»HALTEN KÖNNEN« BRAUCHT UNTERNEHMENSKULTUR

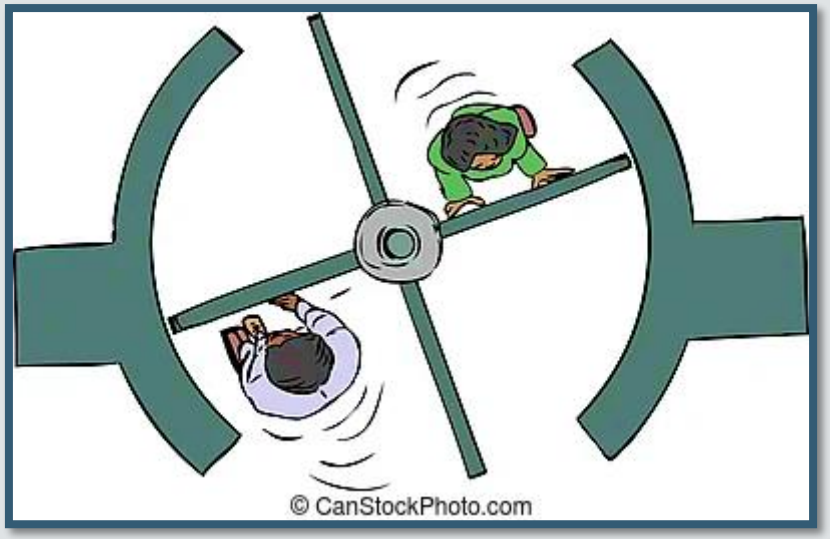
Zur Nicht-/Gestaltbarkeit inklusionsförderlicher Organisationskulturen in Kindertagesstätten

HOCHSCHULE HANNOVER
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES AND ARTS
Fakultät V
Diakonie, Gesundheit und Soziales

Zum sogenannten Drehtür-Effekt in Kitas

Ein paar Eckpunkte zum Thema

- Statistische Daten z.B. bzgl. Häufigkeit und Gründen von Ausschlüssen im Kontext Kita liegen nicht vor
- Online finden sich jedoch einige Berichte zum Thema
- Auch eigene Praxis verweist auf die hohe Priorität des Themas, gerade in Zeiten von Inklusion,
- auch wenn die Fallzahlen eher klein sein und Trägerunterschiede eine Rolle spielen dürften



Vermeidung des Drehtür-Effektes und damit Vermeidung von Ausschlüssen als ein wesentlicher Aspekt von Inklusion in der Kita

Aktuell Fall in Göttingen:
(Braunschweiger Zeitung vom 03.11.2021)

„Aggressives Kind bekommt keinen neuen Kita-Platz in Göttingen

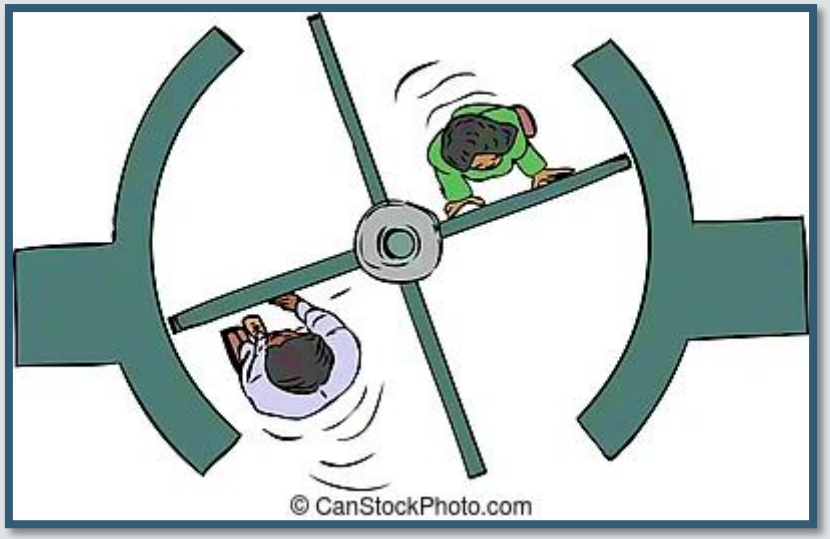
Ein Fünfjähriger soll andere Kinder mehrfach geschubst, gebissen und gekratzt haben. Deshalb hat er seit September keinen Kindergartenplatz mehr – und bekommt offenbar so schnell auch keinen neuen. Wie das Verwaltungsgericht Göttingen am Mittwoch mitteilte, muss der zuständige Landkreis Göttingen vorerst keinen neuen Kindergartenplatz nachweisen. Zuerst müsse geklärt werden, ob die Kündigung des Kindergartens gegenüber den Eltern rechtmäßig war."

Zum sogenannten Drehtür-Effekt in Kitas

Mögliche Kündigungsgründe eines Betreuungsvertrages

Diagnostizierte Beeinträchtigung und damit einhergehende **Nichtzuständigkeit**

Weitere im Vertrag benannte **Erwartungen an das Kind**



Den Ablauf störendes Verhalten des Kindes und damit verbundener **Mehraufwand**

Selbst- und/oder fremdgefährdendes Verhalten des Kindes

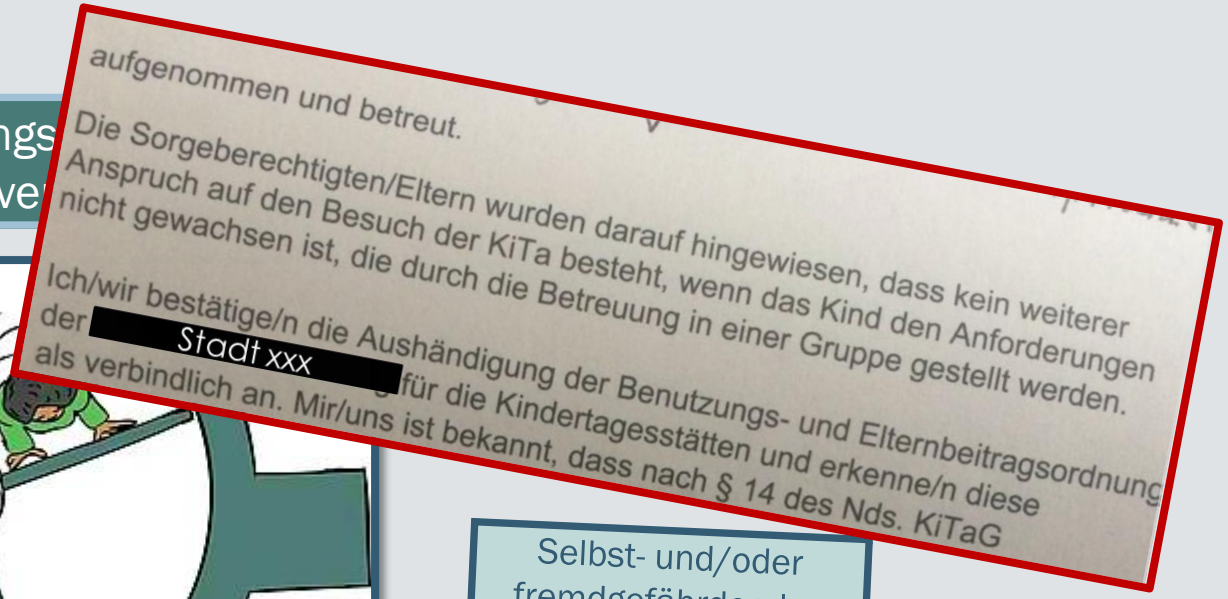
Allergie eines Kindes, aber auch medizinische Versorgungsnotwendigkeiten und damit verbundener **Mehraufwand**

Zerrüttetes Vertrauensverhältnis zu den Eltern

Nichtzahlung von Gebühren

Zum sogenannten Drehtür-Effekt in Kitas

Mögliche Kündigungs
Betreuungsve


aufgenommen und betreut.

