



**Change Organisations to Enable Social Inclusion
(Organisationen verändern, um soziale Inklusion zu ermöglichen)**

Projektnummer: 2017-1-AT01-KA204-035102

Selbstbewertungstool für soziale Inklusion

Lebenshilfen Soziale Dienste
GmbH (LH SD GmbH)
<http://lebenshilfen-sd.at>

lebenshilfe
Wege für Menschen

CUDV Center for Qualifying, Work
and Social Care, Crna na Koroškem,
Slovenia (SL)
<http://www.cudvcrna.si/>



FENACERCI National Federation of
Social Solidarity Cooperatives,
Portugal (PT)
<http://www.fenacerci.pt/>



GORABIDE, Biscay Association in
Favour of People with Intellectual
Disabilities, Spain (ES)
<https://gorabide.com/>



Leben mit Behinderung Hamburg
Sozialeinrichtungen gGmbH, Germany
(DE)
<https://www.lmbhh.de>



Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Produktion dieser Publikation stellt keine Billigung der Inhalte dar, die nur die Ansichten der Autoren reflektiert. Die Kommission kann nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Inhalt

Vorwort	1
Selbstbewertungstool für soziale Inklusion	2
Theoretischer Hintergrund des Tools	3
Was ist soziale Inklusion?.....	4
Was ist der personenzentrierte Zugang?.....	5
Die individuelle Ebene	5
Die organisationale Ebene	7
Die Gemeinschaftsebene	8
Bewertung Ihrer Organisation/Dienstleistung	9
Indikatoren des Beurteilungstools.....	9
Abschnitt 1: Die organisationale Ebene	12
Abschnitt 2: Die zwischenmenschliche Ebene	21
Abschnitt 3: Gemeinschaftsebene	27
Quellen	32

Vorwort

Dieses Selbstbewertungstool für soziale Inklusion wurde im Rahmen des Projekts COESI – Change Organisations to Enable Social Inclusion (zu Deutsch: Organisationen verändern, um soziale Inklusion zu ermöglichen) erstellt. Das Projekt wurde von der Europäischen Kommission im Rahmen von ERASMUS+ im Zeitraum von November 2017 bis Oktober 2019 finanziert und von Lebenshilfen Soziale Dienste GmbH (Österreich) geleitet. Die Lebenshilfe bietet Dienstleistungen für Menschen mit Behinderung und deren Familien. Das Projekt wurde gemeinsam mit vier Partnerorganisationen realisiert, allesamt europäische Nichtregierungsorganisationen:

- CUDV Center za usposabljanje delo in varstvo Črna na Koroškem, eine slowenische Einrichtung für Qualifizierung, Arbeit und soziale Unterstützung,
- FENACERCI – Federação Nacional de Cooperativas de Solidariedade Social, dem portugiesischen Genossenschaftsverband für soziale Solidarität,
- GORABIDE – Asociación Vizcaina en favor de las personas con discapacidad intelectual, einer spanischen Einrichtung in Biscay, die sich für Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen und deren Familien einsetzt,
- LMBHH – Leben mit Behinderung Hamburg, die Wohnungen, Arbeit und Beratung für Menschen mit Behinderung und deren Familien bereitstellt.

Hauptziel des Projekts ist, den Schwerpunkt der Behindertenhilfe auf die soziale Inklusion von Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen zu setzen und den organisationalen Wandel von Behindertenorganisationen zu verdeutlichen bzw. zu fördern. Neben der Bereitstellung von Unterstützung, Sicherheit und Schutz für Menschen mit Behinderung sollen Organisationen ihnen auch mehr Handlungsmacht geben, um so ihre Teilhabe an der Gesellschaft und den Beziehungsaufbau zu anderen Menschen zu erleichtern. Der personenzentrierte Ansatz (Beschreibung unten) scheint bei der Erreichung dieser Ziele nützlich, da er den Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen ins Zentrum rückt. Somit ist der einzig logische Ausgangspunkt für den Weg zur sozialen Inklusion die Person selbst.

Im Zusammenhang mit den Projektaktivitäten wurden verschiedene Materialien (Bewertungsinstrumente, Aktionspläne, Seminare und Curricula) für methodische Grundlagen für Behindertenorganisationen auf dem Weg zur sozialen Inklusion erstellt. Die Materialien richten sich an verschiedene Zielgruppen: professionelle MitarbeiterInnen von Behindertenorga-

nisationen (GeschäftsführerInnen und LeiterInnen, BegleiterInnen¹ und AssistentInnen), Behindertenorganisationen als Institutionen selbst und Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen.

Selbstbewertungstool für soziale Inklusion

Das Selbstbewertungstool für soziale Inklusion bietet Behindertenorganisationen die Möglichkeit einer kritischen Analyse ihres tatsächlichen Fortschritts auf dem Weg zur gesellschaftlichen Inklusion von Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen. Die Analyse basiert auf Indikatoren, die das Inklusionsausmaß in der jeweiligen Organisation und deren einzelner Dienstleistungen aufzeigen. Der Schwerpunkt liegt hier auf dem Zusammenspiel von organisationalen Strukturen und der Weiterentwicklung der Inklusion in die Gesellschaft auf Basis des personenzentrierten Ansatzes.

Zusätzlich haben die ProjektpartnerInnen ein Bewertungstool für Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen entwickelt, mit dem sie die in den jeweiligen Behindertenorganisationen beanspruchten Dienstleistungen beurteilen und bewerten können.

Das dritte im Rahmen dieses Projekts entwickelte Tool, der Aktionsplan für soziale Inklusion, beinhaltet konkrete Strategien und Empfehlungen für Behindertenorganisationen. Es unterstützt Organisationen in der Umsetzung verschiedener Adaptierungen im Sinne ihrer jeweiligen Entwicklung hin zur Inklusion.

