal, ob das jetzt eine Einstellung ist oder ob das eine Treppe ist oder ob das die schwere Sprache ist.“ (I4, Z. 27-29). Inklusion wird als reales Leben und Normalität außerhalb der Einrichtungen bezeichnet. Behinderung wird als optisches Anderssein, nicht-sichtbare Andersheiten oder Lerndefizite verstanden. Inklusion konzentriere sich auf Individualität, Bedürfnisorientierung und passende, darauf abgestimmte Angebote, die im Sozialraum stattfinden und in der Lebenswelt der betreffenden Personen verortet sind. Inklusion stehe dem Leistungsgedanken und einer „Ellbogengesellschaft“ (I2, Z. 394) entgegen. Inklusion sei eine Sache der Einstellung: „Also Inklusion beginnt, glaube ich, im Kopf...“ (I4, Z. 55-56). Sie erfordere Offenheit, zuhören und reflektieren. Inklusion wird von allen befragten Personen als Aufgabe der

Eingliederungshilfe angesehen. Eine Person berichtet davon, dass sie in der Erzieherausbildung vor ca. zehn Jahren den Begriff zuerst gehört hat. Inklusion sei dort kurz thematisiert worden.

Ablehnung oder Zustimmung von Inklusion:

Inklusion wird als gute Geschichte, Verbesserung, Mehrwert, super Theorie, Glück, Freude oder positive Emotion bezeichnet: „Ja, also...und deswegen finde ich den auch relativ passend so für mein persönliches Verstehen, ist tatsächlich dieses Glück dazuzugehören...aber es hat auch ganz viel mit Freude und auch eben positiver Emotion zu tun.“ (I4, Z. 14-17). Die betreffenden Klient*innen würden vom Umfeld positiv aufgenommen werden. Als Vorteile werden genannt, dass die betreffenden Personen mehr Unterstützung und zusätzliche Betreuung erhielten. Inklusion würde ihnen mehr Alternativen und Wege aufzeigen, das Wunsch- und Wahlrecht der Klient*innen und der Eltern garantieren sowie diese selbst agieren lassen. Menschen mit Behinderung würden durch Inklusion ernst genommen und als Expert*innen in eigener Sache gesehen. Das gemeinsame Aufwachsen von Kindern mit und ohne Behinderung bringe den Vorteil, dass Vorurteile abgebaut und Toleranz gefördert würden: „Also, weil die haben keine Vorurteile, also die spielen dann auch mit den anderen Kindern und grenzen sie auch gar nicht aus, muss ich sagen.“ (I3, Z. 249-250). Zudem würde Inklusion zu öffentlicher Anerkennung, Akzeptanz und Sichtbarkeit von Menschen mit Behinderung führen. Eine befragte Person berichtet, dass sie durch die Beziehung zu ihrem älteren Bruder mit Behinderung bereits eine positive Haltung zu Inklusion hatte.

Kritische Betrachtung von Inklusion:

Eine befragte Person sieht an Inklusion kritisch, dass der Begriff im Sinne von „Greenwashing“ (I4, Z. 457) oder als Alibi verwendet werden könnte. Die Umsetzung von Inklusion wird von allen Befragten als schwierig bezeichnet: „Also ich finde die Theorie der Inklusion finde ich super, aber die Praxis schaut teilweise nicht so prickelnd aus.“ (I2, Z. 26-27). Alle befragten Personen sehen Inklusion für Menschen mit sogenannten Schwerst-Mehrfach-Behinderungen, mit herausforderndem Verhalten oder Autismus-Spektrum-Störung als kritisch an: „Aber ich denke, die Schwierigkeit ist wirklich, dass man alle mitnimmt. Also...wie mit Schwerst-Mehrfach-Behinderungen ist es dann wirklich schwierig. Das ist einfach so und es wird nicht jeder alles machen können.“ (I1, Z. 552-554). Für Menschen mit körperlicher Behinderung sei Inklusion einfacher: „Ich denke auch, es ist halt für körperbehinderte Kinder immer trotzdem einfacher, in die Regelschule zu gehen als für ein geistig behindertes Kind.“ (I2, Z. 197-198). Bei Menschen mit geistiger Behinderung würden es nach Aussage der befragten Personen diejenigen eher schaffen, die „im

Grenzbereich“ (I4, Z. 230) und „fitter“ (I1, Z. 613) seien. Eine befragte Person erwähnt, dass es auch zu hohe Erwartungen an die Menschen mit Behinderung gibt:

„Also das ist dann auf der anderen Seite von dieser Profiseite manchmal oder von der aufnehmenden Gruppe manchmal das Problem, zu sagen: Jetzt haben wir uns so viel Mühe gegeben, dass der da mit dazu kommen darf und haben da so viel in Bewegung gesetzt und jetzt war der zweimal da und jetzt kommt der nicht mehr.“ (I4, Z. 64-67)

Position zur Auflösung von Sondereinrichtungen:

Alle befragten Personen sind gegen eine Auflösung von Sondereinrichtungen. Der überwiegende Teil der befragten Personen will die exklusiven Einrichtungen beibehalten, da die Menschen mit Behinderung dort Freunde hätten und eine Gemeinschaft bildeten: „Wir können nicht alle Angebote weg und so. Wir machen es bloß noch gemeinsam mit dem Kreisjugendring, das wollen wir auch nicht, sondern auch die Möglichkeit, mit seinen Freunden unter sich zu sein. Das ist auch eine Form des Angebots.“ (I1, Z. 562-564). Sondereinrichtungen würden nach den Aussagen aller befragten Personen Vorteile bieten: „...die Eingliederungshilfe ist schon noch ein System, was sehr viele exklusive Vorteile bietet an manchen Stellen.“ (I4, Z. 615-616). Diese lägen vor allem in besseren Rahmenbedingungen, wie ganzheitlichen und interdisziplinären Fördermöglichkeiten, kleineren Gruppen und einem höheren Betreuungsschlüssel mit hoher Fachkraftquote: „Und für manche, denke ich, ist dann...das Förderzentrum trotzdem ein sicherer Raum oder ja, du hast halt da...kleinere Gruppen und die ganzen Therapiemöglichkeiten sind ja dann ganz anders gegeben, als wenn die Kinder im Regelkindergarten sind.“ (I2, Z. 157-160). Zudem gäbe es finanzielle Vorteile, einen Fahrdienst und ein „Rundum-Sorglos-Paket“ (I1, Z. 253). Eine befragte Person berichtet, dass ihr Bruder mit Behinderung auf der Förderschule viel gelernt habe und froh sei, eine Werkstatt für Menschen mit Behinderung zu besuchen. Er erfahre dort Wertschätzung und würde das Gefühl bekommen, ein normales Leben zu führen. Zwei befragte Personen erzählen, dass sich Klient*innen nach einem Wechsel von der Regelschule in das Förderzentrum glücklicher gefühlt haben und „aufgeblüht“ (I1, Z. 295) sind. Die Mehrheit der befragten Personen bezeichnen die Sondereinrichtungen als sicheren und beschützenden Ort. Sie befürchten, dass Menschen mit Behinderung in den Regelsystemen untergehen würden und überfordert wären. Zudem tue sich das Regelsystem an sich schwer mit Inklusion: „Ich merke aber auch, dass die Regelsysteme mit diesem Inklusionsteil, vor allem die Schulen und die Bildungssysteme, oft noch sehr überfordert sind, weil die Klassen in sich schon diverser werden.“ (I4, Z. 249-251). Aus Sicht der befragten Personen müssten sich die Regelsysteme ändern. Eine befragte Person erwähnt, dass beide Systeme durchlässig und offen sein sollten:

„Im Prinzip muss auch dieses Sondersystem mit all seinen tollen Bedingungen wie Therapie und exklusiven Services von Haustür zu Haustür und einer starken Fachkraftausbildung einfach offen sein, zu sagen, wir wollen Kinder und Jugendliche nicht bei uns halten,

sondern, wenn sie sich stärker entwickeln und das woanders auch gut schaffen und dann bitte loslassen, dann bitte rausschicken und bitte die Brücken bauen..." (I4, Z. 238-242)

Umsetzung von Inklusion im beruflichen Alltag:

Alle befragten Personen erwähnen, dass Inklusion zu ihrem Berufsalltag gehöre: „Ich denke, das lebt man jeden Tag, eigentlich in der Arbeit überhaupt.“ (I2, Z. 416). In der Offenen Behindertenarbeit würde Inklusion bei einer inklusiven Ferienbetreuung, mit Individual- und Schulbegleitungen, Freizeitassistenzen und inklusiven Freizeitangeboten, wie Tanzkurs, Disco- oder Kinobesuchen, umgesetzt. Diese würden mit einem Kooperationspartner, wie dem Kreisjugendring oder der Volkshochschule, geplant und durchgeführt. Zudem würden inklusive Veranstaltungen, wie ein Benefizlauf und inklusive Theaterabende, angeboten: „Doch das ist es wirklich, sei es jetzt der Lauf oder seien es jetzt diese inklusiven Theaterabende, die wir da veranstaltet haben. Das war immer mehr oder weniger ein Fest, das war wirklich ein Inklusionsfest.“ (I1, Z. 901-903). In der Frühförderung würde Inklusion in der Einzelförderung, in Beratung und der Zusammenarbeit mit Fachdiensten, Kindergärten und Therapeut*innen umgesetzt. In der Heilpädagogischen Tagesstätte fänden regelmäßige Kooperationen mit der Grund- und Mittelschule sowie mit den Kindertageseinrichtungen statt: „Also da ist quasi HPT, Hort, Grundschule, Mittelschule, Förderzentrum, die beiden Kindergärten...mit dabei und wir versuchen da regelmäßige Begegnungsangebote für die Kinder zu schaffen.“ (I4, Z. 171-173). Es würden dann gemeinsame Aktionen, wie Basteln oder Backen, und Projekte, wie Gottesdienste, ein Filmprojekt oder ein Experimente-Tag, umgesetzt. Zudem würden sich die Mitarbeiter*innen der unterschiedlichen Organisationen fachlich austauschen und abstimmen. Innerhalb der Heilpädagogischen Tagesstätte würden gruppenübergreifende Angebote stattfinden. Hier würde auch kultur- und religionssensibel gehandelt: „Also, dass ich da dann schon mit drauf schaue, dass man die andere Kultur schon auch mit einbringt und dass dann das eine Gemeinschaft ist und dass jeder dazu gehört.“ (I3, Z. 27-28). Die Integrationsfirma würde Außenarbeitsplätze in den Buchhandlungen, im Kiosk der psychiatrischen Klinik und in der Reinigungsfirma bieten.

Hürden und Schwierigkeiten bei der Umsetzung:

Alle befragten Personen sehen die Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Inklusion in den Rahmenbedingungen: „Ja, genau, die Rahmenbedingungen, die, ich denke, das ist schon noch eine große Hürde.“ (I2, Z. 240). Auch die Kosten von Inklusion, z.B. bei der Vergütung des Personals oder der Abrechnung mit den Kostenträgern, werden als Schwierigkeit genannt: „Inklusion kostet dann auch eben was, dass man einfach diesen Assistenten, der jetzt da mitgeht, auch zahlen kann.“ (I1, Z. 641-642). Auch die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes und der Personalmangel werden als Probleme bezeichnet: „Aber Personal ist ja immer gerade sehr schwierig, sage ich mal,

zu halten oder auch zu bekommen.“ (I3, Z. 346-347). In der Offenen Behindertenarbeit wird von der Schwierigkeit berichtet, dass inklusive Angebote weniger Zuspruch fänden: „...die Angebote, die inklusiv ausgeschrieben werden, werden, selbst wenn sie in gleicher Weise durchgeführt werden als wie die Angebote, die einfach in diesen Kreisen stattfinden, nicht so gut angenommen.“ (I1, Z. 221-223). Hinzu kämen ein großer organisatorischer und wirtschaftlicher Aufwand bei der Abstimmung mit den Kooperationspartner*innen und zu hohe Ansprüche der Teilnehmenden ohne Behinderung: „Aber das mit der Volkshochschule war dann schwierig, dass man irgendwo einen gemeinsamen Nenner findet, der den Ansprüchen der Menschen ohne Behinderung gerecht wird.“ (I1, Z. 42-44). Außerdem sei die Teilnehmerzahl bei den inklusiven Angeboten vor der Corona-Pandemie größer gewesen: „Aber die Anzahl der Teilnehmer bei unseren inklusiven Angeboten war vor Corona größer, als wie nach Corona, das, denke ich, kann man wirklich sagen, da war eine gewisse Zeit auch nichts mehr gelaufen.“ (I1, Z. 115-117). In der Frühförderung wird die Schwierigkeit genannt, dass sich in den Regelkindergärten zu viele externe Personen um die Kinder mit Behinderung kümmern. Es würden sich dadurch Platz- und Organisationsprobleme ergeben. Fast alle befragten Personen nennen als Schwierigkeit bei der Umsetzung von Inklusion die Eltern und Angehörigen der Klient*innen: „Aber Bremse sind meiner Meinung nach immer noch auch die Angehörigen.“ (I1, Z. 238-239). Diese hätten eine „Hemmschwelle zur Inklusion“ (I1, Z. 256) und seien die Rundum-Versorgung im Sondersystem gewöhnt. Sie hätten Angst, dass ihre Kinder in inklusiven Angeboten ausgegrenzt würden. Zudem sei auch auf Seite der Eltern und Angehörigen ein Kulturwandel nötig, damit diese offen für Themen wie Sexualität und selbständiges Wohnen der erwachsenen Kinder mit Behinderung würden.

Konzepte, Strukturen und Leitbilder zu Inklusion:

Die meisten befragten Personen erzählen, dass sie keine Konzepte zur Inklusion in ihrer Einrichtung kennen. Sie vermuten, dass im Leitbild etwas zu Inklusion steht. Es würde regelmäßig überarbeitet, um aktuelle fachliche Diskurse aufzugreifen. Das Leitbild erhielten alle neuen Mitarbeitenden. Alle befragten Personen berichten, dass Inklusion seit mehreren Jahren fest in der Organisation verankert ist. Sie nehmen wahr, dass sich die Organisation für Inklusion einsetzt, z.B. mit einem neuen inklusiven Kinderhaus, und den Begriff in der Öffentlichkeit präsenter gemacht hat. Im Landkreis stünde die Organisation für Inklusion. Eine befragte Person berichtet, dass sie eine jüngere Organisation der Behindertenhilfe sind und deswegen in einem inklusiven und sozialraumorientierten Setting agieren:

„Als (Organisation) sind wir auch noch nicht so alt, wir sind eine der jüngeren (Organisationen), die stärker in diesen inklusiven, sozialräumlichen Settings, sage ich jetzt mal, gewachsen ist. Wir wollen gar nicht so wie eine Komplexeinrichtung...sein, sondern wir

wollen mitten in der Stadt sein und wir wollen diese Verbindungen erleben und, wenn man hier unser Gelände anschaut, so ein gemeinsames Schulzentrum ein bisschen bilden.“ (I4, Z. 202-206)

Die Organisation wird als sozialräumlich verankert mit vielen Außenstellen und mobilen Hilfen bezeichnet: „Wir waren schon immer eher eine Geh-Struktur als eine Komm-Struktur.“ (I4, Z. 508-509). Inklusion sei zudem Thema in den Betriebs- und Mitgliedsversammlungen sowie bei Festen und Veranstaltungen. Inklusion würde als organischer Teil des professionellen Handelns der Mitarbeitenden aufgefasst:

„...aber man merkt so, dass in den verschiedenen Einheiten, wir haben es vorhin von HPT gehabt, aber auch in Schule oder auch in der Frühförderung, in der Art, wie dann über Behinderung gesprochen wird oder wie man nach außen mit den Eltern im Kontakt ist. Dass sich da schon Dinge verändern, weil das schon als organischer Teil mit verstanden wird.“ (I4, Z. 493-496)

Eine befragte Person erwähnt, dass dafür ein Paradigmenwechsel vom Fürsorgemodell hin zur Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung nötig war. Diese Haltung hätten jüngere Mitarbeitenden von sich aus schon eher als ältere Mitarbeitende: „Also ich will gar nicht sagen, dass alle unsere Mitarbeiter überzeugt sind von diesem Inklusionskonzept.“ (I4, Z. 583-584).

Inklusionsnetzwerk:

Zwei befragte Personen berichten, dass sie über das Inklusionsnetzwerk zu wenig wüssten und dies keine Auswirkungen auf ihren Berufsalltag hätte. Eine befragte Person sagt, dass sie vom Inklusionsnetzwerk profitieren. Eine weitere befragte Person berichtet von den Zielen und der Struktur des Netzwerks:

„Es ist ganz unterschiedlich. Also wir machen viel Gremienarbeit, wo wir sagen, wir haben diese Kernbereiche, die bei Aktion Mensch oder einfach in diesen ganzen Inklusionskonzepten mit abgebildet sind, von Wohnen über Freizeit über Arbeit über Bildung, auch kirchliches Leben ist bei uns mit dabei, wo wir einfach von uns aus versuchen, Aktivitäten anzubieten und Leute zusammenzubringen, Begegnungsflächen zu schaffen. Aber andererseits ist es natürlich auch so, dass man mit jedem Anliegen erst einmal kommen kann.“ (I4, Z. 91-96)

Durch die Koordinationsstelle würden die Gremien gebündelt: „Also meine Aufgabe ist so, diese Gremien im Blick zu haben und da zu sagen, an welchen Themen wollen wir arbeiten, die arbeitsfähig zu halten, sie ein bisschen voranzubringen, dass da Regelmäßigkeit drin ist.“ (I4, Z. 366-368). Innerhalb der Organisation wurde im Rahmen des Vorgängerprojekts 2011/12 ein Organisationsprozess angestoßen. Bei einem Workshop für Einrichtungsleitungen wurden inklusionsorientierte Zielsetzungen erarbeitet, wodurch dann ein Leitbild und eine Fortbildung für Mitarbeitende entstanden seien:

„Aus diesem Leitbild hat sich dann damals eine Mitarbeiterfortbildung entwickelt, wo man sagt, wo brauchen wir vielleicht als Mitarbeiter noch Kompetenzen im Bereich Inklusion und was heißt denn das überhaupt für unsere Elternberatung, für unser Wirken nach außen und für, dass man überhaupt einmal einen Blick dafür auch bekommt als Mitarbeitende, weg von diesem Fürsorgemodell hin zu diesem Selbstbestimmten.“ (I4, Z. 536-540)

Die befragte Person bemerkt, dass sich das Netzwerk mittlerweile verstetigt habe: „Also es spricht sich so ein wenig rum. Auch politisch merke ich, dass wir gefestigter sind.“ (I4, Z. 403-404). Wären am Anfang noch gezielt Kooperationspartner*innen angefragt worden, habe sich das Netzwerk mittlerweile etabliert: „Also man merkt schon, dass es auch in der Öffentlichkeitsarbeit einen wichtigen Raum einnimmt, auch mit seinen Inklusionsbestrebungen gesehen zu werden von den Leuten.“ (I4, Z. 445-447). Die befragte Person schildert, dass von den Mitarbeitenden der Organisation keine Anfragen an das Netzwerk kommen. Die restlichen Befragten berichten, dass ihnen die Koordinationsstelle bekannt ist und sie diese für wichtig erachten.

Wünsche für Maßnahmen:

Die meisten befragten Personen sehen keinen Bedarf für organisatorische Maßnahmen oder Fortbildungen zu Inklusion: „...das ist bestimmt auch interessant, aber da hast du oft andere Themen, die da wirklich brennen.“ (I2, Z. 217-318). Eine befragte Person würde eine regelmäßige Auffrischung des Themas auch für Quereinsteiger*innen gut finden: „Ja, im Bewusstsein wieder herrücken, glaube ich schon, dass das eigentlich sinnvoll ist.“ (I3, Z. 515-516). Eine befragte Person sieht einen grundsätzlichen Bedarf, dass sich die Eingliederungshilfe dem Thema Inklusion widmet:

„Die Eingliederungshilfe muss sich auf jeden Fall öffnen für Inklusion...Aber Eingliederungshilfe muss auch bereit sein, Leute weiterentwickeln zu lassen und loszulassen und ihnen Hilfen zu geben, im ganz normalen Lebensalltag zurechtzukommen, lebenskompetent zu sein, und darf nicht auf ihren Sonderrechten beharren, weil sonst geht es in den Graben, das funktioniert nicht.“ (I4, Z. 273-288)

Auch die Mitarbeitenden müssten sich nicht nur mit Pädagogik, sondern auch mit alltäglichen Themen beschäftigen: „Also, auch das gehört zur Inklusion mit dazu, dass ich sage, ich setze mich mit allen Lebensthemen auseinander, die da so kommen können, und bin nicht in meiner Einrichtungs-, Eingliederungshilfe-Welt und Behindertenwelt...“ (I4, Z. 597-601). Zudem müssten die Menschen mit Behinderung selbst auch noch für Inklusion gestärkt werden. Inklusion sei anstrengender und mit mehr Eigeninitiative verbunden.: „Und auch die Menschen mit Behinderung muss man auch an manchen Stellen schon noch ermutigen.“ (I4, Z. 613-614)

Inklusion im Kindesalter:

Eine befragte Person erwähnt, dass sich Inklusion im Kindesalter mittlerweile verfestigt hat. Seit ca. fünf Jahren sei der Begriff Inklusion etabliert. Die Kindergärten hätten sich dafür geöffnet und auch die Eltern würden Inklusion einfordern:

„Also wir haben jetzt, finde ich, schon mehr Kinder, auch behinderte Kinder in Kindergärten, die vorher wahrscheinlich schon in die anderen Fördereinrichtungen gekommen wären. Weil einfach die Eltern dann mehr Möglichkeiten haben zu wählen. Und auch Kindergärten jetzt offener sind. Also ich denke, das greift alles ineinander über.“ (I2, Z. 333-336)

Inklusion in der Gesellschaft:

Mehrere befragte Personen berichten, dass sie einen gesellschaftlichen Wandel in der Akzeptanz von Menschen mit Behinderung wahrnehmen: „Ich denke also, wir werden sehr offen empfangen, würde ich jetzt mal sagen.“ (I1, Z. 337). Die Kooperationspartner*innen würden sich immer mehr für Menschen mit Behinderung öffnen. Auch jüngere Personen würden offener gegenüber Menschen mit Behinderung reagieren als ältere Personen, da mehr Begegnungsmöglichkeiten mit Menschen mit Behinderung bestehen: „Ich glaube, jetzt in unserem Alter ist das normal, weil es ja auch nicht mehr so versteckt wird wie früher.“ (I1, Z. 368).

Sensibilisierung für die Belange von Menschen mit Behinderung:

Zwei befragte Personen erzählen, dass sie noch einen Bedarf bei der Sensibilisierung für die Belange von Menschen mit Behinderung in der Gesellschaft sehen. Menschen mit Behinderung würden noch zu wenig wahrgenommen. Den Personen im Umfeld fehle oft Einfühlungsvermögen und Toleranz im Umgang mit Menschen mit Behinderung: „...dann haben die ja trotzdem manchmal dieses Einfühlungsvermögen nicht oder die Geduld nicht für den Menschen.“ (I3, Z. 129-130). Auch gäbe es noch falsche Bilder von Inklusion, die sich nur auf Schule oder Barrierefreiheit beziehen:

„...wenn es um Inklusion geht, denken sie sofort immer an Rollstuhlfahrer und an Schule. Das sind die vorherrschenden Bilder in der Gesellschaft, aber dass es noch andere Behinderungen außer Gehbehinderungen gibt, vielleicht auch nicht sichtbare Behinderungen, vielleicht auch sowas wie eine psychische Erkrankung...“ (I4, Z. 74-77)

Eine Person schlägt vor, Inklusion nicht nur in sozialen Berufen, sondern auch in fachfremden, z.B. handwerklichen Ausbildungen zu verankern. Auch sollten die Personen im Umfeld mehr Einrichtungen für Menschen mit Behinderung besuchen: „Also das Beste, denke ich mir immer, wäre eigentlich, wenn allgemein diese Menschen, ja, wie hier die Einrichtung besuchen oder wenn Tag der offenen Tür ist, dass man sich das halt echt mal anschaut.“ (I3, Z. 136-139).

4. Diskussion

Die zuvor beschriebenen Ergebnisse des Forschungsvorhabens werden nun interpretiert und analysiert. Danach werden sie mit Literatur und Forschung abgeglichen. Schließlich wird Bezug auf die Forschungsfrage genommen, um mögliche Forschungslücken und neue Bedarfe zu eruieren. Zuletzt werden die verwendete Methodik diskutiert und Empfehlungen für die Praxis gegeben.

4.1 Interpretation und Analyse

Die Mitarbeitenden der Organisation haben insgesamt ein differenziertes Wissen zu Inklusion, das nahezu alle rechtlichen und sozialwissenschaftlichen Aspekte enthält, wobei Inklusion allerdings häufig mit Integration gleichgesetzt wird. Es liegt ein im Grunde enges Inklusionsverständnis vor, das sich auf alle Behinderungsarten bezieht und intersektional durch andere Verschiedenheitsmerkmale erweitert wird, was auf die Zielgruppe der Organisation zurückzuführen ist. Das Verständnis von Behinderung ist eher normorientiert und defizitär. Die Mitarbeitenden zeigen eine durchwegs positive Haltung zu Inklusion. Sie sehen in Inklusion überwiegend Vorteile und Verbesserungen für Menschen mit Behinderung und deren Eltern und Angehörigen, die hauptsächlich in einer größeren Auswahl an Unterstützungs-, Bildungs- und Arbeitsmöglichkeiten bestehen. Inklusion wird als Gegenentwurf zu einer neoliberalen Leistungsgesellschaft angesehen, da eher die Individualität und die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung im Mittelpunkt stehen. Der Gefahr, dass Inklusion als Modewort oder Etikett benutzt wird, scheint die Organisation entgegenzuwirken. Die Grenzen von Inklusion sind von bestimmten Behinderungsarten abhängig, wobei eine stärkere Beeinträchtigung größere Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Inklusion nach sich zieht. Für Menschen mit Behinderung besteht ein Nachteil von Inklusion im gesellschaftlichen Druck, die Inklusionsbemühungen der nicht-behinderten Umwelt anzuerkennen. Die Mitarbeitenden sprechen sich für eine moderate Inklusion aus, da die Sondereinrichtungen viele pädagogische und organisatorische Vorteile bieten. Diese sind förderlicher für die sozial-emotionale Situation der betreffenden Personen, da sie vor Überforderung schützen. Es wird jedoch die Notwendigkeit gesehen, dass sich das Regelsystem für Inklusion öffnen und daher strukturell verändern muss. Beide Systeme werden als berechtigt angesehen und sollen dennoch eine hohe Durchlässigkeit aufweisen. Die Organisation hat verschiedene inklusionsorientierte Dienstleistungs- und Unterstützungsangebote, die es den Klient*innen ermöglichen, Regelkindergärten oder -schulen zu besuchen, am allgemeinen Arbeitsmarkt zu arbeiten oder am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Hinzu kommen Angebote und Veranstaltungen für Menschen mit und ohne Behinderung, die meistens mit einem Kooperationspartner durchgeführt werden. Pädagogisch arbeiten die Mitarbeitenden weitgehend diversitätssensibel.

Bei der Umsetzung von Inklusion ergeben sich finanzielle, organisatorische und rechtliche Schwierigkeiten. Auch Umwelteinflüsse, wie Personalmangel oder die Corona-Krise, erschweren die Umsetzung von Inklusion. Eltern und Angehörige haben noch Vorbehalte zu inklusiven Angeboten, da sie die Rundum-Versorgung ihrer Kinder mit Behinderung durch die Eingliederungshilfe gewöhnt sind. Und auch die Klient*innen selbst scheuen aus mehreren Gründen vor inklusiven Angeboten zurück. Die Mitarbeitenden betonen, dass die Einstellung zu Inklusion grundsätzlich ein wichtiger Einflussfaktor ist.

Die Organisation zeigt einige inklusive Strukturen, da sie dezentral organisiert ist und ein überwiegend ambulantes Angebot hat. Das liegt auch daran, dass sie erst seit etwa 35 Jahren existiert und daher stärker sozialräumlich orientiert aufgebaut ist. Die inklusiven Angebote werden zudem stetig erweitert. Die Organisation hat keine expliziten Prozesse oder Konzepte zu Inklusion. Lediglich im Leitbild wird Inklusion erwähnt. Inklusion scheint aber innerhalb der Organisation verankert zu sein, was sich auch in einem Paradigmenwechsel von einem Fürsorgemodell zur Selbstbestimmung der Klient*innen zeigt. Öffentlich setzt sich die Organisation für Inklusion ein und wird auch mit diesem Schlagwort verbunden. In Bezug auf das Inklusionsnetzwerk zeigt sich ein ambivalentes Ergebnis: Einerseits wirkt sich das Inklusionsnetzwerk nicht auf die Tätigkeit der Mitarbeitenden aus, andere Einrichtungen dagegen profitieren davon. Zu Beginn des Projekts wurde ein inklusionsorientierter Organisationsprozess angestoßen, der nicht weiterverfolgt bzw. wieder aufgegriffen wurde. Extern hat sich das Inklusionsnetzwerk politisch gefestigt und etabliert. Auch, was Bedarfe und Wünsche für organisatorische Maßnahmen betrifft, ergibt sich ein ambivalentes Bild: Es wird mehrheitlich kein Bedarf gesehen, eine regelmäßige Auffrischung zu Inklusion wird jedoch befürwortet. Für die Mitarbeitenden wird der Bedarf ausgemacht, sich außer mit Pädagogik auch mit inklusionsrelevanten Themen auseinandersetzen. Ebenso ergeben sich Bedarfe auf der Seite der Klient*innen, die hauptsächlich Empowerment und mehr Eigeninitiative betreffen. Zuletzt wird ein Bedarf auf der Mesoebene der Eingliederungshilfe deutlich: Hier ist eine Öffnung für Inklusion nötig, da sonst der Niedergang des Systems befürchtet wird.

In den letzten Jahren scheint ein Bewusstseinswandel hinsichtlich Inklusion auf gesellschaftlicher Ebene stattgefunden zu haben: Inklusion von Kindern mit Behinderung in Regelkindergärten wird von den betreffenden Kindergärten positiv bewertet. Die Eltern fordern Inklusion ein. Auch die Kooperationspartner*innen zeigen eine Offenheit gegenüber Menschen mit Behinderung. In der Bevölkerung ergibt sich ein Generationenunterschied, was Begegnungsmöglichkeiten mit und Toleranz gegenüber Menschen mit Behinderung angeht. Dennoch wird auch hier ein Änderungsbedarf deutlich, wonach nicht-behinderte Bürger*innen noch mehr für die Belange von

Menschen mit Behinderung sensibilisiert werden sollen. Gründe dafür sind falsche und verengte Vorstellungen von Inklusion sowie eine mangelnde Sichtbarkeit von Menschen mit Behinderung. Mehr Begegnungsmöglichkeiten können hier Abhilfe schaffen. Auch die Verankerung von Inklusion nicht nur in pädagogischen Ausbildungsrichtungen kann dazu beitragen, wobei deutlich wird, dass Inklusion selbst in den sonder- oder heilpädagogischen Ausbildungen zu wenig thematisiert wird.

4.2 Vergleich mit Literatur und Forschung

Die Ergebnisse decken sich größtenteils mit den Befunden aus Literatur und Forschung. So wird Inklusion von den Mitarbeitenden überwiegend mit Integration gleichgesetzt, was die diffuse wissenschaftliche Begriffsdiskussion widerspiegelt (Knauf und Graffe 2016). Sie sehen Inklusion als Recht an und bringen Begriffe wie Zugehörigkeit, Partizipation, Chancengleichheit und Heterogenität mit Inklusion in Verbindung. Inklusion zeigt sich für die Mitarbeitenden in Bedürfnisorientierung und individueller Unterstützung der Menschen mit Behinderung, was wiederum mit der Forschung übereinstimmt (Seifried und Heyl 2016, Gästerstädt und Urban 2016, Przibilla et al. 2018, Schaumburg et al. 2019, Burda-Zoyke et al. 2023). Auch die Zwei-Gruppen-Theorie wird bei den Mitarbeitenden dadurch deutlich, dass sie Menschen mit Behinderung im Gegensatz zu nicht-behinderten Menschen in eine eigene Gruppe einteilen. Die befragten Mitarbeitenden sehen die Chancen von Inklusion wie in den Studienergebnissen in der Begegnung von Menschen mit und ohne Behinderung (Budde et al. 2014, Trescher et. al 2020). Alle Mitarbeitende der Organisation machen die Grenzen und Hürden von Inklusion bei der Umsetzung aus, was sich auch in der Forschung wiederfindet (Ruberg und Porsch 2017). Einerseits werden die Grenzen gleichfalls bei verschiedenen Behinderungsarten wie Schwerst-Mehrfach-Behinderungen und herausforderndem Verhalten gesehen. Zusätzlich werden noch Menschen mit Autismus-Spektrum-Störungen genannt. Bei sogenannter geistiger Behinderung differenzieren die befragten Mitarbeitenden im Vergleich zur Forschung: Hier würden es Menschen mit einer leichten geistigen Behinderung einfacher in inklusive Settings schaffen. Alle befragten Mitarbeitenden sind sich einig, dass am meisten Menschen mit körperlichen Behinderungen von Inklusion profitieren würden. Weitere Schwierigkeiten sehen die Mitarbeitenden in den Rahmenbedingungen und fehlenden Ressourcen, was zu Überforderung und Belastung der beteiligten Personen führt. Die Aussage, dass Inklusion auch von einem Netzwerk und Kooperationspartner*innen abhängt, bestätigt die Studienergebnisse (Knauf und Graffe 2016). Alle befragten Mitarbeitenden sehen die Aufgabe der Eingliederungshilfe darin, Inklusion zu fördern. Dass das aufgrund der separierenden Bedingungen der Sondereinrichtungen durchaus in Frage gestellt werden kann, wie in den bisherigen Studienergebnissen (Falk 2016) deutlich wird, können die befragten

Mitarbeitenden nur bedingt nachvollziehen. Für eine radikale Inklusion ist aus ihrer Sicht ein Wandel des Regelsystems notwendig, was sich wiederum auch in der Forschung findet (Ruberg und Porsch 2017). Mit dem 2011/12 durchgeführten Organisationsprozess zur inklusiven Verankerung entspricht die Organisation den Vorschlägen der Literatur (Rock 2001, Falk 2016), allerdings liegt dieser über zehn Jahre zurück, sodass dessen Wirkung nicht erfasst werden kann. Einem weiteren Vorschlag aus den Forschungsergebnissen (Rock 2001), Inklusion in sozialen Ausbildung zu verankern, stimmt eine befragte Mitarbeiterin zu und findet dies auch für andere Ausbildungsrichtungen sinnvoll. Zusätzlich ergeben sich noch diese Abweichungen von Forschung und Literatur: Nur eine Person äußerte sich dazu, dass sich der persönliche Kontakt zu und Erfahrungen mit Menschen mit Behinderung im Privatleben positiv auf die Einstellung zu Inklusion auswirken (Avramidis und Norwich 2002, Charitaki et al. 2022). Die übrigen befragten Personen trafen dazu keine Aussagen. Auch die These, dass eine positive Einstellung mit der Dauer der Beschäftigung zunimmt (Knauf und Graffe 2016), zeigte sich bei der ausgewählten Stichprobe nicht. Fehlendes Wissen zu Behinderung oder mangelnde Qualifikationen werden nicht als Schwierigkeiten genannt, was auf die spezifische pädagogische Ausbildung in der Eingliederungshilfe zurückzuführen ist. Die Mitarbeitenden betonen zwar, dass die Einstellung zu Inklusion für das Gelingen wichtig erscheint, äußern sich aber anders als in der Literatur (Knauf und Graffe 2016, Lütolf und Schaub 2021) nicht dazu, inwieweit ein gemeinsames Verständnis, eine einheitliche Sichtweise und Handeln dafür notwendig sind.