Die Sorgeberechtigten/Eltern wurden darauf hingewiesen, dass kein weiterer Anspruch auf den Besuch der KiTa besteht, wenn das Kind den Anforderungen nicht gewachsen ist, die durch die Betreuung in einer Gruppe gestellt werden.

Ich/wir bestätige/n die Aushändigung der Benutzungs- und Elternbeitragsordnung der Stadt xxx für die Kindertagesstätten und erkenne/n diese als verbindlich an. Mir/uns ist bekannt, dass nach § 14 des Nds. KiTaG

Diagnostizierte Beeinträchtigung und damit einhergehende **Nichtzuständigkeit**

Den Ablauf störendes Verhalten des Kindes und damit verbundener **Mehraufwand**

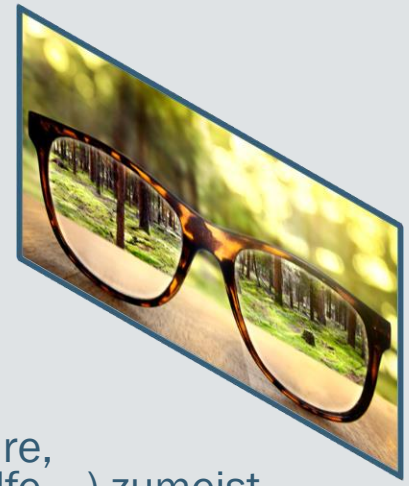
Selbst- und/oder fremdgefährdendes Verhalten des Kindes

Allergie eines Kindes, aber auch medizinische Versorgungsnotwendigkeiten und damit verbundener **Mehraufwand**

Zerrüttetes Vertrauensverhältnis zu den Eltern

Nichtzahlung von Gebühren

Was ist eigentlich eine Kita? Eine sozialwissenschaftliche Brille



- „Kindertageseinrichtungen sind professionelle **Organisationen**, die nicht-routinisierbare, unbestimmte und komplexe Probleme (Bildung, Erziehung, Betreuung, Prävention, Hilfe …) zumeist in nicht aufschiebbaren **Entscheidungssituationen** mit **geringen bürokratischen Vorgaben** in einer flachen, horizontalen Form vor dem Hintergrund **kultureller Muster** (Organisationskultur) reflexiv bearbeiten“ (Brée, Cloos 2012 – Vortrag auf Nifbe-Tagung)
  - *Kita = Organisation personenbezogener sozialer Dienstleistungen [Uno-actu-Prinzip] (vgl. Drepper, Tacke 2010)*
  - *Peter FUCHS (2011) spricht in diesem Zusammenhang auch von der „Verwaltung der vagen Dinge“*

- „Die Binnenwelt der Kindereinrichtungen ist keine Sonderwelt, die eigenen Gesetzen folgt, sondern die Innenwelt einer Außenwelt – ein sozialer Raum, der nicht nur vom pädagogischen Personal, sondern auch von den Kindern, nicht nur von pädagogischen Zielen, sondern auch vom **Organisationscharakter** der Einrichtungen und nicht zuletzt von gesellschaftlichen Erwartungen bestimmt wird.“ (Honig, 2002: 16)
  - *Institutionelle Diskriminierung in Strukturen eingeschrieben*

- Kindertagesstätten sind also **Organisationen** und müssen in den Fokus geraten, wenn es um tiefgreifende und nachhaltige Veränderungsprozesse gehen soll (vgl. Schelle 2017; Ullrich 2018).

Kindertagesstätten als Organisationen – bislang ein blinder Fleck

In der Fachdiskussion werden Kitas vor allem als Interaktionsgeschehen betrachtet (vgl. auch Honig 2002, 15).

Veränderungsprozesse werden dann primär an die Mitarbeiter*innen und ihre „hinderlichen Einstellungen und Haltungen“ oder „fehlenden Kompetenzen“ adressiert, gerade auch im Kontext von Inklusion (vgl. auch Schelle 2017, 86):

Inklusion ist vor allem eine Haltung!
Inklusion beginnt in den Köpfen!

Im Alltag: Kita als

Personenbezogene

soziale Dienstleistungen

Interaktionsgeschehen

Kindertagesstätten als Organisationen – bislang ein blinder Fleck

In der Fachdiskussion werden Kitas vor allem als Interaktionsgeschehen betrachtet. (vgl. auch Honig 2002, 15).

Veränderungsprozesse werden dann primär an die Mitarbeiter*innen und ihre „hinderlichen Einstellungen und Haltungen“ oder „fehlenden Kompetenzen“ adressiert, gerade auch im Kontext von Inklusion (vgl. auch Schelle 2017, 86):

Inklusion ist vor allem eine Haltung!
Inklusion beginnt in den Köpfen!

Im Alltag: Kita als

Personenbezogene

soziale Dienstleistungen

Interaktionsgeschehen

Haltung ist „ein hoch individualisiertes Muster von Einstellungen, Werten und Überzeugungen, das durch einen authentischen Selbstbezug und objektive Selbstkompetenzen zustande kommt.“ (Kuhl et al. 2014, 107)

Problem

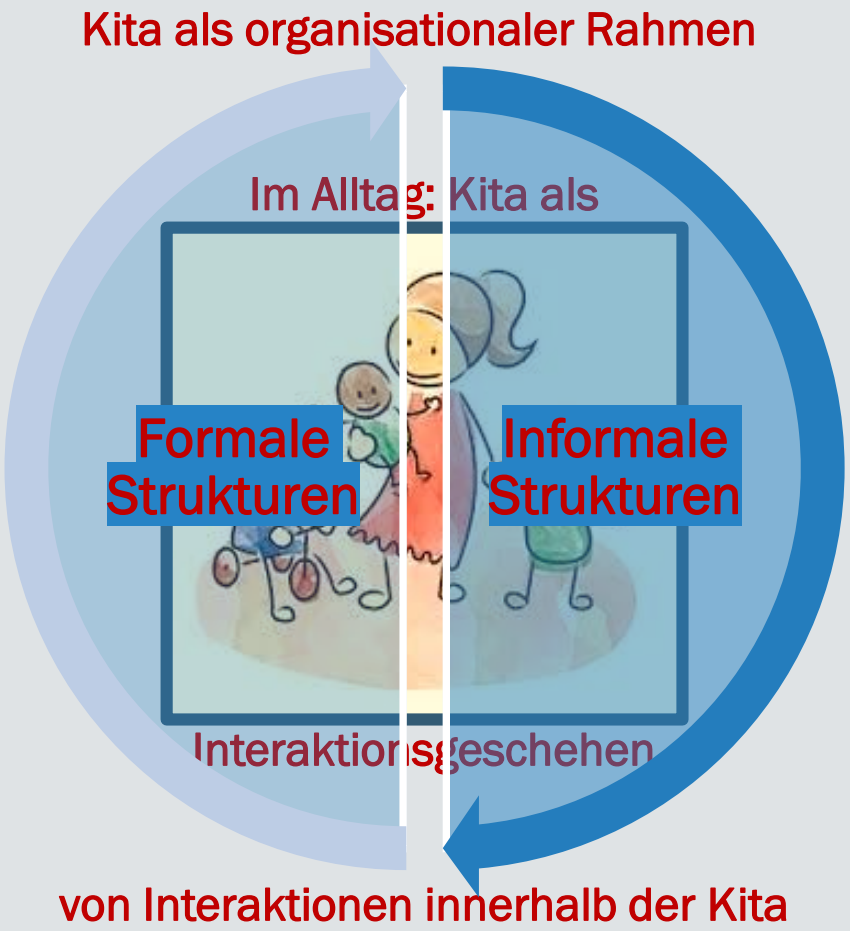
- Sehr verschiedene Haltungen innerhalb einer Kita
- Kein Hineinkommen in die Köpfe von Mitarbeiter*innen