¹ BegleiterInnen sind Menschen, die täglich mit Menschen mit Behinderungen im Alltag arbeiten (also den meisten KundInnenkontakt haben).

Theoretischer Hintergrund des Tools

Zuerst bedarf es einer Erklärung der theoretischen Hintergründe des Projekts im Allgemeinen und dieses Tools im Besonderen. Auf die Einführung in die grundlegenden Annahmen, auf denen das Projekt aufbaut, folgt die dem Projekt zugrunde liegende Definition von sozialer Inklusion. Des Weiteren wird der personenzentrierte Ansatz überblicksartig vorgestellt. Auch werden die Veränderungen und weiteren Entwicklungen in der Organisation angesprochen, womit die Rolle der Behindertenorganisationen unterstrichen wird, bevor wir zum Hauptteil, dem Bewertungstool für soziale Inklusion, übergehen.

Zwei grundlegende Annahmen dienen als Basis für die Entwicklung des Bewertungstools:

- Der personenzentrierte Ansatz wird verwendet,² um Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen auf ihrem jeweiligen Weg in die Gemeinschaft³ zu unterstützen und sie im Prozess der sozialen Inklusion zu fördern.
- Wenn sich eine Organisation für den personenzentrierten Ansatz entscheidet, bedarf dies einiger Veränderungen in den organisationalen Strukturen.

Die Projektpartnerschaft sieht den personenzentrierten Ansatz als wichtiges Moment im Verlauf der sozialen Inklusion und postuliert zudem, dass Veränderungen in Organisationen, die Dienstleistungen und Unterstützung für Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen bieten, notwendig sind. Entscheidet sich eine Organisation für die Umsetzung des personenzentrierten Ansatzes, wird sie früher oder später zur Erkenntnis kommen, dass Veränderungen in organisationalen und zwischenmenschlichen Strukturen unvermeidbar sind. Daher bedarf es einer Reflexion darüber, wie die Organisation Rollen, Funktionen und Verantwortlichkeiten (aller Personen – den unterstützten und den unterstützenden, den geschäftsführenden und den in den Organisationen und Gemeinschaften planenden und entwickelnden) bisher verstanden hat.

² Es gibt viele Praktiken, die bei der Unterstützung von Menschen mit Behinderung in Bezug auf ihre soziale Inklusion hilfreich sind. Das Projekt COESI konzentriert sich auf den personenzentrierten Ansatz und die damit verbundenen Praktiken.

³ Wir übersetzen *community* aus dem Englischen mit *Gemeinschaft*. Damit ist sowohl eine Nachbarschaft, eine Gemeinde oder eben das nähere soziale Umfeld einer Person oder Organisation gemeint.

Was ist soziale Inklusion?

Die UN-Behindertenrechtskonvention (UNBRK) ist eine der Grundlagen des Projekts COESI. Die Konvention trat 2011 in der Europäischen Union in Kraft, wurde von allen EU-Staaten unterzeichnet und von den meisten ratifiziert. Dies bedeutet, dass alle EU-Staaten und die EU selbst sich verpflichtet haben, die Rechte von Menschen mit Behinderung zu schützen und zu wahren.⁴ Gemäß Artikel 1 ist das Ziel der UNBRK, „den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern“. Soziale Inklusion ist eines der Hauptprinzipien der Konvention. Es gibt viele verschiedene Definitionen dieses Prinzips. Im Allgemeinen bezieht sich die Partnerschaft des COESI-Projekts auf folgende Definition von Bates und Davis: „Soziale Inklusion bedeutet sicherzustellen, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten uneingeschränkten, fairen Zugang zu Aktivitäten, sozialen Rollen und Beziehungen in direktem Kontakt mit Menschen ohne Behinderung haben“ (2004, S. 196). Die Projektpartnerschaft will versuchen, diese Definition wie folgt zu erweitern: „Soziale Inklusion bedeutet sicherzustellen, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten [uneingeschränkte, faire Zugangsmöglichkeiten zu] Aktivitäten, sozialen Rollen und Beziehungen in direktem Kontakt mit Menschen ohne Behinderung haben.“ Warum bevorzugt die Partnerschaft, von uneingeschränkten, fairen Zugangsmöglichkeiten zu sprechen? Der Grund dafür findet sich in den Lebensrealitäten von Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen. In vielen Fällen existiert der Zugang zu Aktivitäten, Rollen und Beziehungen bereits. Also ist es kein Problem des Zugangs oder der Zugänglichkeit. Das Problem für Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen ist oft, dass sie keine Möglichkeit sehen, diese Services und Dienstleistungen in der Gemeinschaft zu nutzen, Rollen zu übernehmen oder Beziehungen zu pflegen, da es an Unterstützung, Erfahrung oder Ideen mangelt. Wir sind der Meinung, dass die Frage eher eine der Zugangsmöglichkeiten zu Aktivitäten, gesellschaftlichen Rollen und Beziehungen ist, eine Frage also der Unterstützung in der Auslotung und Erfahrung dieser Möglichkeiten.

Nichtsdestoweniger fasst diese Definition zwei wichtige, in vielen Definitionen von sozialer Inklusion vorkommenden Dimensionen zusammen: zwischenmenschliche Beziehungen und Teilhabe in der Gemeinschaft (vgl. Simplican u. a. 2015, S. 19). Simplican u. a. präsentieren ein humanökologisches Modell von sozialer Inklusion, wonach es fünf Bedingungen gibt, die soziale Inklusion entweder ermöglichen oder blockieren (individuelle, zwischenmenschliche, organisationale, gemeinschaftliche und gesellschaftspolitische Bedingungen) (ebd., S. 25).