4.3 Beantwortung der Forschungsfrage und Forschungslücken

Die in Punkt 3.1 aufgestellten Hypothesen konnten nur teilweise bestätigt werden: Die Mitarbeitenden sehen die Aufgabe von Organisationen der Eingliederungshilfe durchaus darin, Inklusion und Teilhabe von Menschen mit Behinderung zu ermöglichen, und schreiben den Einstellungen zu Inklusion auch eine gewisse Einflussmöglichkeit zu. Da die befragten Personen Inklusion insgesamt positiv gegenüberstehen, scheinen sie Inklusion auch zu unterstützen und zu fördern. Inwieweit dies auf andere Mitarbeitende der Organisation zutrifft, die Inklusion möglicherweise ablehnen, konnte nicht erforscht werden. Ob ein Zusammenhang zwischen der positiven Einstellung zu Inklusion und dem Handeln der Organisationmitglieder auf organisatorischer Ebene besteht, kann insofern beantwortet werden, dass Inklusion als fester Bestandteil der Organisation verstanden wird und die befragten Mitarbeitenden inklusionsorientierte Aktionen, Projekte und Angebote umsetzen. Der Organisationsprozess, der 2011/12 zur inklusiven Ausrichtung der Organisation durchgeführt wurde, hat zur Verankerung von Inklusion z.B. im Leitbild der Organisation geführt. Die Analyse der Grundannahmen der Organisationskultur zeigt, dass ein einheitliches Verständnis von und eine zustimmende Haltung zu Inklusion bei den Mitarbeitenden

vorliegen. Auf der Ebene der deklarierten Werte wird Inklusion im Leitbild deutlich. Artefakte und wahrnehmbare Symbole zu Inklusion finden sich in der Verbindung zum Inklusionsnetzwerk, in Veranstaltungen mit dem Titel „Inklusion“ und in der Verwendung des Wortes „Inklusion“ in verschiedenen Kontexten. Inklusion bestimmt auch das Handeln und die Routinen in der alltäglichen Tätigkeit der Organisationsmitglieder. Es zeigt sich eine Organisationskultur, die für Inklusion offen zu sein scheint und somit als Grundlage für weitere inklusionsorientierte Veränderungsprozesse dienen kann.

Die Forschungsfrage, welche Einstellungen zu Inklusion Mitarbeitende in einer Organisation der Eingliederungshilfe haben, konnte ausreichend beantwortet werden. Unterschiede in der Einstellung zu Inklusion zwischen Mitarbeitenden der einzelnen Einrichtungen der Organisation konnten nicht festgestellt werden. Auch hinsichtlich der Auswahlkriterien der befragten Personen, wie Position, Betriebszugehörigkeit, beruflicher Hintergrund, Alter oder Geschlecht, unterscheiden sich die Ergebnisse nicht. Inklusive Prozesse und Strukturen zeigen sich sowohl im Aufbau der Organisation als auch im Dienstleistungs- und Unterstützungsangebot. Spezielle Inklusionskonzepte existieren nicht. Auf mögliche organisatorische Maßnahmen, die sich aus den Antworten der Mitarbeitenden ergeben haben, wird in Punkt 4.5 näher eingegangen.

Das Forschungsvorhaben lässt einige Forschungslücken und -bedarfe erkennen. So hätte das Sampling noch weitergefasst werden können, um zu untersuchen, welche Einstellungen zu Inklusion die Mitarbeitenden einer einzelnen Einrichtung haben, ob diese übereinstimmen und sich von anderen Einrichtungen der Organisation unterscheiden. Zudem hätte näher untersucht werden können, welche Einflussfaktoren für die Einstellungen wichtig sind und inwieweit das Inklusionsnetzwerk hier eine Rolle spielt. Angesichts des Organisationsprozesses von vor mehr als zehn Jahren hätte untersucht werden können, ob dieser eine Veränderung bei der Einstellung zu Inklusion bewirkt hat. Dazu müssten gezielt Mitarbeitende befragt werden, die den Organisationsprozess mitgestaltet und miterlebt haben. Zudem wäre eine Organisationsanalyse vor dem Prozess und danach denkbar gewesen, um die Wirkung und Zielerreichung zu analysieren. Um die Organisationskultur umfangreich auszuwerten, wären weitere Forschungsmethoden wie teilnehmende Beobachtung oder Dokumentenanalyse sinnvoll. Damit die Auswirkung des Inklusionsnetzwerks auf die Einstellung der Mitarbeitenden der Organisation gemessen werden kann, würde sich ein Vergleich mit Mitarbeitenden einer oder mehrerer Organisationen der Eingliederungshilfe aus der Region anbieten, die nicht Teil eines Inklusionsnetzwerkes sind. Letztendlich könnte mit einer Langzeitstudie gemessen werden, inwieweit Einrichtungen der

Eingliederungshilfe durch ihre exkludierenden Strukturen überhaupt zu Inklusion beitragen können oder das System eher verfestigen.

4.4 Diskussion der Forschungsmethode

Die Gütekriterien wurden dadurch einzuhalten versucht, dass die Vorüberlegungen, die Durchführung und Auswertung des Forschungsvorhabens transparent, detailliert und theoriegeleitet beschrieben und dokumentiert wurden. Dabei wurde sich an die in der Theorie vorgegebenen Regelungen gehalten. Somit konnten entsprechende Ergebnisse generiert und das Ziel dieses Forschungsvorhabens erreicht werden. Obwohl keine expliziten Forschungsergebnisse vorlagen, wurden mit dieser Erhebung die im Theorieteil vorgestellten Studien größtenteils bestätigt und durch neue Erkenntnisse erweitert. Dabei stellt sich die Frage, inwieweit die Mitarbeitenden der Organisation aus sozialer Erwünschtheit heraus antworteten und sich etwa durch die Mitgliedschaft im Inklusionsnetzwerk gedrängt fühlten, positiv darauf zu reagieren. Dieses Risiko konnte vollumfänglich nicht minimiert oder ergründet werden. Dahingehend hätte auch noch untersucht werden können, welche impliziten Einstellungen zu Inklusion bei den Mitarbeitenden vorliegen. Hierzu wären Tiefeninterviews und eine Auswertungsmethode, die sozial-emotionale Aspekte mehr berücksichtigt, zielführender. Weiterhin müssen die Verallgemeinerung und Übertragbarkeit der Ergebnisse hinterfragt werden, selbst wenn sich eine nahezu einheitliche Einstellung zu Inklusion bei allen befragten Mitarbeitenden herauskristallisiert hat. Dazu hätte darauf geachtet werden müssen, die Auswahlkriterien für die Stichprobe noch weiter auszudifferenzieren. Eine Befragung aller Mitarbeitenden, z.B. mit einem Mixed-Method-Design, wäre hier hilfreich gewesen, um ein umfangreiches Ergebnis zu erhalten, was allerdings den zeitlichen und organisatorischen Rahmen dieser Arbeit überschritten hätte.

4.5 Empfehlung für weitere Maßnahmen

Die Organisation zeigt an sich schon eine hohe Bereitschaft und Offenheit gegenüber Inklusion. Dennoch lassen sich einige Empfehlungen für eine inklusionsorientierte Weiterentwicklung geben. Innerhalb der Organisation könnte der Organisationsprozess mit einer externen Begleitung wieder aufgegriffen werden und z.B. dazu führen, Inklusion und Diversity Management für die Mitarbeitenden zu verwirklichen. Dadurch könnte teilweise auch neues Personal gewonnen werden. Ob spezielle Konzepte zu Inklusion notwendig sind, kann nicht pauschal empfohlen werden. Jedenfalls erscheint eine regelmäßige Auseinandersetzung mit Inklusion für die Mitarbeitende sinnvoll, vor allem was die Abgrenzung zwischen Integration und Inklusion betrifft. Auch der Behinderungsbegriffs sollte revidiert werden: Behinderung könnte nicht länger als Anpassung an eine Norm, sondern als Barrieren im Umfeld aufgefasst werden. Bei den Prozessen ist eine

größtmögliche Beteiligung der Mitarbeitenden zu beachten. Zudem ist zu überlegen, wie Mitarbeitende, die Inklusion skeptisch gegenüberstehen, miteinbezogen werden können, um eine gemeinsame Vorstellung von Inklusion zu entwickeln und möglichen Widerständen zu begegnen. Dazu gehört auch, Lösungsvorschläge für die genannten Schwierigkeiten bei der Umsetzung zu erarbeiten. Grundsätzlich wäre es ratsam, das Inklusionsnetzwerk innerhalb der Organisation präsenter zu machen. Eine Stakeholder-Analyse und eine anschließende Befragung derselben würden evtl. Erkenntnisse liefern, wie die Klient*innen, die Eltern und Angehörige sowie die Kooperationspartner*innen zu Inklusion stehen. Der geforderte Kulturwandel, der bei den Eltern und Angehörigen für nötig befunden wurde, bedarf einer sensiblen und reflektierten Aufklärung, Beratung und Begleitung. Zudem wäre eine Stärkung der Klient*innen zu empfehlen, indem sie mehr Einflussmöglichkeiten, z.B. durch wichtige Positionen in Vorstandschaft oder Geschäftsführung, erhalten. Eine Einbeziehung der Klient*innen in alle Entscheidungsbereiche würde das Empowerment und einen Bottom-Up-Prozess begünstigen. Auch eine Angebotserweiterung wäre zu empfehlen: Wie können inklusive Angebote attraktiver und die Rundum-Versorgung angepasst werden? Wie lässt sich Inklusion auch für Menschen mit schweren Beeinträchtigungen gut umsetzen? Ob sich zukünftig auf eine breite Zielgruppe, die mit Marginalisierung und Lebenserschwernissen konfrontiert ist, und nicht allein auf das Verschiedenheitsmerkmal Behinderung konzentriert werden sollte, bedarf einer komplexen Betrachtung und hängt u.a. von rechtlichen Vorgaben ab. Dazu wäre voraussichtlich ein Systemwandel der Eingliederungshilfe an sich notwendig. Grundsätzlich ist dabei zu überlegen, ob eine Verengung von Inklusion auf Behinderung und damit auch eine positive Diskriminierung solange sinnvoll erscheinen, bis tatsächliche Gleichberechtigung und Chancengleichheit erreicht sind. Ein erster Ansatz, den die Organisation verfolgen könnte, wäre ein gemeinsames inklusives Bildungszentrum, da hierzu bereits räumliche Voraussetzungen bestehen. Das Inklusionsnetzwerk scheint eine große politische und gesellschaftliche Wirkung zu haben. Diese Arbeit sollte weiterhin verfolgt werden. Auch die Evaluation und Wirksamkeitsmessung, die im Aktionsplan Inklusion für den Landkreis angedacht ist, scheinen hier hilfreich zu sein. Auf gesellschaftlicher Ebene kann sich die Organisation weiterhin für Inklusion und die Belange von Menschen mit Behinderung einsetzen, um neoliberalen Strömungen, Umwelteinflüssen und Krisen, die Inklusion einschränken können, zu begegnen.

5. Fazit

Diese Arbeit untersuchte, welche Einstellungen zu Inklusion Mitarbeitende in einer Organisation der Eingliederungshilfe haben. Dabei wurde sich am Drei-Komponenten-Modell von Einstellung aus der Sozialpsychologie orientiert, das von einem sozialen Kontext wie etwa einer Organisation abhängt. Organisation wird dabei als soziales System verstanden, in dem Mitarbeitende gemeinsame Sichtweisen auf Inklusion entwickeln, was wiederum ihr Handeln beeinflusst. Dafür wurde das Modell der Organisationskultur angewendet, das sich in drei Ebenen einteilen lässt, wobei Einstellungen auf der untersten Ebene der Grundannahmen verortet sind. Inklusion wird in dieser Arbeit differenziert aus soziologischer, rechtlicher und pädagogischer Perspektive betrachtet: Inklusion fungiert als Recht auf Teilhabe, festgeschrieben in der UN-Behindertenrechtskonvention, konzentriert sich auf alle marginalisierten Gruppen und wird mit Paradigmen wie Selbstbestimmung, Chancengleichheit, Partizipation und Empowerment verbunden. Als Gegenentwurf einer neoliberalen Gesellschaft rückt Inklusion Heterogenität, Individualität und Bedürfnisorientierung in den Mittelpunkt. Organisationen der Eingliederungshilfe haben in den letzten Jahren organisatorische Veränderungen durchlaufen und sind einigen Umwelteinflüssen und Anforderungen ausgesetzt. Einerseits können sie zu Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderung beitragen, andererseits scheinen sie Segregation und Aussonderung zu verfestigen. Um inklusionsorientierte Veränderungsprozesse im Rahmen von Organisationsentwicklung anzustoßen, ist es grundlegend, die Einstellungen der Mitarbeitenden zu Inklusion zu analysieren. Da sich in der aktuellen Forschung keinerlei Ergebnisse dazu finden, widmete sich diese Arbeit dieser Forschungslücke.

Dazu wurde eine Organisation der Eingliederungshilfe in Nordostbayern ausgewählt, die Mitglied eines Inklusionsnetzwerks ist. Um die Forschungsfrage zu beantworten, wurden leitfadengestützte, halbstandardisierte Interviews mit insgesamt fünf ausgewählten Mitarbeitenden der Organisation geführt, die sich u.a. in der Position, dem Arbeitsfeld und der Betriebszugehörigkeit unterscheiden. Die Interviews wurden mit der Methode der Qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2022) ausgewertet, wobei eine Kombination aus strukturierender Kategorienanwendung und ergänzender induktiver Kategorienbildung angewendet wurde.

Die Ergebnisse zeigen, dass die befragten Mitarbeitenden der Organisation eine einheitliche Einstellung zu Inklusion haben: Sie haben ein breites Wissen dazu und stehen Inklusion positiv gegenüber. Inklusion bezieht sich ihrer Meinung nach auf alle Behinderungsarten, zu denen andere Verschiedenheitsmerkmale hinzukommen können. Kritisch sehen sie Inklusion für Menschen mit schweren Beeinträchtigungen. Sie befürworten die Beibehaltung der Sondereinrichtungen,

setzen Inklusion aber in ihrem Berufsalltag bei inklusiven Angeboten mit Kooperationspartner*innen, ambulanter Unterstützung und Assistenz sowie bei Veranstaltungen für Menschen mit und ohne Behinderung um. Schwierigkeiten ergeben sich durch finanzielle, organisatorische und rechtliche Bedingungen sowie durch Umwelteinflüsse wie Personalmangel und die Corona-Krise. Auch ein Bewusstseinswandel bei den Mitarbeitenden, den Klient*innen und den Eltern und Angehörigen ist teilweise noch nötig. Die Organisation ist in Teilen inklusionsorientiert strukturiert. Die Mitgliedschaft in einem Inklusionsnetzwerk scheint mehr Auswirkungen auf gesellschaftlichen und politischen Wandel zu haben als auf interne Prozesse der Organisationsentwicklung. In den letzten Jahren wurde eine Veränderung in der Bevölkerung beobachtet, wonach mehr Toleranz gegenüber Menschen mit Behinderung und mehr Offenheit für Inklusion z.B. im Kindesalter wahrgenommen werden. Eine weitere Sensibilisierung der Öffentlichkeit für Inklusion wird aber für notwendig befunden.

Für eine inklusive Weiterentwicklung der Organisation konnten diese Maßnahmen identifiziert werden: Regelmäßige Fortbildungen zu Inklusion, weitere Sensibilisierung von Mitarbeitenden, Klient*innen und Angehörigen, Lösungsansätze für Grenzen und Schwierigkeiten sowie die Hinwendung zu einer weitgefassten Inklusion. Grundsätzlich sollen auch Klient*innen mehr Einfluss erlangen. Auf der Ebene der Eingliederungshilfe ist eine Öffnung für inklusive Angebote unabdingbar. Langfristig soll auch der gesellschaftliche Impact der inklusionsorientierten Bemühungen gemessen werden.

Obwohl es bisher keine expliziten Forschungen dazu im Bereich der Eingliederungshilfe gibt, decken sich die Ergebnisse dieser Arbeit größtenteils mit den bisher existierenden Studien aus anderen Bereichen. Weitere Forschungsbedarfe beziehen sich darauf, die Befragung auf alle Mitarbeitende der Organisation auszuweiten oder einen Vergleich mit anderen Organisationen der Eingliederungshilfe herzustellen.

Diese Arbeit hatte zum Ziel, einen Beitrag zur Einstellungsforschung in der Eingliederungshilfe zu leisten. Dieses Ziel konnte erreicht werden. Dennoch bleiben einige Fragen offen: Wie erleben die Klient*innen Inklusion? Können von Organisationen der Eingliederungshilfe aufgrund ihrer exkludierenden Bedingungen überhaupt nachhaltige inklusionsorientierte Prozesse ausgehen? Und zuletzt: Wie kann den Schwierigkeiten, Hürden und Grenzen, die bei der Umsetzung von Inklusion gesehen werden, längerfristig begegnet werden? Die Mitarbeitenden sagen „Ja“ zu Inklusion – gefolgt von einem „aber...“: Wie diese Einwände konstruktiv aufgelöst werden können, stellt eine wesentliche Herausforderung für die Zukunft der Eingliederungshilfe dar.

Literaturverzeichnis

Andress, M., Fischer, H., Schriegel, G., Werner, P. (2015). Inklusion und Heilpädagogik. In Ständige Konferenz von Ausbildungsstätten für Heilpädagogik in Deutschland (STK). (Hrsg.). *Heilpädagogische Kompetenzen*. (S. 11-35). Berlin: BHP-Verlag.

Aichele, V., Bernot, S., Hübner, C., Kroworsch, S., Leisering, B., Litschke, P., Palleit, L., Pöllmann, K., Striek, J. (2019). *Wer Inklusion will, sucht Wege*. Zehn Jahre UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.

Avramidis, E. & Norwich, B. (2002.) Teachers' attitudes towards integration / inclusion: a review of the literature. *European Journal of Special Needs Education* 17/2 (pp 129-147).

Barsch, S. (2019). *Geistig behinderte Menschen in der DDR*. Erziehung – Bildung – Betreuung. Bielefeld: wbv Publikation.

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales (2024). Eingliederungshilfe. <https://www.stmas.bayern.de/inklusives-leben/eingliederungshilfe/index.php#sec3> Zugegriffen: 10.03.2024

Bea, F. X. & Göbel, E. (2018). *Organisation. Theorie und Gestaltung*. 5., vollständig überarbeitete Auflage. Stuttgart: UTB Verlag.

Bloemers, W. (2005). Behindert -> Barrierefrei -> Bürger? Heilpädagogische Aspekte europäischer Inclusion. In Bundesverband der Heilpädagogen. *Zur Situation von Menschen mit Behinderung in Europa*. (S. 7-37). Berlin: BHP-Verlag.

Brandl, P. (2021). *Organisationsentwicklung, Transformations- und Change-Management*. Regensburg: Walhalla Fachverlag.

Breitsameter, C. (2007). Inklusion als Problem. In Eckstein, Chr., Filipović, A., Oostenryck, K. (Hrsg.). (2007). *Beteiligung – Inklusion – Integration*. (S. 69-81). Münster: Aschendorff Verlag.

Bundesteilhabegesetz (BTHG). (2016). <https://www.gesetze-im-internet.de/bthg/> Zugegriffen: 04.04.2024

Budde, J., Offen, S., Heynoldt, B. (2014). Inklusion sichtbar machen? Inklusionsverständnisse von Akteurinnen und Akteuren einer kommunalen Bildungslandschaft. In Lichtblau, M., Blömer, D., Jüttner, A.-K., Koch, K., Krüger, M., Werning, R. (Hrsg.). *Forschung zu inklusiver Bildung*. Gemeinsam anders lehren und lernen (S. 105–123). Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.

Burda-Zoyke, A., Jahn, R.W., Driebe, T., Götzl, M. (2023). Einflussfaktoren auf inklusionsbezogene Einstellungen von Lehrkräften an berufsbildenden Schulen. Ergebnisse einer empirischen Studie in deutschen Bundesländern. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaften* 26/2023 (S. 55–82).

Capovilla, D. (2021). *Behindertes Leben in der inklusiven Gesellschaft*. Ein Plädoyer für Selbstbestimmung. Weinheim: Beltz Juventa.

Charitaki, G., Kourti, I., Gregory, J. L., Öztürk, M., Ismail, Z., Alevriadou, A., Soulis, S., Sakici, Ş., Demirel, C. (2022). Teachers' Attitudes Towards Inclusive Education: A Cross-National Exploration. *Trends in Psychology*.

Deutsche Vereinigung für Rehabilitation (2024). Fachkräftemangel in Einrichtungen für behinderte Menschen <https://www.dvfr.de/rehabilitation-und-teilhabe/meldungen-aus-der-reh-landschaft/detail/artikel/fachkraeftemangel-in-einrichtungen-fuer-behinderte-menschen> Zugegriffen: 20.04.2024.

Dreas, S. A. (2019). *Diversity Management in Organisationen der Sozialwirtschaft*. Eine Einführung. Wiesbaden: Springer-Verlag.

Dresing, T. & Pehl, T. (2015). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse*. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende. 6. Auflage. Marburg: Eigenverlag.

Falk, W. (2016). *Deinstitutionalisieren durch organisationalen Wandel*. Selbstbestimmung und Teilhabe behinderter Menschen als Herausforderung für Veränderungsprozesse in Organisationen. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.

Felder, M. & Schneiders, K. (2016). *Inklusion kontrovers*. Herausforderungen für die Soziale Arbeit. Schwalbach/Taunus: Wochenschau Verlag.

Flick, U. (1996). *Qualitative Forschung*. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften. 2. Auflage. Reinbek: Rowohlt-Verlag.

Friebertshäuser, B. & Langer, A. (2013). Interviewformen und Interviewpraxis. In Friebertshäuser, B., Langer, A., Prengel, A. (Hrsg.) *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft*. 4., durchgesehene Auflage. (S. 437-456). Weinheim: Beltz Juventa.

Garms-Homolová, V. (2020). *Sozialpsychologie der Einstellungen und Urteilsbildung*. Berlin: Springer-Verlag.

Gasterstädt, J. & Urban, M. (2016). Einstellung zu Inklusion? Implikationen aus Sicht qualitativer Forschung im Kontext der Entwicklung inklusiver Schule. In *Empirische Sonderpädagogik 8/1* (S. 54-66).

Greitemeyer, T. (2022). *Sozialpsychologie*. 2., erweiterte und aktualisierte Auflage. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

Güttler, P. (2000). *Sozialpsychologie*. Soziale Einstellungen, Vorurteile, Einstellungsänderungen. 3., überarbeitete und stark erweiterte Auflage. München: R. Oldenburg Verlag.

Helfferich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten*. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews. 4. Auflage. Wiesbaden: Springer-Verlag.

Hinz, A. (2009). Aktuelle Erträge der Debatte um Inklusion – worin besteht der ‚Mehrwert‘ gegenüber Integration? Vortrag. <http://www.nrw-eineschu-le.de/sites/default/files/Hinz%20Aktuelle%20Ertraege%20der%20Debatte%20um%20Inklusion.pdf> Zugegriffen: 25. März 2013.

Kaletzki, T. (2003). Skripts in Organisationen. Ein praxistheoretischer Bezugsrahmen für die Artikulation des kulturellen Repertoires sozialer Einrichtungen und Dienste. In Schweppe, C. *Qualitative Forschung in der Sozialpädagogik* (S. 93-118). Wiesbaden: Springer Verlag.

Knauf, H. & Graffe, S. (2016). Alltagstheorien über Inklusion. *Frühe Bildung 5/4* (S. 187–197).

Koenig, O. (2022). *Inklusion und Transformation in Organisationen*. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.

Koeppe, C. (2019). *Behinderung, Alter(n), professionelles Handeln –Sichtweisen der Fachkräfte in stationären Wohneinrichtungen für Menschen mit geistiger Behinderung*. Technische Universität Dortmund: Dissertation.

Lüke, T. & Grosche, M. (2018). What do I think about inclusive education? It depends on who is asking. Experimental evidence for a social desirability bias in attitudes towards inclusion. *International Journal of Inclusive Education* 22/1 (pp 38–53).

Lütolf, M. & Schaub, S. (2021). Inklusion in der Kindertagesstätte: Eine Mixed-Method-Studie zu Einstellungen und Selbstwirksamkeit von Betreuenden. In Klaver, P. (Hrsg.) *Heilpädagogische Forschung: Bildung für Alle*. Interkantonale Hochschule für Heilpädagogik (HfH).

Maskos, R. (2016). Thesen zur Inklusion – Utopie einer besseren Gesellschaft oder neoliberale Anrufung behinderter Menschen? <https://rebecca-maskos.net/2016/12/13/thesen-zur-inklusion-utopie-einer-besseren-gesellschaft-oder-neoliberale-anrufung-behinderter-menschen/> Zugriffen: 25.04.2023

Maskos, R. & Kaiser, M. (2024). „Bist du behindert, oder was?“ Kinder inklusiv stärken und ableismussensibel begleiten. 2. Auflage. Berlin: Familiar faces Verlag.

Mayring, P. & Fenzl, Th. (2019). Qualitative Inhaltsanalyse. In Baur, N. & Basius, J. (Hrsg.). *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 633-646). Wiesbaden: Springer-Verlag.

Mayring, P. (2016). *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. 6., überarbeitete Auflage. Weinheim: Beltz Verlag.

Mayring, P. (2022). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. 13., überarbeitete Auflage. Weinheim: Beltz Verlag.

Przibilla, B., Linderkamp, F., Krämer, P. (2018). Subjektive Definitionen von Lehrkräften zu Inklusion - eine explorative Studie. *Empirische Sonderpädagogik* 2018/3 (S. 232-247).

Robert-Bosch-Stiftung (2024). *Deutsches Schulbarometer: Befragung Lehrkräfte. Ergebnisse zur aktuellen Lage an allgemein- und berufsbildenden Schulen*. Robert Bosch Stiftung.

Rock, K. (2001). *Sonderpädagogische Professionalität unter der Leitidee der Selbstbestimmung*. Klinkhardt eBooks.

Ruberg, C. & Porsch, R. (2017). Einstellungen von Lehramtsstudierenden und Lehrkräften zur schulischen Inklusion. Ein systematisches Review deutschsprachiger Forschungsarbeiten. *Zeitschrift für Pädagogik* 63/4 (S. 393-415).

Schaumburg, M., Walter, S., Hashagen, U. (2019). Was verstehen Lehramtsstudierende unter Inklusion? Eine Untersuchung subjektiver Definitionen. In *QfI - Qualifizierung für Inklusion* 1.

Schein E. H. (2010). *Organisationskultur*. 3. Auflage. Bergisch Gladbach: EHP Edition Humanistische Psychologie.

Schreyögg, G. & Geiger, D. (2016). *Organisatorischer Wandel und Lernen*. Wiesbaden: Springer-Verlag.

Seifried, S. & Heyl, V. (2016). Konstruktion und Validierung eines Einstellungsfragebogens zu Inklusion für Lehrkräfte (EFI-L). *Empirische Sonderpädagogik* 8/1 (S. 22-35).

Stadler Elmer, S. (2014). Mündliche Befragung. In Aeppli, J., Gutzwiller-Helfenfinger, E., Gasser, L., Tettenborn, A. (Hrsg.) *Empirisches wissenschaftliches Arbeiten* (S. 177-181). Bad Heilbronn: Julius Klinkhardt Verlag.

Störmer, N. (1991). *Innere Mission und geistige Behinderung: von den Anfängen der Betreuung geistig behinderter Menschen bis zur Weimarer Republik*. Münster: Lit-Verlag.

Störmer, N. (2021). *Inklusion zwischen Utopie und Realität*. Berlin: Franz & Timme.

Theunissen, G. & Schwalb, H. (2018). (Hrsg.). *Inklusion, Partizipation und Empowerment in der Behindertenarbeit*. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

Theunissen, G. (1994). *Abgeschoben, isoliert, vergessen – Schwerstgeistigbehinderte und mehrfachbehinderte Erwachsene in Anstalten*. 5. Auflage. Frankfurt am Main: R. G. Fischer Verlag.

Trescher, H., Lamby, A., Börner, M. (2020). Einstellungen zu Inklusion im Kontext „geistiger Behinderung“: Lebensbereiche Freizeit, Arbeit und Wohnen im Vergleich. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik* 26/2 (S. 13–19).

Unger, L. & Spiller, M. (2023). *Soziales, Gesundheit, Bildung und Kultur – Aufgaben und Alltag der Bezirke in Bayern*. München: Bayerischer Bezirketag.

Witzel, A. & Reiter, H. (2022). *Das problemzentrierte Interview – eine praxisorientierte Einführung*. Weinheim: Beltz Juventa.

Wölfel, J. F. (2023). *Die Einstellung von Kita-Leitungen zu Inklusion*. Ludwig-Maximilian-Universität München: Dissertation.

Zips, W. & Marte, A. V. (2021). Inklusion: (Sprach)Spiel, Satz und Gewinn? Zur notwendigen Theoretisierung eines populären Begriffes. In Hericks, N. (Hrsg.) *Inklusion, Diversität und Heterogenität. Begriffsverwendung und Praxisbeispiele aus multidisziplinärer Perspektive* (S. 11-42). Wiesbaden: Springer-Verlag.

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abb. 1: Wechselwirkung der Komponenten von Einstellungen (eigene Darstellung)	S. 7
Abb. 2: Einstellung zu Inklusion in der Organisationskultur (eigene Darstellung)	S. 11
Abb. 3: Theoretische Themenbereiche und Fragemöglichkeiten (eigene Darstellung)	S. 18
Abb. 4: Anpassung der EFI-K-Skala (eigene Darstellung)	S. 18
Tab. 1: Stichprobe mit Auswahlkriterien (eigene Darstellung)	S. 21
Tab. 2: Kategoriensystem für die strukturierende Inhaltsanalyse (eigene Darstellung)	S. 23
Tab. 3: Ergänzende induktive Kategorienbildung (eigene Darstellung)	S. 23

Anhang 1:

Suchstrategie für den aktuellen Forschungsstand der Masterthesis

Die Suche erfolgte im Zeitraum vom 04. bis zum 18.03.2024. Die Recherche bezog sich auf die Datenbanken GoogleScholar, FIS-Bildung, Bidok und Deutscher Bildungsserver. Es wurden folgende Suchbegriffe verwendet:

Datenbank	Suchbegriffe und Kombinationen
<ul style="list-style-type: none">• GoogleScholar: https://scholar.google.de	attitudesUNDInclusion EinstellungUNDInklusion
<ul style="list-style-type: none">• FIS Bildung Literaturdatenbank: www.fachportal-paedagogik.de	PädagogischeUNDFachkräfteUNDEinstellungUNDInklusion EinstellungenUNDFachkräfteUNDBehindertenhilfe
<ul style="list-style-type: none">• Bidok: https://bidok.uibk.ac.at/	FachkräfteUNDBehindertenhilfe
<ul style="list-style-type: none">• Deutscher Bildungsserver: www.bildungsserver.de	BeschäftigteUNDBehindertenhilfeUNDStudien

Die Suchbegriffe wurden nacheinander und aufeinander aufbauend in die jeweilige Datenbank eingegeben. Ausgewertet wurden alle Arten wissenschaftlicher Veröffentlichungen.

Anhang 2:

Anfrage: Interview-Partner*innen für Masterarbeit

Thema der Masterarbeit:

„Einstellungen zu Inklusion von Mitarbeitenden in einer Organisation der Eingliederungshilfe“

Eine Untersuchung, die sich mit der Einstellung zu Inklusion von Mitarbeitenden in der Eingliederungshilfe befasst, gibt es bisher in der wissenschaftlichen Sozialforschung noch nicht. Das ist verwunderlich, da Mitarbeitende in der Eingliederungshilfe doch in einem nicht unerheblichen Maß zu Inklusion und sozialer Teilhabe von Menschen mit Behinderung beitragen können. Dieses Thema möchte ich nun mit dieser Masterarbeit bearbeiten.

In der Psychologie geht man davon aus, dass Einstellungen und Haltungen auch das Wahrnehmen, Denken und Handeln beeinflussen. Daher ist es wichtig, zu verstehen, wie jemand über Inklusion denkt und was er oder sie davon hält. Das kann am besten in Einzelinterviews herausgefunden werden.

Anliegen:

Für die Interviews würde ich gerne drei bis vier Mitarbeitende der [REDACTED] befragen. Die [REDACTED] erscheint meiner Meinung nach dafür besonders geeignet, da sie sich durch das Inklusionsnetzwerk und den Inklusionspreis für Inklusion einsetzt.

Es wäre wünschenswert, wenn sich die Interviewpartner*innen in mehreren Merkmalen unterscheiden, z.B. im Geschlecht, im Alter, in der Dauer der Betriebszugehörigkeit, in der Ausbildung und im Arbeitsbereich bzw. der Einrichtung.

Für die Interviews gibt es zwar einen Leitfaden mit Fragen, sie sind aber eher als offenes Gespräch gedacht. Dabei kann u.a. auf diese Fragen eingegangen werden: *Was verstehen Sie unter Inklusion? Was wissen Sie darüber? Was halten Sie davon? Welche Erfahrungen haben Sie damit gemacht? Wie setzen Sie Inklusion in Ihrer Arbeit um? Wie zeigt sich Inklusion in Ihrer Organisation?*

Die Interviews sollen nicht länger als eine Stunde dauern. Die Gespräche werden aufgezeichnet und bei der Auswertung anonymisiert.

Wünschenswert wäre es, wenn die Interviews im Zeitraum vom 15. bis 29.04.2024 stattfinden könnten. Die Interviews können online oder vor Ort geführt werden.

Ich bedanke mich im Voraus sehr herzlich für die Bereitschaft und freue mich auf angenehme Gespräche mit den Interviewpartner*innen!

Freundliche Grüße



Tobias Thumann

Zu meiner Person:

Ich habe als Heilpädagoge fast zehn Jahre bei [REDACTED] in verschiedenen Bereichen gearbeitet: im ambulanten Wohnen, als Gruppenleitung und Fachdienst in der Heilpädagogischen Tagesstätte und zuletzt in der Beratungsstelle der Offenen Hilfen. Aus dieser Zeit ist mir auch [REDACTED] gut bekannt. Seit 2022 studiere ich im berufsbegleitenden Master-Studiengang „Organisationsentwicklung und Inklusion“ an der Hochschule Neubrandenburg.