Kindertagesstätten als Organisationen – bislang ein blinder Fleck

In der Fachdiskussion werden Kitas vor allem als Interaktionsgeschehen betrachtet. (vgl. auch Honig 2002, 15).

Veränderungsprozesse werden dann primär an die Mitarbeiter*innen und ihre „hinderlichen Einstellungen und Haltungen“ oder „fehlenden Kompetenzen“ adressiert, gerade auch im Kontext von Inklusion (vgl. auch Schelle 2017, 86):

Inklusion ist vor allem eine Haltung!
Inklusion beginnt in den Köpfen!

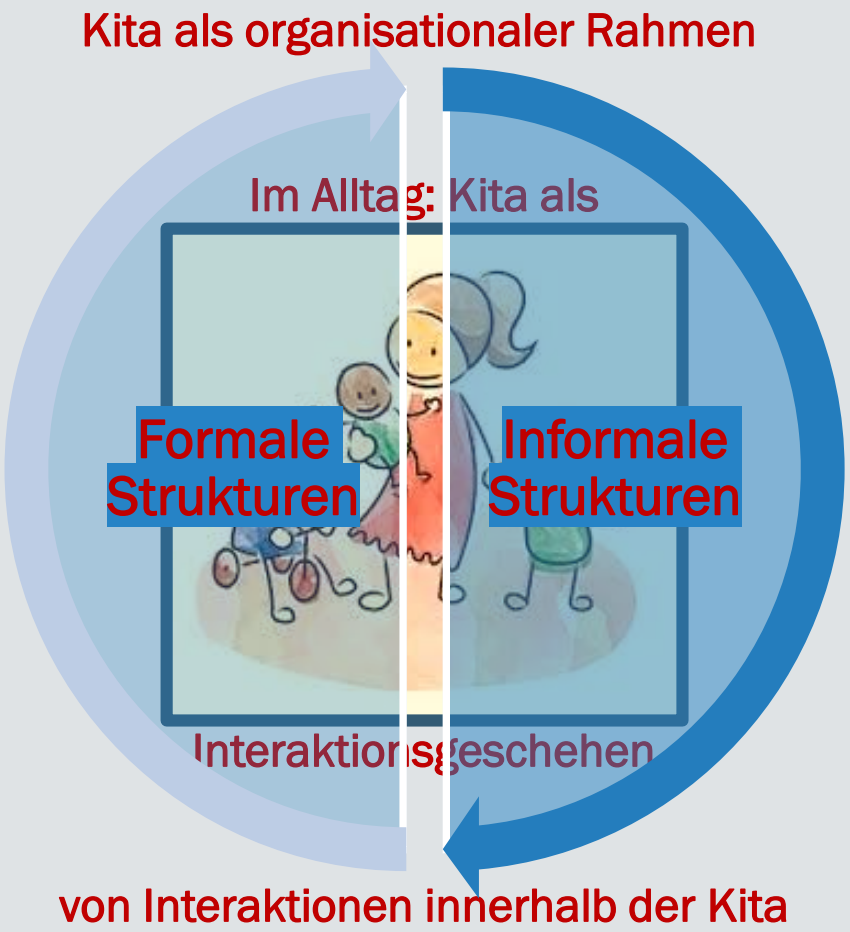


Kindertagesstätten als Organisationen – bislang ein blinder Fleck

In der Fachdiskussion werden Kitas vor allem als Interaktionsgeschehen betrachtet. (vgl. auch Honig 2002, 15).

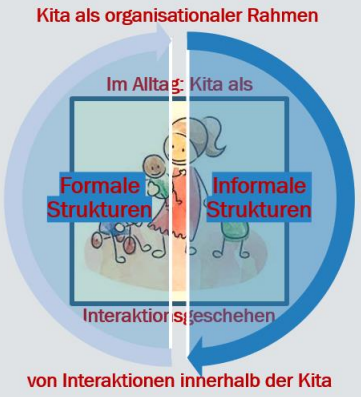
Veränderungsprozesse werden dann primär an die Mitarbeiter*innen und ihre „hinderlichen Einstellungen und Haltungen“ oder „fehlenden Kompetenzen“ adressiert, gerade auch im Kontext von Inklusion (vgl. auch Schelle 2017, 86):

Inklusion ist vor allem eine Haltung!
Inklusion beginnt in den Köpfen!



„Haltung ist – schließlich und vor allem – geprägt durch die kulturellen, sozialen und organisationellen Rahmenbedingungen, unter denen sie praktiziert wird.“ (Thiersch 2014, zit. nach Kilian, Rademacher 2017, 10)

„Haltung bedarf einer sich entwickelnden Organisation. Professionelle Haltung kann dort reifen, wo Vertrauen und Wertschätzung aller am Prozess Beteiligten und eine Kultur eines gleichwürdigen Diskurses gegenwärtig ist.“ (Dupuis 2017, 15)



Kindertagesstätten als Organisationen

Vier spezifische Merkmale:

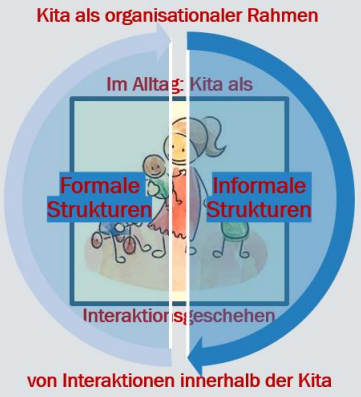
1.Mitgliedschaft
- Gebunden an Regeln in Mitgliedschaftsrolle, die bei Nicht-Einhalten aufgelöst werden kann
- Konstitutiv für die Grenzbildung

2. Zwecke
- An wenigen wichtigen Zwecken werden Entscheidungen ausgerichtet, andere Aspekte bleiben ausgeklammert

3. Hierarchie
- Befolgung hierarchischer Anweisungen ist Mitgliedschaftsbedingung; Unpopuläre Maßnahmen können so durchgesetzt werden