⁴ Irland hat die UNBRK unterzeichnet, jedoch als einziger Staat noch nicht ratifiziert (siehe <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1138> [13/02/2018]).

Das vorliegende Bewertungstool konzentriert sich auf die organisationalen, zwischenmenschlichen und gemeinschaftsorientierten Bedingungen, die innerhalb der Organisation zu evaluieren sind. Die soziale Inklusion von Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen zu fördern bedeutet auch zu fragen, welche Möglichkeiten Behindertenorganisationen und deren MitarbeiterInnen ihren KundInnen (Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen) in Hinblick auf einen besseren Zugang zur Gemeinschaft bieten – d. h., welche Möglichkeiten des Teilnehmens und des Teilgebens.⁵

Was ist der personenzentrierte Zugang?

Personenzentriertes Planen wurde erstmals in den späten 1980er-Jahren in anglofonen Ländern entwickelt und umfasst eine Bandbreite an Methoden und Tools, die Menschen mit Behinderung in ihrer Zukunftsplanung helfen und unterstützen. Der Fokus liegt dabei auf der Entwicklung einer Vision für das eigene Leben, auf der Zieledefinition und auf der schrittweisen Planung zur Erreichung dieser Ziele. Der gesamte Prozess soll in Zusammenarbeit mit einem UnterstützerInnenkreis vor sich gehen. Neben der Erreichung individueller Ziele gilt es auch, angemessene Unterstützungssysteme und -dienstleistungen zu gestalten und Dienstleistungen und Organisationen weiterzuentwickeln. Ein Ziel in diesem Prozess wird immer sein, die Gemeinschaft zu vernetzen und gemeinschaftliche Ressourcen zu nutzen (vgl. Doose 2011, S. 3–4). Von diesem Ausgangspunkt aus zieht die Umsetzung einer personenzentrierten Praxis notwendige Veränderungen auf den folgenden Ebenen nach sich:

- der individuellen Ebene,
- der organisationalen Ebene und
- der Gemeinschaftsebene.

Sehen wir uns die drei Ebenen kurz im Detail an.

Die individuelle Ebene

Bei der Umsetzung des personenzentrierten Ansatzes in die Praxis verändert sich der Blick auf Menschen mit Behinderung. Sie werden als eigenständige Menschen gesehen, die ein selbstbestimmtes Leben führen. Sie werden respektiert wie andere Menschen auch und treffen eigene Entscheidungen und Entschlüsse. Eine personenzentrierte Praxis birgt ein gewisses Frustrationsrisiko. Nichtsdestoweniger hat die Person mit Behinderung immer das Recht,

⁵ Wir definieren Teilhabe als teilnehmen und teilgeben. Das bedeutet, dass Menschen mit Behinderungen nicht nur von der Gemeinschaft profitieren, sondern auch einen Wert in die Gemeinschaft (zurück-)bringen. Also ist die Teilhabe von Menschen mit Behinderung ein wechselseitiger Prozess und wertet beide Seiten auf.

ihr Leben zu lenken, und das Recht auf Erfahrungen – auch auf die Erfahrung, vielleicht „falsche“ Entscheidungen zu treffen. Menschen mit Behinderungen profitieren vom personenzentrierten Ansatz, da sie emanzipierter werden, eine bessere Lebensqualität erfahren und mehr Fähigkeiten erlernen.

Der personenzentrierte Ansatz bedingt Veränderungen in der Unterstützung von Menschen mit Behinderung. Aus dem vorhergehenden Absatz leitet sich demzufolge auch die Aufgabe ab, Menschen mit Behinderung die Sicherheit zu geben, dass es da jemanden gibt, der bei ihnen ist, der für sie da ist und sie im Umgang mit Frustration aller Art unterstützt. Menschen mit Behinderung brauchen um sie herum Menschen, die sich auf die Ressourcen und Stärken der einzelnen Person konzentrieren – Menschen also, die Entscheidungsfindungsprozesse unterstützen. Die Rolle der Fachkraft ändert sich in eine unterstützende, begleitende Funktion als Teil im UnterstützerInnenkreis und multiprofessionellen Team. Sie übernimmt die Rolle der Koordinatorin/des Koordinators, die/der Brücken zu anderen Systemen und Menschen baut. Das Fachwissen um das Leben eines Menschen mit Behinderung sind nicht mehr ausschließlich vom Know-how der Fachkraft abhängig. Die Person selbst ist die einzige Expertin für ihr Leben, trifft Entscheidungen und erhält die nötige Unterstützung von Fachkräften. Nichtsdestoweniger muss dabei berücksichtigt werden, dass viele Menschen mit Behinderung nie die Möglichkeit gehabt haben, eigene Erfahrungen zu sammeln. Also „hat das Personal die Rolle über, den Menschen bei der Sammlung eigener Erfahrungen zu helfen. Es muss nicht darauf warten, dass der aktive Entschluss dazu von der unterstützten Person kommt“ (Williams und Sanderson o. D., S. 28).

Die organisationale Ebene

Eine weitere Konsequenz ist, dass Organisationen, die Dienstleistungen und Unterstützung für Menschen mit Behinderung personenzentriert anbieten, auch ihre Strukturen und ihr Selbstverständnis anpassen müssen. Die Organisationen müssen sich auf persönliche Resultate und nicht auf die von ihnen zur Erreichung dieser Resultate verwendeten Ressourcen (Prozesse, Dienstleistungen usw.) konzentrieren. Sie müssen die zu ihren KundInnen passenden Unterstützungsformen weiterentwickeln und anpassen. In einer Kultur des personenzentrierten Denkens ist diese Unterstützung flexibel und maßgeschneidert und spiegelt ein umfassendes Verständnis der Bedürfnisse und Interessen von Menschen mit Behinderung wider. Die Organisationen müssen ihren Führungsstil, ihre Verantwortungen und Entscheidungsprozesse anpassen und sowohl intern als auch nach außen flexibler werden.

Ein Nachdenken über den eigentlichen Zweck der Organisation und ein Umdenken hinsichtlich der Arbeitsweisen und der Ausführung ihrer Dienstleistungen ist hierbei womöglich hilfreich.

Dieser Veränderungsbedarf wird auch von Williams und Sanderson (o. D.) skizziert. Außerdem stellen sie sieben Hauptelemente vor, die die Grundlagen einer personenzentrierten Organisation beschreiben:

- Visionärer Führungsstil: „Führungskräfte mit einer Vision wissen, wie man als Teil der Umsetzungsstrategie Veränderungen herbeiführt, und haben ein allgemeines Gespür für die Veränderungen, die für die Entwicklung einer personenzentrierten Organisation nötig sind“ (Williams und Sanderson o. D., S. 5).
- Gemeinsame Werte und Überzeugungen: „Organisationen brauchen klare Werte, die jeden Aspekt der Organisation durchdringen (und ihn manchmal sprengen)“ (ebd., S. 15).
- Folgen für die Einzelne/den Einzelnen: „... den unterstützten Menschen zuhören, um herauszufinden, welche Vorstellungen sie von ihrem Leben haben, und daraufhin einen Plan zur Erreichung dieser Ziele erstellen“ (ebd., S. 23).
- Schwerpunkt Gemeinschaft: „Personenzentrierte Organisationen wollen eine Rolle in der Gemeinschaft, in der sie tätig sind, spielen. Sie wollen ihre Arbeit nicht in bequemer Isolation verrichten“ (ebd., S. 27).
- Empowerment und Wertschätzung beim Personal: „Personenzentrierte Organisationen haben eine klare Vorstellung, wie sie mit ihrem Personal umgehen“ (ebd., S. 32). Dies betrifft Personalbeschaffung, -management, -training sowie das Empowerment von MitarbeiterInnen.

- Individuelles und organisationales Lernen: „Die Herausforderung für jede/n von uns in den Teams und in der Organisation selbst ist, aus unseren Erfahrungen zu lernen und uns den Veränderungen anzupassen, um sicherzustellen, dass wir unsere Dienstleistungen immer weiter verbessern“ (ebd., S. 39).
- Partnerschaft: „Effektive, langfristige Veränderung in personenzentrierten Organisationen bedarf einer funktionierenden Partnerschaft. Ohne sie können wir Veränderungen nicht aufrechterhalten. Dies bedeutet gemeinsames Engagement in der Überwindung von Schwierigkeiten und Unterschieden“ (ebd., S. 44).

Wir fassen zusammen: Der personenzentrierte Ansatz ist eine Einstellung, eine Denkweise, eine Praxis, die mit vielen verschiedenen Methoden und Tools aufwartet. Er ist ein Konzept zur Unterstützung von Menschen und bietet Ideen und verschiedene Perspektiven für Unterstützungs- und Dienstleistungssysteme im Behindertenwesen.

Die Gemeinschaftsebene

Auf Gemeinschaftsebene ist es hilfreich, zuerst über die grundlegenden Rahmenbedingungen hinsichtlich des Standortes und der Einrichtungen der Organisation zu reflektieren: Wo befindet sich die Organisation? Welche Wohnarten oder Werkstätten werden geboten? In welchem Umfang werden diese Leistungen angeboten? Wie sehen die Standorte aus (Umgebung)? Gibt es Gemeinschaftsdienste und sind diese zugänglich (Verkehrsmittel, Mobilität usw.)? (vgl. Simplican u. a. 2015, S. 26)

Ein zweiter Schwerpunkt soll auf den Gemeinschaftsbeziehungen liegen (zwischenmenschliche Beziehungen innerhalb der Gemeinschaft), also auf der Art, wie die Organisation Verbindungen zur Gemeinschaft herstellt. Diese Ebene betrifft KundInnenperspektiven in ihrer jeweiligen Umgebung. Gibt es die Möglichkeit, an Gemeinschaftsangeboten teilzunehmen? Pflügt die Organisation Kooperationen mit anderen Personen oder Organisationen in der Gemeinschaft? Nutzen die Organisation oder ihre KundInnen andere Dienstleistungen zur Unterstützung?

Eine Konsequenz des personenzentrierten Ansatzes ist, dass Organisationen (und Menschen, die ihre Dienste in Anspruch nehmen) ihr Blickfeld auf einen gemeinschaftsorientierten Ansatz im Alltag ausweiten. Williams und Sanderson geben für diese Herausforderung Impulse sowie Beispiele für Verbesserungsmöglichkeiten. Sie empfehlen beispielsweise, MitarbeiterInnen direkt aus der Umgebung, in der sie arbeiten werden, einzustellen, da diese Verbindungen und Beziehungen mit der Gemeinschaft mit sich bringen und sich darauf in ihrer Arbeit mit den Menschen mit Behinderung verlassen können. Ein weiterer Vorschlag ist,

die Umgebung auf einer Karte zu erfassen, um nicht nur mögliche Aktivitäten ausfindig zu machen, sondern auch etwas über die Zusammenhänge zu erfahren. Wenn man von Beziehungen spricht, muss man auch die Verantwortungen hervorheben, die jede/r einzelne in ihren/seinen Beziehungen hat, und die damit verbundenen Fähigkeiten den unterstützten Menschen vermitteln (vgl. Williams und Sanderson o.D., S. 27ff.).

Bewertung Ihrer Organisation/Dienstleistung

Das Selbstbewertungstool für soziale Inklusion bietet Behindertenorganisationen allgemein und ihren Einrichtungen (Diensten) im Speziellen die Möglichkeit einer qualitativen Analyse ihrer tatsächlichen Fortschritte hin zu einer sozialen Inklusion von Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen. Dieses Selbstbewertungstool für soziale Inklusion kann von allen in der Behindertenorganisation Tätigen verwendet werden (Geschäftsführung, Leitung, BegleiterInnen, PädagogInnen, SozialarbeiterInnen, TherapeutInnen usw.). Hauptziel des Tools ist, dass die MitarbeiterInnen der jeweiligen Organisation die Bewertung selbst durchführen. Da Freiwillige anders arbeiten und auch andersartig gemanagt werden, stellen sie keine direkte Zielgruppe dieses Tools dar. Trotzdem kann die Einbindung von Freiwilligen in die Bewertung in einzelnen Fällen oder in bestimmten Teams sinnvoll sein. Daher ist es jedem Team selbst überlassen zu bestimmen, wer an der Bewertung teilnimmt.

Die Bewertung ist am nützlichsten, wenn sie in Teams durchgeführt wird. Natürlich ist es auch möglich, den Fragebogen alleine auszufüllen, aber bei den individuellen Interpretationen und für die zukünftige gemeinsame Planung wird es immer Diskussionsbedarf geben. Dieser Schritt kann mit dem COESI Aktionsplan für soziale Inklusion unterstützt werden.

Das Bewertungstool bietet Indikatoren zur Evaluierung Ihrer Organisation auf drei Ebenen:

- die organisationale Ebene,
- die zwischenmenschliche Ebene,
- die Gemeinschaftsebene.

Jeder Abschnitt gibt Beispiele mit jeweils drei Beschreibungen oder Aussagen. Wählen Sie die Aussage, die am besten auf Ihre Situation in der Organisation oder Dienstleistung zutrifft.

Indikatoren des Bewertungstools

Simplican und ihre Ko-AutorInnen – bezugnehmend auf Parr und Hall, aber diese auch kritisierend – erkennen „drei Arten von strukturellen Settings“ (2015, S. 24), die allesamt eine sehr wichtige Rolle im humanökologischen Modell der sozialen Inklusion spielen. Sie spre-

chen über verschiedene Aktivitäten und die Beteiligung von Menschen mit Behinderungen bei diesen Aktivitäten. Basierend auf dem Grad der Beteiligung kategorisieren sie die Aktivitäten wie folgt:

- getrennte Aktivitäten,
- teilweise getrennte Aktivitäten und
- integrierte Aktivitäten.

Getrennte Aktivitäten sind hauptsächlich in eigenständigen Settings, wie etwa Tagesförderstätten und Tageswerkstätten, oder in Familien, die in ihren Aktivitäten keinen Kontakt zur Gemeinschaft eingehen, zu finden. In all diesen Fällen haben die Menschen mit Behinderungen nur Kontakt zu bezahltem Personal oder zu ihrer engsten Familie. Die Menschen mit Behinderungen interagieren also „ohne oder mit sehr wenig Kontakt zu anderen Menschen“. Teilweise getrennte Aktivitäten finden außerhalb der jeweiligen Einrichtungen statt, jedoch nur mit Kontakt zwischen den Menschen mit Behinderungen und dem bezahlten Personal oder ihrer engsten Familie, oder innerhalb der jeweiligen Einrichtung mit Kontakt zu einrichtungsexternen Menschen. In diesen Settings begegnen Menschen mit Behinderungen anderen Menschen aus der Gemeinschaft in üblichen, alltäglichen Situationen. Integrierte Aktivitäten finden mitten in der Gemeinschaft statt, die Menschen mit Behinderungen sind direkt in Interaktionen und somit direkt in die Gemeinschaft eingebunden, sie nehmen am gemeinschaftlichen Leben teil und haben die Möglichkeit, Beziehungen zu anderen Menschen zu pflegen (ebd., S. 24–25). Diese Beschreibungen konzentrieren sich wohlgerneht nur auf den Einbeziehungsgrad von Menschen mit Behinderungen. In diesem Zusammenhang muss hervorgehoben werden, dass es nicht Absicht dieses Projekts ist, integrierte Aktivitäten als beste Art über die beiden anderen Kategorien zu stellen. Was das beste Setting für eine Person ist, hängt sehr stark von ihren eigenen Bedürfnissen ab.

Wenden wir nun diesen Zugang auf die organisationale Ebene an. Die Settings (getrennt, teilweise getrennt, integriert) scheinen eine Abfolge von der institutionalisierten Behindertenhilfe, die ausschließlich innerhalb der Organisation stattfindet (getrennt), zu einem offenen System, das sich auf die Gemeinschaft und deren Ressourcen (integriert) konzentriert, nachzuzeichnen. Der Eindruck entsteht, dass die oben genannten Indikatoren eine Veränderung vom systemzentrierten zum personenzentrierten Denken vollziehen.

Diese drei Settings sind die Grundlage, auf der wir die Indikatoren für das Bewertungstool herleiten. Die Indikatoren des Tools beziehen sich auf die Entwicklung oder den Veränderungsprozess von getrennten (systemorientierten) zu integrierten (de-institutionalisierten und gemeinschaftsorientierten) Settings. Wählen Sie nun aus jeweils drei Aussagen, die diese Entwicklung exemplarisch darstellen.

Abschnitt 1: Die organisationale Ebene

Unternehmenskultur und der personenzentrierte Ansatz auf KundInnenebene

Bitte markieren Sie nur ein zutreffendes Kästchen mit einem **X**

1	Die Organisation befindet sich in der Anfangsphase der Anwendung und Umsetzung des personenzentrierten Ansatzes auf Ebene der KundInnen.	<input type="checkbox"/>
2	Die Organisation hat eine Strategie entwickelt, die klar die Ziele hinsichtlich des personenzentrierten Ansatzes auf KundInnenebene definiert.	<input type="checkbox"/>
3	Die Strategie zur Umsetzung des personenzentrierten Ansatzes auf der KundInnenebene ist auf allen organisatorischen Ebenen verbindlich und alle Mitarbeiter in der Organisation arbeiten aktiv an deren Umsetzung.	<input type="checkbox"/>

Notizen:

Unternehmenskultur und der personenzentrierte Ansatz auf Organisationsebene

1	Die Organisation verpflichtet sich zur Verwendung des personenzentrierten Ansatzes auf allen Organisationsebenen (Management, Führung und Entwicklung der Organisation und der MitarbeiterInnen).	
2	Die Organisation hat eine Unternehmensrichtlinie zum personenzentrierten Ansatz mit Fokus auf die MitarbeiterInnen und Organisationsentwicklung.	
3	Es gibt eine übergeordnete, völlig transparente Richtlinie zur Anwendung des personenzentrierten Ansatzes auf allen organisatorischen Ebenen. Diese Richtlinie wurde in einem partizipativen und inklusiven Prozess entwickelt. Nach dieser Richtlinie werden nicht nur Umfang und Ziele, sondern auch Werte und grundlegend nötige Anpassungen definiert. Der Wandel vom organisationszentrierten zum personenzentrierten Denken ist vollzogen.	

Notizen:

Unternehmenskultur – soziale Inklusion

1	Die Organisation befindet sich in der Anfangsphase, die soziale Inklusion ihrer KundInnen zu fördern. Soziale Inklusion wird als eines der Organisationsziele definiert.	
2	Die Organisation hat einen Aktionsplan entwickelt, der ihre Ziele und Bemühungen hinsichtlich der sozialen Inklusion von Menschen mit Behinderungen aufzeigt. Der Aktionsplan/Kriterienkatalog zeigt spezifische zielfördernde Bedingungen auf.	
3	Das übergeordnete Ziel der Organisation, die soziale Inklusion, ist allen MitarbeiterInnen der Organisation bewusst. Es gibt allgemeine und transparente Maßnahmen zur Förderung der sozialen Inklusion von KundInnen. Alle MitarbeiterInnen der Organisation kennen diese Maßnahmen und arbeiten aktiv und wahrnehmbar an deren Umsetzung.	

Notizen:

Vision und Leitbild

1	Vision und Leitbild der Organisation tendieren grundlegend zu sozialer Inklusion.	
2	Vision und Leitbild der Organisation spiegeln klar das Ziel der sozialen Inklusion und des personenzentrierten Ansatzes wider.	
3	Alle MitarbeiterInnen der Organisation waren in die Entwicklung der Vision und des Leitbilds eingebunden, die das Ziel der sozialen Inklusion und des personenzentrierten Ansatzes klar widerspiegeln. Alle MitarbeiterInnen der Organisation kennen Vision und Leitbild der Organisation und beziehen sich in ihrer alltäglichen Arbeit darauf.	

Notizen:

Verantwortlichkeiten und Entscheidungsfindung in der Unternehmensführung

1	Verantwortlichkeiten und Entscheidungsbefugnisse werden basierend auf den hierarchischen Strukturen der Organisation vergeben.	
2	Zuständigkeiten und Entscheidungsbefugnisse werden entsprechend den Funktionen vergeben, die Personen in der Organisation haben.	
3	Selbstverantwortung und Selbstführung sind naheliegende Parameter in der Organisationsrichtlinienstruktur auf allen Ebenen. Verantwortlichkeiten werden gemäß den Rollen der MitarbeiterInnen der Organisation verteilt.	

Notizen:

Einbindung von KundInnen

1	KundInnen werden als DienstleistungsnutzerInnen gesehen und über alle relevanten und wichtigen, sie betreffenden Änderungen und Entscheidungen informiert.	
2	Die Organisation unterstützt die Interessensvertretung von KundInnen. KundInnen und/oder deren VertreterInnen sind in den sie direkt betreffenden Entscheidungsprozess eingebunden.	
3	Eine Interessensvertretung der KundInnen ist in den Organisationsrichtlinien genau verankert. Nach dem Prinzip „nichts über uns ohne uns“ werden KundInnen oder ihre Vertretung in die strategischen und operativen Entwicklungen der Organisation eingebunden.	

Notizen:

Berufliche Entwicklung (Fort- und Weiterbildung)

1	Die Aus- und Weiterbildung der MitarbeiterInnen konzentriert sich auf die Funktionen, die Menschen in der Organisation haben. Das Personal hat die Möglichkeit, während der konkreten Planung zu Fort- und Weiterbildungsprogrammen Präferenzen auszusprechen.	
2	Der personenzentrierte Ansatz und die soziale Inklusion sind Teil der Personalentwicklungsstrategie der Organisation. Die Organisation bietet ihren MitarbeiterInnen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die für den personenzentrierten Ansatz und/oder die soziale Inklusion relevant sind.	
3	Fort- und Weiterbildungen werden unter den Prinzipien der sozialen Inklusion (inklusives Setting, TandemtrainerInnen usw.) abgehalten/angeboten.	

Notizen:

Innovationsprozesse

1	Die Organisation beschreibt sich selbst als innovativ und pflegt eine Kultur der Innovation. Sie bietet auch die für neue Ideen und Innovationen nötigen Ressourcen.	
2	Die Organisation fördert Kooperation und Vernetzung mit verschiedenen externen Partnern und Interessensvertretungen um Innovationen zu entwickeln.	
3	Die Organisation nimmt aktiv an regionalen, nationalen, europäischen und internationalen Programmen zur Entwicklung von innovativen Konzepten und/oder zum Austausch von Good-Practice-Beispielen teil. Innovations- und/oder Knowhowtransfer geschieht auf nationaler und internationaler Ebene sowie auf wechselseitiger Basis.	

Notizen:

Kommunikation (intern und extern)

1	Die Kommunikation orientiert sich an den jeweiligen InteressensvertreterInnen oder Zielgruppen (Sprache und Dokumentinhalte sind auf die jeweilige Zielgruppe zugeschnitten).	
2	Es existiert eine Kommunikationsstrategie, die auf allen organisatorischen Ebenen verfolgt wird. Die Kommunikationsstrategie weist eine Sensibilität für die jeweiligen Themen (Gender, Kulturbewusstsein, Diversität) und Zielgruppen auf.	
3	Die Kommunikationsstrategie der Organisation weist ein Corporate Design und eine Position auf, die sich mit der Haltung der Organisation zu sozialer Inklusion deckt. Die gesamte visuelle und schriftliche Kommunikation ist barrierefrei und zugänglich.	

Notizen:

Abschnitt 2: Die zwischenmenschliche Ebene

Empowerment der KundInnen

1	Die Stärken der KundInnen sind bekannt. Ihr Wille, ihre individuellen Pläne und Lebensperspektiven werden ernst genommen.	
2	Personenzentrierte Praktiken werden umgesetzt, das individuelle soziale Netzwerk der einzelnen KundInnen wird als nützliche Ressource gesehen.	
3	Flexible Lösungen werden gemeinsam mit den KundInnen und ihren sozialen Netzwerken (Unterstützungskreisen) konzipiert und umgesetzt.	

Notizen:

Rollen und Verantwortungen des Personals

1	Die Verantwortlichkeiten des Personals hängen von der jeweiligen Funktion in der Organisation und der jeweiligen Berufsausbildung ab.	
2	Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten des gesamten Personals werden über die jeweiligen Rollen in der Organisation definiert. Die jeweiligen Arbeitsplatzbeschreibungen reflektieren genau den personenzentrierten Ansatz und soziale Inklusion. Personal und KundInnen wissen genau, wer für was verantwortlich ist und welche Rolle jede/r von ihnen in der Organisation spielt. Es herrscht Transparenz in Bezug auf die Rollenverteilung in der gesamten Organisation.	
3	Die BegleiterInnen werden als AssistentInnen angesehen. Sie erhalten die nötige Unterstützung bei der Anpassung ihrer Einstellung und ihres Verständnisses im Sinne einer „gelebten“ Assistenz in der Organisation.	

Notizen:

Entscheidungsprozesse (der KundInnen)

1	KundInnen haben die Möglichkeit, ihre eigenen Entscheidungen zu treffen (für den Alltag und die Zukunftsplanung). Informationen über die verschiedenen Entscheidungsmöglichkeiten sind in leicht verständlicher Sprache verfügbar.	
2	Im Entscheidungsprozess erhalten die KundInnen alle notwendigen Unterstützungen. Es ist dabei ganz klar, wer sie unterstützt und wie diese Unterstützung aussieht. Die Unterstützung wird auch über den <i>Unterstützungskreis</i> bewirkt.	
3	Entscheidungsprozesse und die darauffolgenden Entwicklungen werden regelmäßig evaluiert. Die Organisation zielt darauf ab, die Kompetenzen der KundInnen in der Entscheidungsfindung, bei der Auswahl und in der Planung der nächsten Schritte aktiv zu pflegen und zu stärken.	

Notizen:

Verantwortungen, Rechte und Pflichten der KundInnen

1	Die Verantwortungen, Rechte und Pflichten der KundInnen sind klar definiert und werden ihnen vermittelt.	
2	Die KundInnen sind in den Prozess der Formulierung ihrer Verantwortungen, Rechte und Pflichten eingebunden.	
3	Den KundInnen wird stets auf Augenhöhe gleichberechtigt begegnet. Die Verantwortungen, Rechte und Pflichten werden gemäß der Prinzipien der Personenzentriertheit formuliert. Dabei werden die Bedürfnisse, Gewohnheiten und Interessen der KundInnen berücksichtigt und stets vor die Interessen der Organisation gestellt (z.B.: Hausordnungen).	

Notizen:

Soziale Netzwerke der KundInnen (Kreise)

1	Die KundInnen werden in der Pflege ihrer Beziehungen zu ihren Bezugspersonen (Familie und Freunde) unterstützt.	
2	Netzwerke werden gemeinsam mit den KundInnen bildlich dargestellt, damit sie im Aufbau und in der Pflege von Beziehungen und Freundschaften unterstützt werden. Diese Kontakte und Beziehungen werden als Ressourcen für die KundInnen betrachtet.	
3	Die KundInnen werden in ihrer Teilhabe an der Gemeinschaft unterstützt. Teil der Gemeinschaft zu sein wird so verstanden, dass einerseits die Person aktiv an der Gemeinschaft teilnimmt und andererseits ihre Anwesenheit von der Gemeinschaft geschätzt wird.	