Anhang 3:



Hochschule Neubrandenburg
University of Applied Sciences

Einverständniserklärung zur Erhebung und Verarbeitung von Interviewdaten

Erläuterung

Sie erklären sich dazu bereit, im Rahmen des Forschungsprojekts „Einstellungen zu Inklusion von Mitarbeitenden in einer Organisation der Eingliederungshilfe“ von Tobias Thumann an einem Interview teilzunehmen. Sie wurden über Art, Umfang und Ziel sowie den Verlauf des o. g. Forschungsvorhabens informiert.

Das Interview wird mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet und sodann in Schriftform gebracht.

Für die weitere wissenschaftliche Auswertung des Interviewtextes werden alle Angaben, die zu einer Identifizierung Ihrer Person oder von im Interview erwähnten Personen und Institutionen führen könnten, anonymisiert. Das Transkript des Interviews dient nur zu Analysezwecken und wird lediglich in Ausschnitten zitiert.

Ihre personenbezogenen Kontaktdaten werden von Interviewdaten getrennt für Dritte unzugänglich gespeichert und vertraulich behandelt.

Einverständnis

Sie sind damit einverstanden, im Kontext des o. g. Forschungsvorhabens an der Befragung teilzunehmen. Darüber hinaus akzeptieren Sie die o. g. Form der anonymen Weiterverarbeitung und wissenschaftlichen Verwertung des geführten Interviews und der daraus entstehenden Daten.

Ihre Teilnahme an der Erhebung und Ihre Zustimmung zur Verwendung der Daten sind freiwillig. Durch die Ablehnung entstehen Ihnen keine Nachteile. Ihnen ist bekannt, dass Sie diese Einwilligung jederzeit gegenüber dem Interviewer widerrufen können mit der Folge, dass die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten, nach Maßgabe der Widerrufserklärung, für die Zukunft unzulässig wird. Dies berührt die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung jedoch nicht.

Unter diesen Bedingungen erklären Sie sich bereit, das Interview zu geben und sind damit einverstanden, dass es aufgezeichnet, verschriftlicht, anonymisiert und ausgewertet wird.

Ort, Datum / Unterschrift

Anhang 4:

Interviewleitfaden:

1. Dank für die Bereitschaft

2. Zusicherung, dass Daten anonymisiert werden (Einverständniserklärung)

3. Erinnerung an die Themenvereinbarung: „Wie wir es im Vorfeld besprochen haben, würde ich gerne mit Ihnen über Ihre Einstellung zu Inklusion sprechen.“

4. Narrative Einstiegsfrage: „Mich würde Ihre Einstellung zu Inklusion interessieren, also welche Sichtweise Sie auf Inklusion haben und welche Erfahrungen Sie damit gemacht haben. Erzählen Sie doch bitte, was Sie unter Inklusion verstehen und was Sie davon halten.“

5. Leitfragen:

Erzählaufforderung	Detail- und Präzisierungsfragen	Konkrete Nachfragen
Kognitive Komponente: Beschreiben Sie mir doch bitte, was Sie für ein Verständnis von Inklusion haben.	Was denken Sie über Inklusion? Was wissen Sie darüber? Wie würden Sie Inklusion für sich definieren? Was verstehen Sie unter dem Begriff „Inklusion“?	Können Sie das noch etwas genauer definieren? Woher haben Sie dieses Wissen?
Affektive Komponente: Erzählen Sie mir doch bitte, wie Sie zu Inklusion stehen.	Was halten Sie von Inklusion? Wie finden Sie die Idee der Inklusion? Was sehen Sie an Inklusion kritisch? Welche Vor- und Nachteile von Inklusion sehen Sie? Wie beurteilen Sie die Forderung, Sondereinrichtungen aufzulösen? Wie beurteilen Sie folgende Aussagen: <ul style="list-style-type: none">• Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit Behinderung bekommen in einer inklusiven Einrichtung nicht die spezielle Unterstützung, die sie brauchen.• Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit Behinderung würden sich in einer inklusiven Einrichtung allein und ausgeschlossen fühlen.• Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit Behinderung werden in einer inklusiven Einrichtung gleich gut unterstützt wie in einer Sondereinrichtung.• Von Inklusion profitieren alle Menschen – mit und ohne Behinderung.	Welche Gründe sehen Sie für die Zustimmung bzw. Ablehnung? Was genau finden Sie an Inklusion gut bzw. eher kritisch?

<p>Komponente des Handelns: Mich würden Ihre Erfahrungen mit Inklusion in Ihrem beruflichen Alltag interessieren. Erzählen Sie doch mal.</p>	<p>Welche Erfahrungen haben Sie mit Inklusion in Ihrer Einrichtung gemacht? Sie arbeiten in einem ambulanten Setting – welche Möglichkeiten zur Umsetzung von Inklusion haben Sie schon erlebt? Sie arbeiten in einer Sondereinrichtung – welche Ansätze sehen Sie in Ihrem Alltag, Inklusion umzusetzen? Wo sehen Sie Hürden und Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Inklusion?</p>	<p>Wo genau haben Sie diese Erfahrungen gemacht? In welchen Situationen genau? Welche Gründe sehen Sie, dahingehend keine Erfahrungen gemacht zu haben?</p>
<p>Organisationsentwicklung: Berichten Sie doch kurz, welche organisatorischen Konzepte es zu Inklusion in Ihrer Organisation gibt.</p>	<p>Welche Konzepte oder Leitbilder zu Inklusion gibt es in Ihrer Einrichtung? Wie werden diese umgesetzt? Welche Strukturen für Inklusion gibt es? Welche weiteren Maßnahmen werden von Ihrer Organisation ergriffen, z.B. Fortbildungen o.ä.? Ihre Organisation ist Teil eines Inklusion-Netzwerks – Was genau ist das? Wie wirkt sich das auf die Organisation aus?</p>	<p>Wie sind die Konzepte entstanden? Wie beurteilen Sie diese?</p>
<p>Wünsche: Wenn Sie sich die Zukunft vorstellen: Wo gibt es aus Ihrer Sicht noch Bedarfe in Bezug auf Inklusion?</p>	<p>Welche Maßnahmen in Bezug auf Inklusion würden Sie sich in Ihrer Organisation wünschen? Was könnte in Ihrer Organisation in Bezug auf Inklusion noch verändert werden?</p>	<p>Wie sollten diese Maßnahmen genau aussehen?</p>

6. Fragen zu den persönlichen Daten

7. Dank für das Gespräch, Ausblick auf weitere Vorgehensweise und Abschluss

Anhang 5:

Einfache Transkriptionsregeln

nach Dresing und Pehl (2015)

1. Die Interviewpartner*innen werden in der Reihenfolge der Aufnahme der Interviews als befragte Person 1 (B1), befragte Person 2 (B2), befragte Person 3 (B3), befragte Person 4 (B4) und befragte Person 5 (B5) bezeichnet.
Der Interviewer wird als „I“ gekennzeichnet.
2. Es wird wörtlich transkribiert, wobei Dialekt ins Hochdeutsche übersetzt wird.
3. Wortverschleifungen werden an Schriftdeutsch angepasst, syntaktische Fehler dagegen beibehalten.
4. Abgebrochene Sätze werden mit dem Zeichen „/“ und längere Pausen mit „(...)“ gekennzeichnet.
5. Die Interpunktion wird zur besseren Lesbarkeit angepasst.
6. Unverständliche Aussagen werden mit dem Verweis „(unv.)“ versehen.
7. Besonders betonte einzelne Worte werden großgeschrieben.
8. Namen, Bezeichnung und Orte, die einen Rückschluss auf die untersuchte Organisation zulassen würden, werden anonymisiert.

Anhang 6:

Transkript 1

Interview 1 am 17.04.2024, 14:00 bis 15:00 Uhr

Dauer: 01:02:05

I: Interviewer

B1: Befragte Person 1, Leitung Offene Behindertenarbeit

B2: Befragte Person 2, Stellvertretende Leitung Offene Behindertenarbeit

00:00:03 I:

Okay also ich habe mir bloß so einen Zettel gemacht mit Fragen, was ich so ein bisschen erfahren möchte. Aber es ist jetzt nicht so ein „Wir harken eine Frage nach der anderen ab“, sondern mir geht es eher darum, dass wir uns ein bisschen austauschen, dass es wie ein Gespräch einfach ist. Es ist jetzt auch kein Experteninterview in dem Sinne, sondern es geht eher darum, also nicht bloß, dass es so fachlich, wo man immer alles schön irgendwo hinschreibt, sondern wie sind eure Erfahrungen mit Inklusion und was versteht ihr selber unter Inklusion? Was sind die Vorteile? Die Nachteile? Findet ihr das gut? Findet ihr das schlecht? Genau. Das wäre so ein bisschen jetzt mein Ziel. In meiner Arbeit forsche ich quasi diese Einstellungen dazu, das ist so fester Begriff aus der Sozialpsychologie, das habe ich mir nicht selber ausgedacht, ich wollte einfach bloß Haltung oder Sichtweise oder eben die Erfahrungen mit Inklusion so ein bisschen untersuchen und was, worum es mir dann auch noch gehen würde, ist, die (Organisation) hat ja oft diesen Begriff Inklusion in vielen Dingen, wie sich das irgendwie so auf die Organisation an sich auswirkt. Das wären so bisschen meine Themen, wäre das für euch so in Ordnung?

00:01:47 B1:

Freilich.

00:01:54 I:

Genau. Und vielleicht können wir gleich ein bisschen so starten mit euren Erfahrungen mit Inklusion. Ihr habt ja, glaube ich, auch inklusive Angebote?

00:01:58 B1:

Genau, wir haben auch inklusive Angebote. Waren wir eigentlich vor Corona, denk ich mal, gut unterwegs schon. Dann hat das aus meiner Sicht schon noch mal so einen Bruch gemacht. Also wir waren in der Volkshochschule, da hätten wir es versucht gehabt, weil es doch sehr schwieriger war, einen gemeinsamen Nenner zu finden, wir sind dann so verblieben: Die werben damit, dass Menschen mit Behinderung natürlich teilnehmen können und wir bei Bedarf beraten, bei Bedarf auch Assistenz stellen. Wir haben auch schon bei uns in der Einrichtung Angebote durchgeführt, einfach, um den Zugang leichter zu machen, weil für viele unserer Teilnehmer, oder das haben wir zumindest gemeint, ist es leichter in ihrem gewohnten Bereich, jetzt findet diese Veranstaltung da statt, also wie wenn man jetzt noch in (Ort) an die Volkshochschule und dann in die Schulküche und so weiter also haben wir das bei uns eingesetzt.

00:02:54 I:

Ok, spannend.

00:02:56 B1:

Ist auf jeden Fall die Erfahrung, die wir mitgenommen haben, dass, wenn die Veranstaltung bei uns in der Einrichtung war, dass dann doch mehr Menschen mit Behinderung teilgenommen haben, als wenn man komplett außerhalb gegangen ist. Also das war dann wirklich der Veranstaltungsort, wir waren da genauso wie mit dem Kooperationspartner. Aber das mit der Volkshochschule war dann schwierig, dass man irgendwo einen gemeinsamen Nenner findet, der den Ansprüchen der Menschen ohne Behinderung gerecht wird. Die sagen, ich besuche den Volkshochschulkurs, weil ich das und das

jetzt/ Und dann ist es schwierig, da irgendwie so den, dass sie auch sagen können, dass unsere Teilnehmer ja auch, ob das jetzt mit Down-Syndrom oder so, also das war schwer, einen gemeinsamen Nenner zu finden. Man kommt dann schnell in einen Bereich, wo man sagt, Trommelworkshop oder was mit Musik oder so und was dann mit kochen macht oder/ Und da haben wir auch bloß nur einen Teilnehmer mit Behinderung gehabt, der dann teilgenommen hat. Unter uns: Trotzdem lohnt sich der Aufwand nicht, für die Teilnehmer ohne Behinderung war es überhaupt kein Problem, die sind auch gerne zu uns in die Küche gekommen. Die Volkshochschule hat uns speziell bei diesem Angebot, Kochangebot, uns insofern dann natürlich auch noch mit unterstützt, die haben natürlich auch Dozenten, die sehr beliebt sind, da haben sie eigentlich ihre beliebteste Dozentin, die hat halten können im Prinzip, was sie gewollt hat, die waren immer voll und das war auch der Grund, warum wir gesagt haben, jetzt mal umkehren, dass die zu uns gehen. War überhaupt kein Problem. Aber wir haben doch wieder eine gewisse Zurückhaltung gemerkt. Sonst haben wir nochmal Angebote mit dem Kreisjugendring gehabt, die gut funktioniert haben, würde ich jetzt mal sagen.

00:04:29 B2:

Es gibt aber auch einen Unterschied. Zum Beispiel Kino. Wir haben jetzt mit dem Kreisjugendring einen Kinotag gehabt. Da hatten wir eine Anmeldung von uns aus. Wenn WIR einen Kinotag halten, wir haben 25. Also das ist ganz komisch, obwohl das vom Kreisjugendring kostenlos war. Bei uns müssen sie fünf Euro oder was halt Eintritt zahlen. Also das ist immer auffällig irgendwie.

00:04:56 B1:

Also das war das bessere Paket, wenn ich das jetzt mal sagen darf, kostenlos Film, ganzes Kino, die Jugendlichen sind alle drinnen.

00:05:04 B2:

Popcorn hätten wir sogar noch gekriegt.

00:05:05 B1:

Also das war jetzt nicht bloß, dass die in ihr Programm reingeschrieben haben, ihr dürft, sondern wir haben das auch, wir haben den Eltern, wir haben uns da wirklich dahintergeklemmt, haben es bei uns ins Programm als extra Programmpunkt aufgenommen, von der Wahrnehmung her. Und wir haben schon ein paar Mal so Geschichten gehabt. Wir haben auch zum Beispiel eine Bowling-Gruppe, die hervorragend funktioniert, das müssen wir auch sagen, wir haben fast 20 Teilnehmer, das sind zwei Busse proppevoll, und manche kommen direkt noch hin. Funktioniert gut, dann haben wir die ganze Geschichte in einer Kooperation damals mit der Landjugend Leonberg gemacht.

00:05:40 B2:

Keine Anmeldung.

00:05:41 B1:

Ja, also das ist jetzt einfach so, das ist jetzt nicht so, dass die uns dann da immer überrollen, aber ansonsten ist ja auch Ok in vielen Bereichen. Es ist halt einfach so, eine hat einmal gesagt, ihr habt, die war aus der Selbsthilfegruppe, sie hat einmal gesagt, ihr seid, ihr habt jetzt spätestens seit Corona / Es kommen halt viele Leute, die bei uns ein gewisses Alter erreicht haben, vermitteln wir auch an die Selbsthilfegruppe, die ein Riesen-Freizeitprogramm haben, über 300 Teilnehmer, die SOG (Ort) ist wirklich gut und ist wirklich inklusiv schon immer, da sind die Teilnehmer mit und ohne Behinderung, die helfen sich gegenseitig und so und so fort. Das ist kein Thema und jetzt hat eben sie dann gesagt, jetzt kommen auch immer mehr junge Erwachsene, Jugendliche, junge Erwachsene, die bei uns Jahre schon teilnehmen, wollen da jetzt auch mit teilnehmen. Und sie hat das so genannt: Ihr habt jetzt da eine Generation FED gemacht. Generation FED heißt für sie so: Da kommen die Eltern und sagen: So und das und das und das ist zu machen, und dann darf es nichts kosten und dann sollen sie noch zum Essen kriegen und so. Und dann hat sie gesagt: Das ist aber nicht das reale Leben, das reale Leben ist, wir

helfen zusammen, wir machen das. Und vielleicht haben wir in manchen Bereichen oder / Es ist in Bereichen der Behindertenhilfe schon, es ist schon so, obwohl inklusiv, Rundum-Sorglos-Paket, das man vielleicht jetzt dann, wenn mein Sohn beim Kreisjugendring ist, der kommt dann nicht heim und hat schon gegessen und hat schon das verrichtet und am besten von den Kosten her/ Also ich glaub, dass das vielleicht wirklich mit so das Rundum-Sorglos-Paket ist zum einen und zum anderen sind es natürlich auch Freundschaften, die da sind. Wenn ich jetzt so unsere Bowling-Gruppe sehe, das ist eine Clique. Die kommen im Grunde ja jetzt nicht, die fahren zum Bowling und diese große Gruppe, diese Clique, die sich da alle treffen, da geht es nicht um die Kugel, die nach vorne geschoben wird, auch mit, aber, sondern um den Freundeskreis und den muss man sich halt vielleicht im inklusiven Angeboten wieder neu schaffen oder / So ist es mit (Name) zum Beispiel, der begeisterter Zocker ist, und der war da jetzt mit dabei und der geht auch wieder hin.

00:08:03 B2:

Übern Kreisjugendring waren wir bei den Gaming Hamsters oder eine Aktion gemacht, da hatten wir einen Teilnehmer dabei.

00:08:10 B1:

Aber er ist da begeistert. Aber die Anzahl der Teilnehmer bei unseren inklusiven Angeboten war vor Corona größer, als wie nach Corona, das, denke ich, kann man wirklich sagen, da war eine gewisse Zeit auch nichts mehr gelaufen.

00:08:28 B2:

Aber einen Unterschied gibt es trotzdem, ob wir die gleiche Aktion machen wie mit dem Kreisjugendring.

00:08:29 B1:

Ja, absolut.

00:08:31 B2:

Das ist auffallend.

00:08:34 I:

Und eure Klienten sind hauptsächlich entweder irgendwie bei der (Organisation) in der Schule oder in der Werkstatt. Also die kennen sich quasi schon von so. Von außerhalb habt ihr wenig oder?

00:08:49 B1:

Also die jetzt gar keinen Kontakt zu uns haben, die nutzen uns vielleicht für die Urlaubsfahrten.

00:08:53 I:

Okay.

00:08:55 B1:

Da haben wir schon immer Anmeldungen, aber ansonsten muss man schon fairnesshalber sagen, die meisten zumindest von Kindheit an zum Teil, zum Teil von der Frühförderung an, haben sie Kontakte zueinander, das heißt, das hat sich zusammengeschweißt und in irgendeiner Weise kommt immer wieder mal ein neuer. Aber das ist jetzt ein Kern, hat in irgendeiner Form einen Bezug, würde ich sagen, zu dem Bereich. Ja, es kommen in der Einzelbetreuung sicherlich immer wieder welche dazu, die jetzt nicht unbedingt aus dem Bereich sind. Einmal Erwachsene, die dann halt speziell nach ihren eigenen Wünschen das dann nutzen, aber/

00:09:34 I:

Auch in der Freizeit hauptsächlich oder? Das sind dann irgendwie die, die so eine Freizeitassistenz kriegen, oder die dann auch bei euren Angeboten mit dabei sind?

00:09:43 B1:

Also eine Einzelbetreuung ist das dann, dass sie das einzeln machen. Die sagen, ich brauche einen Betreuer für diese Tätigkeit oder ansonsten in meinem Kundenangebot. Häufig kommt jemand über die Einzelbetreuung in den Kundenstamm und dann kommt er zu uns.

00:09:59 I:

OK.

00:10:00 B1:

Ja, weil die größte Werbung ist ja eigentlich zum Beispiel bei uns in der Werkstatt, letzten Endes die Werkstatt, die ist ja auch (Name des Trägers). Aber dann tauscht man sich in der Werkstatt aus: Mensch, am Wochenende waren wir da unterwegs und so. Also über die Schiene kommen auch in der Regel, da kommen die Erwachsenen so über die Schiene dann.

00:10:22 I:

Was, würdet ihr dann sagen, machen eure inklusiven Angebote aus, also warum ist das dann inklusiv? Weil immer so ein Kooperationspartner dabei ist oder?

00:10:33 B1:

Ja, so würde ich jetzt schon mal sagen. Also wir haben in der Regel einen Kooperationspartner dabei. Häufig sind es Kreisjugendring, Kommunale Jugendarbeit und so weiter, die dann ihre Angebote, die haben ja ihr Programm, die wollen das öffnen für Menschen mit Behinderung. Wir setzen uns regelmäßig mit denen zusammen: Wie schaut die nächste Programmgestaltung aus, welche Angebote sie haben. Die schreiben dann halt rein, dass das grundsätzlich für unsere Teilnehmer offen ist. Das heißt, da kann jetzt jeder, der einen Assistenten braucht, über den FED, familienentlastenden Dienst zum Beispiel, daran teilnehmen. Also das ist schon mal offen, der kann mit teilnehmen. Und dann machen wir mit ihnen aber auch Angebote, die wir bei uns auch als Gruppenangebote mit reinschreiben. Und das heißt, da melden sich die Teilnehmer bei uns an und wir haben zum Beispiel Reiterferien für Mädchen, drei Plätze für unsere Teilnehmer sind reserviert, dann schreiben wir das aus und dann kommen wir über die Schiene rein. Also zum einen das allgemeine Programm, in dem sie sich direkt anmelden bei uns wegen dem Assistenten und dann die Posten, die wir rauspicken, und sagen, die nehmen wir bei uns auch als Kundenangebot mit auf gemeinsam mit dem oder/

00:11:44 B2:

Oder letztes Jahr haben wir dann einen Tanzkurs auch mal gemacht, eben mit der (Organisation). Das waren neun Paare, ein Paar von uns. Das war auch ganz schön.

00:11:52 B1:

Ja, aber das ist ja, das war ein Musterbeispiel für mich eigentlich, weil es ist ja eigentlich das in Anführungszeichen Normale. Natürlich war es jetzt nicht erforderlich oder haben wir auch nicht damit gerechnet, dass jetzt da die meisten Teilnehmer von uns kommen oder so, aber es hat es ja widerspiegelt. Es waren neun Paare und ein Paar war natürlich auch wieder miteinander, die da getanzt haben, haben sich aber vorher schon abgesprochen, gemeinsam dahin gegangen sind, die haben sich halt gern gehabt. Und ja, und dann ist es eine gute Geschichte. Natürlich haben wir den auch bei uns in der Einrichtung wieder angeboten.

00:12:34 B2:

Also wir machen einmal in der (Organisation), wir schauen schon, dass wir einmal in der (Organisation) etwas anbieten oder dann auch wieder beim Kreisjugendring.

00:12:40 B1:

Das ist ja auch wichtig, dass es sich irgendwo so ein bisschen mit auch die Waage hält, sondern nicht, dass jetzt da der Kreisjugendring sagt, ja super die hängen sich da jetzt dann bei uns dran und bringen selber nichts, sondern uns geht es einfach darum, dass wir auch was bringen können und was wir in der Regel bringen können, ist ja einfach/

00:12:56 B2:

Ein Raum oder sowas.

00:12:57 B1:

Räumlichkeiten und so weiter und/

00:12:59 I:

Oder die Unterstützung, wenn das dann jemand will, genau, okay. Jetzt hat die OBA ja dann trotzdem ein bisschen so schon diesen Inklusionsauftrag doch, oder?

00:13:12 B2:

Ja, absolut. Aber ich würd sagen, wir sind jetzt unterwegs. Wir haben diese Angebote. Ich habe das mal mit jemandem besprochen und hab das erzählt: Mensch, wir haben da Probleme, was heißt Probleme, nein ich würde nicht sagen ein Problem, die Angebote, die inklusiv ausgeschrieben werden, werden selbst wenn sie in gleicher Weise durchgeführt werden als wie die Angebote, die einfach in diesen Kreisen stattfinden, nicht so gut angenommen. Und der hat dann gesagt, er würde gar nicht lange um-einander tun, er würde dann einfach, wenn es jetzt, was weiß ich, Kino gibt, dann gibt es kein anderes Kino mehr, da gibt es bloß noch das und das finde ich nicht richtig. Für mich ist das ein Stück weit einfach die Wahlmöglichkeit. Ich kann an diesem Angebot teilnehmen, aber ich muss nicht. Ich kann ja, mich zwingt ja auch keiner dazu, wenn ich jetzt mit meinen Freunden irgendeine Veranstaltung besuchen möchte, warum sollen wir das dann nicht machen? Also ich finde, dass Inklusion ein Stück weit einfach auch die Möglichkeit schafft, ich kann das machen, wenn ich das will. Aber so, dass wir sagen, so, bloß dass wir jetzt einen Erfolg haben und streichen das andere weg, dann werden sie schon sehen und dann müssen sie ja dahingehen. Das sehe ich nicht. Also/

00:14:35 I:

Manchmal will man vielleicht auch so mit den Leuten zusammen sein, die man halt einfach kennt, ja nicht immer auf Biegen und Brechen nur, damit es inklusiv ist.

00:14:46 B2:

Aber Bremse sind meiner Meinung nach immer noch auch die Angehörigen, zum Teil die Eltern, die dann sagen, ja, wer weiß, wie sie da aufgenommen werden, wer weiß, wie es dann da ist. Das ist so die Unsicherheit, und wenn sie sie auslachen oder werden sie/ Die kommen ja dann da nicht mit. Solche Geschichten und so und/

00:14:58 I:

Ok.

00:15:13 B2:

Und untereinander gibt es das dann bei uns nicht. Sie kennen sich halt von der Werkstatt und alles.

00:15:16 B1:

Aber ich glaube einfach auch, wie es (Name) in der Selbsthilfegruppe gesagt hat, es ist schon ein gewisses Rundum-Sorglos-Paket dabei, das denke ich, muss man schon sagen. Eine hohe Anzahl oder der Schlüssel ist sehr hoch zum Teil und die Preise sind dann irgendwie mit bezuschusst oder wie auch

immer und einfach, ja das Rundum-Sorglos-Paket soll sich vielleicht, wenn ich jetzt zum inklusiven Fußball gehe als Beispiel, da habe ich es dann nicht, dann werde ich halt vielleicht nicht komplett gefahren, werde nicht komplett versorgt. Das, was mir eigentlich schon so als, also ich denk manchmal ist das auch mit der Hemmschwelle zur Inklusion, wenn man dann sagt, man hat das schon von Haus auf immer relativ hoch gesetzt und man will das dann nicht mehr missen. Das wird ja häufiger so gesagt, sei es jetzt Wohnheim, wenn jetzt einer in einem Wohnheim ist, dass es oft der Schritt ist, wenn er gleich nach außen geht. Ich weiß es nicht. Oder wie mit der Werkstatt wird es ja immer wieder mal berichtet, dass die dann, die da eingestiegen sind, oft sagen, ja, das passt.

00:16:23 I:

Ja genau, wenn man so Inklusion irgendwie radikal denkt, dann wäre es ja quasi zu sagen, alle müssen am allgemeinen Arbeitsmarkt arbeiten oder Wohnheime darf es nicht mehr geben. Wie seht ihr das so?

00:16:43 B1:

Also ich glaub, dass man es nicht komplett umsetzen kann. Vielleicht, wie es der (Name) immer sagt, die haben einen Sohn mit Schwerst-Mehrfach-Behinderungen und auch Mitbegründer der (Organisation), sagt er, das ist eine Gemeinschaft. Wenn man mit Inklusion, da schiebt man das Ding halt nach unten, aber es bleibt immer ein gewisser Anteil, der dann mehr oder weniger ausgegrenzt wird.

00:17:24 I:

OK, also dass nicht quasi jeder teilhaben kann oder so?

00:17:27 B1:

Es ist schwierig, zumindest in der Realität ist es so.

00:17:34 B2:

Wir hatten aber auch Kinder, die waren auf der Förderschule jahrelang. Und jetzt sind sie so glücklich, als sie zu uns gekommen sind. Die haben sie halt da durch, die Eltern wollten das auch, die müssen da wenigstens in die Förderschule und/

00:17:47 I:

In die Regelschule? Also die normale Schule oder was meinst du?

00:17:52 B1:

Die Förderschule mit Schwerpunkt/

00:17:56 I:

Ach so das sonderpädagogische Förderzentrum. Ach so, also Lernbehinderung.

00:18:01 B2:

Da waren sie zuerst drin, da müssen sie halt, wenigstens das müssen sie schaffen, da waren sie bis zur 5., 6. Klasse und jetzt haben wir zwei, drei, die jetzt drüben sind, und die blühen jetzt auf, wo auch die Eltern sehen, das ist so schön, wie es ihnen ja dort gefällt und wie gern die dorthin gehen.

00:18:03 I:

Ah OK, alles klar.

00:18:15 B1:

Wir haben halt welche, die bis zur 9. Klasse wirklich die ganze Zeit an der Regelschule waren mit Down-Syndrom, und jetzt ist praktisch dann klar der Wechsel in die Berufsschulstufe zu uns hierhergekommen und/

00:18:31 B2:

Und die blüht auf bei uns. Jetzt macht sie Aktionen bei uns mit, die war aber so in ihrem Dorf eigentlich auch so schon gut eingebunden, gell? Die war in der Tanzgruppe und Fasching und so.

00:18:32 B1:

Ja, ich glaube, das ist, ich kenne die ein bisschen, das ist aber dann auch irgendwann einmal/

00:18:45 B2:

Irgendwann kippt's.

00:18:48 B1:

Dann warst du halt das Mädchen mit Down-Syndrom. Das war auch bei der Prinzengarde, hat dort mitgetanzt, die Kleinen sind da alle aufgetanzt. Dann werden die älter, dann werden sie ehrgeizig, dann stört es, wenn die (Name) mit dabei ist.

00:19:01 I:

Ja, OK.

00:19:03 B1:

Oder auch beim Fußball, da wird dann halt nicht mehr abgespielt der Ball, weil wir müssen ja dann gewinnen. Also das muss man einfach einmal sagen, das ist dann schon/ Ja, solche Beispiele gibt es, die dann einen Staffellauf machen und die, die dann das Mädchen gehabt haben, haben verloren. Also es gibt wirklich so Dinge, die einfach aus der Praxis dann sind, man hat das dann schon immer behoben, aber das sind halt so Geschichten.

00:19:32 I:

Du hast auch gesagt, dass die Eltern sich ja immer so Sorgen machen dann, ob man dann irgendwie ausgelacht wird oder ausgegrenzt wird. Das ist ja so eine gesellschaftliche Sache eigentlich. Wie würdet ihr die Gesellschaft so einschätzen in Sachen Inklusion?

00:19:49 B1:

Ich denke also, wir werden sehr offen empfangen, würde ich jetzt mal sagen.

00:19:57 I:

Ah OK.

00:19:58 B1:

Also das könnt ich jetzt nicht sagen, natürlich gibt es ja wirklich so Grenzdinge, ja, sei es jetzt der Fußball.

00:20:04 I:

Wo es um Leistung geht, dass man einfach gewinnt oder so.

00:20:06 B1:

Ja, aber das ist ja bei einem selbst so. Ich habe auch einen Sohn, der als Schüler, wenn sie gespielt haben, da hat der die Gänseblümchen am Rasen zusammengepflückt unterm Spiel. Und dann geht es ja da schon los, der kriegt dann keinen Ball mehr. Also es ist ja immer so, das ist vielleicht auch so ein wenig die Krux, der Leistungsgedanke und man muss dann gewinnen. Also solche Dinge gibt es überall und da kommt wahrscheinlich auch unser Bereich an die Grenzen.

00:20:44 B2:

Ich denke, in unserer Zeit ist das nicht mehr so. Auch wenn wir in den Urlaub fahren, ich war oft mit im Urlaub, da war es jetzt eigentlich überhaupt nicht, dass man da irgendwie/ Einmal war wirklich, da wurde ich dann ein wenig, da waren wir auf einem Bauernhof und da waren Herrschaften, 80, 85, die waren noch am Stammfisch gesessen und die haben dann echt zu mir gesagt, ob ich jetzt nachts keine Angst habe, wenn ich dann mit ihnen in einer Wohnung bin. Ich saß dann so da, so einen Kopf habe ich mir noch nie gemacht. Das hat aber auch meine Oma immer gesagt: Wo waren die früher?

00:20:47 I:

Ja.

00:21:11 B2:

Also ich glaube, das sind schon die ganz, ganz Alten, die das nicht verstehen. Ich glaube, jetzt in unserem Alter ist das normal, weil es ja auch nicht mehr so versteckt wird wie früher. Wir fahren in Urlaube, wir sind ja auch immer unterwegs.

00:21:29 B1:

Da haben wir keine Probleme. Auch die Kooperationen, die wir haben, die haben uns da sehr, sehr offen aufgenommen. Also das würde ich jetzt schon sagen, dass die da/ Bei Jungen gibt es eh keine Probleme. Gut, ich kenne es da jetzt bloß in dem, wo es mal ein bisschen um Leistung geht, da glaube ich, muss man einfach das Gefühl dann haben und sagen/

00:21:49 B2:

Wenn wir auch in Ungarn sind oder Kroatien, die sind so freundlich zu uns. Kenne ich überhaupt nicht so. Ich war schon so oft dabei, überhaupt kein Problem. Oder in der Jugendherberge waren wir jetzt auch wieder in Lindau und so, das ist dort überhaupt kein Thema.

00:22:05 I:

Schön.

00:22:08 B1:

Wir haben einmal ein Erlebnis gehabt in der inklusiven Ferienbetreuung, die wir haben für Menschen mit und ohne Behinderung. Und da ist es so, dass die, die über unsere Einrichtung teilnehmen können, die es in der Regel vom Bezirk gezahlt kriegen, weil das über die Regelungen der Tagesstätte läuft und auch einen Fahrdienst dabei haben, das kann man so sagen. Dann haben die das festgestellt, die anderen Eltern, ja, das wäre halt auch ein Stück weit Inklusion, dass die unseren dann auch abgeholt werden oder dass die anderen dann auch nicht, also die haben praktisch gesagt, Inklusion ist ja alles super.

00:22:46 I:

Aber wenn dann eine Gruppe so, die so bevorteilt wird, das ist dann auch nicht/

00:22:52 B2:

Das ist auch kritisiert worden dann so. Ja, aber ansonsten haben wir eigentlich schon, funktioniert das eigentlich schon ganz gut. Vielleicht liegt es ja auch wirklich, dass da viel Vorarbeit auch schon geleistet ist, das Thema Inklusion ist seit Jahren da. Aktuell wird auch dann das Modellprojekt jetzt wieder von der (Name), früher war das ja auf (Ort) beschränkt, was die (Name) gemacht hat. Dadurch hat sie wirklich ein großes Netzwerk aufgebaut und von dem profitieren wir auf jeden Fall. Also das muss man wirklich sagen.

00:23:18 I:

Das wäre jetzt wirklich ja noch sowas, was mich interessiert hätte, inwieweit dieses Inklusionsnetzwerk euch irgendwie betrifft. Oder seid ihr da irgendwie auch involviert als fester Bestandteil?

00:23:47 B1:

Ja, wir sind Mitglied im Inklusionsbeirat, treffen uns da regelmäßig, geben auch unsere Veranstaltung weiter, tauschen uns da aus. Also das, ich glaube, das ist riesig, wir haben halt jetzt den Bereich Freizeit. Aber da ist die Schule jetzt mit drin, Arbeit ist natürlich mit drin, also der ganze Bereich. Also wir profitieren sehr von dem Netzwerk. Also würde ich jetzt schon mal ernsthaft sagen.