4. Autonomie der Entscheidung

Vgl. Kühl 2020



Kindertagesstätten als Organisationen

Vier spezifische Merkmale:

1.Mitgliedschaft
- Gebunden an Regeln in Mitgliedschaftsrolle, die bei Nicht-Einhalten aufgelöst werden kann
- Konstitutiv für die Grenzbildung

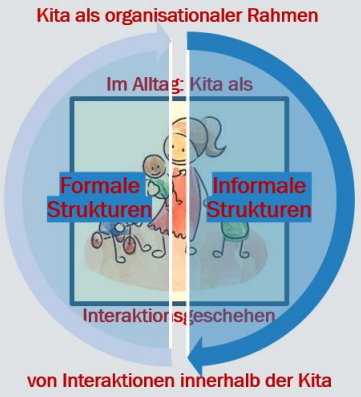
2. Zwecke
- An wenigen wichtigen Zwecken werden Entscheidungen ausgerichtet, andere Aspekte bleiben ausgeklammert

3. Hierarchie
- Befolgung hierarchischer Anweisungen ist Mitgliedschaftsbedingung; Unpopuläre Maßnahmen können so durchgesetzt werden

4. Autonomie der Entscheidung

→ **Strukturbildung**

Vgl. Kühl 2020



Kindertagesstätten als Organisationen

Vier spezifische Merkmale:

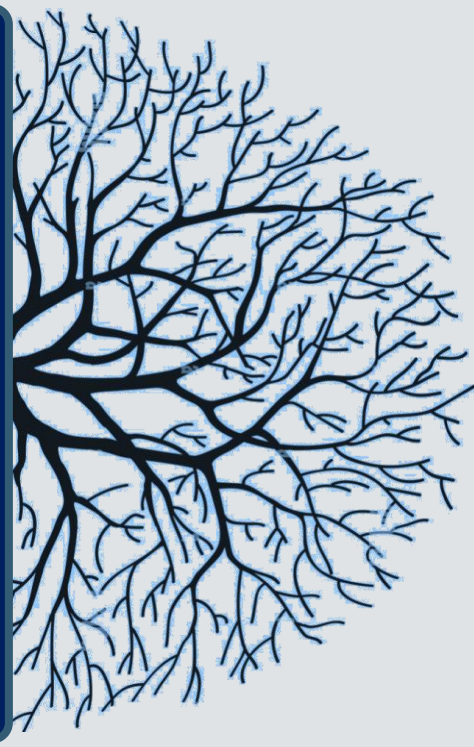
1.Mitgliedschaft
- Gebunden an Regeln in Mitgliedschaftsrolle, die bei Nicht-Einhalten aufgelöst werden kann
- Konstitutiv für die Grenzbildung

2. Zwecke
- An wenigen wichtigen Zwecken werden Entscheidungen ausgerichtet, andere Aspekte bleiben ausgeklammert

3. Hierarchie
- Befolgung hierarchischer Anweisungen ist Mitgliedschaftsbedingung; Unpopuläre Maßnahmen können so durchgesetzt werden

4. Autonomie der Entscheidung

Strukturbildung



Vgl. Kühl 2020

Organisationsstrukturen von Kindertagesstätten

„Strukturen sind Erwartungen, die legitimer Weise, in einer bestimmten sozialen Situation von anderen verlangt werden können“ (Kühl, 2010).

Formale Strukturen

(Entscheidbare Entscheidungsprämissen)

Informale Strukturen

(Unentscheidbare Entscheidungsprämissen)

Organisationsstrukturen von Kindertagesstätten

„Strukturen sind Erwartungen, die legitimer Weise, in einer bestimmten sozialen Situation von anderen verlangt werden können“ (Kühl, 2020).

Formale Strukturen

(Entscheidbare Entscheidungsprämissen)

Informale Strukturen

(Unentscheidbare Entscheidungsprämissen)

Organisationskultur

Organisationsstrukturen von Kindertagesstätten

„Strukturen sind Erwartungen, die legitimer Weise, in einer bestimmten sozialen Situation von anderen verlangt werden können“ (Kühl, 2010).

Formale Strukturen

(Entscheidbare Entscheidungsprämissen)

1.a. Konditionalprogramme (Wenn-Dann-Regeln)

1.b Zweckprogramme zur Zielerreichung (Um – zu)

2. Kommunikationswege Wer spricht mit wem, wann und wozu? Wer hat welche Aufgabe/Rolle?

3. Personal: Erwartungen z.B. an Kompetenzen

Informale Strukturen

(Unentscheidbare Entscheidungsprämissen)

Organisationskultur

1.a. Durch Gewohnheit eingespielte Arbeitsroutinen

1.b. Nicht offen kommunizierte Ziele und Aufgaben

2. „Kurze Dienstwege“, Inoffizielle Hierarchie, Kooperationskultur

3. Inoffizielle Erwartungen an Einzelne (Auch: Bild vom Kind)

Organisationsstrukturen von Kindertagesstätten

„Strukturen sind Erwartungen, die legitimer Weise, in einer bestimmten sozialen Situation von anderen verlangt werden können“ (Kühl, 2010).

Formale Strukturen

(Entscheidbare Entscheidungsprämissen)

1.a. Konditionalprogramme (Wenn-Dann-Regeln)

1.b Zweckprogramme zur Zielerreichung (Um – zu)

2. Kommunikationswege Wer spricht mit wem, wann und wozu? Wer hat welche Aufgabe/Rolle?

3. Personal: Erwartungen z.B. an Kompetenzen

Informale Strukturen

(Unentscheidbare Entscheidungsprämissen)

Organisationskultur

1.a. Durch Gewohnheit eingespielte Arbeitsroutinen

1.b. Nicht offen kommunizierte Ziele und Aufgaben

2. „Kurze Dienstwege“, Inoffizielle Hierarchie, Kooperationskultur

3. Inoffizielle Erwartungen an Einzelne (Auch: Bild vom Kind)

Tief im kollektiven Denken und Handeln verwurzelte Grundannahmen, die nicht hinterfragt werden (können) und das Handeln von Mitarbeitenden leiten. (vgl. Schein)

Organisationsstrukturen von Kindertagesstätten

„Strukturen sind Erwartungen, die legitimer Weise, in einer bestimmten sozialen Situation von anderen verlangt werden können“ (Kühl, 2010).

