

Fazit der Befragung „Erfassung der Umsetzung von Inklusion“

In diesem Fazit wurden die Ergebnisse der Befragung zusammengefasst und die aussagekräftigsten Punkte dargelegt und teilweise gegenübergestellt. Folgende Erkenntnisse konnten herausgearbeitet werden:

A1 Angaben zu Ihrer Berufsausbildung

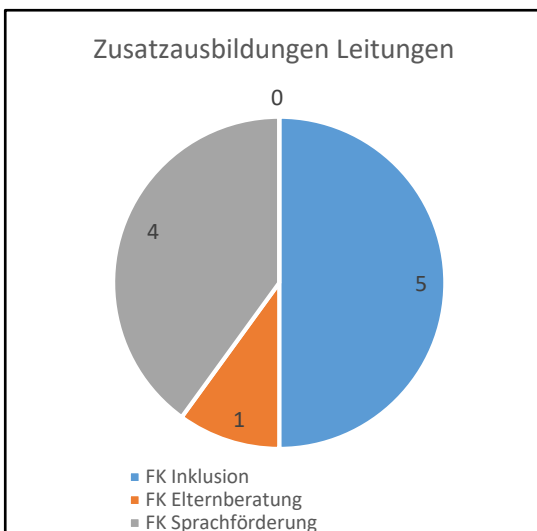


Abb. 1 Antwortmöglichkeiten waren vorgegeben

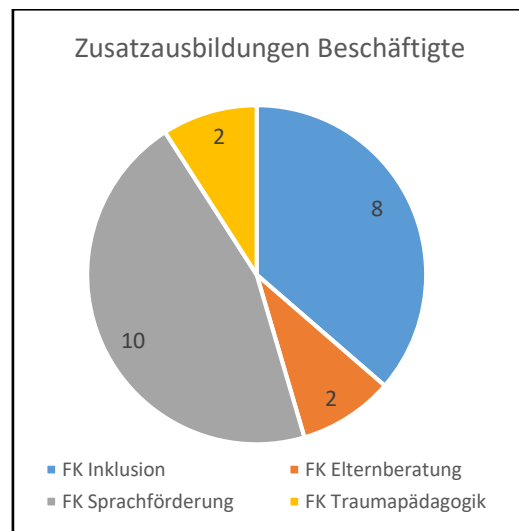


Abb. 2 Antwortmöglichkeiten waren vorgegeben

Von 50 zurückgegebenen Fragebögen der Leitungen waren 10 Bögen mit den vorgegebenen Antworten zu Zusatzausbildungen ausgefüllt, bei den Beschäftigten waren es 22 mit Zusatzausbildungen ausgefüllte Fragebögen von 403.

Der Rücklauf der vorgegebenen Zusatzausbildungen entspricht unter Berücksichtigung aller zurückgegebenen Fragebögen folgende Prozentsätze:

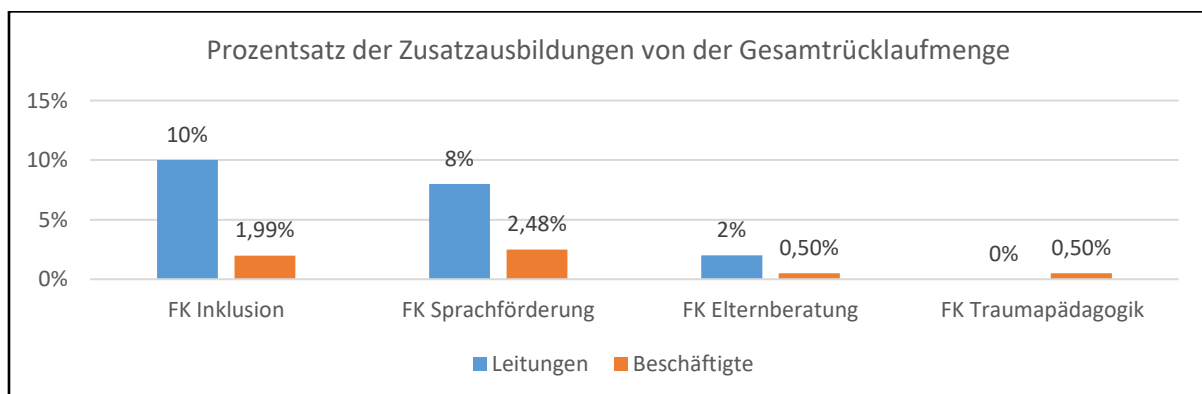


Abbildung 3 prozentuale Quote aller ausgewerteten Fragebögen

Um sich in den vier Bereichen für die praktische Arbeit besser qualifiziert aufzustellen, ist bei diesen Prozentsätzen noch ein enormes Potential in den Einrichtungen vorhanden. Dies würde sich eventuell auch für Teamschulungen oder ähnliches anbieten. Während die Rückmeldungen unter den vorgegebenen Antworten sehr gering waren, fielen die Antworten bei den sonstigen Zusatzausbildungen sehr viel höher aus. Bei den Leitungen wurden hier 43 Nennungen, bei den Beschäftigten insgesamt 114 Nennungen gemacht.

Sowohl bei den sonstigen Nennungen der Leitungen als auch bei denen der Beschäftigten war nicht klar ersichtlich, ob es sich bei allen Rückläufen um tatsächliche Zusatzausbildungen handelt, oder ob hier auch Fortbildungen genannt wurden. Zudem gab es sehr viele Nennungen, bei denen es fraglich ist, ob sie für die Einrichtungen relevant sind. Wiederum sind bei vielen Nennungen sehr starke Ressourcen für inklusive Arbeit in den Einrichtungen erkennbar.

B2 Angaben zur Einrichtungsgröße

Leitungen

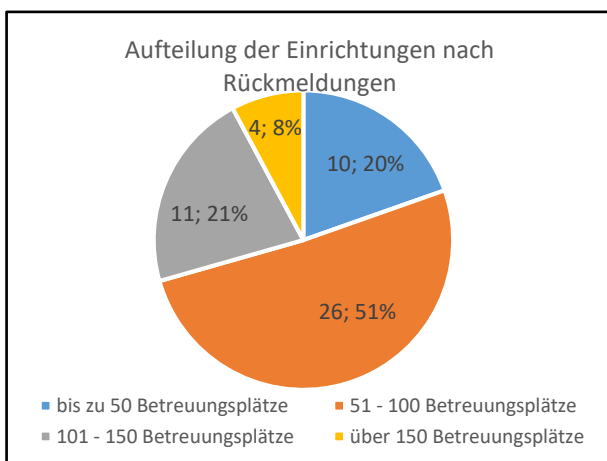


Abbildung 4 übernommen von Abb. 12 der Auswertung

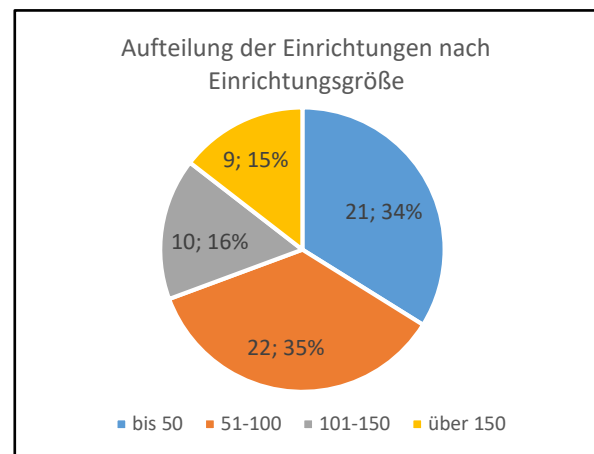


Abb. 5 Ergebnisse aus den aktuellen BE-Bescheiden

Im direkten Vergleich der beiden Diagramme zeigt sich die Rücklaufquote bei dieser Frage auf die einzelnen Einrichtungsgrößen aufgeteilt. Auf Leitungsebene ist hier bei den jeweiligen Prozentsätzen erkennbar, dass die Einrichtungen bis 50 Plätze eine überdurchschnittlich gute Rücklaufquote hatten, während die Einrichtungen von 51-100 Plätzen und die Einrichtungen über 150 Plätzen eine geringere Rücklaufquote aufzeigen. Bei den Einrichtungen zwischen 101-150 Plätzen ist die Rücklaufquote ausgeglichen.

Beschäftigte

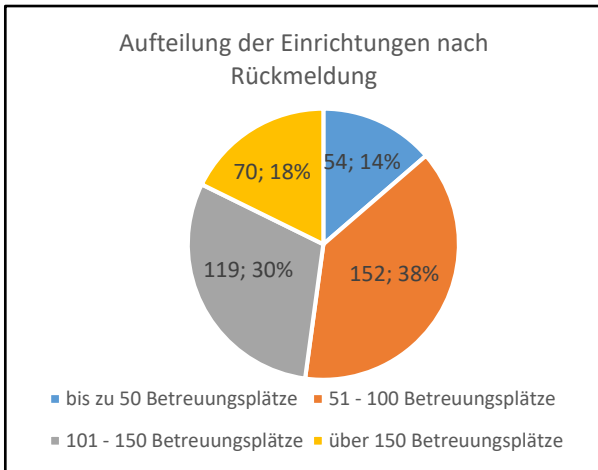


Abbildung 6 übernommen von Abb. 46 der Auswertung

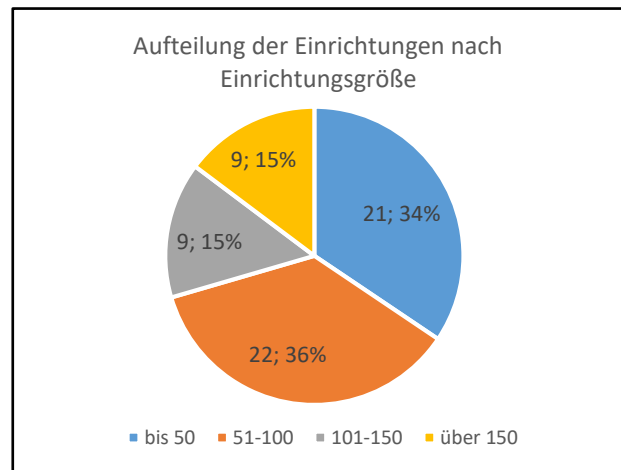


Abbildung 7 übernommen von Abb. 69 der Auswertung

Im direkten Vergleich der beiden Diagramme zeigt sich die Rücklaufquote bei dieser Frage auf die einzelnen Einrichtungsgrößen aufgeteilt. Auch bei den Befragungen der Beschäftigten zeigen sich hier Unterschiede. Bei den jeweiligen Prozentsätzen ist erkennbar, dass hier, wie schon bei den Leitungen, die Einrichtungen unter 50 Plätze überdurchschnittlich gute Rücklaufquoten hatten, ebenso wie Einrichtungen mit 101-150 Plätzen. Die Einrichtungen mit 51-100 Plätzen zeigen dagegen ebenso wie die Einrichtungen über 150 Plätzen eine ähnliche Rücklaufquote an.

B3 Angaben zum aktuellen Anstellungsschlüssel

Leitungen

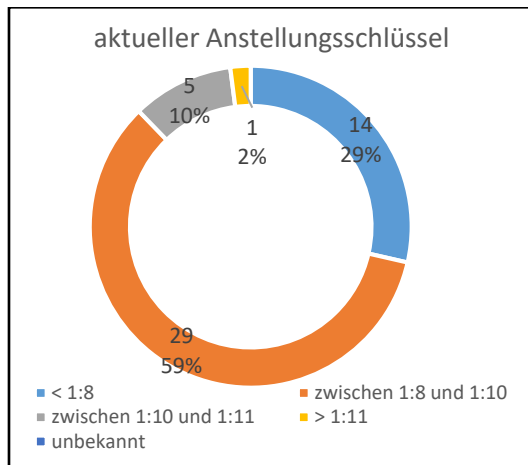


Abb. 8 Antwortmöglichkeiten waren vorgegeben

Beschäftigte

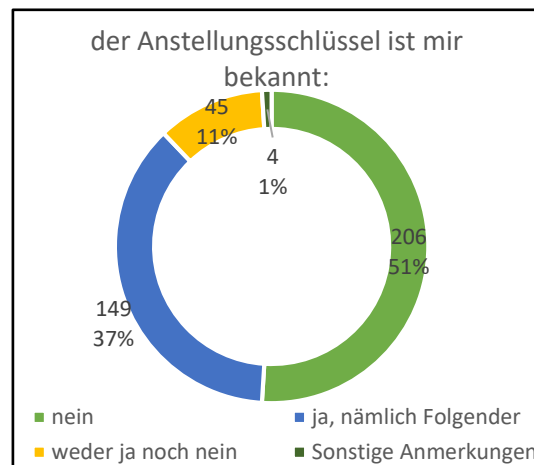


Abb. 9 Antwortmöglichkeiten waren vorgegeben

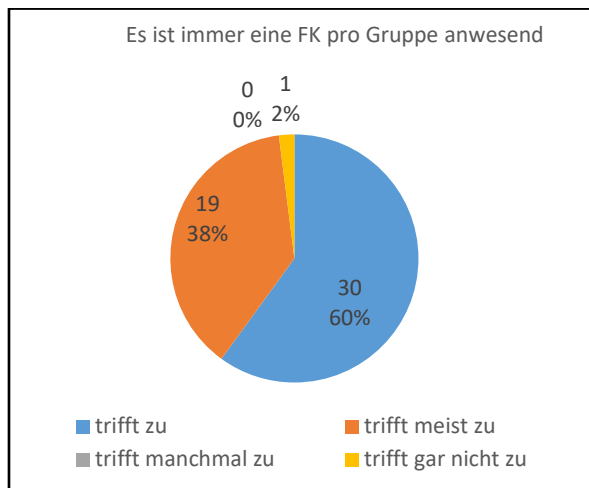
Bei den Fragebögen der Beschäftigten gab es zu den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten noch 4 eigene Ergänzungen, welche in der Grafik als „sonstige Anmerkungen“ sichtbar sind. Diese waren: „Realität sieht anders aus“, „HORT“, „ausreichend“ und „aber gut!“. Nähere Erläuterungen wurden zu diesen Anmerkungen nicht gemacht.

Gut sichtbar in Abb. 87 wird, dass 88% der rückgemeldeten Einrichtungen mit einem Anstellungsschlüssel zwischen 1:8 und 1:10 und besser aufgestellt sind.

In Abb. 88 ist die Rücklaufquote von lediglich 37% mit der Information zum aktuellen Anstellungsschlüssel auffallend. Hier sehen wir eine gute Möglichkeit zum transparenten und fachlichen Austausch in den jeweiligen Einrichtungen, um Unstimmigkeiten und falsche Informationen zum Anstellungsschlüssel im Gegensatz zum Personalschlüssel aufzuzeigen. Auch können in diesen Gesprächen gemeinsame Lösungen für den Personaleinsatz in schwierigen Zeiten entwickelt werden, um durch die Transparenz auch alle Mitglieder eines Teams an den Entscheidungen zu beteiligen.

B4 Angaben zur Fachkraftquote

Leitungen



Beschäftigte

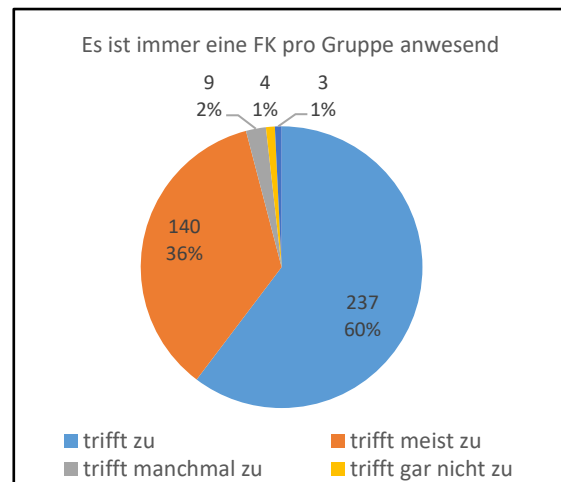
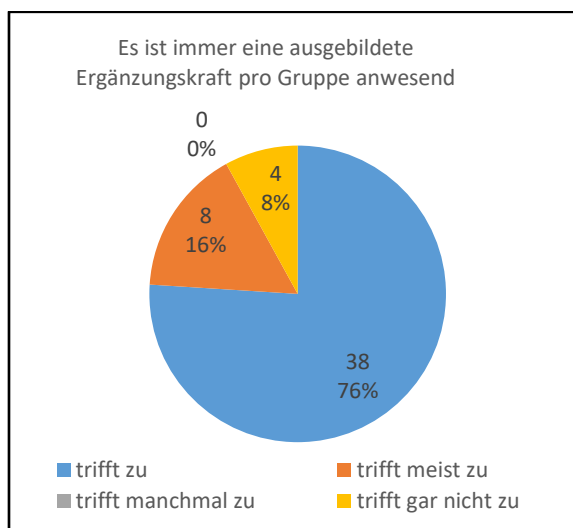


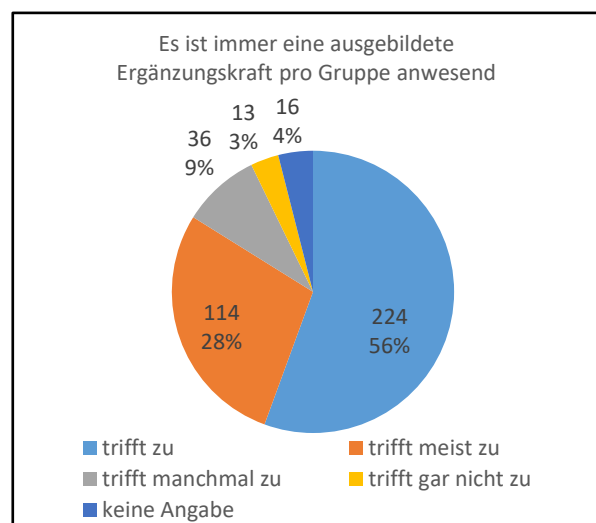
Abbildung 10 und 11 Antwortmöglichkeiten waren vorgegeben

Die sehr große Übereinstimmung bei den Angaben zur Anwesenheit einer Fachkraft macht deutlich, dass in vielen Bereichen eine transparente Information in den Einrichtungen vorhanden ist.

Leitungen



Beschäftigte



Abbildungen 12 und 13 Antwortmöglichkeiten waren vorgegeben

Während die Übereinstimmung der Angaben bei der Anwesenheit einer Fachkraft noch nahezu identisch ist, zeigen sich bei den Angaben zur Anwesenheit einer Ergänzungskraft deutliche Unterschiede.

Es ist durch die statistische Auswertung hier nicht möglich zu erklären, wie es einerseits eine große Übereinstimmung über die Anwesenheit der Fachkräfte und andererseits so große Unterschiede über die Anwesenheit der Ergänzungskräfte gibt. Die Ursachen hierfür wären individuell in den Einrichtungen zu klären, eine transparente Information über den jeweiligen Ausbildungsstand des Personals könnte hier eventuell mehr Übereinstimmung erzielen. Auch eine zeitnahe Information der jeweiligen Leitungen über den tatsächlichen Personaleinsatz kann hier zu mehr Verständnis führen.

Leitungen

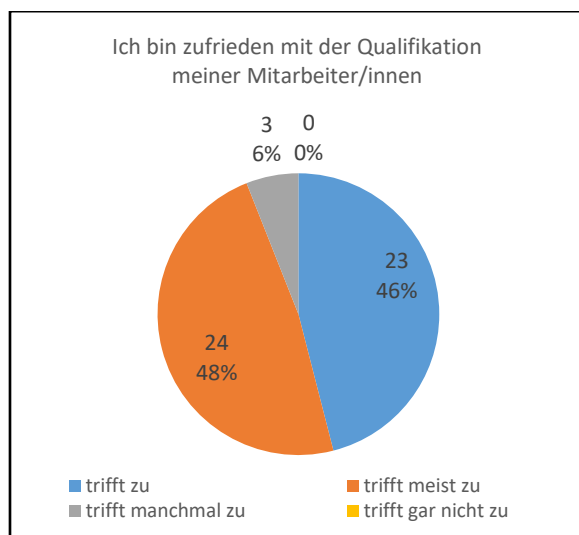


Abbildung 14 Antworten waren vorgegeben

Beschäftigte

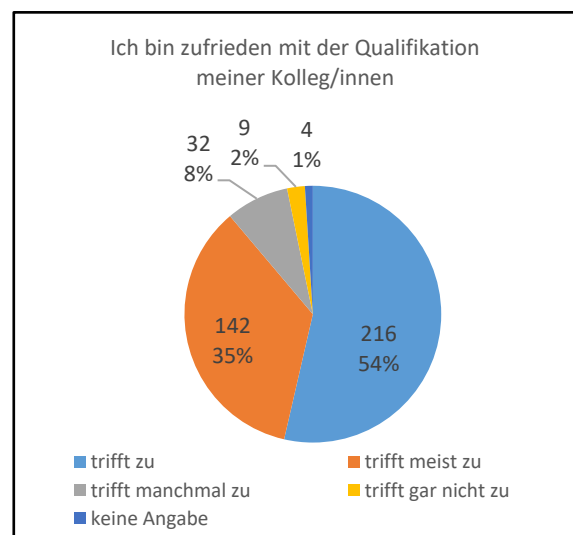


Abbildung 15 Antworten waren vorgegeben

Da die absolute Zufriedenheit mit der Qualifikation sowohl bei den Leitungen als auch bei den Beschäftigten jeweils bei etwa 50% liegt, ist hier ein dringender Gesprächsbedarf angezeigt. Dieser sollte auf allen Ebenen stattfinden. Lösungsmöglichkeiten wie beispielweise bessere Qualifizierungen durch Weiter- und Fortbildungen oder ähnliches können hier individuell besprochen werden.

C1 Teamarbeit

Leitungen

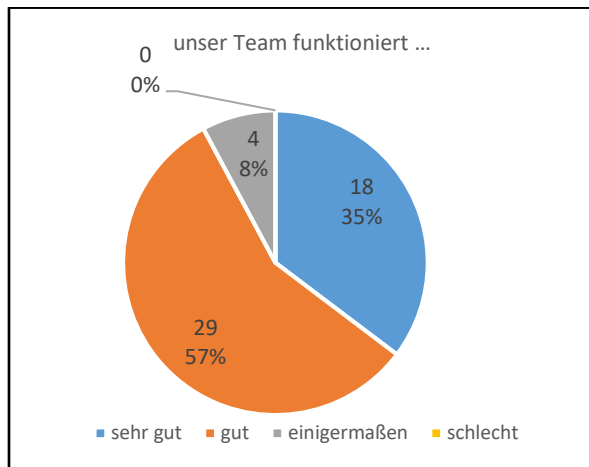


Abbildung 16 Antwortmöglichkeiten waren vorgegeben

Beschäftigte

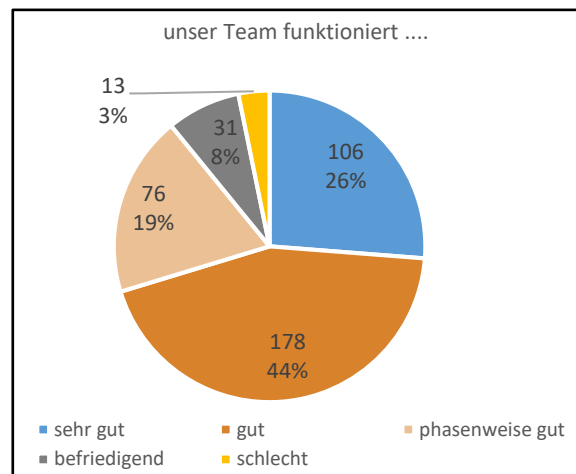


Abbildung 17 Antwortmöglichkeiten waren vorgegeben

Ebenso wie bei der Zufriedenheit mit der Qualifikation kann aus obigen Diagrammen eine Tendenz, vor allem bei den Beschäftigten, zu einer geringeren Zufriedenheit mit der Teamsituation entnommen werden. Sowohl die Leitungen als auch die Beschäftigten sehen das Funktionieren des Teams mit weit unter 50% als sehr gut an. Bei den Beschäftigten ist eine Unzufriedenheit mit insgesamt 30% auffallend.

Die Wünsche für eine Verbesserung der Situation ist auf beiden Seiten fast übereinstimmend, wie den nachfolgenden Listen nach mengenmäßiger Anzahl der Rückmeldungen zu entnehmen ist.

Wünsche zur Teamarbeit (Antwortmöglichkeiten waren vorgegeben)

Leitungen

- Teambildende Maßnahmen
- Supervision
- Mehr Unterstützung in Sachen Teamentwicklung durch Arbeitgeber
- Engmaschigere Teambesprechungen
- Externe Begleitung

Beschäftigte

- Teambildende Maßnahmen
- Mehr Beteiligung an wichtigen Entscheidungen
- Supervision
- Mehr Unterstützung in Sachen Teamentwicklung durch Arbeitgeber
- Engmaschigere Teambesprechungen
- Externe Begleitung

Diese beiden Übereinstimmungen lassen darauf schließen, dass Ansätze und Methoden zur Verbesserung der Situation auf beiden Ebenen gleichermaßen gewünscht und umgesetzt werden können.

Besonders erwähnenswert ist auch der Wunsch vieler Beschäftigten nach mehr Beteiligung an wichtigen Entscheidungen.

C3 Angaben zu Eltern-/Familienarbeit

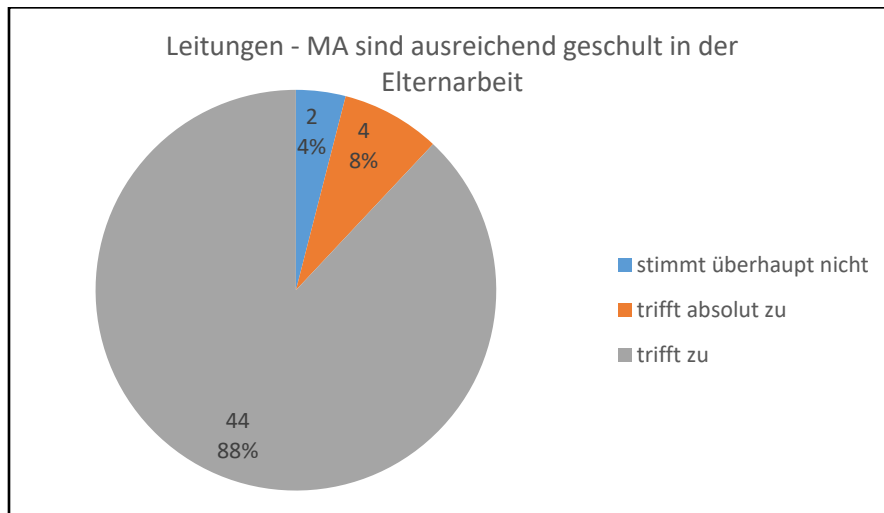


Abbildung 18 Antworten waren vorgegeben

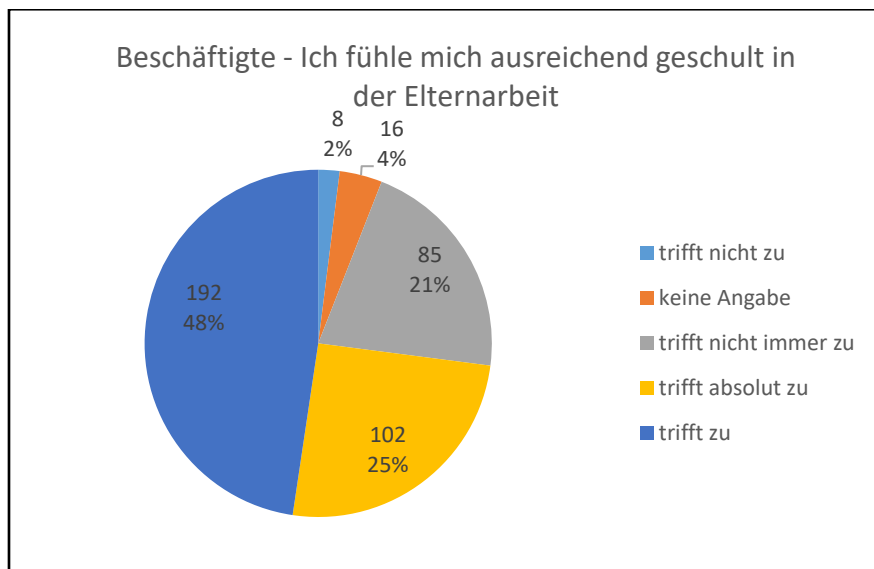


Abbildung 19 Antworten waren vorgegeben

Die Übereinstimmung in beiden Befragungen nach der fachlichen Befähigung zur Elternarbeit zeigt hier eine positive Aufstellung in den Einrichtungen. Die 4% auf Leitungsebene und die 6% auf Beschäftigungsebene gilt es hier in den Einrichtungen vor Ort durch Fortbildungsangebote oder interne Schulungen zu füllen. Bei stärkerer Nachfrage können hier auch einrichtungsübergreifende Angebote stattfinden. Ein Blick in die ausführliche Auswertung zeigt in Abbildung 27 auf Leitungsebene und Abbildung

59 auf Beschäftigtenebene, dass es eine extreme Fülle an freien Nennungen zur familienbildenden Angeboten gibt. Hier bietet sich ein fachlicher Blick im Gesamtteam der Einrichtungen an, um die Menge an Nennungen nach „familienbildend“, „elternbildend“ oder „sonstige“ Angebote zu filtern und dementsprechend ein aussagekräftigeres Bild für die jeweilige Einrichtung zu bekommen, wie Eltern- bzw. Familienarbeit tatsächlich sinnvoll und zielführend eingesetzt wird.

C4 Angaben zur Inklusion

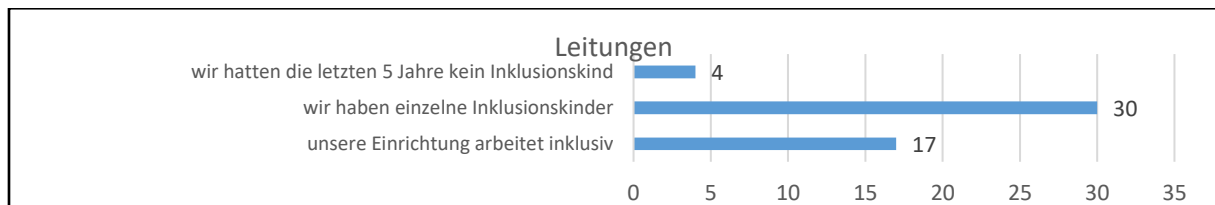


Abbildung 20 Antwortmöglichkeiten waren vorgegeben; 5x keine Nennung

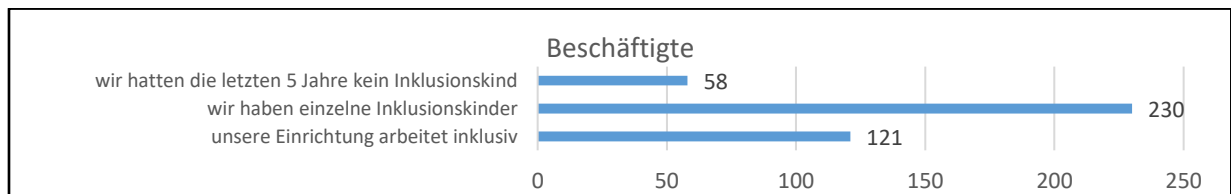


Abbildung 21 Antwortmöglichkeiten waren vorgegeben

In den Einrichtungen des Landkreises Straubing-Bogen gibt es im März 24 3.957 gelistete Kinder im Krippen- und Kindergartenalter. (Stand 14.06.2024)

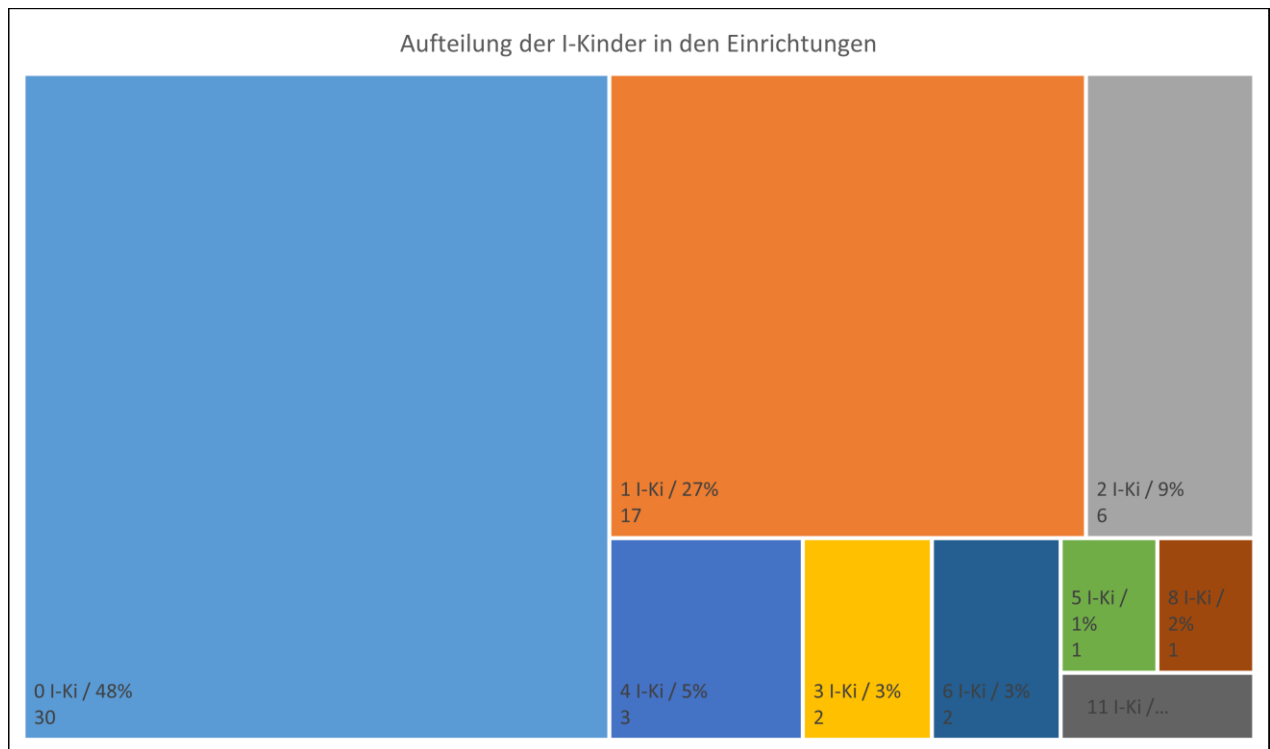


Abbildung 22 Aufteilung der I-Kinder nach Zahlen pro Einrichtung vom Dez. 2023; Stand 19.03.24

Über die Hälfte aller Einrichtungen zeigt in den Rückmeldungen eine Einzelintegration bzw. integrative Arbeit. 10 Einrichtungen arbeiten mit 4 und mehr I-Kindern in der Einrichtung. Hier gibt es viele Verknüpfungspunkte für einen kollegialen Austausch über gelingende Faktoren von Inklusion und Integration, Voraussetzungen und viele weitere Themen.

Betrachtet man den Anteil der I-Kinder im Landkreis SR-Bogen wird nochmals deutlich, dass es sich bei derzeit 2% um einen sehr geringen Teil handelt.

Hier ist anzumerken, dass Inklusion nicht gleichzusetzen ist mit Migration oder ausländischen Kindern. Inklusionskinder können auch deutsche Kinder sein!

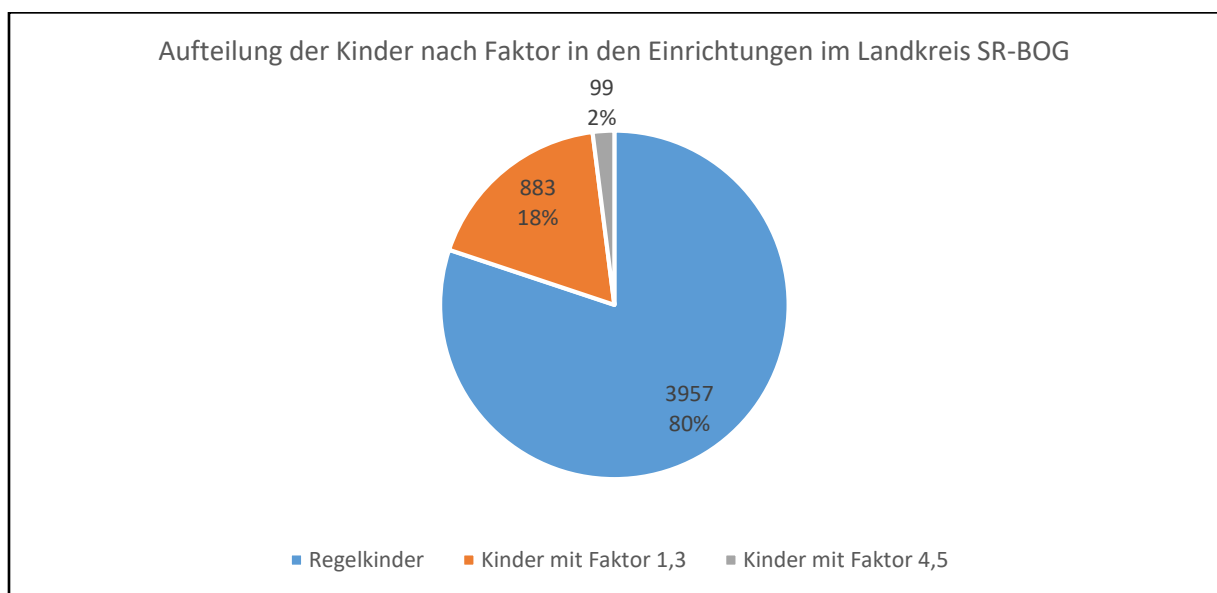


Abbildung 23 Zahlen aus dem KiBiGweb vom März 2024; Stand 14.06.2024

Die Tendenz hier ist allerdings in den letzten Jahren als steigend zu beobachten und drückt auch nicht die individuelle Situation in den jeweiligen Einrichtungen vor Ort aus.

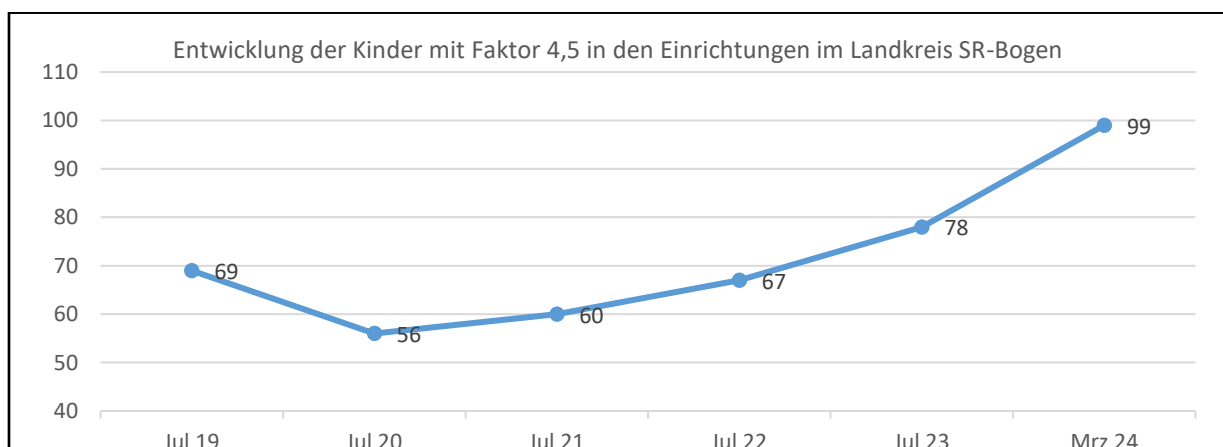


Abbildung 24 Zahlen aus dem KiBiGweb, Stand 14.06.24

C4 Netzwerkpartner inklusiver Zusammenarbeit

In beiden Fragebögen waren die Angaben zur Inklusion durch überwiegend feste Antwortmöglichkeiten festgelegt. Die Frage nach den Netzwerkpartnern, mit denen die Einrichtungen in der Praxis zusammenarbeiten, wurde noch durch freie Nennungen der jeweiligen Partner ergänzt. Die Antworten der Leitungen und Beschäftigten sind hier schwer vergleichbar. Vermutlich wurden teilweise verschiedene Begrifflichkeiten für Netzwerkpartner verwendet.

Bei den anschließenden Ergänzungen wurden auch Netzwerkpartner aufgeführt, die in den Rückläufen nur sehr selten genannt wurden, aber in der praktischen Arbeit vermutlich oft gebraucht werden, wie beispielsweise der Bezirk Niederbayern.

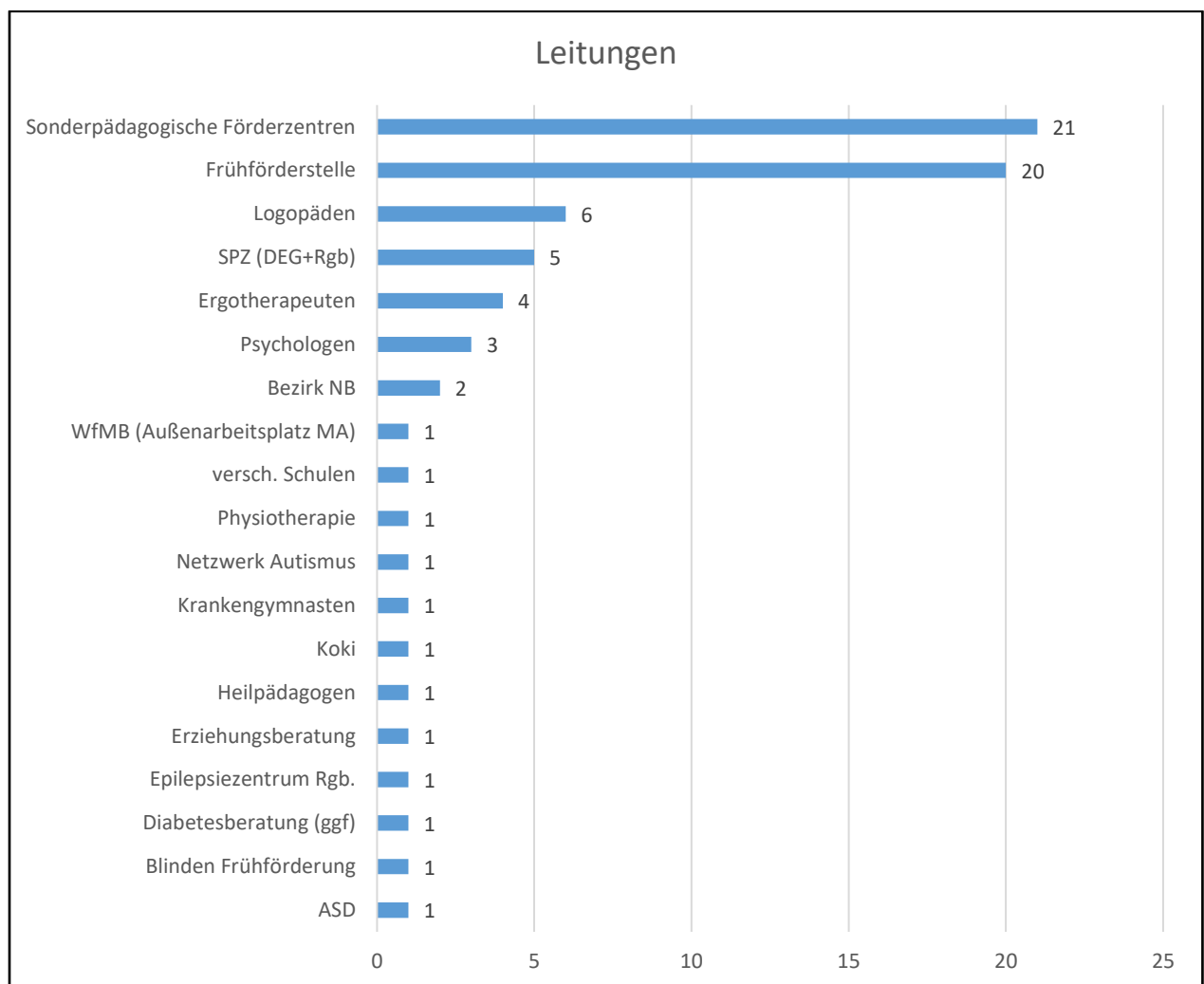


Abbildung 25 Antworten ergaben sich aus freien Nennungen

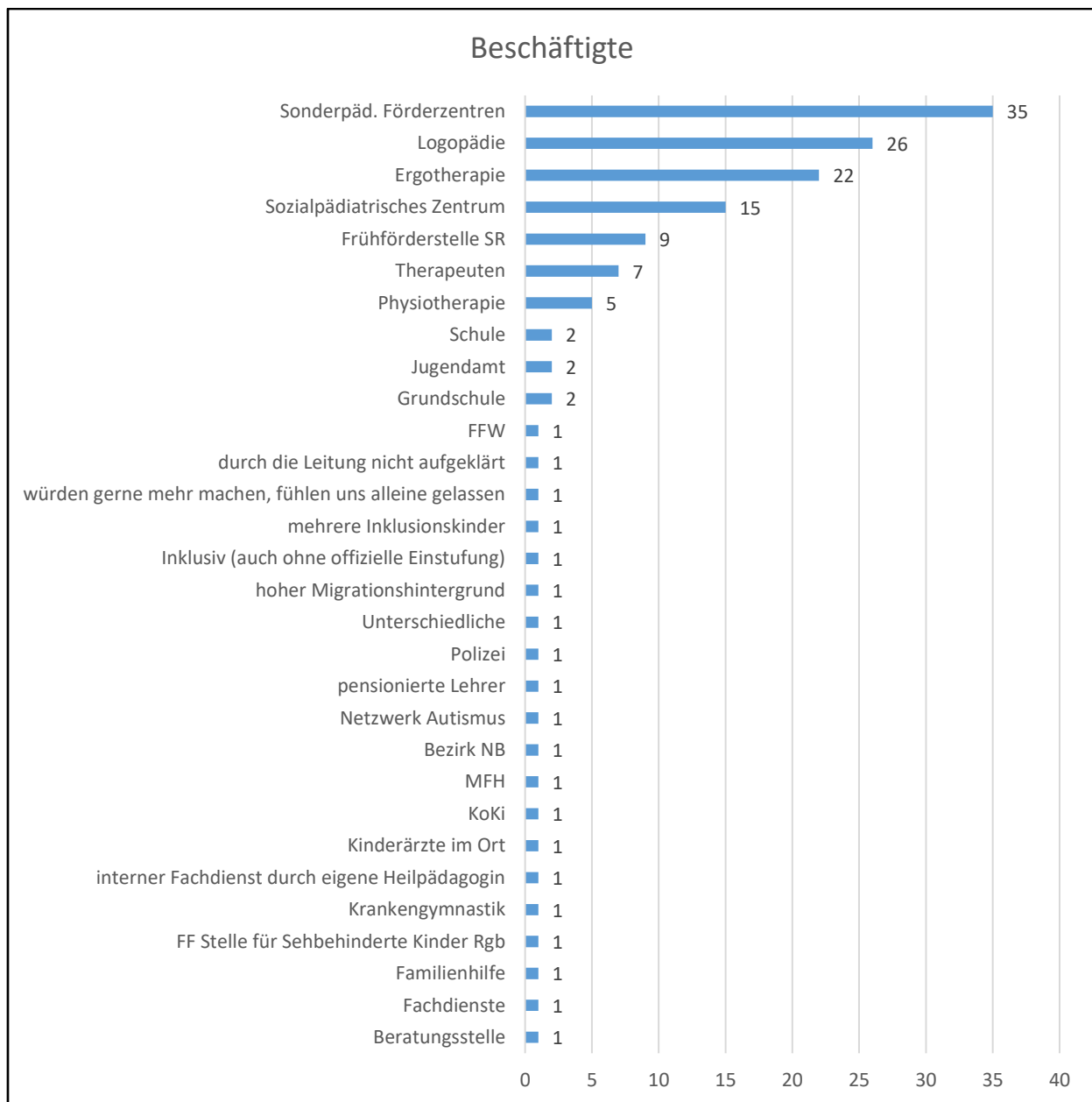


Abbildung 26 Antworten konnten frei genannt werden

Bei der Abfrage der momentanen Netzwerkpartner kamen die vorherig genannten Ergebnisse. Bei einigen Nennungen ist die Sinnhaftigkeit in der Zusammenarbeit unter dem Aspekt Inklusion nicht klar erkennbar, konnte hier allerdings nicht näher geklärt werden.

Als Ergänzung einer guten Netzwerkarbeit, auch mit dem Hinblick auf Inklusion, weisen wir noch auf folgende mögliche Netzwerkpartner hin:

- Bezirk Niederbayern - Sozialverwaltung
- Landratsamt SR-BOG - Fachberatung
- Erziehungsberatungsstelle
- Dt. Kinderschutzbund
- Psychologen
- Inklusionsberatung Straubing

- Lebenshilfe
- Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung (EUTB)
- Beratungsleistungen – BMAS
- Sozialpsychiatrischer Dienst

Ansprechpartner und Adressen finden Sie u.a. im KOKI Familienhandbuch, in regionalen Branchenbüchern oder im Internet.

C4 Aussagen hinsichtlich der Umsetzung von Inklusion

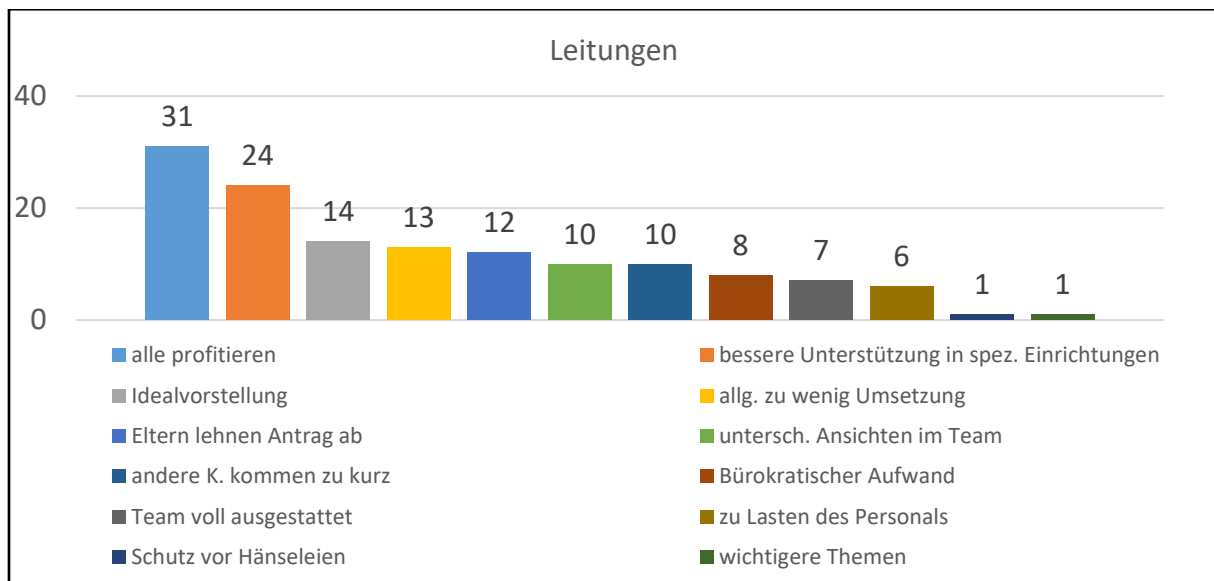


Abbildung 27 Antworten waren vorgegeben

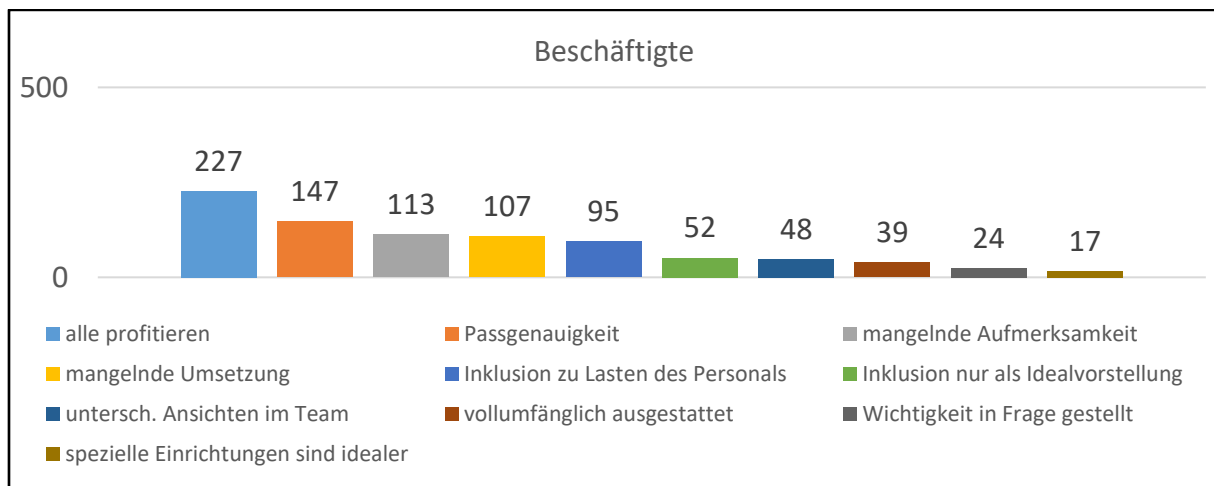


Abbildung 28 Antworten waren vorgegeben

Die obigen Grafiken spiegeln gut durch die Übereinstimmung aller in den Einrichtungen Mitarbeitenden, dass alle von Inklusion profitieren. Dies wird durch die zweithäufigste Angabe in Punkt C6 relativiert, dass Kinder mit Beeinträchtigung in speziellen Einrichtungen wesentlich passgenauer unterstützt werden.

Im unteren Bereich haben 7 Leitungen und 39 Beschäftigte rückgemeldet, dass sie sich vollumfänglich ausgestattet und in der Lage sehen, ein oder mehrere beeinträchtigte Kinder aufzunehmen.

Hinderungsgründe – Inklusion kann nicht umgesetzt werden weil, ...

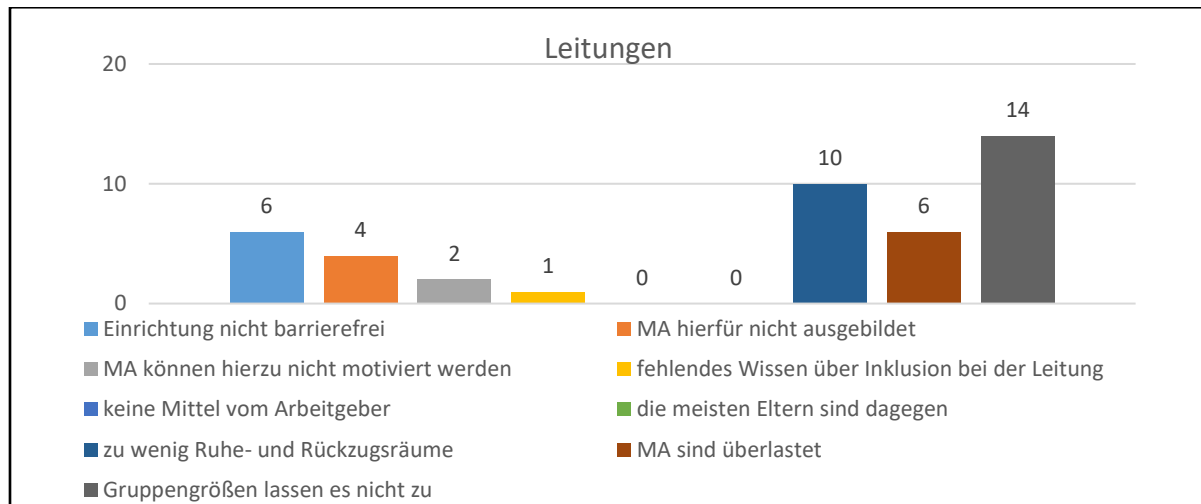


Abbildung 29 Antworten waren vorgegeben

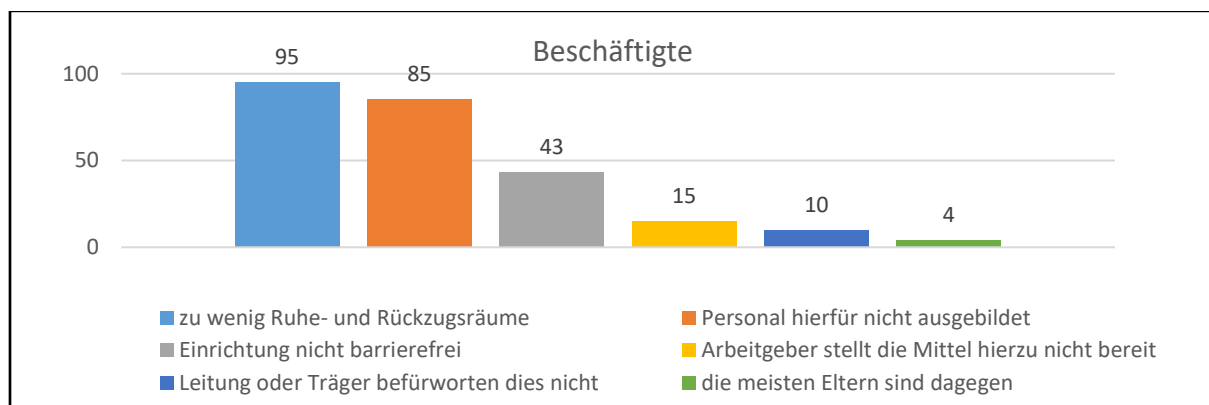


Abbildung 30 Antworten waren vorgegeben

Das fehlende Raumangebot als Punkt der zweiten Grafik war, neben der auf Leitungsebene angesprochenen Gruppengrößen und fehlender Qualifikation, auf Seiten der Beschäftigten der gemeinsam meist genannte Mangel.

Hier verweisen wir gerne auf die Weiterbildungsmöglichkeit zur Inklusionsfachkraft und einen engmaschigen Austausch mit den bereits genannten Netzwerkpartnern. Dies bereichert die individuelle Fachlichkeit und erleichtert den Umgang mit allen Kindern.

Über die Zusammensetzung und Größe der jeweiligen Gruppen im Inklusionsfall ist eine individuelle Beratung der jeweiligen Situation vermutlich sinnvoll, ebenso wie das Suchen von Lösungsmöglichkeiten für die Raumlösung.

Der Hinweis der fehlenden Barrierefreiheit ist individuell nach der jeweiligen Beeinträchtigung der Kinder zu prüfen. Meist ist die nur bei schweren körperlichen Beeinträchtigungen ein Hinderungsgrund.

C5 Wünsche für die Einrichtung

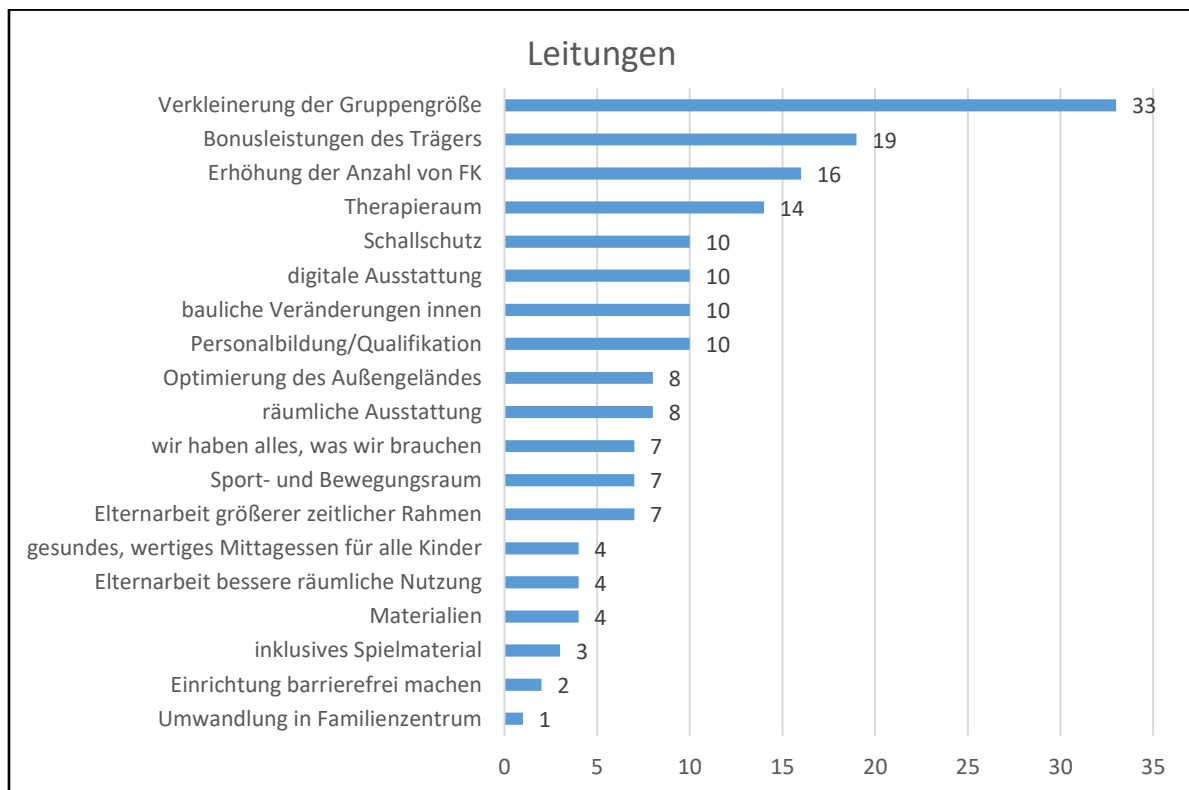


Abbildung 31 Antworten waren vorgegeben mit Hinweis auf max. 5 Mehrfachnennungen

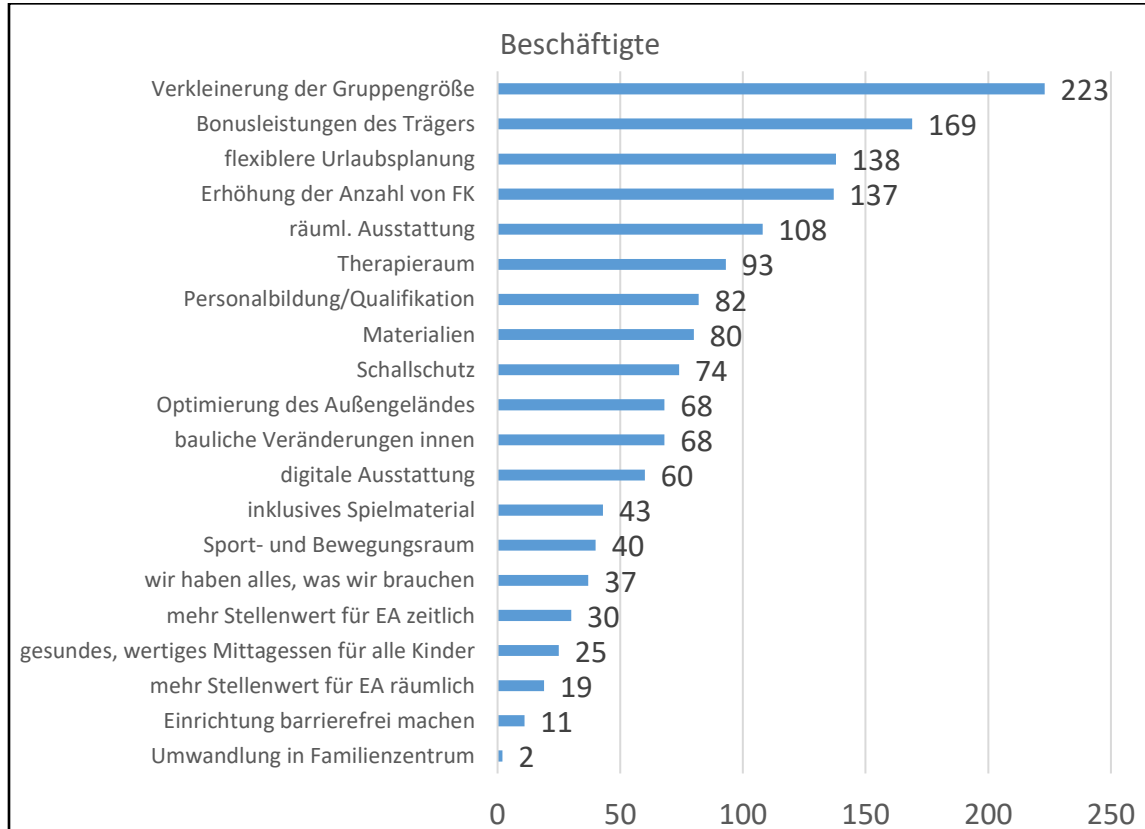


Abbildung 32 Antworten waren vorgegeben mit dem Hinweis auf max. 5 Mehrfachnennungen

Sowohl bei den Leitungen als auch bei den Beschäftigten kamen unter dem freibeschreibbaren Feld für Sonstiges noch zusätzliche Wünsche. Bei den Leitungen bezogen sich einige wenige Nennungen auf Gruppengröße, mehr Platz und genügend Personal, bessere Rahmenbedingungen vom Ministerium, Freistellungen der Leitung, das Raumklima und zeitliche Möglichkeiten für Dokumentationen.

Bei den Beschäftigten waren die sonstigen freien Nennungen in einer solchen Fülle, dass sie für die Auswertung kategorisiert werden mussten.

Viele der ausgewerteten Wünsche aller Befragten spiegeln teilweise sehr gut die vorangegangenen Punkte wider. Hier laden wir ein zum offenen Gespräch mit Leitungen, Beschäftigten, Trägern, Netzwerkpartnern und Aufsichtsbehörden, da die Wünsche und Anmerkungen thematisch an viele verschiedene zuständige Adressaten gerichtet sind.

Eine Verbesserung der allgemeinen Situation bedingt in der Praxis individueller Lösungsbedingungen und kann selten pauschal erreicht werden.

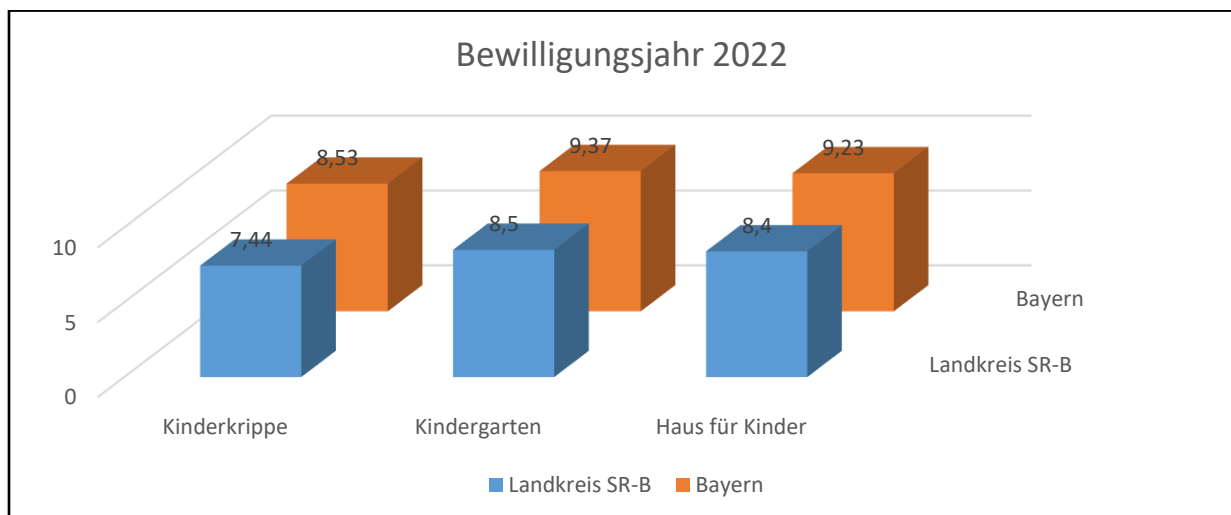


Abbildung 33 wie Abbildung 1 Vergleich der zugrundeliegenden Zahlen des Anstellungsschlüssels durch KiBiG-web und des STMAS

Als Gesprächsgrundlage legen wir hier eine Gegenüberstellung der uns zugrundeliegenden Zahlen für den Anstellungsschlüssel der Einrichtungen im Landkreis als Vergleich zu bayernweiten Zahlen von 2022 zugrunde. Auch hier ist jeweils die individuelle Situation ihrer Einrichtung vor Ort zu beachten, da wir nur die durchschnittlichen Zahlen aller Einrichtungen als Grundlage nehmen konnten.

D Arbeitszufriedenheit und Belastung

D1 Zufriedenheit

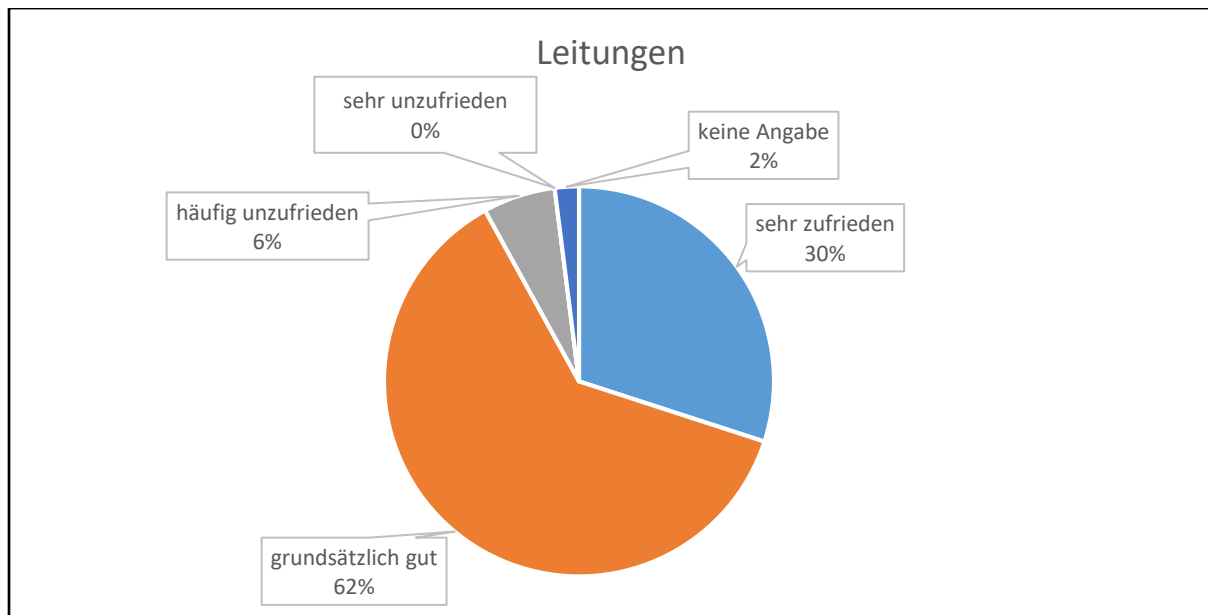


Abbildung 34 Antwortmöglichkeiten waren vorgegeben

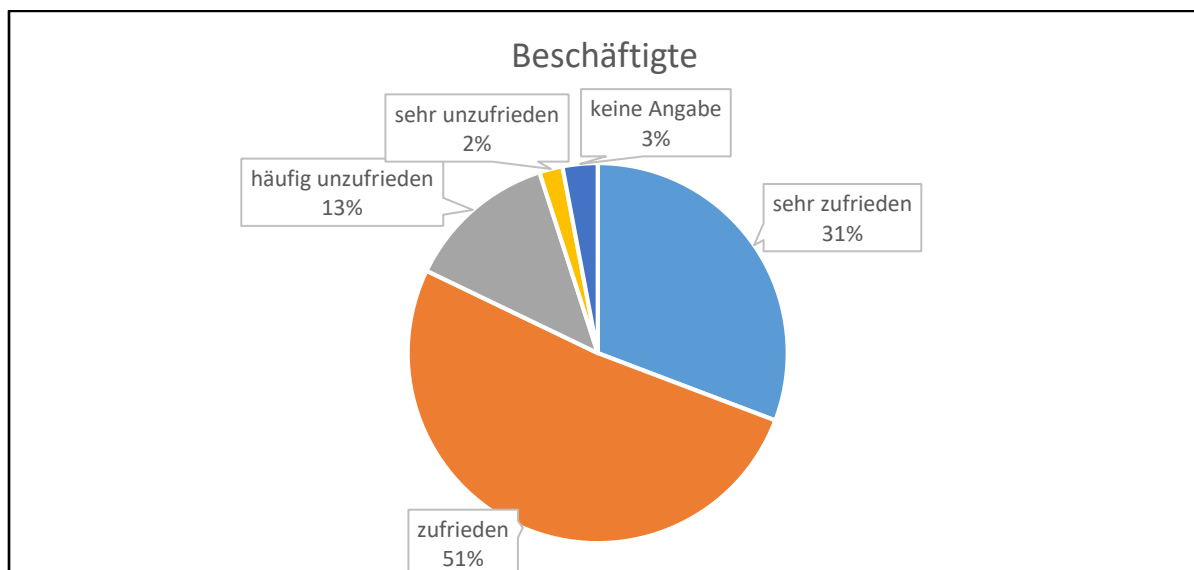


Abbildung 35 Antwortmöglichkeiten waren vorgegeben; 12x keine Nennung

Bei den Rückmeldungen nach der Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz ist erkennbar, dass zwar sowohl bei den Leitungen als auch bei den Beschäftigten ein hoher Anteil an Zufriedenheit besteht, der Anteil der Unzufriedenheit bis hin zu großer Unzufriedenheit dabei aber nicht übersehen werden darf. Dies gilt auch für die Rückläufe, die in diesem Bereich überhaupt nicht geantwortet haben. Hier kann in den verschiedenen Ebenen, Arbeitskreisen, Konferenzen, aber auch im kollegialen Miteinander versucht werden, an Strukturen zu arbeiten, um die Zufriedenheit zu erhöhen. Eine individuelle Benennung der Ursachen für die Unzufriedenheit mit den richtigen Stellen kann hier unter Umständen auch eine Verbesserung ermöglichen.

D2 Belastende Faktoren am Arbeitsplatz

Bei der Frage nach den belastenden Faktoren am Arbeitsplatz war die Fragestellung bei Leitungen und Beschäftigten unterschiedlich aufgebaut, wie im ausführlichen Auswertungsteil näher beschrieben wurde. Dies führt zu einer unterschiedlichen Gegenüberstellung der Ergebnisse.

Leitungen

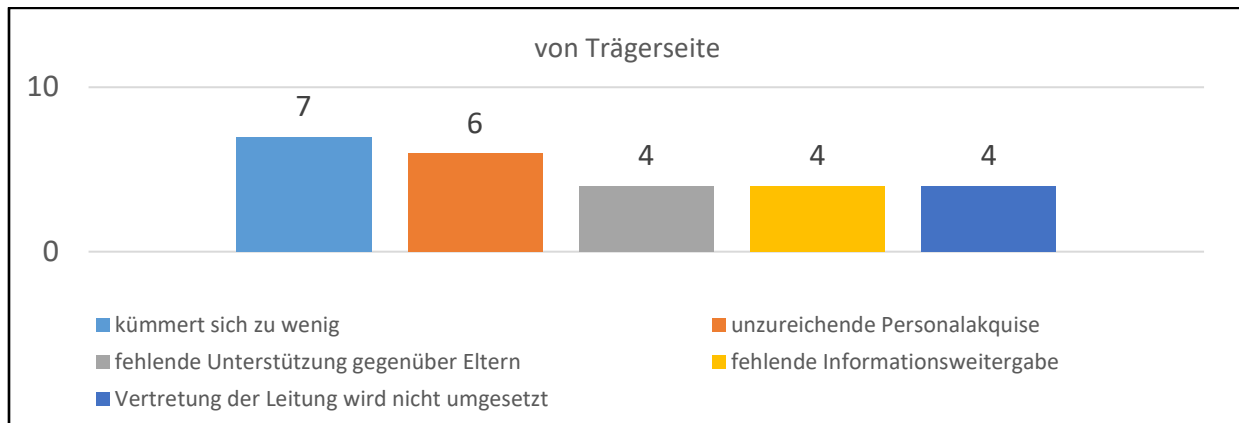


Abbildung 36 Antwortmöglichkeiten waren vorgegeben

Sonstiges von Trägerseite (frei beschreibbar)

- Fehlende Strukturen auf Verwaltungsebene
- Keine Wertschätzung
- Zunehmende Bürokratie

Weitere Unterpunkte zu den belastenden Faktoren auf Leitungsebene

▪ <u>Schlechte Ausstattung</u>	
Für Personal	13
Für Elternarbeit	6
Für Kinder	3
Qualität der Arbeit	2
Fehl. Weiterbildungsmögl.	2

▪ <u>Fehlende Wertschätzung</u>	
Gesellschaft	23
Eltern	18
Träger	9
Team	2

▪ <u>Außerdem</u>	
Einarbeitung	24
Zu viel Verwaltungsaufg.	19
Pers. Überbelastung	14
Zu viel Lärm	11
Mangelnde Umsetzung	5

Abbildung 37 Antworten in den drei Kästen waren teilweise vorgegeben und teilweise frei formuliert

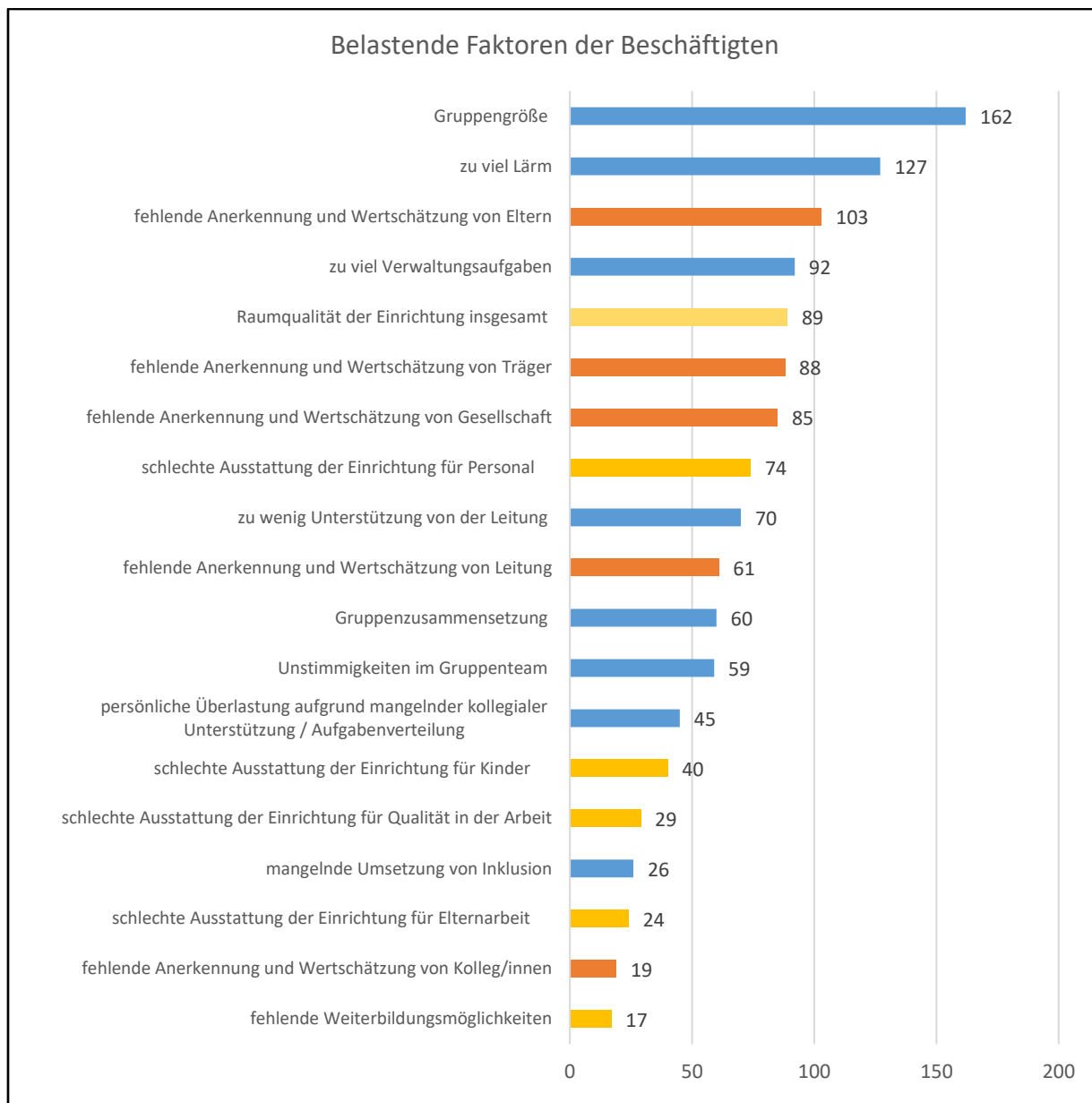


Abbildung 38 obige Nennungen der Beschäftigten wurden den Unterteilungen des Fragebogens der Leitungen angepasst: **Gelb:** schlechte Ausstattung; **Orange:** fehlende Wertschätzung und Anerkennung; **Blau:** außerdem

Vor allem im Punkt der Wertschätzung wird ersichtlich, dass Diese für die Beschäftigten vor allem von Seiten der Elternschaft als zu wenig empfunden wird, während die Leitungen die Gesellschaft mehr im Fokus haben. Einig sind sich beide Seiten, dass die Wertschätzung und Anerkennung innerhalb des Kollegenkreises am wenigsten benannt wurde.

Zählt man die Rückmeldungen aller Punkte zu fehlender Anerkennung und Wertschätzung zusammen, ist dies bei den Beschäftigten der häufigste Faktor für Belastung am Arbeitsplatz. Auch bei den Leitungen nimmt dieser Punkt als Summe einen sehr großen Bereich ein. Die Überlegung, wie beide Seiten zu mehr Wertschätzung und Anerkennung kommen könnten, wird hier als sehr wichtige Diskussionsgrundlage angeregt.

Die Bewertung der Ausstattungspunkte zeigt auf beiden Seiten eine große Übereinstimmung, aber einen eher geringen Anteil der Rückmeldungen.

In den folgenden Punkten wurden noch weitere Kategorien aus sonstigen Rückmeldungen zu Punkt D2 gebildet. Einige Punkte wurden aus beiden Fragebögen gegenübergestellt, um abzubilden, welche übereinstimmenden aber auch abweichenden Sichtweisen rückgemeldet wurden.

Allgemeines

Leitungen

- Forderung nach mehr Information z.B. durch Handbücher oder Leitfäden
- Wunsch nach gerechterer Bezahlung
- Strukturelle Veränderungen werden gewünscht z.B. Erste-Hilfe-Kurse als Schließtag u.ä.
- Hinweis auf immer forderndere Eltern und Kinder

Beschäftigte

- Wunsch nach mehr Beachtung und Wertschätzung
- Mehr verpflichtende Fortbildungen und externe Qualitätskontrollen
- Kritik an Leitungen
- Wunsch nach mehr externen Kontrollen

Personal

Leitungen

- Fehlende Qualifizierung für Inklusion
- Personalmangel
- Freistellung der Leitung
- Gleichzeitiger Wunsch nach schnellerer Weiterqualifizierung zur Fachkraft



Angleichung einer Assistenzkraft an eine ausgebildete Fachkraft ist nicht gerechtfertigt

Beschäftigte

- Qualifikationen
- Personalmangel
- Zu große Belastungen durch immer mehr Auflagen
- Bezahlung und Personalschlüssel
- Umgang im Personal

Bürokratie

Leitungen

- Zu viel Bürokratismus
- Leitung coaching (nicht Qualitätszirkel)
- Kritik an Beobachtungsbögen
- Kritik an Elternumfragen
- Masernpflichtabfrage

Beschäftigte

- Zu viel Dokumentation
- Weniger Bürokratie

Inklusion

Leitungen

- Fehlende Rahmenbedingungen
- Zu große Einrichtungen
- Gruppenstärken und Gewichtungsfaktor
- Verständnis der Eltern
- Zeitmangel
- Hinweis auf bessere Unterbringung in SVE

Beschäftigte

- Rahmenbedingungen passen nicht
- Inklusion: Idealvorstellung
- Fehlende Mitarbeit der Eltern
- Hängt vom Behinderungsgrad ab
- Personalausstattung
- Hinweise auf andere Länder
- Fehlende Unterstützung durch Eltern und Ärzte
- Inklusion sollte selbstverständlich sein

Ein wichtiger Hinweis war hier, dass ein großer Wunsch nach Leitfäden, verpflichtenden Fortbildungen und Kontrollen besteht. Auch diese Ergebnisse werden in passenden Gruppen zur Weiterbearbeitung Einfluss finden. Dabei wird es auch darum gehen, wie bisher veröffentlichte Leitfäden und Arbeitshilfen wieder in Erinnerung gebracht werden können, oder welche Formen zukünftig besser geeignet sind, um Informationen weiterzureichen.

Zu viel Bürokratie und fehlende Anerkennung an Wertschätzung waren auch hier große Themen, ebenso wie strukturelle Punkte in allen Bereichen der Praxis.

Auffallend war auch, dass die Rückmeldungen in einigen Themen sehr widersprüchlich waren, was auf eine bunte Vielfalt und breite thematische Aufstellung der Einrichtungen in der Praxis schließen lässt. Dies erfordert, wie bereits in einigen Punkten angeführt, einen sehr individuellen Blick auf die einzelnen Einrichtungen vor Ort, ein offenes Ansprechen der jeweiligen Probleme und ein gemeinsames Suchen nach der individuell passenden Herangehensweise für Lösungen.

Abschließend bleibt der Hinweis, dass die vorliegende Auswertung zur Befragung sehr viele Punkte gezeigt hat, die eine Notwendigkeit für möglichst offene Kommunikation zwischen den verschiedenen Beteiligten anzeigen. Diese soll sowohl Probleme im Vorfeld abwenden, als auch bereits gefestigte problematische Situationen auflösen bzw. entspannen.