00:24:15 I:

Und gibt's denn irgendwie bei der (Organisation) oder auch jetzt bei euch in der OBA irgendwelche Konzepte, speziell jetzt auf Inklusion ausgerichtet?

00:24:28 B1:

Nein. Ich muss ganz offen und ehrlich sagen, wir haben, dadurch dass die (Name) mit ihrem Modellprojekt, mit dem Projekt da direkt bei uns in der OBA angegliedert ist, aber speziell extra für Inklusion haben wir nicht.

00:24:43 I:

Aber es wird wahrscheinlich, ab und zu taucht es halt irgendwo auf als Wort?

00:24:47 B1:

Natürlich, natürlich haben wir das im Leitbild mit drin, ich weiß jetzt gar nicht, ich glaube schon. Unsere Leitbildbeauftragte ist jetzt gar nicht da. Aber der Begriff Inklusion ist auf jeden Fall in der (Ort) fest verankert, das muss man wirklich sagen.

00:25:14 I:

Jetzt haben wir ja schon ganz viel so ein bisschen über die Chancen von Inklusion geredet. Aber mich würde auch noch mal so ein bisschen diese kritische Sicht einfach interessieren. Wo seht ihr Grenzen, wo seht ihr Hürden?

00:25:30 B1:

Ich würde zum einen nochmal sagen für die Menschen mit einem sehr hohen Unterstützungsbedarf auch oft in Kombi mit herausfordernden Verhalten. Es wird wirklich da schwierig, dass man alle/ Kann ich mir nicht vorstellen, dass man alles auflösen kann. Das wird in der Realität irgendwie sehr schwierig, wenn man/ Natürlich sind auch inklusive Angebote für uns als Dienst, wenn wir sowas organisieren und so, das ist natürlich schon mit einem gewissen Aufwand verbunden und das muss man einfach wirklich sagen. Und dann hast du natürlich jetzt ein, ja es ist ja alles irgendwo eine wirtschaftliche Sicht auch mit, mit einem Riesenaufwand, mit Vorabsprachen, Fahrtkosten. Das ist dann aber letzten Endes im Rahmen der Aktion. Es ist halt ein Unterschied, ob ich jetzt mit 25 Teilnehmern ins Kino gehe und die 25 mehr oder weniger abrechnen kann oder ob ich den doch großen Abstimmungsaufwand gehabt habe und dann habe ich einen Teilnehmer dabei, mit dem ich auch noch einen Betreuer mitschicken muss. Also das muss man einfach mal wirklich sehen, dass der Aufwand groß ist. Was haben wir sonst noch für Schwierigkeiten?

00:26:47 I:

Oder vielleicht noch mal, wenn ihr jetzt mal an eure Klienten denkt, würdet ihr sagen, das ist eine Verbesserung Inklusion an sich oder die merken da überhaupt gar nichts?

00:27:03 B1:

Doch, also ich find schon, dass es eine Verbesserung ist. Ich sehe es in Wirklichkeit auch so, diese Wahlmöglichkeiten. Wir eröffnen halt das. Es ist halt nicht so, wie wenn man es sich vorstellt, jetzt bieten wir irgendwas an und die kommen alle gerannt. Aber dann auch die Sportwochen, die ja dann angeboten worden sind über die (Name), die wir dann wieder mitbeworben haben, dass sich Sportvereine geöffnet haben. Einfach ihre Geschichte so vorgestellt haben, dass sie ins Probetraining gehen können

und reinschnuppern können. Und es gibt einfach viel mehr Möglichkeiten. Aber es hängt da dann doch viel mit an den Angehörigen. Ja, es ist wirklich so, wenn man jetzt das wirklich sieht, wir haben auch welche, da funktioniert es auch wirklich gut. Zwei haben wir gehabt, die ministriert haben zum Beispiel, aber da sind auch die Eltern engagiert und da funktioniert es dann. Aber wir haben auch welche, die im Sportverein sind, da funktioniert es auch. Und dann ist es aber ein Stück weit, dass die Eltern dann sagen, wir fahren sie hin, wir wollen das, oder die Eltern von Haus aus auch schon in der Gemeinde gut integriert sind. Das war jetzt bei dem Mädchen so, das mit der Garde getanzt hat. Da ist die Mutter schon immer aktiv und die kennt man auch und sie hat ihr Kind und das ist halt jetzt dann auch mit dabei oder/

00:28:25 I:

Die hat die quasi dann so mit reingebracht?

00:28:27 B1:

Die bringt die dann so mit rein. Ich denke, das ist schon wichtig, dass man da ein Umfeld hat, das dann auch bereit ist, das zu machen. Oder mit der Selbsthilfegruppe ist es ja das Gleiche. Die holen halt ihre Leute immer ab für irgendwelche Angebote. Und bloß, wenn jetzt die natürlich auch im Sportverein oder so mit teilnehmen will, dann wird er halt nicht abgeholt. Und das ist halt schon so der Service, ich muss vielleicht aktiver werden, ich muss vielleicht einen größeren Aufwand betreiben, als wenn ich jetzt ein Angebot der OBA nutze.

00:29:03 B2:

So wie wenn wir unsere Kinder zum Fußball fahren müssen. Der eine hat da gespielt, für den anderen habe ich dorthin fahren müssen.

00:29:08 B1:

Ja, aber vielleicht dort, wo die Eltern den bringen, da funktioniert es dann auch. Wir haben ja dann auch Geschichten, mittlerweile auch Teilnehmer, die komplett alleine hingehen. Wir schreiben halt das aus über den Kreisjugendring oder so. Und dann meldet sich bei uns keiner und es hat sich auch so keiner angemeldet. Und dann hören wir vom Kreisjugendring: Mensch, die bei uns waren, das sind auch welche von uns, die dann zum Teil die Eltern selber hingefahren haben oder wie bei (Name), der war komplett ohne Betreuer dort. Weil die dann gesagt haben: Komm, das ist doch kein Problem für uns. Der hat allerdings auch keinen Pflegeaufwand oder so. Das hat funktioniert und das funktioniert dann zum Teil ja auch, nachdem es sich eingelaufen hat. Das ist jetzt nicht die große Menge, aber die gibt es wirklich.

00:29:54 I:

Einzelne Personen dann einfach.

00:29:56 B1:

(Name) zum Beispiel, der dann selber die Angebote mit wahrnimmt. Also von dem her denke ich, ist es auf jeden Fall ein Mehrwert, dass es das gibt. Es dauert, es ist nur ein Umdenken. Wie hat (Name) mal gesagt: Inklusion ist Rechte und Pflichten. Und dass bei den Pflichten/

00:30:23 I:

Also, dass ich mich auch einbringen muss?

00:30:24 B1:

Ja, ich muss mich mit einbringen, ich muss auch aktiv werden. Ich werde da jetzt vielleicht nicht von der Haustür abgeholt, dann werde ich nicht hingefahren, dann komme ich nicht zurück. Da habe ich schon gegessen, ich bin fertig und die brauchen mir bloß noch/

00:30:35 I:

Wie bei jedem anderen auch.

00:30:38 B1:

Genau also das, denke ich, ist noch mit so eine Geschichte in der Freizeit zumindest. Aber insgesamt, also ich schätze es ernsthaft als wirklich positiv ein. Und natürlich haben wir unsere Probleme auch und unsere Geschichten. Wie gesagt, jetzt mit der Corona-Geschichte, kann man sagen, sind fast jetzt drei Jahre kaum mehr inklusive Geschichten drin und dann fängst du eigentlich wieder von vorne an und/

00:31:13 B2:

Aber es sind unter den Kindern auch oft noch Distanzen wie bei den Reiterferien. Ja, da haben wir schon immer ein oder zwei Teilnehmer dabei. Da kriegen wir dann schon oft die Betreuer, die von uns mitfahren, dann schon die Rückmeldungen, naja, die werden schon ein wenig, also die muss man schon immer schön mit dazu, dass sie ein wenig in die Gemeinschaft integriert werden. Das sind halt aber auch Mädchen zwischen 14 und 16, das ist halt schon ein blödes Alter, die muss man dann schon ein wenig schubsen.

00:31:42 B1:

Das ist in dem Alter halt schwierig. Ich denke, wenn jetzt da irgendein Mädchen, das so noch keinen Kontakt zu irgendjemand hat, also ohne Behinderung und als 14-Jährige oder 13-Jährige, also mein Eindruck ist, in allen Gruppen hat man lauter Zicken.

00:32:01 B2:

Ja, das sagen sie auch oft. Sie sagen auch oft, meistens sind nicht unsere die Zicken, sondern die anderen Mädels. Wir kriegen oft die Rückmeldung, unsere würden sich da eher noch mit ein/ Aber die anderen sind da ein wenig/

00:32:13 B1:

Ja, das sagen dann halt die Betreuer vom Kreisjugendring oder von der Kommunalen Jugendarbeit, dass die Betreuerinnen viel mehr beschäftigt sind. Ich muss jeden Betreuer bewundern, der freiwillig mit so einer Gruppe Mädchen 13 bis 16/

00:32:32 I:

Jetzt habt ihr schon ein bisschen definiert, was Inklusion für euch ist, also so Rechte und Pflichten. Würdet ihr sagen, dass das eine Illusion eher ist oder irgendwie so ein Wunschgedanke? Oder ist es schon auch was, was sich irgendwie vielleicht umsetzen lässt?

00:33:25 B1:

In einigen oder in vielen Bereichen schon, würde ich sagen. Aber ich denke, die Schwierigkeit ist wirklich, dass man alle mitnimmt. Also, und wie wir schon gesagt haben, wie mit Schwerst-Mehrfach-Behinderungen ist es dann wirklich schwierig. Das ist einfach so und es wird nicht jeder alles machen können. Aber dann das Richtige/

00:33:52 I:

Das Richtige oder das Passende findet.

00:33:53 B1:

Also ich kann mir nicht vorstellen, dass wir alles abschaffen können. Also das ist wirklich sehr, also das stell ich mir jetzt einfach als schwierig vor. Wir können nicht alle Angebote weg und so. Wir machen es bloß noch gemeinsam mit dem Kreisjugendring, das wollen wir auch nicht, sondern auch die Möglichkeit, mit seinen Freunden unter sich zu sein. Das ist auch eine Form des Angebots. Es ist schwer, allen gerecht zu werden. Wir haben ja doch einige Kandidaten, die inklusive Beschulung in den Schulen, die

regelmäßig einen Ausschluss bei uns in der Schule kriegen, obwohl sie da eine Individualbetreuung haben. Also solche gibt es natürlich auch, aber da wird es aus meiner Sicht schwierig, das mitzunehmen. Ansonsten habe ich wirklich sehr viele, die davon profitieren. Aber es dauert halt, der Prozess. Corona hat uns wieder zurückgeworfen. Und ich erwarte auch nicht, dass jetzt dann, wenn wir mit dem Kreisjugendring mit dem Bus wegfahren, 50, 25 aus der (Organisation) sind. Das ist definitiv nicht der Fall, spiegelt ja auch die Gesellschaft nicht wider. Oder wie der Tanzkurs, finde ich echt super, neun Paare und zwei waren dabei mit Behinderung, die gesagt haben, wir machen da mit. Und da hat es überhaupt keine Probleme gegeben, da war dann auch der Tanzlehrer und noch eine Betreuerin von uns dabei, die haben das runtergebrochen. Das war überhaupt kein Problem. Die haben halt dann die Grundschritte angewandt. Das hat wirklich gut funktioniert. Sie hatten dann auch einen Abschlussball.

00:35:46 B2:

Da haben sie sich dann alle rausgeputzt, schön. Den haben wir in der Einrichtung gehalten, auch mit den Eltern. Und sie durften zeigen, was sie schon gelernt haben.

00:35:48 I:

Und würdet ihr sagen, dass sich Inklusion nur auf Menschen mit Behinderung bezieht?

00:35:54 B1:

Nein, das denke ich nicht. Auch jetzt mit der ganzen Thematik. Wir haben jetzt auch, wieviel Nationen haben wir in der (Organisation) beschäftigt, da spiegelt sich das dann auch schon wider. Also über zehn auf jeden Fall. In irgendeiner Form, sei es jetzt im pädagogischen Bereich, Schule, Tagesstätte oder so. Wir haben dann ja auch noch diese Integrationsfirma mit dabei, Arbeit und Leben, mit einem dann doch sehr großen Reinigungsdienst, dann die zwei Buchhandlungen mittlerweile, wo auch immer Menschen mit Behinderung mit dabei sind, aber natürlich jetzt nicht bloß Menschen mit Behinderung. Ja doch mit Migrationshintergrund haben wir doch auch sehr viele. Ja, es soll sich ja nicht bloß auf den Bereich, es sollen ja auch alle mitgenommen werden.

00:36:50 I:

Zum Schluss würde ich kurz noch fragen oder würde mich noch interessieren, eher so, die (Organisation) macht ja jetzt schon viel mit Inklusion. Würdet ihr euch irgendwas wünschen oder sagt ihr, da könnt man noch ein bisschen mehr machen oder das bräuchten wir, damit wir bisschen sicherer irgendwie in dem Thema sind oder so?

00:37:25 B1:

Wir haben wirklich viel Unterstützung, das dürfen wir jetzt wirklich nicht sagen. Wir haben durch das Netzwerk einfach so viel Kontakte, sei es jetzt zum Sportbund und sei es also wirklich in der Breite.

00:37:41 I:

Also profitiert ihr sehr stark davon?

00:37:44 B1:

Ja, das ist meine Empfindung. Bei uns läuft es mehr oder weniger von allein, was woanders vielleicht nicht so der Fall ist, wo du dir mühsam jeden Kontakt/ Ansonsten, was manchmal, finde ich, das Ganze ein wenig hemmt, um irgendetwas besuchen zu können, eine Veranstaltung oder an irgendeinem Angebot teilzunehmen, wo ich mir wünsche, dann haben wir ja oft doch relativ Fitte. Das kann man wirklich sagen. Und dann bräuchte man in den Bereichen halt trotzdem jemand, mit dem sie dann dahinfahren können. Da brauchen sie oft nur die Begleitung am Anfang. Und da ist es halt oft so, zumindest wir rechnen klassisch über die Leistungen der Pflegeversicherung ab und die haben den nicht, weil sie einfach keinen Pflegegrad haben. Und wir haben doch ein paar, wo wir versuchen können oder da sind wir jetzt auch dabei, wo das Thema dann eine Freizeitassistenz ist. Wo wir dann wirklich auch forcieren über Anträge beim Bezirk. Das läuft jetzt auch. Wir haben jetzt schon zwei, drei, die so einen Antrag

gestellt haben. Also das wäre jetzt noch mal so ein Punkt, dass das einfach dann/ Wie wird die Unterstützung? Ja, wenn ich jetzt da mal einen Betreuer mitschicke, ich habe ja jetzt zunächst einmal keine Möglichkeit, wenn er es nicht selber zahlen muss, wegen der Abrechnung. Und selber zahlen ist halt/

00:39:13 B2:

Oder auch bei den Mehrfach-Schwerst-Behinderten, denen das einfach nicht reicht, das Budget oft.

00:39:15 B1:

Ja, also so am einen Ende und am anderen Ende.

00:39:20 B2:

Ja, es sind ja dann doch viel, die dann sagen, sie brauchen eine Woche mehr.

00:39:24 B1:

Ja gut, das ist jetzt zum Beispiel primär, wenn ich jetzt den Pflegegrad 5 habe, dann habe ich ja doch einen ordentlichen Pflegeaufwand, den bei uns zumindest in aller Regel die Eltern übernehmen. Und eigentlich wäre die Verhinderungspflege dafür da, dass da jetzt mal jemand anders kommt und dann die Pflege macht und/ Aber vielleicht möchte er dann irgendeinen Ausflug oder irgendwo ein Freizeitangebot, wie er halt im Zeitraum nutzen kann, nutzen, aber dann: Wie geht das Geld dann eigentlich wieder da rüber? Also das heißt, man braucht einfach irgendwoher finanzielle Mittel für/ Inklusion kostet dann auch eben was, dass man einfach diesen Assistenten, der jetzt da mitgeht, auch zahlen kann. Aber wie gesagt, da sind wir eigentlich schon auf dem Weg. Am Freitag ist wieder Sitzung Arbeitsgruppe Freizeitassistenz in der (Region), da ist auch der Landesverband mit drin. Und da sind wir jetzt gerade dabei, dass wir das machen.

00:40:29 I:

Wie eine Leistungsvereinbarung, oder?

00:40:31 B1:

Ja, Leistungsvergütung, es gibt praktisch da nichts, wir sind da jetzt schon ein bisschen so losgegangen. Eltern haben zum Teil ihre Anträge gestellt, die Sätze, die man da kriegt, sind oft mit den Eltern ausgehandelt, und man hat da keinen so klaren Ding, bei uns zum Beispiel ist die Situation so auch wie in (Ort). Wir haben die gleichen Sätze wie die Schulbegleitung für die Freizeitassistenz. Das ist dadurch entstanden, wir haben, eigentlich haben wir das initiiert mehr oder weniger. Es war ein junger Mann, der hat Schulbegleitung gehabt, ist dann aus der Schule gekommen und dann haben wir nicht gewusst, was wir mit ihm tun, er hat epileptische Anfälle. Dann ist die Schulbegleitung verlängert worden, obwohl keine Schule mehr da war. Und dann ist das, der hat zum Schluss 75 Wochenstunden Freizeitassistenz gehabt oder Assistenzleistungen zur Teilhabe. Das ist einfach aus der Schulbegleitung übernommen worden, dann ist das weitergegangen. Und jetzt stellt man halt irgendwann mal fest, es sind noch zwei weitere gekommen, ein dritter, vierter hat jetzt einen Antrag gestellt.

00:41:31 I:

Hat sich rumgesprochen?

00:41:46 B1:

Ja, aber man kommt nicht aus letzten Endes mit diesem Geld, weil in der Schulbegleitung hast du halt deinen Stundensatz. Der Bezirk legt eigentlich wie bei der Schulbegleitung die Qualifikation fest, Sonstige oder so. Und jetzt ist aber so, dass, wenn man im Bereich der Freizeitassistenz unterwegs ist, eventuell Wochenendzuschlag, Feiertagszuschlag, Nachzuschlag, Schichtzuschlag/ Es tauchen Begriffe auf, die aber in der Vergütungsvereinbarung Schulbegleitung gar nicht gebraucht werden. Da gibt es keinen Nachtdienst. In der Freizeit ist halt genau, das findet oft dann halt am Wochenende statt, wenn der am Freitagabend weggehen möchte bis um eins in der Nacht, dann brauche ich auch einen Betreuer.

00:42:18 I:

Dann muss man das quasi vergüten?

00:42:22 B1:

Da sind wir eigentlich schon auf dem Weg. Das sehe ich jetzt nicht als großes Problem. Das sollten wir eigentlich, da brauchst du halt auch Leute, die das dann machen.

00:42:40 I:

Das ist wahrscheinlich auch eine Herausforderung, die Leute zu finden, die das dann machen?

00:42:42 B1:

Absolut und gerade jetzt im Freizeitbereich ist es nicht so das Problem jetzt für die OBA im ehrenamtlichen Bereich, jemanden zu finden, weil er ja wirklich ehrenamtlich/ Da kann er entscheiden: ich mach mal dieses Monat, nächstes Monat mache wieder nichts und mach den Bereich, aber wenn du jetzt dann/

00:42:59 B2:

Der kann sich ja schöne Sachen aussuchen, die er mag.

00:43:01 B1:

Der sucht sie sich auch raus. Aber wenn jetzt jemand da jetzt wirklich, sei es auf geringfügiger Basis oder sei es jetzt als Hauptamtlicher in dem Bereich tätig ist, wir haben das bei dem jungen Mann so gehabt, es sind ja in der Regel nicht unbedingt die attraktiven Arbeitszeiten. Es ist nämlich die Arbeitszeit, wo du am Freitag von acht bis um eins nachts arbeitest, wo du vielleicht am Samstag oder am Sonntag oder am Feiertag unterwegs bist, weil unterm Tag ist er immer in der Arbeit oder so. Also es kommen wirklich Arbeitszeiten hin, die in Bereichen sind, die/ Es ist weniger ein Problem, jemanden zwischen sieben und vier Uhr zu finden unterm Tag. Und das ist ja auch so das Thema, denke ich mal, in Wohnheimen, wo sie im Moment Probleme haben. Deshalb sind sie so schwer zu lösen. Natürlich, ein Nachtdienst muss halt in der Nacht abgedeckt werden und am Wochenende müssen die Leute auch versorgt werden. Und das ist genau jetzt das Problem.

00:44:02 B2:

Das merkt man ja an unseren Bewerbungen für Schulbegleitungen schon, wo Krankenschwestern, Pflegepersonal bei uns bewerben, weil sie einfach Schulzeiten haben, 14 Wochen Urlaub, also das ist schon etwas anderes.

00:44:08 I:

Okay.

00:44:10 B1:

Und Freizeitassistenz ist wahrscheinlich in den anderen 14 Wochen drin. Da ist Urlaubszeit. Also und da ist das wirklich ein Thema. Wenn du die Bewerbungen von Schulbegleitungen anschaust, das sind die, die im Wohnheim gearbeitet haben. Die gehen dann als Schulbegleitungen und häufig sind es Frauen, die einfach dann sagen, die Vereinbarkeit mit der Familie und denen es in Lohnsteuerklasse 5 nicht so viel ausmacht, denen sind 14 Wochen Ferien lieber. Also wir haben Bewerbungen, wenn man das so liest, wirklich Pflegefachkräfte und ringsum schließen die Einrichtungen, weil sie kein Fachpersonal haben. Wir haben auch Pflegedienstleitungen, die bei uns zum Teil in S 2 eingruppiert, obwohl die ganz anders, und sagen, ich mach bloß 20 Stunden und die brauch ich bloß Vormittag. Also es ist wirklich die Arbeitszeit, das ist meine Erfahrung. Deshalb ist es ja so schwer zu lösen, du brauchst in den Wohnheimen trotzdem die Zeit. Es ist so schwer das irgendwie. Und wenn ihr Kind in die Schule geht und sie braucht nachmittags frei. Also es ist echt schwierig.

00:45:30 B2:

Sie müssen halt in den Ferien auch nicht schauen, wo sie ihre Kinder unterbringen, sie sind ja daheim.

00:45:35 I:

Genau.

00:45:37 B1:

Es sind ja auch so Bereiche, wo wir Freizeitassistenz gesucht haben, und wir hatten auch einen Fall, da haben wir eine Freizeitassistenz gesucht und haben das auch über den Bezirk genehmigt gekriegt, haben sehr konkrete Vorstellungen auch gehabt, wann die stattfinden sollte. Und dann haben wir halt auch gezielt unsere Leute angesprochen, die sowas machen, aber da wollte halt keiner fest diese Verpflichtung eingehen, dass er sagt, ich habe in der Woche 15 Stunden oder so und die finden am Freitag von 17 bis 21:00 Uhr statt und dann finden sie nochmal am Samstag oder Sonntag im Block statt. Es war keiner bereit, sich darauf dann einzulassen. Jetzt sind wir wahrscheinlich etwas abgedriftet?

00:46:22 I:

Na ja, aber das hat ja was mit Selbstbestimmung zu tun. Ich mein, der junge Mann mit Epilepsie wird jetzt nicht in einem Wohnheim oder so wohnen, der wohnt wahrscheinlich in seiner eigenen Wohnung oder bei seinen Eltern. Wie bei einer persönlichen Assistenz, so stelle ich mir das vor.

00:46:24 B1:

Wir haben halt das Personal gebraucht. Der braucht sieben Tage 24 Stunden. Oder bei der jungen Dame, das ist jetzt wieder ein anderer Fall, aber da ist es genauso. Die hatte vom Bezirk die Genehmigung sieben Tage 24 Stunden. Und sie wollte das dann selber über das persönliche Budget machen. Nachts war da eine Nachtbereitschaft, die auch in gewisser Weise vergütet worden ist. Die hat bis jetzt noch nichts gefunden, also zumindest, dass sie es abdeckt. Das ist schon wieder Thema. Sie wird keine Probleme haben zwischen 08:00 bis 13:00 Uhr jemand zu finden.

00:47:23 I:

Also kann man quasi auch sagen, vom Bezirk her wäre es aus eurer Sicht jetzt nicht so schwierig, da was zu kriegen?

00:47:32 B1:

Das ist zumindest jetzt der Eindruck. Die, die es beantragt haben bei uns, wo wir auch wissen, dass sie es beantragt haben, haben es gekriegt. Dann musst du halt jemanden finden, der es dann durchführt.

00:47:47 I:

Ja, interessant.

00:47:52 B1:

Und du bist ja dann, wenn die Leute bei dir dann angestellt sind, auf 520 € oder sonst was, dann sind die ja bei dir jetzt und dann zählt ja zum Beispiel, was auch so ein Manko ist, die Herausforderung, das Arbeitszeitgesetz.

00:48:00 I:

Das ist dann bei euren Freizeiten wahrscheinlich auch so?

00:48:13 B1:

Drum machen wir die ausschließlich, also die über einen gewissen Zeitraum gehen, können wir ausschließlich mit Ehrenamtlichen betreiben, weil wir dann nach diesen sechs Stunden die Pausenpflicht haben. Wie zum Beispiel jetzt ganz konkret bei diesem jungen Mann, als Beispiel. Sein Wunsch war und

das hat er auch gemacht eben, nach München in die Allianz-Arena. Da braucht er eine Karte für sich, dann braucht er eine Karte für seinen Betreuer. Von dem, wo es von daheim losgeht, sie sind mit dem Auto gefahren, ist der Betreuer dabei. Aber das sind natürlich nicht bloß sechs Stunden. Die sind jetzt mit dem Fußballspiel und allem drum und dran 12 oder zehn Stunden unterwegs. 12 Stunden darf er eh nicht, zehn Stunden wäre es mit Grauzone, aber was mache ich mit der halben Stunde? Soll ich noch einen zweiten Betreuer? Wie kann ich das organisieren? Sollen die zu zweit? Was macht er dann in München? Fährt er dann alleine zurück? Also da kommt man dann wieder in Bereiche, wo man sagt, da muss man vielleicht auch etwas flexibler sein. Aber das ist wirklich so. Du bist dann in dem Kreislauf mit drin.

00:49:18 I:

Also man möchte dem quasi Teilhabe am Fußballspiel ermöglichen. Aber man muss das halt dann bedenken. Und am Ende scheitert es daran, dass man vielleicht niemanden findet, der das begleitet.

00:49:33 B1:

Das kann durchaus so sein, ja. Und die sind halt dann häufig nicht so optimal vergütet, was mir zumindest mitbekommen haben, was die Eltern dann aushandeln.

00:49:56 I:

Die Freizeitassistenzen oder? Die werden sich da wahrscheinlich weniger auskennen. Wenn man sich das so vorstellt, man verhandelt als Privatperson irgendwie mit dem Bezirk, dann hat man ja auch keinen Plan.

00:50:09 B1:

Man ist zunächst so im Rausch, weil man es tatsächlich offensichtlich bekommt. Und dann stellt man eben fest beim Ausschreiben, dass das im Moment gar nicht so einfach ist.

00:50:23 I:

Also ich habe tatsächlich jetzt so nichts mehr, was mich interessieren würde. Habt ihr noch irgendwas, was wichtig wäre?

00:50:32 B1:

Also zusammenfassend kann man sagen, das ist absolut positiv, das will ich jetzt wirklich sagen, aber es steckt dann oft so im Detail. Sei es jetzt einfach mal mit den Arbeitszeiten. Also wenn man jetzt einen Assistenten schickt, damit er an einem inklusiven Angebot teilnehmen kann, dass er dann mit dem Arbeitszeitgesetz eventuell kollidiert. Auf ein Konzert, da müsste man dann ja immer zwei Betreuer mitschicken. Also sobald eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung besteht. Und das Komische ist ja, bei Ehrenamtlichen ist es halt kein Problem. Aber bei Ehrenamtlichen, der geht natürlich auch nicht unbedingt die Verpflichtung ein, deshalb tue ich, wenn ich mag, wenn nicht, dann nicht.

00:51:17 I:

Ok, (Name), hast du noch was zu ergänzen?

00:51:26 B1:

(Name) organisiert jedes Jahr oder alle zwei Jahre einen Inklusionslauf. Das ist eigentlich auch eine coole inklusive Geschichte.

00:51:35 I:

Ist das wie ein Firmenlauf oder was ist das?

00:51:39 B2:

Nein, da darf jeder kommen. Von klein bis groß, von jung bis alt, im Rollstuhl oder auch im Kinderwagen. Da kommen meistens so 700, 800 Leute.

00:51:53 B1:

Das ist praktisch eine Laufstrecke, das ist die Runde ein, zwei Kilometer. Der Zeitraum ist vier Stunden und jeder kann, wie er will oder lustig ist, oder wie er es will, eine Runde laufen, eine Runde gehen, eine Runde mit dem Kinderwagen, mit dem Rollstuhl rumfahren oder wie auch immer. Wir haben auch Sportler dabei, die laufen dann einen Marathon.

00:52:25 B2:

Wir gehen immer eine Runde miteinander.

00:52:30 B1:

Und jeder kann halt im Rahmen seiner Fähigkeiten. Es gibt dann hinterher schon eine Siegerehrung über die meisten Runden und so weiter wegen Handicap. Aber die Preise und das Ganze wird komplett verlost. Das heißt, wenn ich jetzt in den vier Stunden eine Runde schaffe, dann werden die Preise unter allen verlost. Also das ist dann wieder gleichgestellt.

00:52:55 B2:

Ob man eine oder 42 Runden gegangen ist, das ist egal. Das kommt alles in einen Topf. 1000€ ist der erste Preis.

00:53:06 B1:

Es funktioniert so, dass praktisch, es ist ja eine Benefizveranstaltung, dass wir praktisch pro Runde, die da gelaufen wird, ist dann ein Euro Gebühr zu entrichten. Wenn man als Privatmann kommt, muss man es halt privat zahlen.

00:53:23 B2:

Manche kommen dann halt mit der Firma oder mit dem Fußballverein. Die Schulen kommen, Kindergarten, das Altenheim kommt dann.

00:53:35 B1:

Die Preise werden dann oft von einem Sponsor oder von der Firma übernommen. Also in diesem Rahmen läuft das.

00:53:54 I:

Das wird dann von jedem so angenommen, weil dann der Leistungsgedanke nicht da ist?

00:53:59 B1:

Der Leistungsgedanke ist eigentlich gar nicht da. Es ist ja eigentlich mehr oder weniger, wenn das Wetter passt, wie ein großes Gartenfest. Es ist eine Band da, die spielt, und es sind Biertischgarnituren aufgestellt. Es gibt Bratwürste, es gibt Essen.

00:54:06 B2:

Der Elternbeirat macht Kaffee und Kuchen.

00:54:08 Sprecher 2

Und wenn es dich überkommt, da raffst du dich halt nochmal auf und beschließt, noch mal eine Runde zu laufen. So wie wir, wir sind nicht solche Athleten. Wenn man dieses Jahr zwei Runden gemacht hat und letztes Jahr eine, dann hat man ja seine Leistung schon verdoppelt. Das soll mir der eine mit den 42 Runden erst einmal nachmachen.

00:54:38 B2:

Letztens hatten wir (Name) als Schirmherr und auch den (Name).

00:54:43 B1:

Der war Paralympics-Teilnehmer. Er hat in zwei völlig unterschiedliche Disziplinen Medaillen gewonnen. Er hat Armprothesen. Im Idealfall haben wir jemanden aus beiden Bereichen. Sonst hatten wir eben aus dem Paralympics-Bereich den (Name), der ist auch aus dem Landkreis. Er ist Skifahrer, das ist der erfolgreichste Paralympics-Teilnehmer überhaupt. Also wir haben das immer wieder versucht, da irgendwelche Prominente zu finden. Das haben wir beim Theater dann auch versucht, dass wir einen Schirmherrn/

00:56:11 I:

Also das heißt, ihr als OBA engagiert euch voll für die Gesellschaft, dass da sämtliche Gruppen sich begegnen?

00:56:37 B1:

Doch das ist es wirklich, sei es jetzt der Lauf oder seien es jetzt diese inklusiven Theaterabende, die wir da veranstaltet haben. Das war immer mehr oder weniger ein Fest, das war wirklich ein Inklusionsfest. Auch der Theaterabend, da war beim (Gaststätte) immer was los, da hat die katholische Landjugend (Ort), die hatten eben auch die Bühne, die haben einen Einakter gespielt, wir haben einen Einakter gespielt.

00:57:00 I:

Also wie ein Festival fast?

00:57:04 B1:

Ja und vor allem hat sich der Wirt gefreut. Die haben auch alle dort etwas gegessen.

00:57:13 I:

Okay.

00:57:14 B1:

Dann haben wir es auch mal mit einer anderen Theatergruppe in (Ort) gemacht. Da waren wir auch nur Gast, die hatten das ganz anders aufgezogen. Sie hatten einen Benefizabend, der Kindergarten hat eine kurze Szene gespielt, dann war die Schule mit dabei, die hat was gespielt, dann die Jugend vom Theaterverein hat was gespielt und dann der Theaterverein selber einen Einakter und wir auch einen Einakter. Und sowas zieht natürlich, das kannst du ein paar Tage hintereinander spielen. Wenn du die Kindergartenkinder mit dabei hast, dann ist der Saal voll, weil Opa, Oma, Tante, alle dann kommen und schauen dann zu. Damit haben wir damals auch den Inklusionspreis gewonnen. Von dem her läuft schon wirklich viel. Irgendwie machen wir das selbstverständlich, das ist einem gar nicht so bewusst. Natürlich bringen wir da ganze Gruppen zusammen. Wir haben mal auswärts gespielt und dann sind wir dorthin gekommen und haben uns ausgetauscht mit der Gruppe vor Ort und dann ist einer gekommen und hat gesagt: Ich hätte eine ganz gute Idee, wenn man da jetzt reingeht, da haben wir die Kleiderabgabe, das schaut doch gut aus, wenn da jetzt noch ein Mongolider mit dabei wäre. Das war aber nicht böse gemeint. Die hatten überhaupt keinen Kontakt mit dem ganzen Ding. Der hat das jetzt nicht gewusst, aber danach waren wir noch auf den Nachfeiern eingeladen bei denen und das ist Irrsinn, was sich da bewegt hat. Auf einmal war das dann der (Name) und dann war das der. Das hat dann von selber funktioniert. Da habe ich mir dann gedacht, da haben wir jetzt wirklich was bewegt. Auch sind sie nach dem Stück nicht gleich heimgegangen, sondern saßen noch zusammen und hatten eine Gaudi.

00:59:11 I:

Also, dass man es nicht so als Aushängeschild nimmt: Jetzt haben wir hier noch einen Behinderten.

00:59:18 B1:

Also das hat sich wirklich was bewegt. Wir sind auch danach wieder eingeladen worden, zur Nachfeier, also da hat sich richtig was bewegt, das muss man echt sagen. Und das war auch nicht böse gemeint, das war ein älterer Herr, der hat das nicht anders gewusst.