Strukturen = Normen
(Norma = Regel)

Formale Strukturen

(Entscheidbare Entscheidungsprämissen)

1.a. Konditionalprogramme (Wenn-Dann-Regeln)

1.b Zweckprogramme zur Zielerreichung (Um – zu)

2. Kommunikationswege Wer spricht mit wem, wann und wozu? Wer hat welche Aufgabe/Rolle?

3. Personal: Erwartungen z.B. an Kompetenzen

Informale Strukturen

(Unentscheidbare Entscheidungsprämissen)

Organisationskultur

1.a. Durch Gewohnheit eingespielte Arbeitsroutinen

1.b. Nicht offen kommunizierte Ziele und Aufgaben

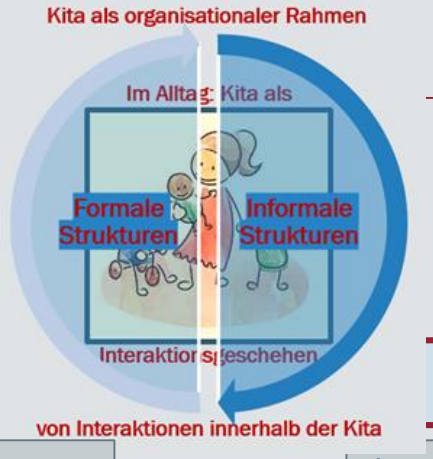
2. „Kurze Dienstwege“, Inoffizielle Hierarchie, Kooperationskultur

3. Inoffizielle Erwartungen an Einzelne (Auch: Bild vom Kind)

Tief im kollektiven Denken und Handeln verwurzelte Grundannahmen, die nicht hinterfragt werden (können) und das Handeln von Mitarbeitenden leiten. (vgl. Schein)

Organisationsstrukturen von Kindertagesstätten

„Strukturen sind Erwartungen, die legitimer Weise, in einer bestimmten sozialen Situation von anderen verlangt werden können“ (Kühl, 2010).



Formale Strukturen

(Entscheidbare Entscheidungsprämissen)

1.a. Konditionalprogramme (Wenn-Dann-Regeln)

1.b Zweckprogramme zur Zielerreichung (Um – zu)

2. Kommunikationswege Wer spricht mit wem, wann und wozu? Wer hat welche Aufgabe/Rolle?

3. Personal: Erwartungen z.B. an Kompetenzen

Informale Strukturen

(Unentscheidbare Entscheidungsprämissen)

Organisationskultur

1.a. Durch Gewohnheit eingespielte Arbeitsroutinen

1.b. Nicht offen kommunizierte Ziele und Aufgaben

2. „Kurze Dienstwege“, Inoffizielle Hierarchie, Kooperationskultur

3. Inoffizielle Erwartungen an Einzelne (Auch: Bild vom Kind)

Tief im kollektiven Denken und Handeln verwurzelte Grundannahmen, die nicht hinterfragt werden (können) und das Handeln von Mitarbeitenden leiten. (vgl. Schein)

Organisationsstrukturen von Kindertagesstätten

„Strukturen sind Erwartungen, die legitimer Weise, in einer bestimmten sozialen Situation von anderen verlangt werden können“ (Kühl, 2010).

Formale Strukturen

(Entscheidbare Entscheidungsprämissen)

Informale Struktur

(Unentschei
Entscheidun

Org

1.a. Konditionalprogramme (Wenn-Dann-Regeln)

1.b Zweckprogramme zur Zielerreichung (Um – zu)

2. Kommunikationswege Wer spricht mit wem, wann und wozu? Wer hat welche Aufgabe/Rolle?

3. Personal: Erwartungen z.B. an Kompetenzen

1.a. Durc
Arbeit

te Ziele und Aufgaben

, Inoffizielle Hierarchie,

3. Erwartungen an Einzelne (Auch: Bild
vom)

Nicht direkt veränderbar!!!

Für inklusionsförderliche Prozesse jedoch wesentlich

Tief im kollektiven Denken und Hande
verwurzelte Grundannahmen, die nicht
hinterfragt werden (können) und das Handeln
von Mitarbeitenden leiten. (vgl. Schein)

Veränderung von Organisationskulturen durch Veränderung von formalen Organisationsstrukturen

Organisationskulturen, als unentscheidbare Entscheidungsprämissen, lassen sich nicht direkt beeinflussen.

Über „Bande anspielen lassen“ sie sich jedoch, indem entscheidbare Entscheidungsprämissen verändert werden.

Jeder Veränderung auf diesen Ebenen hat auch Auswirkungen auf die Kultur und deren Spielregeln (ebd.: 83).

Änderungen an Entscheidungsprämissen sind nicht beliebig, Auswirkungen auf Kultur müssen gut bedacht werden.

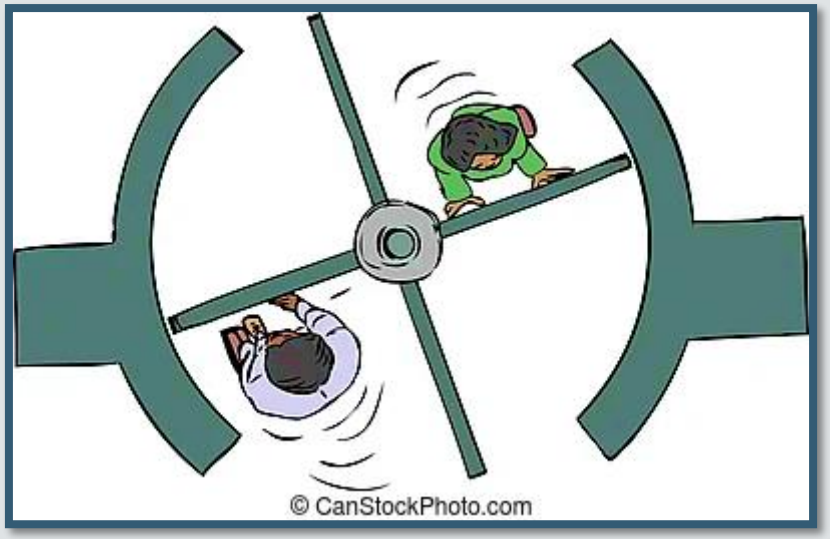
(vgl. Grubendorfer 2016)

Zurück zum Ausgangspunkt: Drehtüreffekt

Mögliche Kündigungsgründe eines Betreuungsvertrages

Diagnostizierte Beeinträchtigung und damit einhergehende **Nichtzuständigkeit**

Weitere im Vertrag benannte **Erwartungen an das Kind**



Den Ablauf störendes Verhalten des Kindes und damit verbundener **Mehraufwand**

Selbst- und/oder fremdgefährdendes Verhalten des Kindes

Allergie eines Kindes, aber auch medizinische Versorgungsnotwendigkeiten und damit verbundener **Mehraufwand**

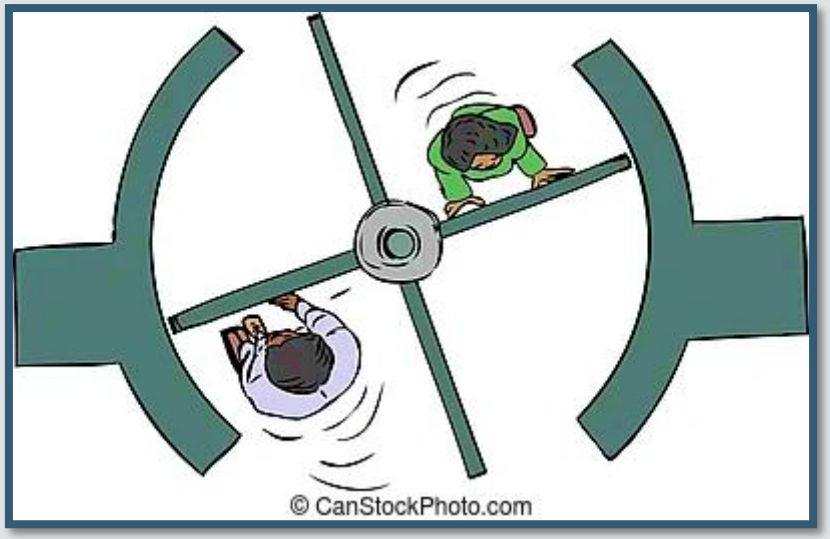
Zerrüttetes Vertrauensverhältnis zu den Eltern