Notizen:

Teams

1	Die Organisation ist sich bewusst, dass die Arbeit in multiprofessionellen Teams, mit Freiwilligen und anderen Unterstützungssystemen eine Grundkomponente für die hohe Qualität einer personenzentrierten Praxis ist.	
2	Die Personalplanung basiert auf den individuellen Bedürfnissen der KundInnen (Unterstützungsbedarf) und ist darauf ausgerichtet. Die Umsetzung und Realisierung flexibler Lösungen ist in vollem Gange.	
3	Expertise und Ressourcen eines multiprofessionellen Teams und eines Unterstützungskreises sind den KundInnen für die Planung und Umsetzung weiterer Schritte zugänglich.	

Notizen:

Abschnitt 3: Gemeinschaftsebene

Vernetzung mit der Gemeinschaft – KundInnenebene

1	Die Gemeinschaftsvernetzung ist ein Hauptziel bei den Unterstützungsangeboten für die Kunden.	
2	Teilnahme: KundInnen werden dabei unterstützt, einen Anschluss an die Gemeinschaft zu finden. Die Zusammenarbeit mit der Gemeinschaft und Beziehungen mit ihr werden gepflegt und gestärkt.	
3	Die Gemeinschaft aufwerten: Die Organisation vernetzt die Gemeinschaft mit den KundInnen im Hinblick auf die Stärken und Potenziale der jeweiligen KundInnen (Mehrwert, z.B.: auf dem Arbeitsmarkt, in der Freiwilligenarbeit, in einem Klub oder Verein).	

Notizen:

Vernetzung mit der Gemeinschaft – Organisationsebene

1	Die Gemeinschaftsvernetzung ist ein Hauptziel und eine wichtige Mission in der Gestaltung und Umsetzung von Dienstleistungen.	
2	Personal und KundInnen kennen die Gemeinschaftsaktivitäten und -dienstleistungen, die Nachbarschaft, Fortbildungsmaßnahmen, Freizeitangebote, Sportvereine usw., und nehmen daran teil. Des Weiteren bietet die Organisation auch Dienstleistungen für die Gemeinschaft bzw. Dienstleistungen, die von anderen Menschen genutzt werden können.	
3	BegleiterInnen sind „Brücken“ zur Gemeinschaft. Sie unterstützen die KundInnen in der Teilnahme z. B. in Sportvereinen oder anderen Organisationen. Solche Prozesse gelten als erfolgreich, wenn andere Personen (z.B. andere Vereinsmitglieder) teilweise Verantwortungen übernehmen (z.B. den Kunden/die Kundin mit dem Auto abholen und ihn/sie zu einem Termin bringen).	

Notizen:

Rolle der KundInnen in der Gemeinschaft

1	Die KundInnen nehmen als Gruppe und mit BegleiterInnen an Gemeinschaftsaktivitäten teil.	
2	KundInnen erhalten individuelle Unterstützung, um eigenständig an Aktivitäten in der Gemeinschaft teilzunehmen.	
3	KundInnen nehmen individuell an Gemeinschaftsaktivitäten teil und haben die Möglichkeit, dort auch gesellschaftlich anerkannte Rollen zu übernehmen.	

Notizen:

Rolle der BegleiterInnen bei der Vernetzung mit der Gemeinschaft

1	BegleiterInnen gehen gemeinsam mit den KundInnen zu Aktivitäten in der Gemeinschaft.	
2	Die Unterstützung der BegleiterInnen zielt darauf ab, individuelle Lösungen für ihre KundInnen zu finden, um an Gemeinschaftsaktivitäten teilzunehmen.	
3	BegleiterInnen konzentrieren sich auf die beste Unterstützung sowohl für die Kunden als auch für die Community-Mitglieder, damit diese ohne die Unterstützung von BegleiterInnen gemeinsam Dinge tun können. BegleiterInnen sind AgentInnen im Hinblick auf die Vernetzung von KundInnen und Community-Mitgliedern.	

Notizen:

Selbstvertretung/KundInnenvertretung

1	Die Organisation macht organisationsexterne Interessensvertretungen auf verschiedene Themen aufmerksam.	
2	Die Organisation unterstützt aktiv sowohl den Aufbau einer eigenen Interessensvertretung durch KundInnen oder einer Interessensvertretung durch andere, als auch die Möglichkeit der Vernetzung mit anderen SelbstvertreterInnen oder anderen Interessensgruppen in diesem Bereich.	
3	Die Organisation bezieht SelbstvertreterInnen oder InteressensvertreterInnen in die strategische Planung und Entscheidungsprozesse aktiv ein.	

Notizen:

Quellen

Bates, P. and Davis, F.A. (2004). *Social capital, social inclusion and services for people with learning disabilities*. *Disability & Society*, 19(3), 195–207.

Simplican, S.C., Leader, G., Kosciulek, J. und Leahy, M. (2015). *Defining social inclusion of people with intellectual and developmental disabilities: An ecological model of social networks and community participation*. *Research in Developmental Disabilities*, 38, 18–29.

Booth, T., Ainscow, M. (2002). *Index for Inclusion: developing learning and participation in schools*. Centre for Studies on Inclusive Education.

Williams, R., Sanderson, H. (ohne Datum). *What are we learning about person-centred organisations?* Online: <https://creativeoptionsregina.ca/being-person-centred/> [02/03/2018].

Doose, St. (2011). *“I want my dream!” Persönliche Zukunftsplanung. Neue Perspektiven und Methoden einer personenzentrierten Planung mit Menschen mit Behinderungen*. 9., überarbeitete Ausgabe. Online: <http://bidok.uibk.ac.at/library/doose-zukunftsplanung.html> [02/03/2018].