00:59:38 B2:

Das ist so, wie ich es gesagt habe. Die ältere Generation, die hat da schon ein wenig/ Ich vergesse da nie meine Oma: Ja, wo waren denn die früher?

00:59:42 I:

Ja, die waren/ Also ich komme ja aus (Ort), da ist so eine (Name Einrichtung). Und die haben ja aus der ganzen (Region) die behinderten Menschen dort hin gekarrt. Da waren die quasi.

01:00:19 B2:

Ja, oder eben daheim. Im Zimmer eingesperrt. Die haben dann am Feld mitgearbeitet.

01:00:20 I:

Eine hat immer erzählt, dass sie im Saustall eingesperrt wurde, wenn jemand auf den Hof gekommen ist.

01:00:31 B1:

Es gibt auch andere Fälle. Bei meiner Frau zum Beispiel, die hat während der Zeit an der Volksschule, Grund- und Hauptschule, und da war bei ihr in der Klasse, das ist ihr erst im Nachhinein bewusst geworden, tatsächlich ein Mädchen mit Down-Syndrom. Das ist halt einfach mitgezogen worden. Der Dorflehrer hat sie nicht durchfallen lassen. Das war halt so. Sie haben es auch nicht anders gekannt. Von der ersten Klasse an war es mit dabei. Also das gibt es auch. Da war das noch anders mit den Noten. Bis zur letzten Klasse war sie da mit dabei.

01:01:22 I:

Gut, da hat es diese kleinen Schulen noch gegeben. Die gibt es ja jetzt nicht mehr.

01:01:24 B1:

Ja, das war eine Dorfschule, da hat es alles gegeben. Von der Grund- bis zu Hauptschule waren alle drin.

01:01:54 I:

Ok, also vielen herzlichen Dank, jetzt will ich eure Zeit nicht länger in Anspruch nehmen. Danke für das Gespräch. Das war echt sehr aufschlussreich.

Anhang 7:

Transkript 2

Interview 2 am 19.04.2024, 13:00 bis 14:00 Uhr

Dauer: 00:28:23

I: Interviewer

B3: Befragte Person 3, Mitarbeiterin in der Frühförderung

00:00:00 I:

Das ist jetzt so, dass das nur für meine Studienzwecke ist.

00:00:13 B3:

Ist das nur in welchem Bereich? Also welchem Altersbereich? Also bloß Kinder, Jugendliche oder geht das auch schon im Erwachsenenbereich?

00:00:23 I:

Vorgestern ging es hauptsächlich um den Erwachsenenbereich, genau, bei den Offenen Hilfen. Die haben ja auch viel für Kinder, aber da ging es jetzt hauptsächlich so ein bisschen um Erwachsene, weil die, glaube ich, die inklusiven Angebote so mit der Volkshochschule machen, Kreisjugend, schon ein bisschen gemischt.

00:00:42 B3:

Ach so, okay.

00:00:53 I:

Ja, also das Thema ist nochmal Einstellungen zu Inklusion, genau. Aber Einstellungen ist irgendwie so ein feststehender Begriff aus der Sozialpsychologie. Also, deswegen erklär ich das nochmal, es geht einfach bloß in Anführungszeichen um: Welche, was hat man erlebt mit Inklusion? Wie findest du das? Findest du Inklusion gut oder schlecht? Was verstehst du da darunter? Genauso, darum würde es ein bisschen gehen.

00:01:20 B3:

Wir können eigentlich anfangen, was ich für eine Meinung von Inklusion habe, denke ich mal, das ist bei mir schon bisschen zwiespalten. Also ich finde die Theorie der Inklusion finde ich super, aber die Praxis schaut teilweise nicht so prickelnd aus, finde ich jetzt. Also wir haben halt Kinder, die wir in Kindergärten betreuen in der Frühförderung, und kriegen das auch ein bisschen mit, mit Fachdienst oder auch mit den Individualbetreuungen. Also es sind dann manchmal zum Teil die Räumlichkeiten dann begrenzt, dass wir zum Beispiel von der Frühförderung dann kaum mehr einen Raum zur Verfügung haben, um die Kinder zu betreuen, weil halt auch schon ein Fachdienst drin ist in den Kindergärten und halt die Individualbetreuungen auch dabei sind und auch noch MSH und sämtliche unterschiedliche Hilfen dann da tätig sind. Und von dem her sind die Plätze oft eng bemessen. Und die Kindergärten, die momentan eh schon fast aus allen Nähten platzen, haben ja dann zum Teil auch keinen Platz mehr in den Kindergärten. Also ich habe einen Kindergarten, da haben wir früher schon immer vormittags rein dürfen und da darf ich jetzt erst ab 12 rein, wenn die anderen Dienste weg sind.

00:02:41 I:

Okay, also sind dann quasi so viele Leute dran an dem Kind?

00:02:44 B3:

Genau, die haben zu wenig Räume und zu viele Leute im Kindergarten, weil immer mehr Kinder Fachdienst kriegen. Das ist ja auch eine gute Sache, ist ja eine gute Geschichte, aber teilweise ist die Praxis schwierig mit den Räumlichkeiten oder auch die Kindergärten, wo halt jeden Tag irgendwelche Dienste da sind, dass sie ihr eigenes Programm fast nicht mehr durchziehen können. Ich habe jetzt zum Beispiel

zwei Mädels. Für ein Mädchen, das ist ein behindertes Mädchen, geistig behindertes Mädchen, ist, find ich ganz gut, diese Inklusion im Regelkindergarten, wird total super aufgenommen und auch die anderen Kinder gehen ganz toll mit ihr um und ihr gefällt es total. Sie ist wirklich gut aufgehoben. Ich denke, das ist auch immer so individuell dem Kind zuzuschreiben, welche Form ist jetzt da ganz gut. Dann habe ich ein anderes Kind, auch ein geistig behindertes Kind im Kindergarten, da finde ich es fast besser, wenn es in einer besonderen Einrichtung wäre bei der (Organisation) zum Beispiel, weil es teilweise zu viele Kinder, trotzdem noch zu viele Kinder sind, obwohl es ja eine Integrativgruppe ist, und es einfach dann da wenig klar kommt mit diesen Kindern, mit dieser Menge an Kindern. Hat zwar schon auch eine Individualbetreuung, aber es ist, finde ich jetzt, wäre in einem kleineren Rahmen, wo weniger Kinder sind, wie in (Ort) besser aufgehoben. Also für das Kind. Ich denk, das ist immer individuell zu sehen, wie geht es dem Kind dann. Also einfach, wie es sich wohlfühlt, denke ich. Es ist für mich ein ganz wichtiger Punkt. Also bei dem einem Kind, da fühlt es sich richtig wohl. Das ist aufgenommen. Das ist super. Die wird dann auch im September, im September kommt sie in die Schule, nach (Ort) in die Förderschule. Aber das war wirklich super. Die Inklusion hat da echt gut gepasst. Aber beim anderen Mädchen, find ich, wäre der andere Weg fast besser gewesen. Also meine Meinung.

00:04:58 I:

Weil es einfach zu überfordernd dann war?

00:05:00 B3:

Zu überfordernd und auch die Angebote wären ganz anders, die halt auch auf das Kind zugeschnitten wären in (Ort). Im Wahrnehmungsbereich oder solche Sachen, dass sie es mal rausnehmen aus der Gruppe, und ganz andere Möglichkeiten der Förderung hat man dort auch.

00:05:15 I:

Also hängt es ein bisschen davon ab, was für Beeinträchtigungen vielleicht das Kind hat oder was da eben vorhanden ist?

00:05:23 B3:

Ja, denk ich auch. Also ich denke mal, ein körperbehindertes Kind ist eigentlich, ist für mich, ich denke, das ist kein Problem in einem Regelkindergarten. Aber für geistig behinderte Kinder, ich denke, da kommt es halt immer drauf an, wie sich das Kind wohl fühlt und ob das passt. Also das ist meine Meinung zur Inklusion. Und wie gesagt, das ist halt oft, wirklich in der Theorie find ich das ganz toll. Und auch der Weg für die Individualbetreuungen, dass die Kinder einfach trotzdem noch jemanden haben oder auch später halt dann in den Schulen, dass ich da diese Schulbegleitungen habe, finde ich auch gut. Aber dann? Wie geht es dann weiter? Dann ist da dann auf einmal ein Schnitt und dann kommt das Arbeitsleben und dann kommt trotzdem noch wahrscheinlich die Behindertenwerkstatt oder so eine Einrichtung. Also ich finde, also meine Meinung, wäre das auch im Erwachsenenbereich mal zu machen, dass es da irgendwie einen Weg gibt. Weil bei den Kindern, also Kindern, Jugendlichen und Schule ist da ja noch mehr, also schon ein Plan da. Aber für die Erwachsenen weiß ich jetzt nicht, dass da schon irgendwie auch, irgendwie Inklusion in die Arbeitswelt/ Also da, glaube ich, passiert noch nichts. Also meiner Meinung nach, also wenig, oder ich weiß das doch nicht, gell?

00:06:46 I:

Ja, nein, das ist schon so. Also aus meiner Erfahrung kann ich das schon so sagen auch. Man versucht in der Kindheit und in der Jugend immer im Regelkindergarten oder Regelschule mit Individualbegleitungen und dann spätestens, wenn man in die Arbeitswelt eintritt/

00:07:04 B3:

Dann ist der Schnitt. Das ist eigentlich schade. Und gerade da, weil wenn du dann erwachsen bist, dann bräuchtest du eigentlich irgendeine Arbeit oder irgendeine Beschäftigung, die dir gefällt, die dir Spaß macht, weil du ja doch noch länger arbeitest.

00:07:18 I:

Woran könnte das liegen? Hast du irgendwie eine Idee, warum das so ist?

00:07:30 B3:

Warum das jetzt so ist? Keine Ahnung. Ja, es ist schon schwierig, wahrscheinlich auch in die erste Arbeitswelt zu integrieren. Oder in der Behindertenwerkstatt arbeiten sie ja halt dann 20 Jahre. Und wenn sie halt dann am ersten Arbeitsmarkt, da hast du halt dann deine vollen bis zur Renten. Es ist echt schwierig. Ich denke mal, vielleicht sind von der Gesellschaft noch nicht so, dass das so irgendwie ins Normale schon übergegangen ist. Das weiß ich nicht.

00:08:13 I:

Das wäre so auch meine Idee gewesen, dass man sagt, vielleicht liegt es an der Gesellschaft oder so.

00:08:18 B3:

Ja. Weil im Kinder- und Jugendalter ist das ja jetzt schon gang und gäbe. Ich arbeite jetzt 25 Jahre in der Frühförderung. Und das ist ja, wenn ich jetzt den, am Anfang, am Anfang anschau und jetzt, da hat sich schon einiges getan, und das ist ja auch gut. Aber es muss auch immer im Rahmen bleiben, dass das so passt, irgendwie.

00:08:43 I:

Wann ist dir der Begriff Inklusion dann zum ersten Mal begegnet?

00:08:57 B3:

Naja durch die (Organisation). Die hat ja eigentlich viel mit Inklusion, dass die da schon viel machen. Aber wie gesagt, vor 25 Jahren, das war ja kein Thema. Also vielleicht/

00:09:03 I:

Gab es den Begriff einfach nur nicht, oder? Aber man hat trotzdem vielleicht schon inklusiv gearbeitet. Würdest du das sagen?

00:09:17 B3:

Ja, doch, aber der Begriff war halt da noch nicht so im Munde wie jetzt. Seit fünf Jahren ist es eigentlich schon so richtig, dass da die ganzen Dienste dann und die Fachdienste und das alles einfach, dass da immer mehr Kinder dazu kommen und auch die Kinder tun sie immer mehr annehmen. Am Anfang war das schon, denke ich einmal, ein bisschen eine Hürde für die Kindergärten. Also ich kriege das ja auch immer mit, indem dass ich im Kindergarten immer wieder die Kinder betreue. Am Anfang war das immer etwas Komisches, dass sich behinderte Kinder im Kindergarten mit der Inklusion, dass das passt. Aber das wird immer mehr. Also das ist jetzt eigentlich Normalität für die Kinder.

00:10:09 I:

Ok, mittlerweile?

00:10:10 B3:

Ja, find ich schon. Also am Anfang war das wirklich einfach nur eben ein Thema, wo ich nicht weiß, was das ist. Aber es ist eigentlich jetzt die Normalität, dass in den Kindergärten der Fachdienst ist, dass das eigentlich auch ein guter Austausch ist, eine Zusammenarbeit. Das ist eigentlich das Gute. Das ist eigentlich schon das Gute, dass du dann durch diese verschiedenen Dienste, dann bist du nicht der alleinige, sondern du hast noch mehrere Meinungen. Also das finde ich eigentlich schon gut, weil ich habe ja überwiegend die Kinder in der Einzelbetreuung und das ist ja wieder ganz anders, als wenn die im Fachdienst meinetwegen die Kleingruppen hat oder im Kindergarten die großen Gruppen hat, das ist ja ganz unterschiedlich, wie sich das Kind dann auch entwickelt oder wie sich das gibt.

00:10:54 I:

Okay, und jetzt hast du ja schon gesagt, dass es für manche Kinder so dieser Regel- oder diese Regeleinrichtungen jetzt nicht so passend sind, sondern, dass man eher sagt man/

00:11:05 B3:

Ja genau. Ich denke, das muss man einfach individuell sehen an jedem Kind, wie, wie es, ob es ihm da einfach auch gefällt oder ob er sich gut aufgehoben fühlt. Und für manche, denke ich, ist dann (Ort) oder das Förderzentrum trotzdem ein sicherer Raum oder ja, du hast halt da doch deinen, deinen geordneten, deine Rituale viel strenger und kleinere Gruppen und die ganzen Therapiemöglichkeiten sind ja dann ganz anders gegeben, als wenn die Kinder im Regelkindergarten sind. Also wie gesagt, ich würde das einfach individuell von dem Kind ab ausmachen, wie es sich wohlfühlt.

00:11:53 I:

Wie sind die Eltern da so? Was haben die da immer für Meinungen?

00:12:00 B3:

Ja, viele, für die ist eigentlich das mit dem Fachdienst jetzt auch schon gang und gäbe. Es ist wie mit dem Kindergarten, das ist nichts mehr so Besonderes. Am Anfang war vielleicht EIN Kind, das dann noch zusätzlich betreut worden ist. Aber das ist jetzt eigentlich gang und gäbe für die Eltern auch.

00:12:23 I:

Ah Ok.

00:12:27 B3:

Teilweise auch noch eine Unterstützung. Da haben die Eltern auch noch trotzdem eine Unterstützung mehr, wo sie sagen, ok, das wird jetzt da betreut in dem Regelkindergarten und wir haben den Austausch und wir arbeiten zusammen.

00:12:47 I:

Und wenn es dann darum geht, in welche Schule man dann mal kommt, gibt es da irgendwie/ Oder das wird dann mit den Eltern gemeinsam entschieden, oder?

00:13:00 B3:

Naja, du hast ja die verschiedenen Möglichkeiten, die zeigst du auf und dann werden die Kinder getestet und dann wird ihnen vorgeschlagen, welchen Weg sie gehen. Also das ist schon noch gut, dass die Entscheidung die Eltern wählen. Da bin ich schon froh, du kannst ihnen die Wege zeigen und auch nicht nur ich, sondern auch der Fachdienst und der Kindergarten und, welche Möglichkeiten da sind, und die Entscheidung ist dann bei den Eltern, welchen Weg sie dann gehen.

00:13:27 I:

Und kannst du da irgendwie sagen, es entscheiden sich mehr Eltern für die Regelschule oder mehr Eltern dafür? Oder ist das einfach auch ganz individuell?

00:13:38 B3:

Eigentlich ist das, also ich habe jetzt ein Kind, das dann ins Förderzentrum kommt. Und da ist es eigentlich den Eltern, denen ist das schon klar, dass das eigentlich, also dass der Weg eigentlich für das Kind fast besser ist. Ich denke auch, es ist halt für körperbehinderte Kinder immer trotzdem einfacher, in die Regelschule zu gehen als für ein geistig behindertes Kind. Ich denke das so, ich hatte den Fall auch noch nie. Ich habe jetzt zwei Kinder, die in die Regelschule gekommen sind, letztes Schuljahr, wo auch schon Bedenken waren, aber bei einem Kind wurde, glaube ich, dann, oder ist das noch auch, dass die

Schulbegleitung kriegt. Also ich finde das dann auch schon gut, dass der Weg dann trotzdem auch noch da wäre.

00:14:35 I:

Selbst wenn man quasi sich für die Förderschule entscheidet oder als Alternative dann quasi? OK. Es gibt ja immer so die Forderungen, dass man diese Sondereinrichtungen abschafft und quasi sagt, jetzt gehen alle in eine Schule. Das ist ja auch in manchen Bundesländern schon so. Wie ist da deine Meinung dazu?

00:14:57 B3:

Da müsste sich wahrscheinlich das ganze Schulsystem ändern. Super wäre es schon. Also ich fände das ganz toll. Aber ich kann mir nicht vorstellen, wie wir, wenn jetzt zum Beispiel, ich sehe (Ort) 27 Kinder in einer Klasse, drei Klassen 27 Kinder, ich glaube kaum, dass das geht. Also wenn sich das Schulsystem ändern würde und für weniger Kinder mehr Lehrer wären, dann ist das kein Thema. Aber ich denke, der Weg ist da noch ziemlich weit. Also das wäre natürlich ein Traum, wenn da acht Kinder in der Klasse sind, mit zwei, drei Lehrern vielleicht, aber/ Das wäre gut.

00:15:35 I:

Ok, also es ist quasi, eine Systemänderung bräuchte man da?

00:15:39 B3:

Auf jeden Fall. Also ich kann mir nicht vorstellen, wenn ich zu wenig Lehrer habe und zu große Klassen, das haut ja gar nicht hin. Das ist ja schon schwierig, die Kinder, die jetzt dort sind, irgendwelche zu handeln. Also man bräuchte einfach mehr Lehrer, mehr Klassen, kleinere Klassen und zusätzlich pädagogisches Personal noch dazu. Dann würde das schon hinlängen, denke ich schon. Aber der Weg ist noch lang.

00:16:19 I:

Ja, die Vorteile haben wir jetzt schon ein bisschen besprochen von Inklusion. Wo siehst du vielleicht noch mal so Grenzen oder Hürden von Inklusion?

00:16:32 B3:

Naja, wie gesagt, die Hürde wäre jetzt zum Beispiel diese großen Klassen, wo ich dann ein Kind mit reinnehme. Oder/

00:16:53 I:

Also die Rahmenbedingungen quasi?

00:16:55 B3:

Ja, genau, die Rahmenbedingungen, die, ich denke, das ist schon noch eine große Hürde.

00:17:02 I:

Habt ihr das Gefühl, wenn du jetzt so in den Regelkindergärten bist, dass die da immer sagen, ja, wir nehmen sehr gern Kinder mit Behinderung? Wie ist da so die Bereitschaft von den Mitarbeitern?

00:17:16 B3:

Doch auf jeden Fall. Also doch. Auf jeden Fall. Es ist natürlich schon auch, ich habe jetzt zwei Kinder gehabt, die dann, die der Kindergarten dann nimmer, das hat dann nimmer geklappt. Also das eine Kind hat dann wirklich den Rahmen gesprengt und dann hat es gewechselt, ist das in eine Fördereinrichtung gekommen. Also die sind auch ganz offen. Also das finde ich, da ist kein Kindergarten dabei, ich habe ja da bestimmt sechs oder sieben Kindergärten im Landkreis und da ist aber keiner dabei, der würde von vornherein gleich sagen, also das Kind nehme ich nicht. Also auf jeden Fall würden sie es

probieren. Und das ist dann halt das Gute mit der Individualbetreuung, dass du dann auch noch eine zusätzliche Betreuung hast für das Kind. Aber so sind die Kindergärten ganz offen, da habe ich eigentlich noch nichts mitgekriegt, wo sie gesagt haben, nein, auf keinen Fall, wenn, dann probieren sie es aus und dann ist es vielleicht möglich, wenn es nicht geht, dann einen anderen Weg zu gehen.

00:18:23 I:

Ja, spannend. Ok. Mich würde noch so ein bisschen interessieren, weil du ja auch schon gesagt hast, dass die (Organisation) so den Begriff oft irgendwie benutzt. Ihr habt da so einen Inklusionslauf.

00:18:48 B3:

Den gibt es ja schon lange.

00:18:49 I:

Ja, genau. Das ist auch ganz cool.

00:18:53 B3:

Ja, finde ich auch. Also das ist wirklich super, finde ich eine ganz tolle Geschichte.

00:18:57 I:

Und es gibt, glaub ich, auch dieses Inklusionsnetzwerk. Sagt dir das was?

00:19:02 B3:

Das macht die (Name), gell?

00:19:03 I:

Genau. Hat das irgendwie Auswirkungen auf eure Arbeit?

00:19:09 B3:

Da weiß ich eigentlich zu wenig. Also über dieses Netzwerk, wie die arbeiten oder/

00:19:14 I:

Ok. Aber es ist jetzt nicht so, dass da die Frühförderung irgendwie mit eingebunden wäre, oder? Also speziell deine Arbeit hat damit überhaupt keine Berührungspunkte?

00:19:30 B3:

Eigentlich nicht. Also wir arbeiten ja mit dem Fachdienst zusammen und auch mit den Individualbetreuungen, die im Kindergarten sind. Aber so mit dem Netzwerk Inklusion eigentlich vielleicht unbewusst. Keine Ahnung. Kann sein, dass wir, ich weiß echt nicht.

00:19:54 I:

Und weißt du, ob es bei der (Organisation) so Konzepte gibt zur Inklusion oder bei euch in der Frühförderung?

00:20:15 B3:

Nein, also, als ich weiß halt bloß, dass der Fachdienst, auch die Individualbetreuungen auch über die (Organisation) laufen, also dass die da angestellt sind.

00:20:25 I:

Ok.

00:20:27 B3:

Also das weiß ich. Aber ansonsten, dass wir irgendwelche Konzepte hätten/

00:20:34 I:

Habt ihr schon irgendwie mal so Fortbildungen zu dem Thema gehabt?

00:20:38 B3:

Nein.

00:20:40 I:

Wäre das was, was man vielleicht mal bräuchte, oder was ihr euch wünschen würdet? Oder ist das gar nicht so im Alltag?

00:20:49 B3:

Ich denke, das ist im Alltag, da hast du, ich meine, das ist bestimmt auch interessant, aber da hast du oft andere Themen, die da wirklich brennen. Zum Beispiel haben wir zwei, drei autistische Kinder. Da wäre jetzt wieder der Fokus eher so. Und Inklusion, wie gesagt, das ist in der Theorie auch wunderbar, aber es ist halt schwierig, in der Praxis umzusetzen. Und von dem her, ich glaube, ist das jetzt nicht für uns so ein brennendes Thema. Ich denke, andere Themen sind da wichtiger, was halt speziell unsere Kinder auch betrifft. Ich meine, wir haben auch Kinder, die ja in die Regelkindergärten gehen. Da greift es ja auch schon, dass wir miteinander reden, dass wir uns mit dem Fachdienst austauschen oder so. Aber dass wir jetzt da speziell irgendeine Fortbildung, weiß ich nicht. Ich wüsste jetzt nicht, ich fände andere Themen einfach wichtiger, ehrlich gesagt. Für die Arbeit einfach an den Kindern oder überhaupt ja.

00:22:01 I:

Und wie, würdest du sagen, hat sich denn euer Klientel ein bisschen so verändert oder hat es sich verändert in den letzten Jahren? Also von den Kindern her?

00:22:10 B3:

Ja, auf jeden Fall, denke ich mal. Also wir haben jetzt, finde ich, schon mehr Kinder, auch behinderte Kinder in Kindergärten, die vorher wahrscheinlich schon in die anderen Fördereinrichtungen gekommen wären. Weil einfach die Eltern dann mehr Möglichkeiten haben zu wählen. Und auch Kindergärten jetzt offener sind. Also ich denke, das greift alles ineinander über.

00:22:32 I:

Also ihr habt hauptsächlich dann doch behinderte Kinder oder von Behinderung bedrohte Kinder?

00:22:50 B3:

Überwiegend haben wir eigentlich Kinder, die dann irgendwann in die Regelschule kommen. Also wir haben schon vereinzelt, also wir haben jetzt nicht die meisten Kinder, also überwiegend, gehen in die Regelschule, werden ganz normal eingeschult und.

00:23:06 I:

Da ist halt irgendwie eine Entwicklungsverzögerung, oder?

00:23:09 B3:

Ja, war, aber da hat sich das dann meistens aufgeholt. Also das ist eigentlich der überwiegende Teil, die eigentlich durch diese Frühförderung dann den Weg in die Regelschulen machen und dann ihren Entwicklungsrückstand aufgeholt haben. Sind eigentlich überwiegend die Kinder.

00:23:31 I:

Ok, die behinderten Kinder sind dann eher so Einzelfälle?

00:23:40 B3:

Ja, Einzelfälle. Aber auf jeden Fall im Gegensatz zu früher ist das anders, dass sie halt viel mehr im Kindergarten sind, im Regelkindergarten.

00:23:45 I:

Dass sie mehr in die Regelkindergärten gehen können. Ja, spannend.

00:23:54 B3:

Ja, ich bin gespannt, wie das mal mit den Erwachsenen, wie das mal versucht wird, irgendwie ein Konzept zu erstellen. Ich weiß auch gar nicht, ob es da schon so einen Plan gibt.

00:24:04 I:

Es gibt schon viele Möglichkeiten. Es gibt also viele Wege schon, aber das scheitert dann oft an so der Finanzierung, dass dann das Arbeitssamt sagt, nein das finanzieren wir nicht, diese Maßnahme oder so. Also ich habe oft dann, ich habe so in der Beratung gearbeitet bei uns in den Offenen Hilfen, und da haben wir dann auch immer geschaut, wenn die Kinder 18 werden, wo wollen sie denn mal hin. Und das war dann schon immer so, je nachdem wie man so vernetzt ist, so ähnlich wie ihr, da hat man dann so den Integrationsfachdienst oder da hat man dann eine Firma, die man kennt, die gerne mal die Leute nimmt zum Praktikum oder so.

00:24:49 B3:

Genau. Du musst das alles eigentlich erst aufbauen.

00:25:00 I:

Gibt es denn noch irgendwas, was du dir in Bezug auf Inklusion so wünschen würdest? Vielleicht auch auf gesellschaftlicher Ebene oder für deine Arbeit?

00:25:12 B3:

Also das wäre zum Beispiel ein großer Punkt, diese kleineren Klassen, mehr Lehrer, andere pädagogische Konzepte vielleicht auch, anderen Stundenplan und dann im Erwachsenenalter einfach viel mehr diese Inklusion in die Arbeitswelt. Das wäre für mich ein ganzer großer Punkt. Ja, das wäre es eigentlich, das Fazit von dem Ganzen. Eigentlich ganz einfach. Aber in der Umsetzung schwierig.

00:25:50 I:

Schwierig, wenn man da so ein Schulsystem hat.

00:25:53 B3:

Ich denke, das wird schon schwierig, wenn man da so auf diese Ellbogengesellschaft, ja Leistungsgesellschaft/ Dann ist es schwierig.

00:25:59 I:

Ja genau, dann ist das im Berufsalltag schwierig, wenn es dann nur um Leistung geht und nicht um was Sinnvolles bei der Arbeit, wo kann ich meine Stärken, meine Kompetenzen irgendwie einbringen.

00:26:07 B3:

Genau, so ist es, also das denke ich auch, ja.

00:26:16 I:

Und wenn du jetzt mal die (Organisation) so siehst, findest du, dass die sich schon viel für Inklusion einsetzt?

00:26:21 B3:

Doch, finde ich schon, ja doch. In den letzten Jahren ist da eigentlich schon ganz viel passiert.

00:26:32 I:

Und ist es dann auch die Aufgabe, würdest du sagen, Inklusion ist auch ein Teil von deiner Arbeit? Also das ist auch Aufgabe so ein bisschen von dem, was ihr in der Frühförderung so macht?

00:26:45 B3:

Ja, auf jeden Fall. Ich denk, das lebt man jeden Tag, eigentlich in der Arbeit überhaupt.

00:26:55 I:

Also es ist schon auch sinnvoll, dass die (Organisation) sich für so Inklusion einsetzt?

00:27:02 B3:

Ja, finde ich schon und die machen eigentlich schon viel. Also ich kriege das dann bloß am Rande mit. Ich finde das doch. Ja.

00:27:17 I:

Gibt es noch irgendwas, was von deiner Seite aus wichtig wäre?

00:27:18 B3:

Nein, eigentlich nicht. Also das ist meine Meinung, wie gesagt, das sind so zwei Sachen, super von der Theorie, schwierig bei der Umsetzung, ganz schwierig.

00:27:58 I:

So kann man es nochmal gut zusammenfassen. Dann würde ich mich bedanken.

00:28:18 B3:

Ja, wunderbar.

00:28:19 I:

Dann würde ich jetzt ausschalten.

Anhang 8:

Transkript 3

Interview 3 am 24.04.2024, 10:45 bis 11:45 Uhr

Dauer: 00:47:47

I: Interviewer

B4: Befragte Person 4, Mitarbeiterin in der Heilpädagogischen Tagesstätte

00:00:00 I:

Es würde jetzt ein bisschen darum gehen, dass wir uns einfach echt über Ihre Erfahrungen austauschen und also gar nicht so, was Ihr so fachliches Wissen oder so, sondern wirklich, was Sie in der Praxis, was haben Sie da für Erfahrungen und/ Genau, vielleicht können wir gleich damit starten, irgendwie, was Sie unter Inklusion verstehen. Wenn Sie mir das jetzt so bisschen in Ihren eigenen Worten erklären könnten, das wäre voll gut.

00:00:38 B4:

Ja, okay also ich habe, also so wie ich Inklusion verstehe oder allgemein mir beigebracht worden ist oder so, für mich ist Inklusion, dass ich sage, es sind Menschen mit Behinderung oder Menschen, die vielleicht auch psychisch was haben, also egal welche Form, ob körperlich beeinträchtigt, geistig, psychisch. Also das alles ist für mich, dass die mit zu der Gesellschaft oder in der Gemeinde allgemein mit aufgenommen werden. Also egal auch wie, ja ich denke manchmal auch beim Freundeskreis, zum Beispiel, wenn jetzt da irgendwer vielleicht ein Handicap hat, dass der aber trotzdem nicht ausgeschlossen wird, sondern dass der im Endeffekt mit integriert wird. Für mich ist das Inklusion, also egal, ja auch welche Hautfarbe oder/

00:01:35 I:

Ah ok, also geht es nicht bloß um Behinderung in Anführungszeichen, sondern einfach/

00:01:39 B4:

Genau. Also für mich zählt, also ich verstehe oder für mich ist Inklusion, also egal ob Hautfarbe, Religion, Kultur, das alles. So, ich arbeite ja noch in der SVE (Ort) und da haben wir ja auch mit der Hautfarbe, zum Beispiel, andere Kinder oder wir haben auch muslimische Kinder, glaube ich, sagt man. Und da schauen wir, also die werden halt alle mit integriert und da wird nicht speziell darauf geachtet oder dass man sagt, man betet, sondern ich suche dann zum Beispiel, wir sagen jetzt einen Tischspruch auf. Also, dass ich da dann schon mit drauf schaue, dass man die andere Kultur schon auch mit einbringt und dass dann das eine Gemeinschaft ist und dass jeder dazu gehört. Und nicht jetzt nur, weil der eine andere Kultur hat oder andere Haarfarbe, dass der dann ausgeschlossen wird. Also so verstehe ich den Aspekt Inklusion, dass nicht nur körperlich, psychisch, sondern auch diese anderen, ich weiß nicht, wie man dazu sagt.

00:02:37 I:

Merkmale?

00:02:39 B4:

Genau richtig, so würde ich es unter Inklusion verstehen, muss ich sagen.

00:02:45 I:

Also geht es so um Zugehörigkeit und nicht ausgeschlossen sein, oder?

00:02:48 B4:

Genau.

00:02:49 I:

Wenn ich das richtig verstanden habe. Und jetzt haben Sie gerade vorhin gesagt: So wie Sie es auch gelernt haben. Wann haben Sie das erste Mal irgendwie was von Inklusion gehört oder wann ist Ihnen der Begriff das erste Mal irgendwie begegnet?

00:02:59 B4:

Ja, also der Begriff Inklusion, bin ich ehrlich, ist erst, wie ich die Erzieherausbildung gemacht habe. Da muss ich sagen, ist mir/ Das war vielleicht vor zehn Jahren, habe ich angefangen, glaube ich, sowas circa. Ja doch, ich bin jetzt (Alter), ja genau vor zehn Jahren hatte ich angefangen und da war dann der Begriff Inklusion das erste Mal, als er für mich in Erscheinung gekommen ist. Aber im Nachhinein habe ich dann herausgefunden, dass ich persönlich selber schon viel mehr Inklusion gehandhabt hatte, weil ich habe einen Bruder mit Down-Syndrom. Und den habe ich dann manchmal, wenn ich jetzt zum Beispiel mit Freunden irgendwo hingegangen bin, dann habe ich den mitgenommen. Und das habe ich zum Beispiel nicht gewusst vorher, dass das eigentlich, oder würde ich jetzt mal sagen, dass das schon Inklusion ist. Wenn man ja jetzt, oder Trisomie 21 heißt das ja mittlerweile, dass ich den dann im Endeffekt da schon mit ja integriert habe mit in den Freundeskreis. Ich sage jetzt mal, nicht oft, aber oder in die Gesellschaft, weil man hat dann eben ein Fest, wo man weggegangen ist. Das habe ich dann erst eigentlich durch die Erzieher- und jetzt durch die heilpädagogische Ausbildung oder das Studium, habe ich dann nochmal das intensiver festgestellt. Weil ich habe, also das haben wir auch letztens nur mal kurz angeschnitten, es gibt ja auch diese verschiedene Sachen, das Ex (...)

00:04:24 I:

Exklusion, Integration? Diese Kreise meinen Sie, oder?

00:04:29 B4:

Genau richtig. Ja, ich gebe zu, manchmal vergisst man das dann vielleicht dann auch im Laufe der Zeit, was überhaupt Inklusion heißt oder das Ganze und ja/ Für mich ist Inklusion direkt, dass man sagt, die werden mit eingebunden und die gehören einfach da mit dazu. So würde ich es jetzt ein bisschen sagen.

00:04:58 I:

Wo sehen Sie so ein bisschen die Vorteile von Inklusion und vielleicht auch ein bisschen Schwierigkeiten oder Nachteile?

00:05:09 B4:

Also die Vorteile sehe ich darin, also dass/ Sie meinen jetzt, wenn man jemanden mit integriert und dann, dass man sagt, welche Vorteile der daraus zieht oder?

00:05:20 I:

Genau zum Beispiel.