Nichtzahlung von Gebühren

Zurück zum Ausgangspunkt: Drehtüreffekt

Keine Zuständigkeit
Frage der Grenze, des Personals und des Zwecks von Kitas

Mögliche Kündigungsgründe eines Betreuungsvertrages



Weitere im Vertrag benannte **Erwartungen an das Kind**

Den Ablauf störendes Verhalten des Kindes und damit verbundener **Mehraufwand**

Selbst- und/oder fremdgefährdendes Verhalten des Kindes

Allergie eines Kindes, aber auch medizinische Versorgungsnotwendigkeiten und damit verbundener **Mehraufwand**

Zerrüttetes Vertrauensverhältnis zu den Eltern

Nichtzahlung von Gebühren

Zurück zum Ausgangspunkt: Drehtüreffekt

Keine Zuständigkeit
Frage der Grenze, des Personals und des Zwecks von Kitas

Nicht leistbarer Mehraufwand
Auch: Leistung(en), die nicht zum Leistungsspektrum gehören

Frage nach bestimmten Programmen im Sinne von Aufgaben, Soll-Leistungen, Zielen oder Regeln

Mögliche Kündigungsgründe eines Betreuungsvertrages

Weitere im Vertrag benannte **Erwartungen an das Kind**

Selbst- und/oder fremdgefährdendes Verhalten des Kindes

Zerrüttetes Vertrauensverhältnis zu den Eltern

Nichtzahlung von Gebühren

Zurück zum Ausgangspunkt: Drehtüreffekt

Keine Zuständigkeit
Frage der Grenze, des Personals und des Zwecks von Kitas

Mögliche Kündigungsgründe eines Betreuungsvertrages

Nicht leistbarer Mehraufwand
Auch: Leistung(en), die nicht zum Leistungsspektrum gehören

Frage nach bestimmten Programmen im Sinne von Aufgaben, Soll-Leistungen, Zielen oder Regeln

Enttäuschte Erwartungen durch Mitglieder in Publikumsrollen
Frage nach formalen und informalen Strukturen (Organisationskultur), die zugleich als einrichtungsspezifische Normen fungieren (Norma = Regel)

Wie enttäuschungsbereit sind diese gearbeitet???

Mögliche Maßnahmen zur Verhinderung von Ausschlüssen und Drehtüreffekten

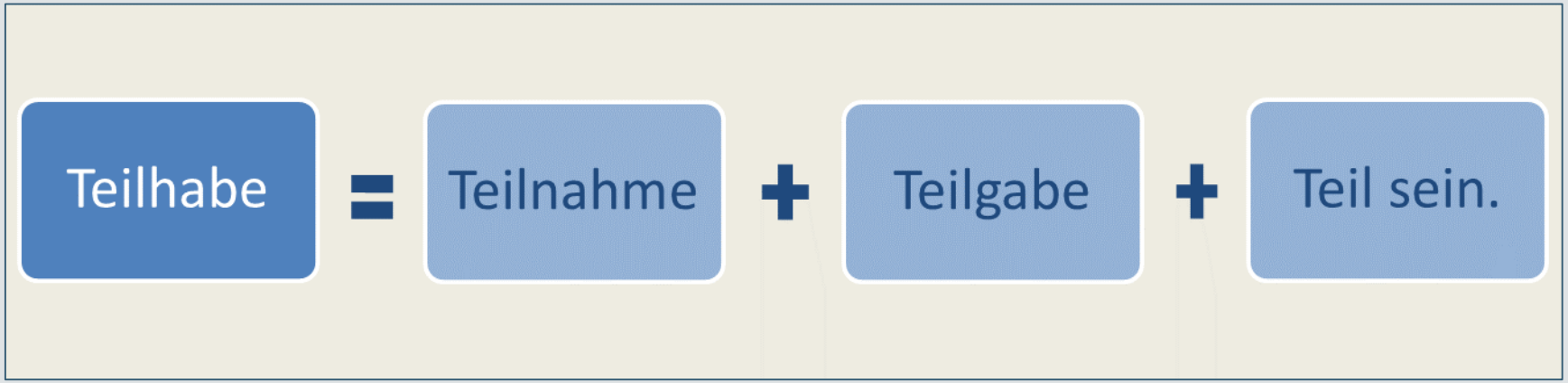
- **Grenze**: Neu entscheiden, wer Mitglied werden kann (auch vor dem Hintergrund des SGB VIII-Reformprozesses) und dabei z.B. Behinderungen zu differenzieren, um eigene Barrieren bearbeitbar zu machen
- **Personal**: Welcher Berufsgruppen bedarf es? Welche (neuen) Kompetenzen benötigen die MA*? Welche Fortbildungen und Studientage sind dazu ratsam? Was meint dabei Multiprofessionalität?
- **Zweck**: Statt: Erziehung, Bildung und Betreuung (SGB VIII): Z.B. Inklusive und antidiskriminatorische Erziehung, Bildung und Betreuung, die Ausschlüsse verhindert, Entscheidung für Partizipation und Festhalten in einer Kitaverfassung…
- **Leistungsspektrum**: Neu mit Träger verhandeln und entscheiden, welche Leistungen erbracht werden können, wer die neuen Aufgaben übernimmt und welcher Regeln es dazu bedarf. Auch Entscheiden: Welcher Strukturveränderungen, wie z.B. konzeptioneller Anpassungen, bedarf es, um Mehraufwand leistbar zu gestalten?
- **Enttäuschte Erwartungen**: Zusammenarbeit mit Eltern vorurteilsbewusst gestalten und niedrigschwellige Beratungsmöglichkeiten implementieren. Erwartungen an Kinder und Vorstellungen von Kindheit überarbeiten. Schutzkonzept und Beschwerdeverfahren implementieren. Transparente Kommunikation nach Außen, wie z.B. bei wiederholtem fremdverletzenden Verhalten verfahren wird -> Verfahrensrichtlinien entwerfen und verbindlich machen.

Dabei ist im Sinne eines allumfassenden Inklusionsverständnisses zu beachten

- **Halten können ist nicht alles**

denn:

- **Dabei sein ist nicht alles**



ZUM PROGRAMM

Hannoversche Kitas auf dem Weg zur Inklusion

Ziele des Programms

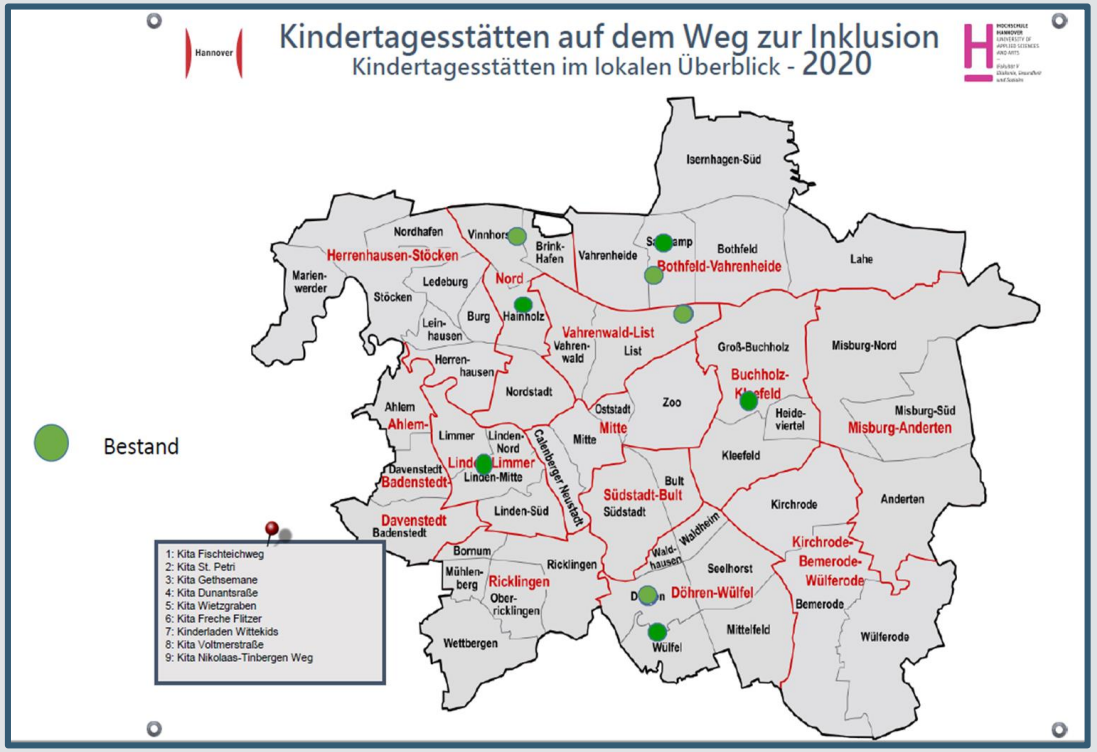
Inklusive pädagogische Handlungsansätze implementieren und erproben.

Die **Rahmenbedingungen** auch für die Kinder mit Förderbedarf **ohne Diagnostik** nach dem SGBVIII und SGB IX in den Einrichtungen verbessern.

Zugang für alle Kinder zu einem **individuellen und erfolgreichen Bildungsweg** schaffen

Angebote der **Hilfe zur Erziehung vermeiden**, Kooperationen mit den anderen Angeboten der öffentlichen Jugendhilfe intensivieren, um frühzeitig und präventiv Lösungen und Unterstützung für die Probleme der Familien und der Kinder zu entwickeln.

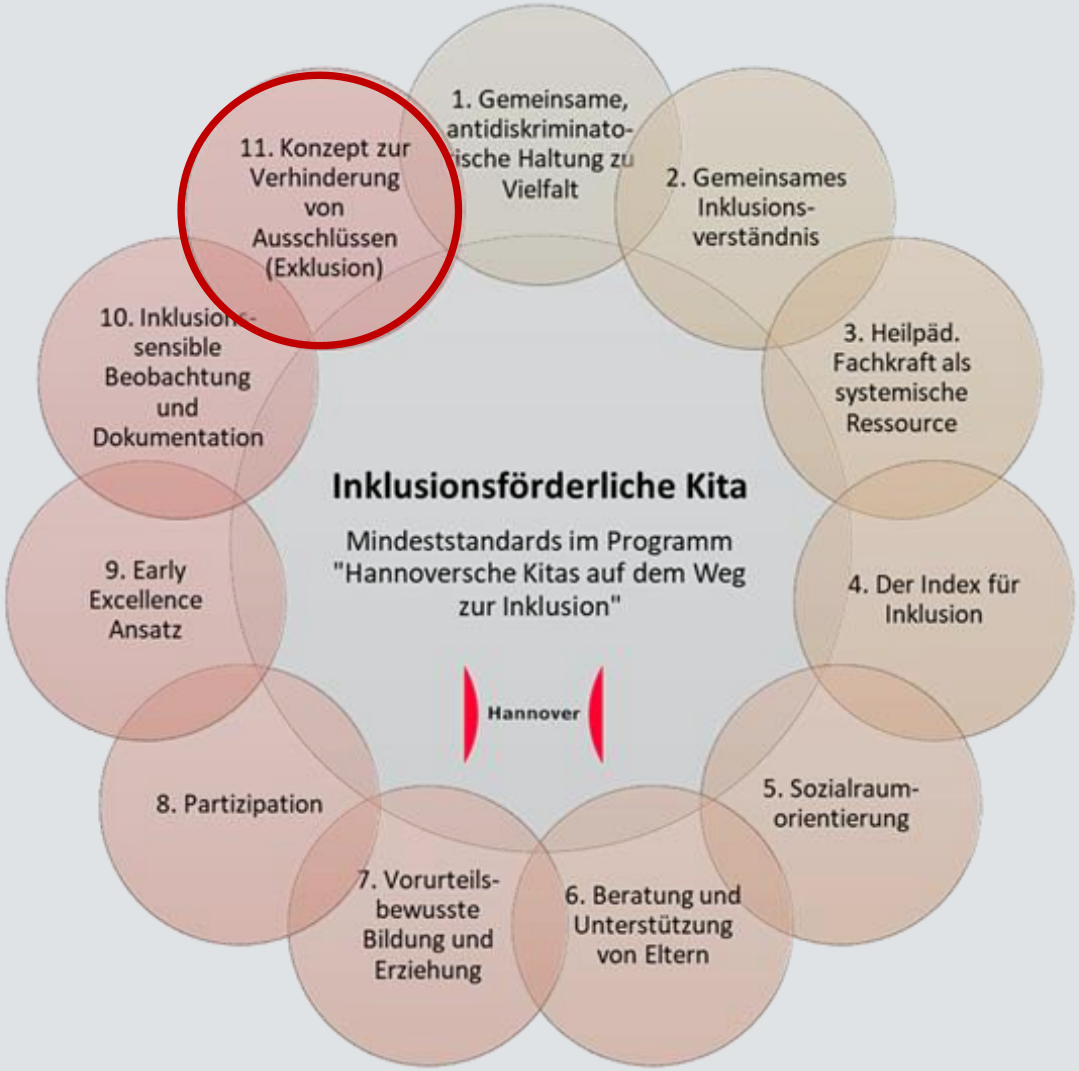
Zugang zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten niedrigschwellig vorhalten.