00:05:23 B4:

Ja, also wenn ich so nachdenke, also wenn ich jetzt Inklusion habe, dann denke ich mir, dann lernen sie ja gegenseitig. Also ich denke mal, man lernt nie aus und dann lernt man ja trotzdem wieder was dazu, was ich mir auch oft denke. Also da geht es mir selber auch so. Wenn man jetzt jemanden hat, der, sagen wir mal, beeinträchtigt ist körperlich und der hat aber Schwierigkeiten, wie wenn man einen Rollstuhl hat, also das ist immer mein Ding, wenn man einen Rollstuhl hat und man muss irgendwas bewältigen, dann hat der vielleicht eine Methode dazu schon, die du selber vielleicht nicht einmal kennst. Klar, denke ich mir immer, wir sind trotzdem vielleicht ein Vorbild und der lernt von uns, aber ich denke manchmal, wir können aber auch von denen lernen, also/

00:06:15 I:

Okay. Dass die quasi in ihrem Leben so Strategien schon entwickelt haben, wo sie gut zurechtkommen?

00:06:21 B4:

Genau. Also zumindest sehe ich das so. Vorteile sind natürlich, also ich denke mal, wenn man natürlich damit aufgewachsen ist, so wie ich, ist es nochmal anders. Aber ich denke mir, wie zum Beispiel in der Gesellschaft werden sie ja doch immer noch nicht so angesehen, also diese Leute. Und ich denke mir immer, der Vorteil daran ist, wenn da mehr gearbeitet daran wird oder vielleicht mehr Blicke darauf gehen würden, dann, glaube ich, wäre das vielleicht noch viel mehr allgemein in der Gesellschaft akzeptiert. Also weil es gibt ja doch viele Sachen/ Und ich glaub einfach der Umgang damit, also ich glaube der Umgang allgemein, also für mich ist ja, also ich verstehe unter Inklusion, dass das Menschen sind trotzdem, die halt irgendeine Beeinträchtigung, irgendwas haben, und das ist aber in der Gesellschaft, wie ich jetzt empfinde, weniger anerkannt oder drüber gesprochen worden oder überhaupt beraten worden, weil viele hier mit dem Thema nicht mal konfrontiert sind. Und deswegen ist, das glaube ich, wo halt trotzdem vielleicht ja noch unterschwellig eigentlich gerade vieles passiert. Die Nachteile, ich weiß nicht, ob man das als Nachteil nennen kann. Was mir gerade einfällt, ist eher der Nachteil, also erstens mal, dass die Leute nicht wissen den Umgang mit den Menschen sowohl aber auch, ist egal, ob Menschen mit Behinderung oder nicht, diese Blicke, die man halt auf sich zieht. Also das ist ja doch auch oft von mir selber, wenn ich in der Stadt sitze und dann mal einen Kaffee trinke, weil einem dann schon auffällt, dass man dann trotzdem immer wieder dahinschaut oder die anschaut, egal, schon von der Kleidung her oder so. Also das sind so kleine Details, die man/ Also Nachteile (...) Meinen Sie jetzt die Nachteile für den Menschen mit Behinderung oder für?

00:08:30 I:

Können wir uns gerne vielleicht erst mal die Nachteile oder nennen wir es vielleicht Schwierigkeiten oder Herausforderungen für die Leute, die es so betrifft.

00:08:41 B4:

Die Herausforderung oder die Schwierigkeit ist, dass sie halt überhaupt in der Gesellschaft angesehen werden, glaube ich. Also das ist halt schon schwierig. Oder auch ich denke mir, in der Umgebung allein schon, dass sie halt auch wahrgenommen werden. Oder auch dann, dass, wenn jetzt einer mit, gehen wir jetzt mal davon aus, er hat eine geistige Behinderung, wo ist und muss bezahlen mit einem Geld, dann haben die ja trotzdem manchmal dieses Einfühlungsvermögen nicht oder die Geduld nicht für den Menschen. Also zumindest sehe ich das so.

00:09:14 I:

Aha, okay spannend, ja. Was denken Sie, was könnte man machen, dass da irgendwie so dieses Verständnis eher da ist in der Gesellschaft?

00:09:29 B4:

Also ich glaube, ehrlich gesagt, dran/ Also das Beste, denke ich mir immer, wäre eigentlich, wenn allgemein diese Menschen, ja, wie hier die Einrichtung besuchen oder wenn Tag der offenen Tür ist, dass man sich das halt echt mal anschaut oder, ja Werbung ist jetzt eigentlich wieder, finde jetzt wieder kritisch gesehen, wenn man jetzt Werbung darüber macht vielleicht, weil kann man halt auch wieder falsch auffassen, finde ich, aber/ Allgemein mit dem Thema auseinandersetzen. Also klar, es wird jetzt schon immer mehr so, sage ich jetzt vielleicht auch, aber in die Ausbildungs-, also klar in den sozialen Bereichen ist es ja vielleicht normal in Führungsstrichen, dass es da schon mit, also mit drin ist im Bildungsplan, aber ich meine jetzt auch so handwerkliche Berufe. Also klar dort arbeiten auch vielleicht viele Menschen mit Migrationshintergrund. Aber ich glaube, mit dem Thema allgemein Inklusion haben die sich wahrscheinlich noch nie auseinandergesetzt oder, was überhaupt Inklusion heißt. Also wenn ich wahrscheinlich in der Verwandtschaft fragen würde, was Inklusion ist, glaube ich, dass sie erstmal denken oder drei Fragezeichen, was ist überhaupt Inklusion. Also würde ich jetzt einmal denken. Und die Schwierigkeit ist halt einfach wirklich, also wenn ich denke, Barrierefreiheit ist ja doch auch zum Beispiel/ Also, wenn ich jetzt an die Stadt (Stadt) denke von uns in der Umgebung, es ist ja trotzdem, allein schon eine Tür öffnen oder auch den Berg irgendwie oder ja/

00:11:17 I:

Also Sie sagen quasi, dass es im sozialen Bereich, ist Inklusion schon eher ein Begriff als in so anderen Bereichen?

00:11:21 B4:

Ja, glaube ich ja.

00:11:22 I:

Würden Sie dann sagen, dass Inklusion auch eine Aufgabe ist vom sozialen Bereich, also so ein Auftrag auch mit?

00:11:37 B4:

Ja, doch, also finde ich schon, weil allein der Aspekt sozial ist ja schon, wo man sich engagiert und auch miteinbringt. Und ich finde, im sozialen Bereich, also klar, es gehört auch in anderen Bereichen dazu, aber gerade eigentlich im Sozialen, weil ja das wirklich dieses Miteinander, Teilhabe, das alles. Deswegen aus meiner Sicht gehört da schon Inklusion mit rein. Und man lernt es ja auch in der Erzieherausbildung oder Kinderpflege, also man lernt es eigentlich wirklich im Schulischen und dann ja auch trotzdem in Führungsstrichen einzelnen Bereichen, sage ich mal. Und das wird, glaub ich, schon auch immer mehr. Also wenn ich auch die Kindergärten anschau von uns in der Umgebung, wo ich immer mehr dann mitkriege, dass schon da dann auch Kinder drin sind. Deswegen ja/

00:12:35 I:

Und jetzt arbeiten Sie ja hier in der Tagesstätte, in der SVE, oder? Und was machen Sie noch alles nebenbei?

00:12:41 B4:

Genau, also ich arbeite bloß am Nachmittag in der Tagesstätte, hier in der (Organisation) Mittelschulstufe und in der SVE in (Ort). Dann mache ich eben noch den familienentlastenden Dienst, genau, da bin ich auch tätig. Und ich mache noch das ambulante unterstützte Wohnen. Und ich mache jetzt auch diesen Erziehungsbeistand. Und dann sozialpädagogische Familienhilfe gibt es ja auch noch. Genau, da bin ich gerade noch als Vertretung mit drin.

00:13:23 I:

Also ganz schön viel unterwegs. Und wenn Sie jetzt mal schauen, diese verschiedenen Bereiche, nenne ich es jetzt einfach mal, wo würden Sie sagen, können Sie am ehesten inklusiv irgendwie arbeiten?

00:13:42 B4:

Also am ehesten (...) Ich überlege kurz. Also wenn ich jetzt überlege, also wir zum Beispiel in der Mittelschulstufe oder auch in der SVE, ist es so, dass wir trotzdem, zum Beispiel wir haben hier mit der Mittelschule, haben wir eine Kooperation und dann treffen sich zum Beispiel unsere Gruppe und die Gruppe von, ich glaube, siebte oder achte Klasse, ist das auch. Wir treffen uns dann zum Beispiel bei uns im Speisesaal und da wird dann irgendwas gebastelt oder mal gebacken oder sowas. Genau. Also da ist jetzt, glaube ich, am meisten gerade Inklusion, sage ich mal, weil man sich immer wieder austauscht und auch trifft. Und jetzt so, also SVE ist auch, ja, die haben auch, weil die Förderschule ist daneben. Da bin ich gerade aber zwiespalten, inwiefern man da sagt, das ist Inklusion, weil es ja trotzdem Kinder mit Verhaltensauffälligkeiten wiederum auch sind. Ich weiß gerade nicht, ob man das dann Inklusion nennen kann. Aber die haben auch eine Kooperation, zum Beispiel dass sie dann auch zusammen backen oder mal in den Unterricht mit reinschnuppern dürfen. Und im Familienentlastenden Dienst (...) Ja, also wenn ich jetzt davon ausgehe, sage ich mal, weil wir fahren ja dann trotzdem in eine Thermenwelt oder in eine Disco, die nachmittags stattfindet, und da kommen dann auch wiederum, also die Disco zum Beispiel ist offen, da dürfen Menschen mit und ohne Beeinträchtigung/ Also dort darf jeder im Endeffekt. Es ist immer so der Begriff „jeder“. Da darf jeder kommen und im Endeffekt

ist dann auch so/ Ich denke mir ja, allein schon, wenn wir mit ihnen zu tun haben, denke ich mir, ist ja eigentlich auch schon Inklusion. Also ich finde, der Begriff ist eigentlich schon breit gefächert. Deswegen würde ich jetzt sagen, wenn man jetzt wie in diese Disco fährt und dann kommen ja andere Menschen mit Behinderung oder in Anführungsstrichen normale Menschen, dann ist es ja trotzdem wieder Inklusion, weil wir als Betreuer sind ja dann trotzdem mit da integriert. Und dann tanzen wir ja auch mit ihnen. Eher beim AUW, sage ich mal, ja, also ich hatte eine mal, die war psychisch, eine Klientin. Wir haben dann, also innerhalb vom AUW machen wir dann so Aktionen, dass wir mal Bowlen fahren, dass sich untereinander die Klienten halt dann auch treffen und so. Ich bin ehrlich, ich wüsste jetzt nicht, ob man da, eigentlich kann man da auch wieder von Inklusion reden, oder?

00:16:43 I:

Wenn es um Kontakte und Begegnung geht?

00:16:46 B4:

Schon auch, ja. Ja, genau das Einzige, wo es halt schwierig ist, sage ich jetzt mal, in sozialpädagogische Familienhilfe da eher. Weil da ja dann die Eltern auch noch mit eine Rolle spielen.

00:17:00 I:

Da geht es eher um ein bisschen was anderes? Elternarbeit...

00:17:03 B4:

Ja, weniger, genau.

00:17:14 I:

Also mit der Mittelschulstufe haben Sie dann Kooperationen mit der Regelschule quasi hier in (Ort)? Und die machen dann nachmittags Aktionen miteinander? Wie läuft das so aus Ihrer Sicht?

00:17:29 B4:

Ja, also es läuft sehr gut. Also ich bin eher persönlich ab und zu/ Also ich bin nicht mit dabei direkt, weil ich ja nachmittags wiederum ein Individualkind habe, aber ich bekomme es mit oder wenn wir mal vorbeigehen, also weil der ist Autist und der kann jetzt sich schwierig daran, ehrlich gesagt, Interesse oder teilhaben. Weil, also er schafft es einfach nicht vom Verhalten her. Genau. Aber so, also die anderen Kinder berichten es dann immer und finden es echt super und sehr schön. Und auch, wenn sie dann drüben in der Schule sind, also nur Positives. Ich glaub schon, dass es vielleicht für den ein oder anderen schon dann erstmal, also selbst aus der Erfahrung, wenn man dann jemanden sieht, der trotzdem so eine Beeinträchtigung hat, gibt es ja trotzdem unterschiedliche, dass dann erstmal der Blick sehr groß oder der Schock, eher der Schock. Aber dann glaube ich, mit der Zeit, dass sich das dann schon unerschwellig/ Also sie verstehen sich alle super. Und ich könnte jetzt eigentlich gerade nichts Negatives sagen. Klar, die Frage ist natürlich, wie die Kinder dann darüber denken, das ist natürlich wieder anders. Aber ja, nein, es läuft sehr positiv. Und, das muss ich noch sagen, vom Familienentlastenden Dienst oder auch die inklusive Ferienbetreuung, die wir hier haben, das ist immer im August und da arbeite ich dann auch, und da muss ich sagen, das ist auch schön, da kommen wirklich dann auch Kinder ohne Beeinträchtigung oder irgendwas. Und das ist wie normal für die. Also das ist auch sehr spannend, muss ich sagen, weil wenn dann da Inklusion ist oder in die inklusive Ferienbetreuung und dann kommen welche von außerhalb von der Einrichtung, und die sind dann auch mit als Betreute hier drin. Dann ist es auch sehr spannend. Also, weil die haben keine Vorurteile, also die spielen dann auch mit den anderen Kindern und grenzen sie auch gar nicht aus, muss ich sagen. Also das ist mir letztes Jahr zum Beispiel auch aufgefallen.

00:19:42 I:

Und vorhin haben Sie erzählt, dass Sie gerade Individualbegleitung für ein Kind mit Autismus machen und für den, das habe ich so ein bisschen rausgehört, ist es manchmal ein bisschen schwieriger eher

mit dem Kontakt. Hängt das dann auch davon ab, was man für Beeinträchtigungen hat, ob man irgendwie so teilnehmen kann?

00:20:03 B4:

Ja, also finde ich schon. Weil also der Autist zum Beispiel ist oder die Problematik sehe ich jetzt persönlich, er hat halt vormittags schon mal zwei Schulbegleitungen unterschiedlich und dann am Nachmittag hat er dann auch bloß mich Montag, Dienstag und Freitag, weil Mittwoch und Donnerstag fährt er dann eher heim. Ich sage immer, man braucht halt schon Struktur und vor allem die Autisten, also frühkindlicher Autismus ist es sogar, brauchen halt viel Struktur, sehe ich zumindest so. Also man merkt dann immer, wenn Wochenende ist oder Ferien, dass ihn das dann immer aus seiner Bahn schmeißt. Es ist halt schon für ihn schwierig, ja, manche Sachen zu akzeptieren. Also er hat selber manchmal seine Phase, wie jetzt zurzeit, dass er bloß zum Beispiel keine Pullover anziehen will, sondern nur seine T-Shirts. Also das funktioniert auch gar nicht. Egal mit Symbolen, Gebärden, irgendwas, also klappt gerade nicht, aber er lässt sich auf die Jacke ein, also das ist ja dann wieder das Positive, aber allgemein im Rahmen ist es halt für ihn schon schwierig, das zu akzeptieren oder das anzunehmen. Also man muss halt schon, finde ich jetzt, wie jetzt für ihn dann andere Angebote einfach anbieten. Zum Beispiel spielt er sehr gerne mit Sand oder so oder mit Wasser, also diese Wahrnehmungssinne, Sachen, Angebote, genau.

00:21:42 I:

Und da geht es dann nicht so darum, dass er irgendwie halt Kinder ohne Behinderung kennenlernt, oder?

00:21:51 B4:

Also das funktioniert eigentlich nicht. Also er kann sich schon dann vielleicht, sagen wir so, ich habe es aber noch nicht ausprobiert, weil es bei ihm immer ein längerer Prozess ist, bis irgendwas so normal funktioniert beziehungsweise er braucht länger die Zeit, um sich auf was Neues einzulassen. Die Übergänge und das alles. Er würde sich, so wie ich ihn jetzt einschätzen würde und kenne, er würde sich vielleicht fünf Minuten dazu setzen, sage ich mal, aber dann hätte er da keine Ruhe mehr und keine Ausdauer mehr und müsste wieder raus. Und wenn ich jetzt allgemein an die Gruppe denke, also an aktuell MEINE Gruppe, die jetzt hier in (Ort) ist, wir haben auch zum Beispiel einen Schüler, der im Rollstuhl sitzt und der wirklich - Wie sagt man? Die Arme und Füße, dass die Muskeln sehr angespannt sind. Mir fällt es gerade nicht ein.

00:22:51 I:

Spastik?

00:22:53 B4:

Genau, richtig. Und der zum Beispiel bräuchte dann halt auch andere Angebote oder so zum Beispiel. Also man muss das dann halt schon auch immer abwägen. Und das ist aber wiederum hier auch schön, wir machen gruppenübergreifend nachmittags. In der Einrichtung machen wir gruppenübergreifend. Das ist dann schon wieder schön, weil da werden dann auch Sachen angeboten, wo jedes Kind dann auch einmal mit teilhaben kann. Also da wird dann schon auch darauf geschaut, dass jeder mal überall teilhaben kann. Zum Beispiel Kickerturnier, dann mal schwimmen, das dann wieder regelmäßig auch ist.

00:23:41 I:

Ok, dann wird dann geschaut, dass jedes Kind, egal was für eine Beeinträchtigung, mit dabei ist? Jetzt gibt es ja noch so die Forderungen immer gerade auch bei Werkstätten für Menschen mit Behinderung, dass man so Sondereinrichtungen auflöst. Wie ist da so Ihre Meinung dazu? Also, dass man sagt, man hat eine Schule, wo alle Kinder hingehen. Oder man hat einen Kindergarten, wo alle Kinder hingehen.

00:24:13 B4:

Gute Frage. Also mit dem Thema habe ich mich selber jetzt noch nicht so auseinandergesetzt, muss ich sagen. Sie meinen jetzt ungefähr, dass alle, die eine Beeinträchtigung oder dass alle – alle?

00:24:30 I:

Genau. Wenn Sie jetzt zum Beispiel sagen, wir lösen jetzt hier diese Tagesstätte auf und alle Kinder von Ihrer Gruppe müssten in den Kindergarten in (Ort) gehen.

00:24:42 B4:

Also ich persönlich, bin ehrlich, sehe es eher schwieriger. Also es kommt darauf an, finde ich, wie das Kind vom Verhalten her ist oder was das Kind überhaupt hat. Weil in meiner Berufslaufbahn oder auch hier, muss ich sagen, gibt es Kinder, die das vielleicht kognitiv, motorisch alles schon schaffen würden von den Kompetenzbereichen. Jedoch gibt es wirklich auch Kinder, die, glaube ich, untergehen würden. Also in der Regelschule zum Beispiel oder im Arbeitsmarkt. Also es gibt ja schon viele Leute, wo ich jetzt auch selber damit konfrontiert worden bin, dass man sagt, die tun sich schwer, dass, wenn jetzt zum Beispiel am ersten Arbeitsmarkt jemand wäre, der eine Beeinträchtigung hat und vielleicht das Produkt nicht so schnell herstellt wie der andere. Also deswegen, klar, noch mehr Inklusion wäre schöner, oder dass man überhaupt die Chance den Menschen mal geben würde. Dass sie überhaupt einmal vielleicht darin arbeiten würden, wie zum Beispiel, ich denke, es gibt ja auch einfache Sachen, wie zum Beispiel Regale einräumen. Also das ist ja auch was, sage ich jetzt mal, einer machen kann, der/ Also, wenn ich jetzt an Trisomie 21 denke, kommt auch natürlich auf den Entwicklungsstand dann immer darauf an, wie weit der entwickelt ist oder wie viel er Denkvermögen oder die ganzen Bereiche, die es da halt umfasst/ Aber die Chance überhaupt vielleicht haben. Aber gut, das ist ja hier zum Beispiel sowieso das, was wir besprochen haben, in der Berufsschulstufe machen die ja sowieso auch verschiedene Praktika und dann dürfen die da ja auch mit, wenn der Platz frei ist oder wenn es gut funktioniert, dann dürfen die ja dahin. Also das weiß ich jetzt zum Beispiel hier. Oder auch, das möchte ich noch kurz sagen, wie zum Beispiel im Kinderhaus bei uns, das ist ja auch inklusiv, und da weiß ich, da arbeitet auch eine, die, ich weiß nicht, was für eine Diagnose oder Beeinträchtigung sie direkt hat, aber sie arbeitet drei Tage im Kindergarten und zwei Tage in der Werkstätte.

00:27:12 I:

Ah ok, so als Hilfskraft dann?

00:27:14 B4:

Genau, sie beschäftigt sich halt mit den Kindern, liest dann vor oder spielt mit denen und die anderen zwei Tage arbeitet sie in der Werkstätte. Und ja, ich überlege jetzt gerade, also wenn man jetzt die Schule auflöst, glaube ich, wird es schwierig, weil vielleicht dann Menschen oder Kinder untergehen oder Jugendliche untergehen würden, kommt drauf an wegen dem Personal. Aber Personal ist ja immer gerade sehr schwierig, sage ich mal, zu halten oder auch zu bekommen. Und ich denke mir gerade, wenn ich jetzt an einen Autisten denke oder der mehrfach schwerstbehindert oder beeinträchtigt ist, glaube ich, dass es für die dann halt sehr anstrengend und schwierig wird. Deswegen glaub ich, ist es für die natürlich vielleicht, wenn ein kleinerer Rahmen ist/ Gut oder man müsste dann sagen, vielleicht in der Regelschule auch kleinere Rahmen, aber/ Also wenn man halt zukunftsstechnisch denkt, wird allgemein Personalmangel, glaube ich, wird es nicht machbar sein, sagen wir so.

00:28:27 I:

Und wahrscheinlich müsste, wie Sie sagen, sich die Schule dann halt auch ändern, kleinere Klassen, kleinere Gruppen.

00:28:32 B4:

Genau und dann glaub ich aber wiederum, also das ist ja trotzdem auch in der Regelschule, was ich manchmal mitkriege von Verwandtschaft, dass, wenn jetzt einer in Mathematik zum Beispiel

Schwierigkeiten hat, dann gibt es ja trotzdem immer noch so Untergrüppchen, oder die werden dann nochmal unterteilt, also die machen das in Mathe, die machen dies in Mathe. Also das ist ja jetzt schon manchmal/

00:28:53 I:
Differenziert wird dann?

00:28:56 B4:

Ja genau. Deswegen glaube ich, wenn jetzt die Menschen mit Behinderung auch noch mit da drin sind, dann glaube ich, wird das dann auch so im Endeffekt weitergehen wie vielleicht auch jetzt. Ich weiß es nicht genau, ehrlich gesagt. Aber wenn ich an die Werkstätte denke, denen würde ich zumindest manchmal mehr Chancen, glaube ich, vielleicht zugestehen. Also weil manchmal ist es ja schon so, dass man sagt, ok, man hat oder auf einem Arbeitsmarkt oder in einem Praktikum, aber es wird vielleicht nicht einmal ausprobiert, was Einfacheres wie eben Sachen einzuräumen oder so. Aber vielleicht habe ich da einen anderen Blick. Oder also da habe ich zum Beispiel die Erfahrungen noch nicht so gemacht auch. Aber ja, also es heißt immer auch viele, die auch sagen, zwecks Werkstätte, dass die nicht so viel Geld kriegen. Ja, also verstehe ich selber und weiß ich selber, aber ich denke mir, dass, wenn ich an meinen Bruder denke, muss ich sagen, der geht sehr gerne in die Werkstätte und der ist froh auch, dass er überhaupt, weil er will schon auch ein normales Leben haben wie wir und er kriegt es ja auch von uns mit. Und es ist für ihn schon auch, er geht fröhlich in die Arbeit, dann arbeitet er, dann kommt er heim und dann hat er auch seine Sachen. Und deswegen finde ich das jetzt schon schön, dass er dahingehet und er hat Spaß dran, weil ich mir jetzt wiederum denke, wenn er vielleicht zu einer anderen Arbeit geht, wo er nicht akzeptiert wird oder er ist vielleicht von der Schnelligkeit her nicht so schnell, wie man sein müsste, und wird frustriert, dann denke ich mir, ist es ja auch nicht der Sinn der Sache. Also, weil es ist ja doch auch psychisch, was viel mit reinspielt. Ja, also ich finde es gut, dass es auch die Werkstätten gibt, aber hat auch jeder eine andere Ansicht.

00:30:50 I:
Aber wichtig ist ja, wie geht es den Leuten, die da arbeiten, gell? Und wenn ich das so höre, dann gefällt es Ihrem Bruder ganz gut da. Darf ich fragen, ist er auch in eine Förderschule gegangen?

00:30:59 B4:
Ja genau, der ist hier in die (Organisation) gegangen.

00:31:11 I:
Und eine Regelschule wäre für ihn nicht in Frage gekommen, oder?

00:31:14 B4:
Nein, also, er war damals im Regelkindergarten. Also das weiß ich noch, weil da war ich dann damals auch mit drin. Also er ist (Alter). Er war schon im Kindergarten und da bin ich dann dazu gekommen. Und da hat das alles funktioniert und geklappt. Also da haben dann auch die anderen mit, nur aus Erzählungen muss ich zugeben, ist er schon dann akzeptiert worden und hat auch mitspielen können. Aber man hat auch seine Beeinträchtigung gemerkt, also manchmal, dass er den Spielablauf zum Beispiel nicht verstanden hat. Also es muss halt echt leicht sein. Wie zum Beispiel Mensch-ärgere-dich-nicht, solche Sachen ist dann schon, dass er es verstanden hat und auch mitspielen konnte. Aber es gibt ja noch viel Schwierigeres, genau, und das dann aber weniger. Deswegen Regelschule wäre für ihn nicht infrage im Endeffekt gekommen oder auch wie Förderschulen oder Sonderschulen, weil er da vom Leistungsstand her da einfach zu schwach gewesen wäre. Also da hätte er nicht, sage ich jetzt mal, mit den anderen Kindern mithalten können. Ich überlege gerade auch zwecks einer Schulbegleitung, weil, es gibt ja jetzt trotzdem auch viele, die eine Schulbegleitung oder so haben. Hätte aber ihn, bin ich ehrlich jetzt, in der Hinsicht, glaube ich, nicht viel weitergebracht. Also er hätte dann trotzdem

vielleicht einen extra Bildungsplan benötigt. Also ich glaube jetzt nicht, dass er dann damit lesen und schreiben/ Also er kann auch jetzt lesen, lesen kann er nicht, aber schreiben, das kann er schon.

00:33:13 I:

Und hier im Förderzentrum hat es ihm auch gefallen?

00:33:18 B4:

Ja, also er zeigt schon auch zwei Seiten. Ja, also er ist daheim natürlich viel anders wie hier. Ihm hat es hier super gefallen, also er kennt auch immer noch die Leute und er macht auch beim FED mit. Also positiv, hat wirklich viel auch mitgenommen. Also auch wie das Schreiben zum Beispiel oder auch überhaupt (unv.) zu lernen.

(Störgeräusche)

00:34:26 B4:

Ja, nein, also ihm hat es sehr gut hier gefallen, auch die Aktionen immer oder auch die Sommerfeste, wenn sie irgendeine Aufführung hatten und sie mal im Mittelpunkt standen oder anerkannt worden sind. Also das ist sein Highlight, sage ich immer, sein Sommerfest. Also wenn dann er halt auch im Mittelpunkt gestanden ist, aber auch von anderen angesehen worden ist.

00:36:05 I:

Ja, danke, dass Sie das jetzt auch über Ihren Bruder so ein bisschen erzählt haben.

00:36:07 B4:

Sehr gerne.

00:36:10 I:

Spannend, wie man das so als Geschwisterkind auch mitgekriegt. Und jetzt haben Sie ja dann doch noch den professionellen Blick dann auch.

00:36:13 B4:

Ja, genau.

00:36:20 I:

Genau, also jetzt wollte ich kurz noch ein bisschen wissen, weil die (Organisation) ja auch dieses Inklusionsnetzwerk hat oder diesen Inklusionslauf gibt es jetzt dann auch, habe ich gesehen. Also da gibt es schon oft so Sachen, wo Inklusion irgendwie darauf steht. Wissen Sie, ob es irgendwie Konzepte gibt oder ja irgend sowas zur Inklusion?

00:36:47 B4:

Gute Frage (...) Also direkt Konzepte bin ich gerade, ehrlich gesagt, überfragt. Also ich weiß, ich sehe es nur immer wieder in Facebook, ehrlich gesagt, wenn dann irgendwas aufkommt mit Inklusion, also dass die (Name), die kennt sich da ja wirklich sehr gut aus. Und ich sehe nur immer wieder, wie letztes Mal war eben auch die Inklusion zwecks irgendwas mit einem Garten herrichten, habe ich dann da mitgekriegt. Also so direkt, ob es jetzt eine Konzeption gibt, bin ich, ehrlich gesagt, überfragt, das kann ich gar nicht beantworten. Aber ich weiß, dass zum Beispiel mit dem Kreisjugendring in (Ort), also da weiß ich, dass schon eben da immer wieder eine Kooperation ist. Also das weiß ich schon auch, und das ist aber dann außerhalb von der (Organisation). Da weiß ich, da besteht was. Aber mehr weiß ich, ehrlich gesagt, auch nicht dazu.

00:38:10 I:

Und merken Sie irgendwas von diesem Inklusionsnetzwerk in Ihrer Arbeit? Hat das eine Auswirkung? Dass Sie da Kooperationspartner haben in der Tagesstätte? Oder ist das eher auf anderer Ebene?

00:38:42 B4:

Also ich bin ehrlich, so direkt habe ich mich damit, ja bin ich ehrlich, nicht damit auseinandergesetzt.

00:39:01 I:

Manchmal kriegt man es einfach auch nur so mit, dass man sagt, ah ok, den kennen wir über das Inklusionsnetzwerk oder so.

00:39:05 B4:

Also ich kriege nur mit, wie jetzt von meiner Mama, da weiß ich zum Beispiel, dass die, also es gibt da noch im Landkreis (Name)/ Ich weiß aber nicht, ob da die (Organisation) auch mit/ Aber es gibt da noch die (...) Wie heißt es? Selbsthilfegruppe. Die gibt es auch noch. Und da ist, glaube ich, auch immer wieder/ Aber ich weiß nicht, ob da direkt die (Organisation) selber irgendwas macht oder so. Aber die gibt es auch. Und da weiß ich, das ist, egal welche Beeinträchtigung oder egal was, dass die immer auch gemeinsame Aktionen machen über das ganze Jahr zum Beispiel. Also das bekomme ich auch viel mit. Und das ist aber auch sehr groß, muss ich sagen. Also das habe ich jetzt schon immer wieder mal mitgekriegt, also egal, ob von der Mama oder auch von anderen, die halt im Endeffekt ja eine Beeinträchtigung haben. Die machen dann immer verschiedene Aktionen auch. Zum Beispiel. Ja genau, die ist sehr aktiv sogar. Und es ist aber immer wieder schön, weil so wie ich es zumindest durch Hörensagen, ist es sehr groß auch. Also da gehen ja viele hin. Auch zum Austausch. Mehr weiß ich dazu, ehrlich gesagt, gar nicht.

00:40:55 I:

Zum Schluss würde ich vielleicht noch kurz fragen: Sehen Sie noch irgendeinen Bedarf? Also im Sinne von Fortbildung oder so zu dem Thema Inklusion?

00:41:07 B4:

Ja. Also ich bin ehrlich. Ich glaube, also jetzt von meiner Erfahrung her/ Klar, ich habe Inklusion, im Endeffekt kurz mal in der Ausbildung gehabt, sowohl auch jetzt wieder im Studium, aber auch nur kurz angeschnitten an das, was ich mich jetzt erinnern kann. Und ich glaub aber, dass man Inklusion, ja vielleicht, also Fortbildung, glaube ich, würde nie schaden, sage ich immer. Also ich glaube, wenn Inklusion allgemein angeboten werden würde, dass man sagt, ja man schaut es sich oder zumindest ich wäre wahrscheinlich die Person, dass ich es mir schon mal anhören würde, weil ich mir denke, vielleicht kann man noch mehr den Begriff oder allgemein Inklusion noch mehr, ich sage mal, an den Mann bringen. Also noch mehr irgendwie integrieren oder mehr irgendwie – wie sagt man? – in den Blick bringen, sage ich jetzt mal. Weil, es gibt ja doch viele, also es gibt ja doch mittlerweile viele im sozialen Bereich, die Quereinsteiger sind. Oder ich habe auch schon mal andere Berufsbahnen, habe ich auch schon Menschen oder Personen drin gehabt, die vom kaufmännischen Zweig gekommen sind. Hatten aber klar die Erfahrung mit dem eigenen Kind, aber, ich glaube nicht, dass die vielleicht mit dem Begriff Inklusion so viel anfangen können. Deswegen könnte ich mir schon, also Fortbildung würde ich schon sinnvoll finden. Ich sag immer, das ist wie in der Schule, wo man was lernt, man bleibt schon hängen, aber manchmal ist es ja wirklich, man lernt Sachen auswendig und dann vergisst man es wieder. Und ich glaube, immer wieder mal so eine Auffrischung. Muss ja nicht jedes Jahr oder so sein.

00:43:21 I:

So einfach ins Bewusstsein wieder bringen irgendwie?

00:43:23 B4:

Genau, dass man das wieder hervorholt. Dass man sagt, hey, Inklusion, weil, manchmal geht es dann, glaube ich, doch auch unter. Ja, im Bewusstsein wieder herrücken, glaube ich schon, dass das eigentlich sinnvoll ist, glaube ich doch.

00:43:42 I:

Ja, dann wäre ich eigentlich mit meinen Fragen so ein bisschen am Ende. Ist Ihnen noch irgendwas wichtig, was Sie gerne erwähnt hätten oder was Sie noch erwähnen möchten?

00:43:48 B4:

Ja, also was ich immer denke, ist, man sollte nicht gleich so vorurteilig sein, also über die Menschen oder/ Es heißt ja immer, der erste Blick und dann urteilt man ja schon drüber. Und das finde ich immer, also zumindest, was ich im Bekannten- oder im Freundeskreis mitkriege, man sieht jemanden und dann urteilt man gleich wieder. Und das, denke ich mir immer, das sollte man halt nicht gleich machen, sondern man sollte halt immer erst einmal den Menschen kennenlernen und DANN vielleicht urteilen. Ich bin ehrlich, mir geht es manchmal nicht anders. Wenn man irgendwo einen Kaffee trinkt und man sitzt dann da und dann gehen die Leute vorbei, dann, ja, schaut man schon mal und quatscht man schon mal: Was hat denn der heute an? Also das muss ich sagen, ist manchmal schon auch viel, wo so vorurteilig sind über die Leute, also egal ob Religion, Kultur oder irgendwas.

00:45:05 I:

Dass man erstmal so offen ist und die Person vielleicht erstmal kennenlernen oder?

00:45:11 B4:

Oder auch zuhört. Man weiß ja immer nicht die ganzen Hintergründe oder die Geschichte oder manchmal sagen sie auch die Geschichte nicht, was überhaupt passiert ist. Oder ob es von Geburt an ist oder ob es vielleicht auch ein Unfall oder so/ Also man weiß ja immer nicht. Und was ich aber schon positiv und im Landkreis (Name) zumindest oder mit der (Organisation) mir aufgefallen ist, dass die (Organisation) immer mehr wächst wie jetzt auch mit den Kinderhaus. Dass es halt ein Inklusionskindergarten oder -krippe auch ist. Und das finde ich halt schon sehr schön, weil ich mir denke, dann wachsen die halt doch mit den Kindern mit Beeinträchtigung oder irgendeiner Behinderung auf. Und ich denk mir immer, wenn man das schon von klein an ein wenig mitmacht, glaub ich, ist die Entwicklung halt dann auch für einen selber/ Doch, finde ich, hat man halt andere Meinungen und andere Ansichten oder Blicke drauf, sage ich immer. Das sehe ich noch.

00:46:16 I:

Man wird quasi so damit konfrontiert, dass jeder unterschiedlich und anders ist. Und dass das auch völlig in Ordnung ist?

00:46:27 B4:

Ja genau, finde ich. Ich sage immer, jeder hat sein Päckchen zu tragen, egal, ob mit oder ohne Behinderung.

00:46:31 I:

Da haben Sie recht. Ja, und oft sieht man es halt nicht gleich.

00:46:33 B4:

Ja. Und das ist eben dieses Vorurteilige. Also, dass ist halt bei vielen Menschen oder bei vielen Leuten, wo man dann innerlich auch so vorurteilig denkt.

00:46:50 I:

Manchmal hilft es auch, so einzuteilen, dass man auch etwas Sicherheit hat. Aber wie Sie schon sagen. Aber das zu reflektieren, ist halt auch wichtig.

00:46:58 B4:

Ja, das stimmt auch, das glaube ich auch, weil, manchmal passiert halt schon viel im Unterbewusstsein. Wenn aber jemand anderes dir das dann mal sagt, dann wird dir das vielleicht erst mal wieder bewusster. Ja oder auch zu Wort kommen lassen.

00:47:21 I:

Ja, den Leuten zuhören und dass die selber auch/

00:47:25 B4:

Dass die selber auch agieren können. Das wäre noch so ein Wort.

00:47:27 I:

Ja, genau, voll gut. Ich bedanke mich mal schon sehr herzlich.

Anhang 9:

Transkript 4

Interview 4 am 26.04.2024, 09:00 bis 10:00 Uhr

Dauer: 00:55:53

I: Interviewer

B5: Befragte Person 5, Koordination Inklusionsnetzwerk, Leitung Heilpädagogische Tagesstätte

00:00:07 I:

Ja, dann nochmal vielen herzlichen Dank. Ich würde gerne kurz vielleicht noch mal das Thema erklären. Genau, also mir geht's um so Einstellungen zu Inklusion von Mitarbeitenden in der Eingliederungshilfe. Und Einstellungen ist ja so ein feststehender Begriff aus der Sozialpsychologie, aber eigentlich würde ich gern ein bisschen so wissen: Wie ist Ihre Sichtweise, Ihr Verständnis, Ihre Haltung auch zur Inklusion? Haben wir so ein bisschen das. Und dann natürlich: Wie zeigt sich das bei Ihnen im beruflichen Alltag? Und zum Schluss, dass wir vielleicht mal ein bisschen so auf diese organisatorische Ebene gehen können, also wo taucht es überall irgendwie bei der (Organisation) auf? Genau. Und es ist jetzt gar nicht vielleicht so ein Fachgespräch, sondern tatsächlich Ihre persönliche Sicht. Genau. Und wenn wir vielleicht gleich damit irgendwie starten können, wenn Sie ein bisschen so Ihr eigenes Inklusionsverständnis in eigenen Worten darlegen können?

00:01:14 B5:

Ja, also wir arbeiten im Netzwerk auch mit dem Begriff und deswegen finde ich den auch relativ passend so für mein persönliches Verstehen, ist tatsächlich dieses Glück dazuzugehören. Also das hat was mit diesem Miteinander und dieser Teilhabe zu tun, wo man sagt, das ist ein gleichberechtigtes Beieinandersein, aber es hat auch ganz viel mit Freude und auch eben positiver Emotion zu tun, dass ich Teil einer Gruppe sein darf und dass ich auch meine Selbstverwirklichungsmöglichkeiten da sehe. Und wirklich ein echter Teil bin und nicht irgendwie außen vor und komisch, weil ich anders bin, sondern dass das in dem Sinne ja wirklich eine schöne Gruppe miteinander auch ist, egal, wie groß die Gruppe dann ist und oder welcher Teilgruppe man sich zuordnet, das ist ja dann immer ein bisschen sozialraumorientiert. So verstehe ich tatsächlich Inklusion auch. Dass das schon auch was mit kleineren Einheiten zum Teil zu tun hat. Natürlich ist es diese große gesellschaftliche Teilhabe auch mit den Rechten und der UN-Behindertenrechtskonvention und die da alle dranhängen. Aber das ist natürlich erst einmal sehr abstrakt. Und wichtig ist, glaube ich, dass es in der Lebenswelt ankommt von den Leuten, dass die da wirklich sagen, die Dinge, die ich möchte, kann ich auch tun und werde nicht dran gehindert. Also es gibt keine umweltbedingten Barrieren in dem Sinne, dass ich da nicht dabei sein könnte, und egal, ob das jetzt eine Einstellung ist oder ob das eine Treppe ist oder ob das die schwere Sprache ist. Es gibt jetzt erst mal keinen Grund, warum ich nicht dabei sein könnte, wenn ich das will. Aber eben auch keinen Zwang, zu sagen, ich muss unbedingt dabei sein. Das, glaube ich, ist auch immer wichtig, mitzudenken, dass es ja bei den Menschen mit und ohne Behinderung auch die gibt, die sagen, ich bin auch gerne mal für mich und ich brauche jetzt nicht immer irgendwie mittendrin sein und alles mitmachen, sondern es ist auch mal gut, wenn ich einmal meine Ruhe habe. Das ist ok.

00:02:59 I:

Also quasi auch die Möglichkeit zu haben, sich bewusst rauszunehmen? Wo sehen Sie denn so ein bisschen die Schwierigkeiten von Inklusion?

00:03:13 B5:

Die Schwierigkeiten sind, glaube ich, grundsätzlich auch in diesem Thema Diversität zu finden, wo man sagt: Wieviel Ambiguitätstoleranz habe ich denn, Andersartigkeit, andere Meinungen, Besonderheiten auszuhalten, andere Tempi mitzugehen? Das ist, glaube ich, ein großes Thema. Also natürlich geht es da auch um optische Dinge wie Aussehen, also, wenn jemand optisch schon irgendwie andersartig ist, dass das was Außergewöhnliches erstmal ist, weil Leute erstmal gucken, sich gewöhnen müssen. Aber da geht es eben auch viel um dieses, um diese nicht sichtbaren Andersheiten, sei es von den

Einstellungen her oder sei es von dem her, dass man eben sagt: Hm, manche brauchen eben mehr Zeit, um Dinge zu tun, manche brauchen vielleicht Assistenz in bestimmten Bereichen. Und diese baulichen Barrieren sind oft das kleinere Problem. Also das ist oft mehr das Thema, weil das ist relativ schnell lösbar oder leichter erklärbar, warum man bauliche Barrieren abschaffen sollte, aber wenn es dann schon darum geht, zu sagen: Ich möchte jetzt nicht mit irgendwelchen komischen Spitznamen angesprochen werden, bloß weil ich irgendeine Behinderung habe. Oder ich möchte auch nicht immer, dass mir etwas besonders langsam erklärt wird, nur weil ich irgendwie, ich sage jetzt mal, dumm ausschaue, ja oder ausländisch aussehe, vielleicht eine schlechte Deutschkenntnis habe, oder weil ich dann auch beurteilt werde, auf welcher Schule ich war, wenn es heißt, ich war auf der Förderschule, dass ich dann immer in gewisse Schubladen gesteckt werde und/ Also Inklusion beginnt, glaube ich, im Kopf, dass man sagt, dieses Thema, also natürlich ordnen wir Menschen erstmal stereotyp ein, das ist so, das machen wir ganz automatisch, aber der Trick ist dann, glaube ich immer, die Leute aus den Schubladen wieder rauszulassen und zu sagen, ich entdecke den ganz persönlich, welche individuellen Stärken und Schwächen der hat. Oder es soll eben auch kein Sympathiezwang sein. Also bloß, weil jemand irgendwie sagt, ich möchte inkludiert werden und mit dabei sei, muss ja nicht jeder jeden mögen. Aber ich muss halt irgendwie miteinander arbeiten können und mich auf einer Kommunikationsebene verständigen können und Dinge klären können. Und wenn sich dann eben jemand entscheidet und sagt: Nein, das ist nicht meine Gruppe, da fühle ich mich nicht wohl, dann eben auch nicht beleidigt zu sein. Also das ist dann auf der anderen Seite von dieser Profiseite manchmal oder von der aufnehmenden Gruppe manchmal das Problem, zu sagen: Jetzt haben wir uns so viel Mühe gegeben, dass der damit dazu kommen darf und haben da so viel in Bewegung gesetzt und jetzt war der zweimal da und jetzt kommt der nicht mehr. Hat der keine Lust mehr? Warum ist das so? Aber dass es einfach auch um persönliche Vorlieben geht, dass er sagen kann: Ja, ich habe jetzt halt mal Eisstockschieben ausprobiert, aber irgendwie ist es trotzdem nicht meins und ich mag trotzdem lieber meine Computerspiele. Also das dann zu akzeptieren, dass man dann demjenigen nicht böse ist und sagt, wir haben heute so viel investiert, dass du damit dabei sein darfst. Und oft sind es auch falsche Bilder von Inklusion, die einfach dem im Weg stehen, weil man, sage ich jetzt mal, merke ich ganz oft in meinem beruflichen Kontext, wenn ich irgendwo zur Beratung bin und wenn es um Inklusion geht, denken sie sofort immer an Rollstuhlfahrer und an Schule. Das sind die vorherrschenden Bilder in der Gesellschaft, aber dass es noch andere Behinderungen außer Gehbehinderungen gibt, vielleicht auch nicht sichtbare Behinderungen, vielleicht auch sowas wie eine psychische Erkrankung, die vielleicht auch bloß phasenweise auftritt, wo ich jetzt nicht dauerhafte Beeinträchtigungen habe, oder eben, dass es auch im Freizeitbereich total wichtig ist, Inklusion mitzudenken oder im Wohnen oder auch in der außerschulischen Bildung, in der Erwachsenenbildung, in der Politik, solche Sachen sind dann oft nicht auf dem Schirm. Und das ist oft eine Schwierigkeit, dass man sagt, das betrifft, soll eigentlich alle Lebensbereiche betreffen, wo ich sehr in diesem sozialräumlichen Denken schon verankert bin und sage: Es muss für die Person passen und deren Lebensumfeld. Aber das denken halt manche dann nicht, die sagen, wir brauchen vor allem Inklusion in der Schule und wir brauchen es vor allem, wir brauchen Aufzüge und wir brauchen Rampen und wir brauchen barrierefreie Busse vielleicht noch. Aber, dass es da viele andere Dinge noch gibt/

00:07:13 I:

Und diese Beratungen, das sind dann irgendwie Vereine oder Unternehmen, oder was machen Sie da genau?

00:07:21 B5:

Es ist ganz unterschiedlich. Also wir machen viel Gremienarbeit, wo wir sagen, wir haben diese Kernbereiche, die bei Aktion Mensch oder einfach in diesen ganzen Inklusionskonzepten mit abgebildet sind, von Wohnen über Freizeit über Arbeit über Bildung, auch kirchliches Leben ist bei uns mit dabei, wo wir einfach von uns aus versuchen, Aktivitäten anzubieten und Leute zusammenzubringen, Begegnungsflächen zu schaffen. Aber andererseits ist es natürlich auch so, dass man mit jedem Anliegen erst einmal kommen kann. Zum Beispiel in der Schule. Natürlich gibt es schulische Beratungsstrukturen, aber wenn man dann merkt, da gibt es irgendwie Mobbing in der Klasse oder komische

Verhaltensweisen von den anderen Schülern, weil da jetzt jemand dabei ist, der eine starke Sehbehinderung hat und der irgendwie die Sachen auf dem Tablet jetzt halt einmal vorgelesen bekommt, und die anderen Schüler nicht, die müssen sich das selber erarbeiten: Das ist doch eine Ungleichbehandlung! Also in dieser positiven Diskriminierung da irgendwie die Schwierigkeiten zu sehen, dann machen wir zum Beispiel den Schulworkshop, wo wir sagen, wir gehen mal raus und machen mit der Klasse mal dieses „Unterschiedlichkeiten entdecken“ und einmal tatsächlich erlebnisorientiert Behinderungen ausprobieren: Wie ist denn das, wenn ich nichts sehe oder nichts höre oder auf andere angewiesen bin? Oder diesen Alterssimulationsanzug: Wie fühlt sich denn vielleicht meine Oma? Wieso kommt sie denn die Treppen nicht mehr so schnell rauf wie ich? Solche Sachen, da einfach ein bisschen zu sensibilisieren. Oder Unternehmen, die sagen: Wir möchten gerne uns diverser aufstellen. Wir sind bereit, Arbeitnehmer mit Behinderung einzustellen. Auf welche Sachen müssen wir denn achten? Welche organisatorischen Prozesse können wir denn gehen? Oder Verwaltungen, die sagen: Oh, wir merken immer wieder, die Leute verstehen unsere Bescheide nicht, wir haben wahnsinnig viele Beschwerden, wir haben wahnsinnig viel Nachfragen und Anrufe. Wir kommen mit diesen ganzen Sachen nicht mehr zu recht. Wie können wir uns denn so aufstellen, dass wir da besser verstanden werden, dass wir da kundenäher werden in dem Sinne bürgernäher werden? Oder, ja, auch Einzelberatung, wo dann die Leute sagen: Mein Bruder, mein Angehöriger, wie auch immer, hat eine Behinderung, wir würden gerne mehr im Sportverein irgendwo bei uns unterkommen, oder wir haben folgende Interessen, aber wissen gar nicht, wo können wir uns denn hinwenden, wo können wir denn hingehen, welcher Sportverein, welche Feuerwehr nimmt uns denn? Können Sie uns da begleiten? In diesem Sinne ist das eine Arbeit auf ganz vielen verschiedenen Ebenen, weil es da um diese ganz große Teilhabe geht in allen Bereichen. Und in manchen Bereichen machen WIR die Beratung und in manchen Bereichen machen es dann die Fachstellen. Also wenn es zum Beispiel um Schule geht, dann ist da natürlich auch eine unabhängige Beratungsstelle Inklusion vom Schulamt mit dabei. Oder wenn es um Jugendhilfesachen geht, jetzt auch über diese Verfahrenslotsen, die installiert wurden, oder beim Wohnen dann die Wohnberatungsstelle oder bei Arbeit dann auch der Integrationsfachdienst oder die IAA. Also das ist immer ein gemeinsames Agieren.

00:10:10 I:

Alles klar. Und das ist jetzt in Ihrer Tätigkeit in diesem Inklusionsnetzwerk?

00:10:14 B5:

Mhm.

00:10:16 I:

Ah ok. Gut, jetzt wollte ich nur noch kurz was anderes dazwischenfragen: Sehen Sie Inklusion bloß so für Menschen mit Behinderung oder? Es gibt ja dieses weite oder breite Inklusionsverständnis und enges Inklusionsverständnis. Wie sehen Sie das so?

00:10:35 B5:

So, also, da das Netzwerk oder unsere Arbeit ja von der (Organisation) ausgeht, stehen ja natürlich bei uns/ Ist so der Kerngedanke, erstmal die Menschen mit den kognitiven Behinderungen auch mit unterzubringen, sei es jetzt eine geistige Behinderung oder Lernbehinderung, dass man da einfach Strukturen schafft, aber im Netzwerk leben wir natürlich mit allen Behinderungsarten. Also, wobei ich jetzt nicht so Spezialistin für Sinnesbehinderung und solche Sachen bin, also da hole ich mir dann oft andere Partner mit dazu oder habe Ehrenamtliche, die Selbstvertreter sind und sagen können: Ich kann aus meiner Lebenswelt erklären und folgende Hilfsmittel empfehlen und solche Sachen machen. Aber das Netzwerk ist prinzipiell schon so angelegt oder es hat sich so entwickelt mit den Kooperationspartnern, weil ja über Kreisjugendring, Behindertenbeauftragte, Seniorenbeauftragte, einzelne Vereine ganz unterschiedliche Partner mit dabei sind, dass wir wirklich von Jugend bis Senioren, auch den Bereich Migration ein Stück weit mit unterstützen. Also, dass es wirklich um diese große gesamtgesellschaftliche Teilhabe auch wirklich geht. Und dass es da ja an vielen Stellen auch Schnittmengen gibt. Also unser

Kernbegriff ist schon dieser weite Behinderungsbegriff, also da alle Arten von Teilhabeeinschränkungen, sichtbar und nicht sichtbare, mitzudenken, aber durchaus eben auch andere Benachteiligungen mitzudenken, weil ich vielleicht also auch ein Stadt-Land-Gefälle habe. Weil ich vielleicht aus einer Familie komme, die nicht so viele soziale Ressourcen mitbringt und Unterstützung braucht. Weil es gerade im Bereich Senioren wahnsinnig viel Schnittmengen gibt von den Arten der Einschränkungen her, ohne dass wir das Einschränkung nennen, ja.

00:12:10 I:

Ah ja, spannend. Jetzt will ich erstmal noch mal kurz vielleicht auf Ihre Tätigkeit ja hier auch in der Tagesstätte eingehen. Sie sind ja auch Tagesstättenleitung. Wo können Sie hier Inklusion irgendwie umsetzen, leben? Das wäre so meine erste Frage, genau, und die zweite wäre tatsächlich: Es gibt ja immer so diese Forderung, dass man so Sondereinrichtungen quasi so auflöst. Wie ist da Ihre Position dazu?

00:12:51 B5:

Wie wir in der Tagesstätte Inklusion leben, hat sich auch ein bisschen aus dem Organisationsprozess ergeben, zu dem wir nachher noch kommen werden, aber eine der Sachen, die sich da draus zum Beispiel ergeben haben, ist ja, dass wir hier am Ort eine lokale Kooperation mit allen Kindertageseinrichtungen und Bildungseinrichtungen haben. AG Schule-Bildung nennt sich das Ganze. Meine Kollegin ist da die Sprecherin quasi auch davon oder die Koordinatorin, die diese Gruppe auch immer zusammenbringt. Also da ist quasi HPT, Hort, Grundschule, Mittelschule, Förderzentrum, die beiden Kindergärten, also der kirchliche und der städtische mit dabei und wir versuchen da regelmäßige Begegnungsangebote für die Kinder zu schaffen. Es war jetzt/ Letztens war es ein gemeinsamer Gottesdienst. Wir haben schon mal einen gemeinsamen Experimente-Tag gehabt, wo man sich dann trifft und kleine Sachen aus dem MINT-Bereich macht. Wir schauen, dass man in der Öffentlichkeit bei einem Stadtfest oder so einen gemeinsamen Spielestand anbieten und da sagen: Hier, wir bieten inklusive Bildung für die Kinder an. Das sind dann aber auch inhaltliche Auseinandersetzungen, wie, zu sagen, welche Diagnosesysteme verwenden denn oder welche Testsysteme verwenden denn einzelne Einrichtungen, sich da ein bisschen abzustimmen, zu sagen, Eingliederungshilfe kennt ja die ICF und Kindergarten kennt dann eher andere Instrumente und Schule auch noch mal andere. Dass man da einfach ein bisschen sich auf einen gegenseitigen Wissensstand bringt, dass man schon mal was davon gehört hat, wenn dann irgendwelche Unterlagen hin und her getauscht werden. Auch solche Übergänge ein Stück weit mitzugestalten und zu sagen, wo sind denn die Kinder am richtigen Ort aufgehoben mit welchen Hilfen. Also das durchaus auch gemeinsam zu denken. Und ganz konkret auch, dass man sagt, Gruppen besuchen sich. Wir haben zum Beispiel, die Mittelschule hat in den Nachmittagsschwerpunkten eine AG Sozial, die machen immer verschiedene Projekte, mal im Altenheim, mal beim BRK. Und unter anderem sind die ein halbes Jahr auch bei uns, weil die dann quasi jeden Dienstag vorbeikommen und eineinhalb Stunden irgendwie gemeinsam was machen, miteinander kochen, basteln, Sport machen, irgendwelche Sachen, wo einfach die Kids sich niedrigschwellig begegnen. Wir haben jetzt ein neues Angebot bei uns im Haus, das heißt Sport nach eins, wo dann heute eine Richtgewehrschützin vom BVS vorbeikommt und mit Kindern vom Förderzentrum, von der Grundschule, von der Mittelschule ein gemeinsames Schießtraining anbietet. Mit den Kindergärten war es dann oft so, dass wir uns gemeinsam irgendwo mal auf dem Spielplatz treffen, ein gemeinsames Filmprojektchen machen mit dem Medienzentrum oder solche Sachen. Also wirklich auch diese Gruppenkooperation und, dass sowohl die Fachkräfte sich austauschen und wissen, wie funktioniert denn Kindergarten oder wie funktioniert denn HPT oder auch Förderschule, was hängt denn so mit dran. Auch die Schule hat Projekte. Die hatten letztens ein Projekt miteinander, wo sie miteinander entdeckt haben, wie gebraut wird. Bier gebraut haben sie natürlich nicht, weil minderjährig und so, aber diese ganzen Prozesse mal verstehen, warum gibt es einen Kalender, warum ist es so wichtig bei uns in der Region, also im Rahmen von Heimat- und Sachkunde und Deutschunterricht so im Lehrplan ein wenig verankert, das kreativ gelebt. Also da gibt es immer wieder Begegnungsflächen, wo wir sagen, wir wollen/ Als (Organisation) sind wir auch noch nicht so alt, wir sind eine der jüngeren (Organisationen), die stärker in diesen inklusiven, sozialräumlichen Settings, sage ich jetzt mal, gewachsen ist. Wir wollen gar nicht so wie eine Komplexeinrichtung

wie (Ort) ein eigenes Dorf sein, sondern wir wollen mitten in der Stadt sein und wir wollen diese Verbindungen erleben und, wenn man hier unser Gelände anschaut, so ein gemeinsames Schulzentrum ein bisschen bilden. Die Grund- und Mittelschule sind da drüben, das ist nicht weit, der Hort ist da auch mit eingezogen. Unser neuer Kindergarten ist mit auf dem Gelände, dass man einfach sagt, wir bilden da auch räumlich ein bisschen einen Ort, wo Leute einfach, ja, wo es normal ist, miteinander zu sein. Genau. Und die zweite Frage war?

00:16:39 I:

Die zweite Frage war diese Forderung nach der Auflösung von Sondereinrichtungen. Also im Kinderbereich oder gerade bei den Werkstätten, da ist es ja oft so immer diese Diskussion.

00:16:55 B5:

Am Anfang, als ich angefangen hab, diese Arbeit zu machen, war tatsächlich jemand, der gesagt hat, ja, bitte alle miteinander mischen und tut doch alle in die Regelsysteme. Inzwischen merke ich aber immer mehr, dass es schon auch schützendere Orte geben muss oder sollte, wo einfach ja noch mal die Rahmenbedingungen ein bisschen anders sind, dass Leute einfach mehr Zeit haben, auch sich zu entwickeln. Und so kritisch man das Wunsch- und Wahlrecht der Eltern immer sehen kann, also es hat auch seine Vorteile, dass man sagen kann, was ich sehr stark befürworte, ist schon auch das Wunsch- und Wahlrecht der Kinder und Jugendlichen. Dass man da einfach auch sagt, nicht bloß die Eltern entscheiden, in welche Einrichtung, in welche Schule du gehst und wo du dich wohl zu fühlen hast, sondern auch du hast da eine Möglichkeit mitzugestalten. Wichtig ist, glaube ich, diese Durchlässigkeit des Systems zu schaffen. Wir haben seltene Fälle, aber immer wieder mal Schüler von unserem Förderzentrum oder unserer HPT, die dann in den normalen Hort, auf die normale Grundschule wechseln, weil sie irgendwelche Entwicklungsschwierigkeiten, die vor allem sozial bedingt waren, auch überwunden haben, weil sich in der Familie einfach was verändert hat oder sie einfach tatsächlich auch Schritte gemacht haben in ihrer Entwicklung. Das waren dann nie diese Kinder, die so klassisch diese geistige Behinderung oder starke geistige Behinderung haben, sondern eher so die im Grenzbereich, sage ich jetzt mal. Aber da gibt es durchaus Möglichkeiten zu sagen: Na klar, kann ich vielleicht auch mit einer Individualbegleitung und auch ohne individuelle Begleitung mit einem gewissen Nachteilsausgleich im Regelsystem gut zurechtkommen. Und umgekehrt auch, wo man sagt, ich komme im Regelsystem vielleicht nicht gut zurecht, weil mir da die Klassen zu groß sind, der Betreuungsschlüssel zu wenig intensiv, ich das Gefühl habe, zu wenig Hilfen zu bekommen. Da auch mal zu sagen, dann gehe ich vielleicht einmal den Schritt runter und probiere so ein Sondersystem aus, wo ich mehr Zeit habe, mich zu entwickeln. Wichtig ist aber, glaube ich, dass man sagt, man nimmt niemandem diese Chancen weg. Im Prinzip muss auch dieses Sondersystem mit all seinen tollen Bedingungen wie Therapie und exklusiven Services von Haustür zu Haustür und einer starken Fachkraftausbildung einfach offen sein, zu sagen, wir wollen Kinder und Jugendliche nicht bei uns halten, sondern, wenn sie sich stärker entwickeln und das woanders auch gut schaffen und dann bitte loslassen, dann bitte rausschicken und bitte die Brücken bauen, dass sie solche Sachen auch erleben können und möglichst viel Normalität herzustellen, zu sagen, auch bei uns muss normal werden, dass Jugendliche mit 18 zu Hause vielleicht einmal ausziehen und ein eigenständiges Wohnen probieren. Oder auch diese vorgezeichnete Laufbahn von Förderschule, Werkstatt, ein Stück weit zu durchbrechen und zu sagen, wenn es mit einer UB oder einer BOM-Maßnahme wunderbar klappt, dann bitte auch einmal ersten Arbeitsmarkt ausprobieren und gucken, ob man da zurechtkommt, ob man da seine Nische findet. Also ich glaube, wichtig ist schon, unterschiedliche Angebote für unterschiedliche Niveaus von Entwicklung einfach zu haben, aber da in alle Richtungen offen zu sein und kein System kategorisch abzulehnen. Ich merke aber auch, dass die Regelsysteme mit diesem Inklusionsteil, vor allem die Schulen und die Bildungssysteme, oft noch sehr überfordert sind, weil die Klassen in sich schon diverser werden. Die in der Regelschule schon sehr unterschiedlich in ihren Leistungsniveaus einfach sind. Dann kamen dann noch Menschen aus dem Bereich Migration mit dazu, Ukrainer und andere Nationalitäten, wo es erstmal auch um Spracherwerb geht, die zu integrieren sind, und dann kommen wir noch mit unseren Schülern mit den Lerndefiziten daher. Also das ist dann nochmal eine spannende Geschichte, wie kriegt man diesen Haufen dann da irgendwie unter

einen Hut, dass das miteinander funktionieren kann und dass auch das jedem Schüler gerecht wird. Wenn es gut gestaltet ist, kann es durchaus auch funktionieren, aber da haben wir natürlich in den Sondereinrichtungen schon die besseren Rahmenbedingungen. Das ist einfach so. Wenn ich mir anschau, die Klassengrößen und die Lehrerschlüssel und die Qualifikationen und auch die Interdisziplinarität, das glaube ich, kann das Regelsystem noch oder möchte das Regelsystem auch/ Da zu sagen, wir nehmen auch ganz normal Schulpsychologen, andere Pädagogen, Pflegekräfte, therapeutische Hilfskräfte an manchen Stellen mit rein. Dass wir einfach von diesen Kompetenzen profitieren können, dass auch ein Lehrerdasein nicht mehr ein „Ich stehe allein vor der Klasse, bin Einzelkämpfer und muss das alles irgendwie unter einen Hut bringen, weil sonst schauen mich die anderen komisch an oder die Eltern komisch an“, sondern zu sagen, wir sind durchaus ein Team und jeder kann da verschiedene Dinge auch wahrnehmen. Dass sich das in diese Richtung wandelt, so wie es in den Sondersystemen oft schon ist, weil man da einfach ganzheitlicher denkt.

00:21:32 I:

Würden Sie dann auch sagen, dass so Inklusion schon auch Aufgabe der Behindertenhilfe ist?

00:21:41 B5:

Die Eingliederungshilfe muss sich auf jeden Fall öffnen für Inklusion. Ja, also es braucht beide Richtungen, es braucht die anderen, ja blöd gesagt, die aufnehmende Gesellschaft und die Politik, die sagt, wir schaffen Rahmenbedingungen, dass Leute einfach mit dabei sein können. Aber Eingliederungshilfe muss auch bereit sein, Leute weiterentwickeln zu lassen und loszulassen und ihnen Hilfen zu geben, im ganz normalen Lebensalltag zurechtzukommen, lebenskompetent zu sein, und darf nicht auf ihren Sonderrechten beharren, weil sonst geht es in den Graben, das funktioniert nicht.

00:22:15 I:

Ja, Sie haben ja hier bei der (Organisation), glaube ich, eine Integrationsfirma, eine Buchhandlung auch, oder? Genau, also da geht schon viel, auch im Arbeitsbereich?

00:22:30 B5:

Wir haben inzwischen zwei Buchhandlungen, den Kiosk im Bezirkskrankenhaus in (Ort) und eine Reinigungsfirma. Wir hatten früher noch das Café in (Ort), aber den Gastrobereich haben wir irgendwann, also es war schwierig, personell einfach und mit der Wirtschaftlichkeit da gute Wirtschaftlichkeit herzustellen. Wir hätten auch immer wieder Anfragen, dass wir wieder einen Gastrobereich aufmachen könnten. Gäbe es ganz viele, die da Interesse dran haben, aber das war einfach, ja ist aus wirtschaftlichen Gründen schwierig zu kalkulieren gewesen, weil Gastronomie allgemein einfach schwierig zu kalkulieren ist, egal ob Inklusionsbetrieb oder/

00:23:20 I:

Gut. Dann würde ich jetzt gerne auf dieses Inklusionsnetzwerk nochmal zu sprechen kommen. Können Sie ganz kurz bisschen so erklären, wie das entstanden ist und wer da so Teil ist und was so bisschen die Aufgabe davon ist?

00:23:37 B5:

Also im Endeffekt mit der Verabschiedung oder ja mit dem Beitritt zur UN-Behindertenrechtskonvention hat unser damaliger Vorsitzender, der (Name), gesagt, wir müssen doch da als (Organisation) auch was machen. Das kann doch nicht sein, dass wir da WIR als die Experten in der Region in diesem Bereich nichts machen, also weil scheinbar gab es keine größeren, da war ich noch nicht in der Einrichtung, aber scheinbar gab es keine größeren Bestrebungen aus dem Landkreis, da irgendwas umzusetzen. Und dann hat der auch als ehemaliger Landrat bei allen wichtigen Stellen angeschoben und gesagt, dann müssen wir da was machen. Und dann gab es ein erstes Projekt in der Verwaltungsgemeinschaft (Ort) von 2011 bis 2014. Das hat damals meine Vorgängerin, die (Name), geleitet, auch von Aktion Mensch gefördert, wo man einfach mal sagt, wir probieren einfach mal aus, in welchen Lebensbereichen

brauchen wir denn was, wie können wir denn da die UN-Behindertenrechtskonvention umsetzen, sowohl in der (Organisation) als auch in den Strukturen in der Kommune und im Sozialraum? Was brauchen wir dafür? Und wir haben dann 2014 mit dem Auslaufen des Projekts festgestellt, dass wir da noch nicht fertig sind, sondern dass es da noch viele Anknüpfungspunkte gibt. Und haben uns dann entschlossen, einen Folgeantrag zu stellen. Und haben dann seit 2015 jetzt dieses landkreisweite Netzwerk, haben manche Strukturen übernommen, also zum Beispiel manche Arbeitsgruppen, weil wir haben inzwischen neun Schwerpunktgruppen. Es gibt eine Schwerpunktgruppe für Bauen und Barrierefreiheit, es gibt eine, die Schule-Bildung habe ich schon erwähnt, die hier sehr lokal für den Bereich Schule-Bildung ist. Früher gab es eine Arbeitsgruppe Freizeit, die ist so ein bisschen aufgegangen jetzt in der Arbeitsgruppe Sport, wo wir uns explizit um Sport kümmern, auch mit Special Olympics gemeinsam. Eine werkstattverständliche Sprache, wo wir uns ein bisschen um das Thema Webseitengestaltung, Texte, Öffentlichkeitsarbeit ein Stück weit kümmern. Eine Arbeitsgruppe Gottesdienste, wo wir inklusive ökumenische Gottesdienste in der Region immer wieder mal anbieten. Einen Runden Tisch Arbeit und Inklusion, wo alle, die im Bereich Arbeit irgendwie tätig sind und ihre Beratungsleistungen erbringen, oder auch einzelne Unternehmen durchaus Mitglied sein können und wo wir uns austauschen. Dann gibt es die Demokratiewerkstatt für alle, wo wir inklusive politische Bildung machen und niedrigschwellige Bildungsangebote anbieten. Den Inklusionsbeirat als Multiplikatorenforum, der Landrat ist da auch quasi Vorsitzender. Das ist jetzt kein Inklusionsbeirat im gewählten Sinne, wo wir sagen, das wäre wirklich über irgendwelche Bürgermeistervertretungen und Gemeinden irgendwie besetzt, sondern es ist tatsächlich ein Gremium, wo erst einmal alle Netzwerkpartner mit dabei sein dürfen, aber auch Fachberatungsstellen. Jeder, der sich irgendwie für den Bereich Inklusion bei uns im Landkreis interessiert oder auch in der Region beratend tätig ist und sagt, da gibt es eine gewisse Schnittmenge, ist zum Inklusionsbeirat eingeladen. Das tagt dann zweimal im Jahr. Da geht es viel um erst einmal Bericht über stattgefundene Aktivitäten, auch Austausch unter den Netzwerkpartnern, dass man voneinander lernen kann, sich diese Sachen anschauen kann und manchmal eben auch/ Jetzt momentan haben wir einen Aktionsplan Inklusion geschrieben für den Landkreis, um politische Ziele zu entwickeln, um zu sagen, wo wollen wir uns denn hin entwickeln, an was wollen wir uns denn auch messen, was auch evaluierbar ist, damit es nicht nur in Projekten und Aktivitäten agiert, sondern auch wirklich in messbaren erreichbaren Schritten ein Stück weit. Wir arbeiten zusammen mit verschiedensten Bündnissen hier in der Region, sei es ein Bündnis gegen rechts, sei es mit dem Bündnis für Familie, wo man einfach sagt, man sitzt einfach in gewissen Gremien mit drin, bringt Perspektiven mit ein. Jugendhilfeausschuss, da haben wir noch keinen festen Sitz, da sind wir gerade dabei am Kämpfen, dass wir da als Eingliederungshilfe auch wieder einen bekommen. Da hatten wir schon mal einen. Aber das wird jetzt mit der SGB VIII-Reform ja wieder brisanter, das Thema präsenter zu kriegen. Und wir hatten in den ersten Jahren auch eine wissenschaftliche Begleitung durch die LMU in München, die mit uns ein bisschen dieses Netzwerkthema evaluiert hat, um zu sagen, wie funktioniert dieses Netzwerk strukturell. Die Grundaufgabe von mir als hauptamtliche Koordination von diesem Netzwerk ist tatsächlich, eine Plattform zu bieten für, ja, alle Menschen, die irgendwie Aktivitäten im Bereich Inklusion und Teilhabe machen wollen. Das ist natürlich primär auch für unsere Netzwerkpartner. Wir haben jetzt 24 oder 25, ich weiß es immer nicht ganz genau, Netzwerkpartner und das streut sich eben von Selbsthilfegruppe Behinderte/Nicht-Behinderte, die bei uns auch eine sehr große Lobbyvereinigung für Menschen, für Selbstvertreter ist, sage ich jetzt mal, mit unterschiedlichsten Behinderungen über die Seniorenbeauftragten, die Behindertenbeauftragten, die ja qua Amt vielleicht eigentlich ganz gut mit reinpassen, bis hin zu kleinen Vereinen wie dem Begegnungscampus in (Ort), die ein bisschen so Larp-Sachen und so spezielle Sachen machen. Über den Kreisjugendring, über die einheitlichen Ansprechpartner für Arbeitgeber, Integrationsfachdienst, die großen Träger. Am (Verein) haben wir uns momentan ein wenig die Zähne ausgebissen, weil die immer sehr viel Eigenstruktur haben, die machen sehr tolle Arbeit, aber wollen ungern immer so anderen Gremien beitreten oder da so viel mitarbeiten. Ja, mit denen arbeiten wir auch partnerschaftlich zusammen, aber jetzt nicht so eng. Also so ist dieses Netzwerk aufgestellt. Und die Aufgabe, meine Aufgabe ist quasi, diese Gremien immer ein bisschen im Blick zu haben, zu sagen, was geht in den einzelnen Gremien vorwärts. Ich habe, damit diese ganzen Sachen funktionieren können, neun Schwerpunktgruppen kann ich nicht betreuen, gibt es rund 80

Ehrenamtliche und nebenamtlich Tätige, die in diesen Gruppen tätig sind, eben teilweise auch so Sprecherrollen übernehmen und die Koordination ein Stück weit übernehmen. Für die AG Bauen macht es zum Beispiel die stellvertretende Landkreis-Behindertenebeauftragte, für die werkstattverständliche Sprache ein pensionierter Lehrer, der ein bisschen ein Steckenpferd im Bereich Sprache hat. Für den Runden Tisch ist unser zweiter Vorsitzender von der (Organisation) mit dabei, unser Elternvertreter, der auch selber bei der Gewerkschaft ist quasi und sich für den Bereich Arbeit einfach interessiert. Also meine Aufgabe ist so, diese Gremien im Blick zu haben und da zu sagen, an welchen Themen wollen wir arbeiten, die arbeitsfähig zu halten, sie ein bisschen voranzubringen, dass da Regelmäßigkeit drin ist. Offen zu sein für alle Beratungsanfragen, die eben so kommen, eben von „Mein Angehöriger möchte gerne in einen Sportverein“ bis „Wir haben ein Gasthaus und möchten barrierefrei werden und können uns eine teure Barrierefreiheitsberatung nicht leisten, können Sie mal vorbeikommen mit Ihrer Checkliste?“. Oder eben Anfragen von Leuten aus dem Netzwerk. Eine Dame hat immer gesagt: Ich kriege immer ganz viele Anfragen als Behindertenebeauftragte von Leuten, die bei uns Urlaub machen wollen und barrierefreie Unterkünfte suchen, und die Tourismus kann mir immer nicht weiterhelfen. Wollen wir nicht einmal ein Projekt machen, wo wir in einer Stadt einmal alles erkunden, von Übernachtung über Einkaufen über Freizeitmöglichkeiten? Das dann einmal in einem Heft zusammenschreiben und auch digital rausgeben, dass man einfach sagt, mit einem Ampelsystem, daran kann ich mich orientieren. Das haben wir angefangen. Oder im Bereich politische Bildung zu sagen: Wir wollen Ehrenamt entdecken, auch wo engagieren sich Leute tatsächlich bei uns in der Zivilgesellschaft? Da ist dann zum Beispiel der Inklusionspreis entstanden. Solche Sachen zu organisieren. Also das ist eine total bunte und breite Arbeit. Und natürlich auch immer wieder mal zu schauen, welche fachlichen Themen will man angehen. Wir versuchen, immer so einen Fachtag im Jahr zu machen. Nächstes Jahr wird unser Thema bisschen Azubis der Zukunft sein. Wie verändert sich Arbeitsmarkt? Arbeitswelt? Eben auch mit den Schulen und den Unternehmen zusammen da zu gucken, wie können wir da gut zusammenkommen UND den Bereich Inklusion noch mitdenken. Also vielleicht eben auch Schüler aus einer L-Schule, aus einer G-Schule ein Stück weit mitzudenken oder psychisch erkrankte Menschen, die in Tagesstrukturen wie bei (Träger) oder so unterkommen, dass man die da miteinbinden kann, auch in Arbeitswelt und in Ausbildung. Also das ist so die Tätigkeit.

00:32:02 I:

Ganz schön umfangreich. Aber ich höre so ein bisschen raus oder anders gefragt: Mich würde so ein bisschen interessieren, haben Sie gemerkt, dass durch dieses Inklusionsnetzwerk, dass sich irgendwie was auch in der Haltung oder im Umgang vielleicht auch, also in der Gesellschaft, also im Landkreis verändert hat? Oder hat das irgendwie eine Auswirkung gehabt? Wenn Sie das vielleicht mal so ein bisschen rekapitulieren.

00:32:33 B5:

Ja, also am Anfang war das tatsächlich, haben wir als Inklusionsnetzwerk auch stark von dem positiven Fürsprechen von diesem ehemaligen Landrat auch gelebt, der Türöffner an vielen Stellen war, oder von den Kernorganisationen, die so am Anfang mit dabei waren wie der BRK oder der (Träger), die gesagt haben: Na klar, dieses Thema wollen wir nach außen tragen. Inzwischen ist so, dass quasi auch Vereine wirklich sagen: Was macht ihr da und kann man da mal dazu kommen? Und kann man sich da mal/ Welche Leistungen bietet ihr an? Wo kann man sich denn da einfach auch mit Unterstützung mit holen? Also es spricht sich so ein wenig rum. Auch politisch merke ich, dass wir gefestigter sind. Es ging dann tatsächlich drum, 2018 lief das Aktion-Mensch-Projekt aus. Und dann war die große Frage: Na ja, also eine Vollzeitstelle werden wir uns nicht mehr leisten können, aber gibt es denn Möglichkeiten, irgendwie diese Stellenstruktur weiterzuführen? Weil rein ehrenamtlich wird sich das in dieser Vielfalt nicht tragen können. Also das wird versanden wie viele andere Aktion-Mensch-Projekte auch. Und dann hat sich im Kreistag eine Finanzlücke ergeben, wo auch noch Geld übrig war. Und dann gab es die richtigen Fürsprecher, die da eingesprungen sind und gesagt haben, aber da könnten wir doch zumindest noch mal irgendwie eine halbe Stelle für so Inklusionsarbeit besetzen, dass man einfach da eine gewisse Refinanzierung auf die Beine stellt. Und die, meine Anfangsverträge waren immer befristete Verträge,

so auf ein Jahr, und dann haben wir wieder Verlängerung geschrieben und wieder im Kreistag vorgeprochen. Und wie schaut's denn aus? Und ich habe es gemerkt, dass es sich dadurch verstetigt hat, weil ich jetzt allein für diese Kreistagsperiode jetzt schon eine Zusage bekommen habe. Also jetzt mal über einen längeren Zeitraum. Sie wollten nicht über ihre Kreistagsperiode hinaus entscheiden, also es ist immer noch nicht unbefristet, aber es ist zumindest schon mal ein anderer Planungszeitraum, wie wenn man bloß immer jährlich denkt. Und das ist natürlich einfach in der Arbeit mit Ehrenamtlichen dann immer schwierig, wenn man sagt: Na ja, ich kann nicht sicher sagen, wie lange ich noch da bin und ob ich das noch begleiten kann. Wir können das Projekt noch anfangen, aber ob wir es zu Ende bringen können oder überlegt sich dann: Kann ich Projekte noch aufreißen oder nicht mehr? Bin ich dann bis zum Ende überhaupt noch mit dabei? Also insofern merkt man, dass es ein gewisses, eine gewisse Wahrnehmung in der Öffentlichkeit in der Region, auch in der politischen Landschaft gefunden hat. Und ich merke es auch an den Anfragen von den Schulen, Einrichtungen, anderen Beteiligten, die so ja nach Beratung anfragen, die werden einfach mehr. Am Anfang war es oft so, dass wir auf Leute zugegangen sind und gesagt haben: Wie schaut es denn aus? Ihr macht jetzt doch gerade einen Umbau, wollen wir uns da nicht mal zusammensetzen und dann mal nachdenken, wie das möglichst barrierearm gestaltet sein kann, wie das auch für Veranstaltungen nach außen geöffnet werden kann? Oder haben dann eben versucht, über Menschen, die wir kennen, Türöffner, Personen zu finden in diesen Sachen. Inzwischen ist es aber tatsächlich so, dass es ein bisschen auch zum guten Ton gehört, zu sagen: Oh ja, dann, das stimmt, da gibt es doch eine Struktur, da können wir doch mal anrufen, die helfen uns doch bestimmt weiter. Also da merkt man schon eine gewisse Wertschätzung dieser Arbeit, wo Leute gute Erfahrungen gemacht haben, dass sie sagen, die, die das machen, die sind gar nicht so unangenehm und die sind nicht nervig. Wobei ich sage, manchmal muss man schon nervig sein, gerade bei der Politik nachhaken und kontrollieren, weil sonst passiert nichts. Aber da halt eine gewisse Offenheit, zu sagen: Und dann holen wir uns einfach mal jemanden, der einfach mal vorbeikommt. Und ich merke auch, dass das, was heißt normaler? Aber eben, ich sehe schon, dass die Gewöhnung an Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen eher stattfindet. Dass das normaler wird, dass die im Stadtbild mit auftauchen, dass bei Veranstaltungen inzwischen auch mal an eine barrierefreie Toilette gedacht wird. Egal, ob für Rollstuhlfahrer oder für Senioren. Also, dass sich da schon manche Stellschrauben auch verändern, wo Leute auf einmal dann andere Zielgruppen mitdenken. Oder dieses Signet „Bayern barrierefrei“. Am Anfang haben wir da mal angefangen zu sagen, wir suchen uns mal barrierefreie Orte, um mal irgendwie einen öffentlichkeitswirksamen Punkt zu haben oder um den zu setzen, und inzwischen kommen da immer mehr, die sagen: So ein Signet, das ist doch ganz wunderbar und wollt ihr da nicht mal mit drüber schauen und uns da mitvorschlagen? Und da in einen Prozess gehen. Also man merkt schon, dass es auch in der Öffentlichkeitsarbeit einen wichtigen Raum einnimmt, auch mit seinen Inklusionsbestrebungen gesehen zu werden von den Leuten. Also das ist nicht mehr so ein „Jetzt kommen schon wieder die von der (Organisation) und nerven uns“, sondern jetzt es ist ein „Auch wir sind Inklusionslandkreis“. Und also das merkt man so im Gebaren der Einrichtungen, der Träger, dass man da inzwischen auch ein bisschen stolz drauf ist auf die Schritte, die gemacht wurden.

00:37:14 I:

Spannend, das ist quasi wie so ein, wie wenn man halt als Arbeitgeber damit wirbt, dass, keine Ahnung, bei uns Diversity Management oder so ganz oben steht?

00:37:20 B5:

Genau und tatsächlich nicht im Sinne von Greenwashing, also weil das sind dann immer die Sachen, die ich dann ablehne, wo ich sage: Nein, bloß damit halt ihr ein schönes Pressefoto habt und damit wir ein Strohfeuer gemacht haben und das ganz wunderbar war. Also natürlich machen wir auch Leuchtturmprojekte, die erstmal weiter strahlen und eine große Wirkung haben. Aber uns ist auch immer wichtig, eine kontinuierliche Arbeit zu machen, zu sagen, wir sind da nicht bloß einmal im Unternehmen oder in der Schule, sondern wir haben da eine konstante Kooperation und tauchen da immer wieder mal auf und wir wissen, ihr bleibt an dem Gedanken dran. Und dann sage ich eben auch, dann ist es ganz super, dann schreibe ich euch, verlinke ich euch gerne auf der Homepage. Dann machen wir

gerne einen gemeinsamen Austausch, wo ihr irgendeinen Satz raufschreibt „Und wir arbeiten übrigens zusammen mit und machen folgende Dinge“. Also dass man das einfach auch gut nach außen darstellt.

00:38:08 I:

Und dass man nicht bloß so das Etikett Inklusion und dann hat man einmal irgendwie was an die (Organisation) gespendet oder so. Ok, dass es dann halt auch eine nachhaltige Zusammenarbeit dann ist. Ok, würden oder gibt es für Sie auch irgendwie so oder haben Sie beobachtet, dass das auch irgendwie auf die (Organisation) intern sich irgendwie auswirkt? Gibt es da irgendwie Veränderungen, so dieses Inklusionsnetzwerk, dass sich das auf, wie man zur Inklusion steht bei den Mitarbeitenden oder bei den anderen Organisationsmitgliedern?

00:38:48 B5:

Ja, also prinzipiell ist das Netzwerk natürlich erst einmal unabhängig. Also, klar ist mein Arbeitsvertrag noch über die (Organisation), aber die Refinanzierung ist über den Landkreis und das ist auch bewusst, dass ich sage, ich arbeite wirklich trägerübergreifend mit allen gleichwertig gut zusammen, ich mache jetzt da keinen Unterschied, ob da AWO, BRK oder (Organisation) draufsteht, sondern meine Verweisstrukturen sind gleich in alle Systeme, da gibt's niemanden, den ich bevorzuge, sondern da schaue ich wirklich, wie die Qualität meiner Partner ist, wer dafür gut geeignet ist für genau das, was angefragt ist, oder was man an gemeinsamen Projekten starten möchte. Und da geht es nicht darum zu sagen, da muss ich jetzt unbedingt meinen, die (Organisation) im Hintergrund, meinen Mutterverband quasi bedienen, sondern das wirklich objektiv, aber/ Es ist bei uns schon bei den Mitgliederversammlungen oder aber bei den Betriebsversammlungen oder bei den Festen und so weiter merkt man schon, dass das ein wichtiger Bestandteil auch der Organisation hier bei uns ist, dass das schon mitgedacht wird. Dass meine Stelle hier auch in dem Sinne ja ein wichtiger Teil der (Organisation) schon trotzdem mit ist und wir da schon auch dafür stehen, für dieses Thema im Landkreis. Spiegelt sich dann wider, wenn man zum Beispiel unser Leitbild mal wieder überarbeitet, dass man einfach sagt, in welche Richtung wollen wir da weiterdenken. Mitarbeiter aus dem Haus kommen jetzt weniger auf mich zu. Das ist jetzt weniger das Thema, aber man merkt so, dass in den verschiedenen Einheiten, wir haben es vorhin von HPT gehabt, aber auch in Schule oder auch in der Frühförderung, in der Art, wie dann über Behinderung gesprochen wird oder wie man nach außen mit den Eltern im Kontakt ist. Dass sich da schon Dinge verändern, weil das schon als organischer Teil mit verstanden wird.

00:40:27 I:

Also immer diesen Inklusionsweg, nenne ich es jetzt mal, mitzudenken für die jeweiligen Klienten, oder?

00:40:34 B5:

Ja, aber es liegt eben teilweise auch dran, weil wir halt in dem Sinne nicht, keine der altetablierten (Organisationen) sind, die von diesem Fürsorgegedanken stark ausgehen, sondern schon immer stärker sozialräumlich verankert waren und sehr viele Außenstellen und mobile Hilfen haben. Also wir waren schon immer eine eher mobile (Organisation), die weniger standortbezogen ist, sondern vielmehr einfach in die Breite geht und sagt, wir gehen dahin, wo die Leute sind, wo die Leute uns brauchen. Und lieber schicken wir unsere Fachkräfte raus, anstatt dass wir alle zu uns holen. Wir waren schon immer eher eine Geh-Struktur als eine Komm-Struktur. Aber das kommt natürlich dem Gedanken stark mit entgegen, dass man einfach sagt, da geht es einfach um die Selbstbestimmung der Leute. Das ist auch schon verankert in den verschiedenen Einrichtungsteilen, egal ob Integrationsfirma oder Frühförderung oder Offene Hilfen, dass man da einfach schaut, das einfach sehr stark mitzudenken.

00:41:28 I:

Genau, jetzt haben Sie schon das Leitbild erwähnt. Gibt es noch irgendwie andere Strukturen, Prozesse innerhalb der (Organisation) speziell zur Inklusion?

00:41:41 B5:

Spezielle Prozesse, also wir haben das damals, also meine Vorgängerkollegin hat das damals mit angestoßen. Eben in dem Projekt ging es damals 2011/2012 auch stark mit drum, die (Organisation) in dem Bereich Inklusion mit weiterzuentwickeln. Da gab es als erstes, ich habe mir das nochmal rausgesucht aus der Dokumentation, einen Workshop für die Einrichtungsleitungen, wo man quasi einen Professor (Name) von der Uni mit eingeladen hat und sich überlegt hat, was heißt denn UN-Behindertenrechtskonvention in unserem Arbeitsalltag, wo können wir denn da andocken. Haben dann für die verschiedenen Einrichtungsteile Zielsetzungen erarbeitet. Die haben sich dann überlegt, eben wo braucht es vielleicht eine Eröffnung, wo braucht es eine Mitarbeiterfortbildung, wo braucht es eine Änderung unserer Struktur, damit wir inklusiver werden, also wo gibt es da Stellschrauben, wo WIR uns auch bewegen WOLLEN. Aus diesen Zielsetzungen hat sich dann quasi das erste Leitbild entwickelt, wo dann auch solche Kerngedanken mit auftauchen, die wirklich auch von unseren Mitarbeitern mit gelebt werden, auch jedem Praktikanten auch wichtig werden. Es ist eben nicht bloß ein Papier, was bei uns in der Schublade liegt, sondern, wo ich wirklich sage, jeder Mitarbeiter, wir gehen es jetzt mit jedem neuen Mitarbeiter einmal durch und auch die Praktikanten schätzen das sehr und vergleichen es in den Schulen dann immer. Wenn dann solche Sätze drin stehen wie „Jeder Mensch steht im Mittelpunkt unserer Arbeit und gibt die Richtung und Geschwindigkeit für unser Tun vor und wir fühlen uns als mitten in der Gesellschaft und gestalten sie mit“. Also, dass man solche zentralen Sachen mit/ Das sind unsere Kernsätze. Das wird tatsächlich bei uns dann gelebt. Aus diesem Leitbild hat sich dann damals eine Mitarbeiterfortbildung entwickelt, wo man sagt, wo brauchen wir vielleicht als Mitarbeiter noch Kompetenzen im Bereich Inklusion und was heißt denn das überhaupt für unsere Elternberatung, für unser Wirken nach außen und für, dass man überhaupt einmal einen Blick dafür auch bekommt als Mitarbeitende, weg von diesem Fürsorgemodell hin zu diesem Selbstbestimmten. Dann ging es viel um Öffentlichkeitsarbeit, da wurde dann ein Inklusionsspot gemacht, eine Bürgerbefragung und erste Projekte, Kooperationen angestoßen. Und das ist dann auch gewürdigt worden mit dem Inklusionspreis des Bezirks (Region), wo wir uns drum beworben haben, und auch einen eigenen Inklusionspreis ausgelobt haben. Also es war auch ein Anstoß, mit zu sagen/ Und wir haben eine Stiftung und seit 2013 gibt es quasi, versucht jährlich, einen Inklusionspreis für besonders herausragende Bestrebungen vor allem für Menschen mit geistigen Behinderungen, aber auch alle anderen, die sich in dem Bereich Inklusion bewegen. Das ist kein Riesenpreisgeld, aber es geht einfach auch um diese Würdigung, zu sagen, wir sehen, was ihr tut, und wir tragen diesen Gedanken nach außen. Und sonst, glaube ich, taucht Inklusion durch diese Zielsetzungen der verschiedenen Einrichtungen auch ganz oft in den Einrichtungen einfach auf. Das Leitbild, wie gesagt, wir haben es jetzt einmal sprachlich überarbeitet, weil wir gemerkt haben, da hat sich einfach was verändert, wie wir über Menschen sprechen. Dass man inzwischen stärker Selbstvertreter sagt als irgendwie Klienten, Kunden und solche Sachen, dass man da einfach auf der Höhe der Zeit ist und manche Sachen auch noch mal ein bisschen nachschärft. Aber ich merke auch, dass die verschiedenen Einrichtungsleitungen, mit denen ich immer wieder in Kontakt bin, schon das auch im Blick haben. Ja, wie man sich in dieser Richtung entwickeln muss, was, ja, vielleicht auch, welche Schwierigkeiten es auch bei älteren Mitarbeitern vielleicht auch gab, sich umzustellen von einem eher Betreuungsmodell auf ein zielorientiertes Arbeiten und auch auf ein sichtbares Arbeiten in der Öffentlichkeit. Aber ich sage jetzt mal, mein Eindruck ist, die jüngeren Mitarbeiter haben damit überhaupt kein Problem mehr, also die kommen eigentlich direkt oft schon mit dieser Haltung hier rein und nehmen das auch so wahr, dass man sagt, wir sind eine offene Einrichtung in der Gesamtheit und, ja, suchen da auch die Kooperation und die Sichtbarkeit. Da geht es nicht drum, zu sagen, wir wollen irgendwas verstecken. Natürlich braucht es auch die Schutzkonzepte, das haben wir zum Beispiel jetzt neu ins Leitbild mit aufgenommen, dass wir sagen, wir sehen auch diesen besonderen Schutz, den es vielleicht braucht manchmal. Nicht bloß im klassischen Sinne von Kindeswohl, sondern eben auch, zu sagen, wie müssen unsere Mitarbeiter auch geschützt werden vor herausfordernden Dingen, wenn Eskalationen stattfinden, wenn Übergriffe stattfinden, wie müssen wir insbesondere jüngere Kinder und Jugendliche schützen, wo haben wir da einen gesellschaftlichen Auftrag auch wahrzunehmen. Gar nicht im Sinne von, man hält sie von schlimmen Einflüssen fern, aber im Sinne von, ich habe einen Blick für die Gefahren, egal ob das jetzt psychische oder umweltbedingte Sachen sind, dass man das einfach stärker mit reinnimmt und Leute auch nicht überfordert mit Dingen. Wo man schon merkt, im Bereich

der Störungen, gerade Autismus-Spektrum und Verhalten, da kommen schon jetzt spannende Dinge auf uns zu, die ich, wo ich jetzt eben auch nicht immer sagen kann, das kann ich alles mit Inklusion lösen. Sondern manchmal brauche ich vielleicht auch den Schritt zurück in einen anderen Rahmen, wo ich sage, die brauchen eine engere Begleitung, da brauchen die Mitarbeiter eine andere Qualifikation, da brauche ich vielleicht auch andere Schutzmaßnahmen. Da geht es nicht immer nur um ein Nach-Außen-Gehen.

00:46:55 I:

Ah ja, ok, das ist ja sehr spannend mit dem Organisationsprozess. Sehen Sie noch irgendwie einen Bedarf in der Richtung? Wo Sie sagen, das würde ich mir noch wünschen?

00:47:13 B5:

Ich merke, dass gerade in der Elternberatung da noch vieles manchmal mühsam ist. Also ich will gar nicht sagen, dass alle unsere Mitarbeiter überzeugt sind von diesem Inklusionskonzept. Das wäre, glaube ich, verstiegen, aber die Mehrheit, glaube ich, lebt das schon und möchte das schon. Aber gerade bei den Eltern merke ich, dass da erst ein Kulturwandel stattfindet. Also wo Eltern früher gesagt haben: Ach, wieso soll ich mich mit sowas wie Sexualität oder Wohnen überhaupt auseinandersetzen mit meinem achtzehnjährigen Kind, das bleibt doch immer mein Kind und ich werde mich doch da immer kümmern können und möchte mich auch immer kümmern. Da findet gerade ein bisschen ein Kulturwandel statt, dass man eben sagt: Ja, wir trauen uns eben auch mal andere Sachen ausprobieren, wir setzen uns mit Sachen wie Medien auseinander, weil wir es auch müssen, weil unsere Kinder und Jugendliche auch irgendwie Handys haben wollen genauso wie die anderen und dann trotzdem irgendwelche schlimmen Filmchen sehen und Cyber-Grooming und solche Sachen passieren. Oder auch das Thema Drogen war bei uns früher total verpönt. Wieso sollten wir über Drogen sprechen? Aber dann gab es halt dann irgendwie ein, zwei, drei Vorfälle, wo man sagt: Oh, da gab es Berührungspunkte, nichts Schlimmes, aber da gab es einfach Punkte, wo was passiert ist und wo wir drauf reagieren müssen und wo wir auch präventiver tätig sein müssen. Also, auch das gehört zur Inklusion mit dazu, dass ich sage, ich setze mich mit allen Lebensthemen auseinander, die da so kommen können, und bin nicht in meiner Einrichtungs-, Eingliederungshilfe-Welt und Behindertenwelt und setze mich bloß mit diesen Themen auseinander, wie ich ein total tolles TEACCH-Konzept machen kann oder, ja, sondern eben auch diese anderen Themen, die einfach so ganz normal mit dazu kommen. Und dann merke ich schon, dass bei den Eltern sich was verändert, aber auch noch viele Bedarfe und Fragen sind in diese Richtung, auch das mitgehen zu können als Angehörige von Menschen mit Behinderungen, was da auf sie zukommt, wie sie diese Herausforderungen, die eigentlich on top, sage ich jetzt mal, mit dazu kommen, dann auch mit bewältigen können. Aber auch positive Beispiele im Sinne von: Da hat sich jemand total toll entwickelt, was man ihm hier in der Schule nie zugetraut hätte. Wo wir sagen, wir haben jetzt einige auf Außenarbeitsplätzen, die im Kindergarten mitarbeiten als Hilfskräfte, wo ich sage, da freue ich mich jedes Mal, wenn ich da vorbeikomme und sehe dann ehemalige Schüler von uns, die mir von Weitem schon schreien und sagen: Ah Servus! Und das ist doch ganz großartig, aber die gehen in dieser Arbeit auf, wo jeder gesagt hat, der muss doch in die Werkstätte. Und dann haben die sich so entwickelt, dass sie sagen: Ich bin in einem ganz normalen, also ganz normal, aber ich bin auf einem Außenarbeitsplatz in einem ganz normalen Team, ich bin einfach mit dabei. Ich traue mich, meinen Mofa-Führerschein zu machen, selber in einer Wohnung zu wohnen. Solche Dinge zu tun. Und auch die Menschen mit Behinderung muss man auch an manchen Stellen schon noch ermutigen. Es ist schon noch, ich/ Die Behinderungshilfe, die Eingliederungshilfe ist schon noch ein System, was sehr viele exklusive Vorteile bietet an manchen Stellen. Wo schon auch automatisch von einem Fahrdienst ausgegangen wird, wenn ich jetzt vom Netzwerk aus eine Veranstaltung mache. Wir sind jetzt in drei Wochen mal in (Ort) zu einer Führung in leichter Sprache. Dann ist die erste Frage, die kommt: Und wer macht dann den Fahrdienst? Dann sage ich: Na ja, nein, Sie werden da ja schon selber hinkommen und werden Ihr Kind auch selber wieder holen müssen oder Ihren jungen Erwachsenen. Klar, ich schaue, ich fahre eh von hier aus, das heißt, ich nehme auch einen Bus, da können auch Menschen mitfahren, aber ich mache jetzt nicht die ganze Landkreistour, dass ich alle Menschen einsammle und danach bitte wieder vor der Haustür

absetze. Das ist nicht mein Job, mein Job ist diese Veranstaltung zu organisieren und die vor Ort zu begleiten und mit den Leuten in Kontakt zu bleiben und auf die Bedürfnisse zu achten, dass wir dann nachher ins Café gehen und noch was zum Essen kriegen, ja. Aber nicht, ob die davor von A nach B kommen. Bei einer anderen Veranstaltung ist es auch nicht so, dass mich jemand fragt, ob ich jetzt da am Samstag zu dieser Veranstaltung hinkomme oder nicht, da muss ich mich selber drum kümmern.

00:51:00 I:

Ja, sehr spannend, weil der (Name) hat das ein bisschen so ähnlich auch gesagt, dieses Rundum-Sorglos-Paket. Und quasi, wenn ich mich außerhalb von diesem System vielleicht bewege, ist es, bedeutet das für mich auch ein Stück weit Anstrengung, also wie komme ich wohin. Genau, dann muss ich mich vielleicht selber ums Essen kümmern.

00:51:22 B5:

Also es braucht die Anstrengung auch auf der anderen Seite. Wir brauchen mehr behindertengerechte Fahrdienste. Wir brauchen mehr Orte, wo die Leute überhaupt hinkommen, dass ich es in der Freizeit überhaupt nutzen kann. Aber ich brauche eben auch die Bewegung von der anderen Seite, dass ich sage, ich mache mich auf diesen Weg.

00:51:41 I:

Und dieser Fahrdienst ist ja auch entstanden, weil sonst würde es ja gar keine Möglichkeit geben, überhaupt irgendwo hinzukommen und teilzunehmen. Von meiner Seite aus wäre es jetzt das eigentlich. Ich weiß nicht, ob Sie noch irgendwas haben, was noch wichtig ist zu ergänzen.

00:52:05 B5:

Ich glaube, wir sind über alle wichtigen Themen gekommen, insofern, ja. Es ist halt, also Inklusion ist immer ein Thema, was auf verschiedensten Ebenen einfach stattfindet. Das ist in diesem persönlichen Kontext, dass man sagt, ich nehme Selbstvertreter mit und lasse sie auch bei mir in der Organisation mitbestimmen, das habe ich vorhin, glaube ich, noch gar nicht erwähnt. Aber ich habe eine ganz starke Gruppe, die AG Mitwirkung. Ich habe neun Selbstvertreter, die mit mir gemeinsam bestimmen, was wir in diesem Netzwerk tun. Diese Peer-Struktur, ich denke diese schon ganz automatisch mit, dass ich sie manchmal gar nicht mehr erwähne. Wo man sagt, wir schauen gemeinsam auf diesen Jahresplan oder auf diesen Halbjahresplan und überlegen eben, bei welchen Aktivitäten will wer mit dabei sein, welche eigenen Anliegen haben sie auch, welche Dinge wollen wir denn tun. Und zum Beispiel auch diese Fahrt nach (Ort) ist dadurch entstanden, dass sie sagen: Hey, ja, an so einen Ort wie (Ort), ich traue mich da alleine nicht hinfahren, aber vielleicht könnte man das gemeinsam mal ausprobieren, weil ich finde es ein total spannendes Thema, was da passiert ist. Aber ich brauche das irgendwie gut begleitet und ich wollte schon lange einmal in dieses Café gehen. Das ist dann immer manchmal auch so, dieser kulinarische Aspekt ist dann auch immer so ein Wunsch. Aber, wo man sagt, na klar, und dann greift man sowas auf und dann öffnet man das aber auch und sagt, dann dürfen auch andere mitfahren und dürfen sich das mit anschauen. Dann können wir gucken, wo wir da in Kontakt kommen. Oder es gibt eben auch den Jahresbericht des Netzwerks zum Beispiel in zwei verschiedenen Sprachniveaus. Es gibt einen, den ausführlichen mit den vielen Zahlen, Daten, Fakten, und es gibt ihn in leicht verständlicher Sprache. Und den liest diese Gruppe zum Beispiel auch gegen und sagt: Passt, verstehen wir oder nein, da ist noch ein schwieriges Wort oder da braucht es noch ein Bild, das ist viel zu langweilig, da musst du bitte noch was ergänzen. Und so sind wir da immer in einem guten Kontakt, wo man einfach sagt, es ist kein, ja, gemäß wirklich diesem klassischen Grundsatz „Nicht über uns ohne uns“, sondern, dass wir einfach sagen, an möglichst vielen Stellen, wo ich Selbstvertreter beteiligen kann, auch wirklich zu beteiligen. Auch wenn wir in Gespräche mit Politik gehen, es gibt regelmäßig, wenn Wahlen anstehen, jetzt Europawahl nicht, weil das sehr weit weg ist, aber sonst die lokalen Wahlen immer ein Gespräch mit den Kandidaten aus der Region und dann ist es immer so, dass ich das gemeinsam mit einem Selbstvertreter moderiere. Ja, wo man da wirklich sagt und die müssen/ Auch die Politik muss sich dran gewöhnen, dass da ein Selbstvertreter mit sitzt, der Fragen stellt, und dass SIE bitte in leicht verständlicher Sprache

antworten müssen und nicht bloß für mich, weil ich ja Hochschulbildung habe und es verstehe, sondern auch für alle anderen Menschen antworten müssen. Da wirklich diese Kontrollebene miteinzuziehen, macht man wirklich auch etwas, was den Menschen auch zugutekommt. Oder ist es so ein Alibi-Sunshine-Projekt, wo irgendwie der Landkreis gut dasteht, sondern: Bringt es auch wirklich für die Leute vor Ort was? Und das hat man jetzt auch gesehen in diesem Aktionsplan Inklusion, wo wir ja wirklich ganz viele Bürger-Workshops gemacht haben und nachgefragt haben, was sind eure Bedarfe, wo wollen wir anknüpfen. Und da waren natürlich viele vertraute Menschen dabei, die seit 2015 oder später mit dazugekommen sind, mit uns gearbeitet haben, aber auch ganz neue, die gesagt haben: Ja, ich habe auch noch folgende Themen und die möchte ich gerne drin haben. Also insofern ist das immer auch ein ganz wichtiger Baustein, da partizipativ zu denken. Und das verändert, glaube ich, auch ganz stark diese Kultur, weil ich, glaube ich, also für mich kann ich Demokratie nicht ohne Inklusion denken und umgekehrt. Also ich muss Inklusion auch demokratisch aufstellen. Es wird nicht funktionieren, indem ich sage, ich bin jetzt der Experte und ich weiß übrigens, wie das funktioniert und ihr alle anderen müsst jetzt bloß das machen, was ich sage, sondern es ist immer eine Idee, die man gemeinsam entwickelt.

00:55:13 I:

Genau, dieses Einflussmöglichkeiten eröffnen. Ja schön, ich glaube, das war jetzt ein schöner Abschluss. Danke.