Inhalte des Programms: Prozessbegleitung

Studientage im Team (8 Std.)	Fortbildungen für Leitung und HP (8 Std.)	Kollegiales Coaching für Leitung und HP	1. Jahr Teamberatung	2. Jahr Index für Inklusion	**Heilpädagogische Fachkraft**
• Ethischer Code/Päd. Strategien im Kontext von Inklusion • Partizipation von Eltern, Kindern und MA* (Kinderstube der Demokratie) • Beobachtungs-verfahren unter inklusiven Gesichtspunkten • Strukturen und Prozesse einer inklusiven Kita: Vorurteilsbe-wusste Bildung und Adultismus	• Rechtliche Grundlagen und Möglichkeiten inklusiver Pädagogik • Inklusions-fördernde Organisations- und Teamentwicklung • Das offene Konzept • Beratungsme-thoden für MA*, Kolleg*innen und Eltern	• zu Rollen und Tätigkeitsprofil • verbindlich 4 x im Jahr für 3 Stunden und nach Bedarf • Einrichtungs-übergreifend	• Beginn mit einem Studientag • Danach: ca. alle sechs Wochen für 2 Stunden in einer DB/im Gesamtteam (7 mal im Jahr) • Zu Beginn und zum Abschluss Erhebungen mit dem FAT (Fragebogen zur Arbeit im Team) • Entwicklung eigener Maßnahmen und Umsetzung durch das Team	• Beginn mit einem Studientag • Danach: ca. alle sechs Wochen für 2 Stunden im Gesamtteam Index-Team (7 mal im Jahr) • Zu Beginn und zum Abschluss Evaluation der Einrichtungs-strukturen durch MA, Eltern und Kinder (Index für Inklusion) • Entwicklung eigener Maßnahmen und Umsetzung durch das Team	Blick auf inklusive und exklusive Strukturen in der Kita <u>Drei primäre Aufgabenprofile:</u> 1. Koordinierende Rolle 2. Vernetzende Rolle 3. Beratende Rolle

Mindeststandards einer inklusionsförderlichen Kita im Programm



Mindeststandards - Hauptindikatoren

1. **Gemeinsame, antidiskriminatorische Haltung zu Vielfalt**: Im Team wurde eine gemeinsame Haltung/ein gemeinsamer Commonsense zum Umgang mit Vielfalt diskutiert und schriftlich festgehalten.
2. **Gemeinsames Inklusionsverständnis**: Im Team wurde ein gemeinsames Verständnis von Inklusion entwickelt und schriftlich festgehalten.
3. **Heilpäd. Fachkraft als systemische Ressource**: Es liegt eine Stellenbeschreibung der heilpädagogischen Fachkraft im Sinne des Programms als systemische Ressource der Kita vor.
4. **Der Index für Inklusion**: Der Index für Inklusion in der jeweiligen aktuellen Version für Kindertagesstätten wird regelmäßig (jährlich, spätestens alle 2 Jahre) angewandt.
5. **Sozialraumorientierung**: Die Kita ist in ihrem direkten Sozialraum (z.B. Stadtteil, Stadtbezirk) mit dem Ziel vernetzt, Möglichkeiten für (mehr) Teilhabe für alle Kinder und deren Familien zu eröffnen und Barrieren für diese abzubauen.
6. **Beratung und Unterstützung von Eltern**: Eltern werden bei Bedarf durch eine kitainterne Beratungsstelle zu bestimmten Aspekten von Inklusion niedrigschwellig beraten und unterstützt.
7. **Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung**: Der Ansatz der vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung ist in der Kita implementiert.
8. **Partizipation**: Die Kinder haben im Sinne des Ansatzes „Kinderstube der Demokratie“ in allen sie selbst berührenden Angelegenheiten innerhalb der Kita das Recht auf und die Möglichkeit zur Partizipation.
9. **Early Excellence Ansatz**: Die Kindertagesstätte identifiziert sich mit den Grundannahmen des Early Excellence Ansatzes (EEA).
10. **Inklusionssensible Beobachtung und Dokumentation**: Ein Beobachtungs- und Dokumentationsverfahren, welches neben einem individuumsbezogenen Fokus auch interaktive Geschehen innerhalb der Kindergruppe in den Blick nimmt und darüber inklusive/exklusive Prozesse auf beiden Ebenen aufzeigen kann, ist eingeführt.
11. **Konzept zur Verhinderung von Ausschlüssen (Exklusion)**: Das Konzept zur Verhinderung von Ausschlüssen (Exklusion) von Kindern aus der Kita wird angewandt.

Mindeststandards – Haupt- und Neben-indikatoren – Ein Beispiel

Standards	Bewertung[1] 1	2	3	4	Anmerkungen
1. Im Team wurde eine gemeinsame Haltung/ein gemeinsamer Commonsense zum Umgang mit Vielfalt diskutiert und schriftlich festgehalten.	☐	☐	☐	☐	*Nach der zweijährigen Qualifizierungsphase abgeschlossen, danach regelmäßige Überarbeitung*
a) Dabei wurden folgende Vielfaltsdimensionen und damit einhergehende Hierarchisierungen berücksichtigt: ethnische Herkunft, Hautfarbe, Staatszugehörigkeit, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter (jedes Lebensalter), sexuelle Identität und soziale Herkunft bzw. sozio-ökonomische Voraussetzungen (Schicht/Milieu), Körperform	☐	☐	☐	☐	
b) Es wurde Vielfalt in der Kindergruppe, in den Familien und vor allem auch im Team berücksichtigt	☐	☐	☐	☐	
c) Im Fokus steht der Abbau von Diskriminierung(srisiken) in der und durch die Kindertagesstätte	☐	☐	☐	☐	

[1] 1. = Umgesetzt, bzw. innerhalb der nächsten 3 Monate realisiert
2. = Begonnen und innerhalb der nächsten 6 Monate umgesetzt
3. = Begonnen und innerhalb der nächsten 12 Monate umgesetzt
4. = Noch nicht begonnen und auch in absehbarer Zeit nicht zu realisieren

Literatur

- Drepper, T.; Tacke, V. (2010): Personenbezogene soziale Dienstleistungen – systemtheoretisch. In: Klatezki, T. (Hrsg.): Soziale personenbezogene Dienstleistungsorganisationen. VS Verlag, Wiesbaden.
- Dupuis, A. (2017): Haltung bewirkt… In: GEW (Hrsg.): INKLUSION – Wie hältst du´s mit der Haltung? Haltung als Kern pädagogischer Profession. Online unter: https://bagfa.de/wp-content/uploads/2020/12/Haltung_Inklusion_A5-2017-web.pdf
- Fuchs, P. (2011): Die Verwaltung der vagen Dinge. Carl-Auer Verlag, Heidelberg.
- Grubendorfer, C. (2016): Einführung in systemische Konzepte der Unternehmenskultur. Carl-Auer Verlag, Heidelberg.
- Honig, M.-S. (2003): Pädagogik der frühen Kindheit: Institutionen und Institutionalisierung. Arbeitspapier II – 9. Online unter: https://www.uni-trier.de/fileadmin/fb1/prof/PAD/SP2/Arbeitspapiere/Arbeitspapier9_Sozialpaedagogik_als_empirische_Sozialwissenschaft.pdf
- Kilian, P.; Rademacher, B. (2017): Annäherung an einen „Index-Begriff“ der HALTUNG. In: GEW (Hrsg.): INKLUSION – Wie hältst du´s mit der Haltung? Haltung als Kern pädagogischer Profession. Online unter: https://bagfa.de/wp-content/uploads/2020/12/Haltung_Inklusion_A5-2017-web.pdf
- Kühl, Stefan (2020): Organisationen. Eine sehr kurze Einführung. Springer Verlag, Wiesbaden.
- Schein, E. (2018): Organisationskultur und Leadership. Vahlen.
- Schelle, R. (2017): Nachhaltigkeit durch Organisations- und Institutionsentwicklung? In: Gemeinsam leben 2/2017. Beltz Juventa.
- Ullrich, Stephan (2018): Organisationen. Der blinde Fleck inklusiver Pädagogik. Carl-Auer Verlag, Heidelberg.

Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit!