



ANTWORTEN IN HERAUSFORDERNDEN ZEITEN



INHALT

Bericht des Vorstands.....	4
Aus der Arbeit des Verwaltungsrats.....	6
Organigramm.....	8
Unsere Kooperationen.....	9
Das Geschäftsjahr in Zahlen.....	10
Wir haben ein Buch geschrieben.....	14
Verbundübergreifende Seminare.....	15
Was vor uns liegt, folgt uns nach.....	16
Besonderes Jubiläum im Diakonieverbund.....	18

Fachlichkeit als Antwort

Organisationsentwicklung mit den Teamleiter*innen.....	21
Unser Wochenausklang.....	24
Die Corona Krise als Motor von Digitalisierung in sozialen Organisationen.....	26
In Deutschland geboren – und jetzt?.....	28
Hinterm Horizont geht's weiter - Aber wie genau?.....	30
So findest du den perfekten Einsatzort!.....	32
Das Modellprojekt Heimathafen der Ev. Jugendhilfe Schweicheln.....	34
Die Ev. Jugendhilfe Münsterland auf dem Weg zum Gewaltschutzkonzept.....	36
Tell me „Why“.....	34
Waldfrieden – schnell, intensiv und gemeinsam.....	40
Case Management für Menschen mit Einwanderungsgeschichte.....	42
Jugendhilfe im Wandel.....	44

Sprache ist nur eine Seite der Medaille.....	46
Innovation versus Fehlfinanzierung.....	48
Stationäre Hilfen für junge Volljährige.....	50
Problem erkannt, Gefahr gebannt!?.....	52
Ein kleiner „NACHSCHLAG“ gegen den Fachkräftemangel.....	54

Berichte aus den Einrichtungen und Gesellschaften

Zentrale Verwaltung des Diakonieverbund Schweicheln e. V.	58
Ev. Jugendhilfe Münsterland gGmbH.....	60
Ev. Integrationsbetriebe Schweicheln gGmbH.....	63
Kinder lernen Leben gGmbH.....	64
Ev. Jugendhilfe Schweicheln.....	66
Ev. Jugendhilfe Bochum.....	74
abw – gemeinnützige Gesellschaft für Arbeit, Bildung und Wohnen mbH.....	76
Ev. Jugendhilfe Geltow.....	83

Impressum.....	86
----------------	----

Bericht des Vorstands

Nachdem die herausfordernde Corona-Zeit gerade überstanden war, war auch das Berichtsjahr für den Diakonieverbund Schweicheln e.V. wieder durch eine dynamische Entwicklung, aber auch erhebliche Herausforderungen im betrieblichen Alltag gekennzeichnet. Grundsätzlich ist, nicht anders als in der Wirtschaft allgemein, der Fachkräftemangel auch für die Erziehungshilfe ein außerordentlich wichtiges Thema. Die Lage diesbezüglich ist in den einzelnen Regionen des Diakonieverbunds sehr unterschiedlich; besonders anspruchsvoll ist hier die Lage in Berlin. Zeitweilig mussten pädagogische Angebote hinsichtlich ihrer Kapazität gekürzt oder sogar geschlossen werden. Insgesamt gesehen ist es aber gelungen, ausreichend Fachkräfte zu finden, um sogar das Wachstum in einigen Regionen, besonders in der Ev. Jugendhilfe Geltow zu ermöglichen. In allen Regionen wurden neue pädagogische Angebote entwickelt und auf den Markt gebracht. Dadurch ist es gelungen, den Diakonieverbund weiter auszubauen, so dass im Berichtszeitraum die Zahl der beschäftigten Personen erstmalig die Größe von 2.400 erreicht hat.

Zu den Herausforderungen gehört auch, dass die Entwicklung der Gehälter analog der Tarifentwicklung im Öffentlichen Dienst durch überdurchschnittliche Zuwächse gekennzeichnet waren und im Jahr 2024 weiterhin sein werden. Diese für die Beschäftigten positive und notwendige Entwicklung angesichts der hohen Inflationsrate in der Bundesrepublik Deutschland führt



» *Es ist uns dabei sehr bewusst, dass diese Antworten nicht für die Ewigkeit gelten, sondern immer wieder neue Lösungen gefunden werden müssen.* «

betrieblich allerdings leider dazu, dass nicht alle Kostenträger bereit waren, diese Steigerungsraten auch in unseren Entgelten zu refinanzieren. Dies führt in einigen Tätigkeitsbereichen zu einer erheblichen Belastung der wirtschaftlichen Lage.

Trotzdem wurde im Diakonieverbund Schweicheln weiterhin stark investiert. Auf dem Gelände in Schweicheln wird gemein-

sam mit der Gemeinde Hiddenhausen das landesgeförderte Projekt „Freizeitpark Werre“ entwickelt und soll in den Jahren 2024 und 2025 Realität werden. Insgesamt wird auf dem Gelände in Schweicheln erheblich in Infrastruktur und Gebäude investiert. Eine weitere wichtige Investition ist für den Diakonieverbund Schweicheln, in Zusammenarbeit mit der Diakonie Deutschland und Brot für die Welt Deutschland, die Betriebs-

übernahme des Ökumenischen Studienwerkes Bochum e.V. für 2024 zu verhandeln und vorzubereiten. Im Zuge dieses Projektes wurde in Bochum der Campus des Ökumenischen Studienwerkes mit seinem umfangreichen Gebäudebestand durch den Diakonieverbund erworben. Das Projekt „ÖSW“ hat für den Diakonieverbund Schweicheln eine wichtige strategische Bedeutung, da hier eine Plattform entsteht, die Aktivitäten in Bochum und Umgebung auszubauen, ein neues Geschäftsfeld zu erschließen und eine weitere Entwicklung, auch der Ev. Jugendhilfe Bochum, in der Region zu ermöglichen. Alle genannten Themen werden in den Jahren 2024 und folgende auch weiterhin aus wirtschaftlicher Sicht den Alltag des Diakonieverbunds Schweicheln und seine Entwicklung prägen.

Die fachlichen Herausforderungen für die Mitarbeitenden und Leitungskräfte im Diakonieverbund sind auch in diesem Jahr wieder enorm. Vermehrt werden wir angefragt, uns um Personen mit besonderen Unterstützungsbedarfen zu kümmern. Im vorliegenden Bericht wird an verschiedenen Stellen deutlich, worin die Aufgaben bestehen und wie wir im Diakonieverbund darauf reagieren. „Antworten in herausfordernden Zeiten“, so lautet der diesjährige Titel unseres Geschäftsberichts. Für uns als Vorstand ist es beeindruckend zu erleben und hier zu lesen, mit welchem kreativen Elan sich die Kolleg*innen immer wieder auf Herausforderungen einlassen, sie annehmen



und Antworten finden. Es ist uns dabei sehr bewusst, dass diese Antworten nicht für die Ewigkeit gelten, sondern immer wieder neue Lösungen gefunden werden müssen. Letztlich ist es jedoch genau das, was uns im Diakonieverbund jeden Tag motiviert; „Antworten in herausfordernden Zeiten“ zu finden und junge Menschen und Familien bei ihren Lebensherausforderungen ein Stück des Weges zu begleiten.

Als Vorstand ist uns sehr bewusst, dass die Aufgaben eines einzigen Tages oft groß und auch belastend sind. Wir bedanken uns deshalb bei allen Mitarbeitenden und Führungskräften für ihren Einsatz.


Prof. Dr. Frank Dieckbreder, Vorstand


Hans-Hermann Wolf, Vorstand

Zum 1. Oktober 2023 wird Herr Dr. Ziegler zum Vorstandsteam hinzukommen und im Mai 2024 Herrn Wolf nachfolgen:

*Liebe Leser*innen,*

der Bitte, mich im aktuellen Geschäftsbericht als designierter Nachfolger von Hans-Hermann Wolf kurz schriftlich vorzustellen, komme ich gerne nach:

Mein Name ist Stefan Ziegler, ich bin evangelisch-lutherisch sozialisiert, 58 Jahre alt, verheiratet und Vater von zwei leiblichen Kindern und einem Stiefkind. Unsere Patchwork-Familie lebt zum einen in der Nähe von Bonn (Kinder) und zum anderen in Detmold (Ehefrau und Stiefsohn). Insofern bin ich schon aufgrund meiner privaten Situation mit unterschiedlichen regionalen Kulturen an verschiedenen Wohnorten vertraut.

Meine berufliche Vita ist für einen „Diakoniker“ eher atypisch: Nach dem Abitur habe ich unter anderem aufgrund meines starken Interesses an sportlichen Herausforderungen die Offizierslaufbahn bei der Bundeswehr eingeschlagen und im Rahmen der Offiziersausbildung an der Universität der Bundeswehr in Hamburg Wirtschafts- und Organisationswissenschaften studiert. Nach meiner Dienstzeit als Soldat bin ich dann 1993 über einen Netzwerkkontakt eher zufällig bei einem familiengeführten Versicherungsunternehmen in Köln gestartet und habe dort das Geschäft „von der Pike auf“ gelernt. Parallel dazu hatte ich die Gelegenheit, zunächst einen Master of Business Administration-Studiengang an der University of West London abzuschließen und anschließend bei einem Theologen zum Thema „Ethik in der Versicherung“ zu promovieren.

Vor dem Hintergrund des Verkaufs des Versicherers an einen größeren Mitbewerber bin ich dann in die Diakonie gewechselt und durfte – zusammen mit einer Theologin – zehn Jahre die Geschicke der Diakonie Michaelshoven, ein mittelständischer Komplexträger in Köln, erfolgreich leiten. 2013 erhielt ich dann das Angebot, als Geschäftsführer zum kirchlich getragenen Versicherungsmakler Ecclesia in Detmold zu wechseln.

Nach nunmehr einer weiteren beruflichen Dekade, in der ich viele Unternehmen der Sozialwirtschaft, kirchliche Gliederungen, aber auch Akteur*innen im Gesundheitswesen – vor allem aus dem Blickwinkel des Risikomanagements – begleitet habe, nutzte ich dieses Jahr die Chance, eine berufsbegleitende Coaching-Ausbildung zu absolvieren.

Trotz jahrelanger Führungserfahrung in vielen unterschiedlichen Bezügen hat mich der Ansatz, Mitarbeitende vor allem durch das Gestalten von Rahmenbedingungen und Impulsen in die Lage zu versetzen, ihre Potentiale selbst zu entwickeln und sich dadurch in ihrer Aufgabe noch besser zu entfalten, überzeugt.

Insofern bin ich sehr stolz darauf, mit dieser zusätzlichen Kompetenz ab dem 01. Oktober 2023 das Vorstandsteam des Diakonieverbundes Schweicheln zu verstärken, um einen Beitrag zum Motto „Vielfalt gemeinsam gestalten“ zu leisten. Darüber hinaus freue ich mich auf viele neue Begegnungen.


Stefan Ziegler



AUS DER ARBEIT DES VERWALTUNGSRATS

Im Geschäftsbericht des letzten Jahres haben sich die Autor*innen des Diakonieverbund Schweicheln die Frage gestellt: „Warum wir tun, was wir tun?!“. Zwar haben sich die Herausforderungen für die Kinder und Jugendlichen seitdem nicht verändert und auch Mitarbeitende arbeiten immer wieder am Rand ihrer Belastungsgrenze, doch durch die Auseinandersetzung mit diesem Thema ist es angesichts der Corona-Krise, der Energiekrise und dem Krieg in der Ukraine trotzdem gelungen, sich über die jeweils individuelle Motivation für die Arbeit mit den Adressat*innen Klarheit zu verschaffen. Diese ermöglicht es, sich jeden Tag aufs Neue allen Situationen zu stellen und Lösungen zu suchen und zu finden.

Auf dieser Grundlage enthält der diesjährige Geschäftsbericht nun eine Menge Antworten, die den Herausforderungen entgegengestellt werden können. Auch der Verwaltungsrat will in seiner Rolle zusammen mit dem Vorstand

die bestmöglichen Rahmenbedingungen für die Mitarbeitenden und die Adressat*innen schaffen, um weiterhin Aufgaben zu lösen und eine gute Arbeit auf allen Ebenen zu gewährleisten.

Im Folgenden gibt es einen Überblick über die Themen im Berichtsjahr 2022/2023:

Mitgliederversammlung

Die Mitgliederversammlung des Diakonieverbund Schweicheln e.V. fand im Berichtsjahr am 21. November 2022 statt. Nach der Satzungsänderung im November 2021 hat sich die Mitgliederversammlung nach der Reduzierung auf 35 Mitgliedern neu konstituiert. Für die ausscheidenden Mitglieder ist die Möglichkeit eines Fachbeirats geschaffen worden, der einmal jährlich tagt. Die erste Sitzung fand am 19. April 2023 statt.

Bestätigungsvermerk

Für das Jahr 2022 erteilte die Beratungs- und Prüfungsgesellschaft BPG Münster den uneingeschränkten Bestätigungsvermerk. Die Wirtschaftsprüfer lobten die sorgfältige Arbeit und die gute Kommunikation mit den Mitarbeitenden der Zentralen Verwaltung.

Investitionen

Wie bereits im letzten Jahr berichtet, gibt es nach wie vor Verzögerungen bei der Brandschutzertüchtigung und der Sanierung des Gebäudebestands auf dem Stammgelände. Lieferprobleme und die Auslastung bzw. Personalsituation von Handwerksbetrieben führten dazu, dass Bauprojekte nicht abgeschlossen werden konnten. Zusätzlich sind stetig steigende Baukosten der Grund für eine gehemmte Investitionstätigkeit.



Cord Budde
Vorsitzender des Verwaltungsrats



Sigrun Potthoff
stellv. Vorsitzende des Verwaltungsrats



Dr. Klaus Bockermann
Verwaltungsratsmitglied



Lena Böhm
Verwaltungsratsmitglied

ÖSW

Seit dem 01. August 2023 gibt es einen weiteren Verein auf der Landkarte des Diakonieverbunds – das Ökumenische Studienwerk e.V. (ÖSW). (siehe auch Vorstandsbericht, Seite 4). Zum 1. Januar 2024 wird der Betriebsübergang in eine gGmbH erfolgen.

Arbeit mit dem Vorstand

Im Dezember 2022 wurde der Wirtschaftsplan für das Jahr 2023 beschlossen. Bemerkenswert ist die Tatsache, dass der Verwaltungsrat am 27. Februar 2023 seine 100. Verwaltungsratssitzung durchgeführt hat.

In der Juni-Sitzung ist vom Wirtschaftsprüfer das Jahresergebnis vorgestellt und vom Verwaltungsrat entsprechend festgestellt worden. Der Vorstand ist für die geleistete Arbeit im Berichtsjahr entlastet worden.

Ein Großteil der Arbeit in diesem Jahr hat das Verfahren zur Nachbesetzung des kaufmännischen Vorstands in Anspruch genommen. Herr Wolf wird im Mai 2024 das Unternehmen verlassen und in den Ruhestand treten. In einer Sondersitzung im August wurde die Einstellung von Herrn Dr. Stefan Ziegler zum 01. Oktober 2023 beschlossen. Somit gibt es eine genügend lange Übergangsphase, um die Kontinuität im kaufmännischen Bereich zu gewährleisten. Im Bericht des Vorstands auf Seite 4 stellt sich Herr Dr. Ziegler vor.

Die diesjährige Visitationsfahrt nach Ibbenbüren (Ev. Jugendhilfe Münsterland) fand am 07. September 2023 statt. Es wurde das Kinderschutzhaus Waldfrieden, die Therapeutische Wohngruppe für Mädchen und das Jugendzentrum in Püsselbüren (Ortsteil von Ibbenbüren) besucht.

Allgemein ist zu berichten, dass aufgrund der aktuellen Rahmenbedingungen (z. B. gestiegene Personalkosten) viel gesteuert werden musste.

Der Verwaltungsrat dankt dem Vorstand herzlich für die stets vertrauensvolle und transparente Zusammenarbeit. Außerdem gilt unser besonderer Dank der Mitarbeitenden für die geleistete Arbeit.

Cord Budde

Vorsitzender des Verwaltungsrats



Mirko Fridrici
Verwaltungsratsmitglied



Olga Stoller
Verwaltungsratsmitglied



Michael Knoll
Verwaltungsratsmitglied

ORGANIGRAMM DES DIAKONIEVERBUND SCHWEICHELN E. V.



Stiftungsrat

Stiftungsvorstand
 Prof. Dr. F. Dieckbreder
 H.-H. Wolf
 Dr. S. Ziegler



Ökumenisches
 Studienwerk e. V.

Vorstand
 Prof. Dr. F. Dieckbreder
 H.-H. Wolf



Mitgliederversammlung

Verwaltungsrat

Vorstand
 Prof. Dr. F. Dieckbreder
 H.-H. Wolf
 Dr. S. Ziegler

Leitungskonferenz

Ev. Jugendhilfe
 Schweicheln
 Leitung:
 R. Mengedoth
 M. Cassing

Ev. Jugendhilfe
 Geltow
 Leitung:
 M. Dulle

Ev. Jugendhilfe
 Bochum
 Leitung:
 M. Erz

Zentrale
 Verwaltung
 Leitung:
 H. Rahlmann

Ev. Jugendhilfe
 Münsterland gGmbH
 95% Diakonieverbund
 Schweicheln e. V.
 5% Evangelische
 Perthes-Stiftung e. V.
 Geschäftsführer:
 E. Große Ahlert
 K. Beckmann

Ev. Integrationsbetriebe
 Schweicheln gGmbH
 100% Diakonieverbund
 Schweicheln e. V.
 Geschäftsführer:
 Dr. W. Willich

abw –
 gemeinnützige Gesell-
 schaft für Arbeit, Bildung
 und Wohnen mbH
 80% Diakonieverbund
 Schweicheln e. V.
 20% abw e. V.
 Geschäftsführer:
 N. Scheidt

Kinder lernen Leben
 KileLe gGmbH
 50% Diakonieverbund
 Schweicheln e. V.
 50% Jugendwerk Aufbau
 Ost JAO gGmbH
 Geschäftsführerin:
 S. Bishop

UNSERE KOOPERATIONEN

IN DER AUSBILDUNG ARBEITET DER DIAKONIEVERBUND MIT ZAHLREICHEN ORGANISATIONEN, HOCHSCHULEN UND FACHSCHULEN ZUSAMMEN

- Uni Bielefeld
Fakultät Erziehungswissenschaft AG
8 Soziale Arbeit
- Alice Salomon Hochschule Berlin
- Universität Leipzig, Zentrum
für Lehrerbildung und Schulforschung
- Universität Potsdam
- Katholische Hochschule für
Sozialwesen Berlin
- Evangelische Hochschule Berlin
- Ruhr-Universität Bochum
- TU Dortmund
- Evangelische Hochschule Rhein-
land-Westfalen-Lippe, Bochum
- Katholische Hochschule Nordrhein-
Westfalen, Münster + Paderborn
- Hochschule für angewandte
Pädagogik, Berlin
- Saxion Hogescholen, Enschede
(Niederlande)
- Fachhochschule der Diakonie,
Bielefeld
- FH Dortmund
- FH Bielefeld FB Sozialwesen
- FH Potsdam
- FH Münster FB Sozialwesen
- Anna-Siemsen-Berufskolleg, Herford
Fachschule für Sozialwesen und Be-
rufsfachschule Soziales – anerkannte
Ersatzschule-, Potsdam
- Wirtschaftsschulen des Kreises
Steinfurt

- HVD Humanistische Fachschule für
Sozialpädagogik, Berlin
- Oberstufenzentrum Johanna Just/
Stätische Schule Potsdam
- Brandenburgisches Bildungswerk für
Medizin und Soziales e. V., Potsdam
- Hoffbauer gGmbH, Fachschule für
Sozialwesen, Potsdam
- Bundeswehrfachschule Berlin
- AWO Fachschule für
Sozialwesen, Potsdam
- Berufliche Schule für Sozialwesen
Pankow, Berlin und Potsdam
- Jane-Addams-Schule – Oberstufen-
zentrum Sozialwesen, Berlin
- Klax Fachschule
für Erzieher/-innen, Berlin
- Anna-Freud-Oberschule OSZ
Fachschule für Sozialpädagogik und
Heilpädagogik, Berlin
- AGUS/GADAT Personalentwicklung,
Potsdam
- iba – Internationale Berufs-
akademie, Berlin
- Hermann-Emanuel-Kant Berufskolleg,
Steinfurt
- Paul-Spiegel-Berufskolleg,
Warendorf
- BKLM – Berufskolleg Lise
Meitner, Ahaus
- Lazarus Schulen Berlin
Berufsschule für Sozialwesen

- Oberstufenzentrum Barnim, Bernau
- Korczak-Schule, Schule für
Sozialwesen, Fürstenwalde
- Ruth-Cohn-Schule, Oberstufen-
zentrum Sozialwesen Berlin
- Elisabeth-Schulen Fachschule
Heilerziehungspflege, Berlin
- Alice-Salomon-Berufskolleg, Bochum
- Anna-Zillken-Berufskolleg,
Dortmund
- Comenius Berufskolleg, Witten
- August Vetter Berufskolleg, Bocholt
- Liebfrauenschule Coesfeld
- Berufskolleg Canisiusstift Ahaus
- Evangelische Sozialpädagogische
Ausbildungsstätte Münster gGmbH
- Hildegardisschule Münster
- Richard-von-Weizsäcker
Berufskolleg, Lüdinghausen
- Anne-Frank Berufskolleg,
Münster
- Josef-Pieper-Schule, Rheine
- Berufskolleg Tecklenburger Land
des Kreises Steinfurt, Ibbenbüren
- Berufskolleg der AWO, Herford und
Bielefeld
- Elisabeth-von-der-Pfalz
Berufskolleg, Herford
- Berufskolleg Bethel, Bielefeld
- Ev. Berufskolleg Wittekindshof,
Bad Oeynhausen

- Berufskolleg Lübbecke
- Leo-Symphor-Berufskolleg, Minden
- BBS Fachschule Heilpädagogik, Melle
- LWL Berufskolleg, Hamm
- Euro Akademie Berlin
- bbw Akademie für Betriebswirtschaft-
liche Weiterbildung GmbH, Berlin
- Globus- Verbund, Jugendwerk
Aufbau Ost gGmbH, Berlin
- Akademie der Gesundheit Berlin/
Brandenburg e. V. Campus Berlin
- iba University of Cooperate Education
Bochum
- IU Internationale Hochschule
Dortmund
- IU Internationale Hochschule Bochum
- IU International University of Applied
Sciences, Erfurt
- Technische Hochschule OWL, Herford
- Erich-Gutenberg-Berufskolleg, Bünde
- IHK Bielefeld
- Mach1 und Mach2, Herford
- Bildungswerk der ostwestfälischen
Wirtschaft in Herford (BOW e. V.)
- Ev. Bildungsstätte Bethel, Bielefeld

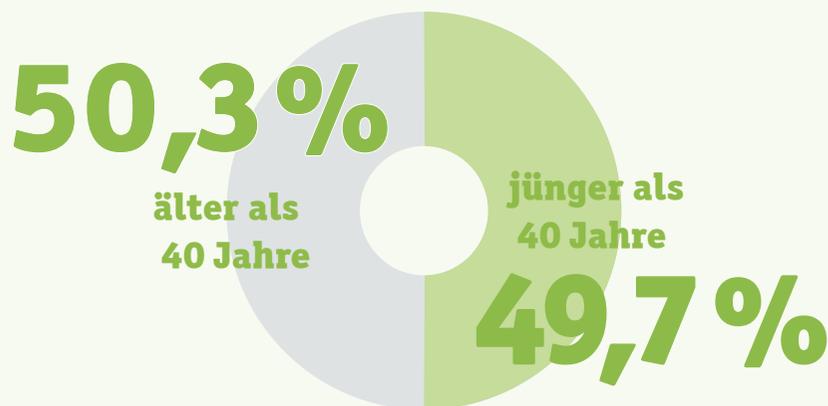
DIE MITARBEITENDENSCHAFT

IM DIAKONIEVERBUND SCHWEICHELN E. V.

Vielfalt gemeinsam gestalten – mit einer vielfältigen Mitarbeiterschaft

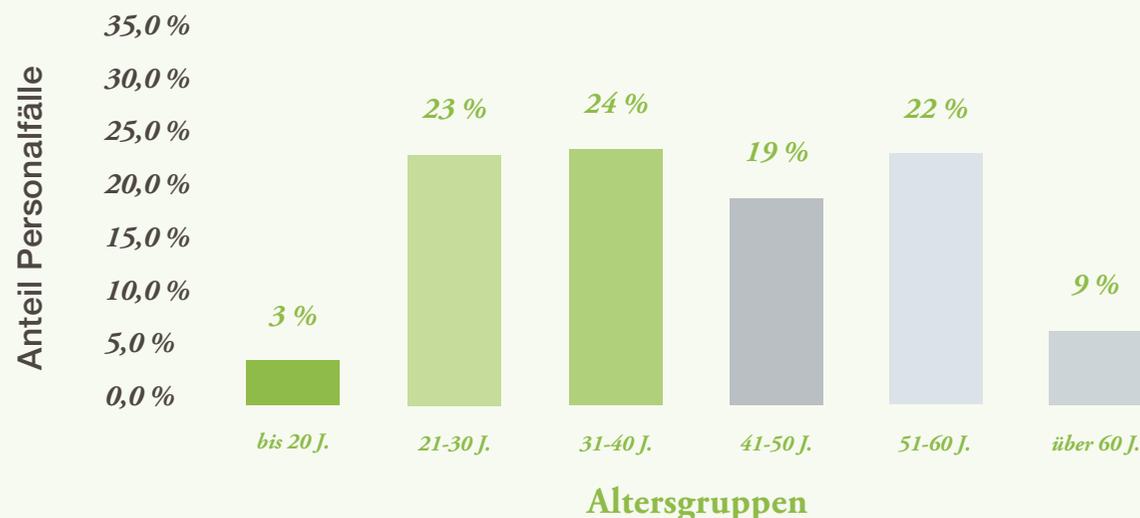
Der Personalmangel in der sozialen Branche ist deutlich spürbar. Daher sind wir sehr froh, dass wir 711 neue Mitarbeiter*innen im Jahr 2022 einstellen konnten, 59% davon waren zwischen 21 und 30 Jahre alt. Demgegenüber sind in diesem Zeitraum 26 Mitarbeiter*innen in den Ruhestand getreten.

Weiterhin arbeitet im Diakonieverbund eine Vielzahl von Menschen mit Migrationshintergrund. Vielfalt gemeinsam gestalten ist mit dieser heterogenen Mitarbeiterschaft und den sprachlichen und kulturellen Ressourcen gut möglich.



2.350

Mitarbeitende



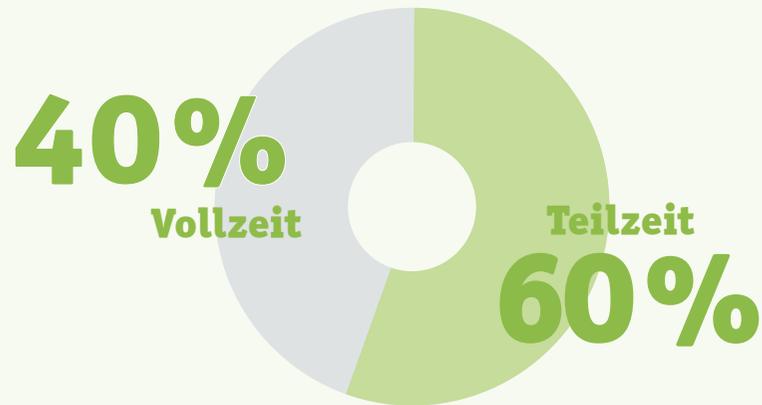
Altersstruktur

Die Altersstruktur des Personals ist insgesamt sehr gleichmäßig auf die Altersgruppen verteilt. In den einzelnen Einrichtungen und Gesellschaften gibt es durchaus stärkere Schwankungen. So liegt z. B. der Anteil der Mitarbeiter*innen, die jünger als 40 Jahre sind, in der Ev. Jugendhilfe Bochum bei 67 %.

Wir freuen uns, dass wir einerseits viele ältere Mitarbeiter*innen mit viel Lebenserfahrung haben und andererseits viele jüngere Mitarbeitende bei uns arbeiten, die neue Ideen und Herangehensweisen in die pädagogische Arbeit mit einbringen. Wir werden uns weiterhin bemühen, diese gute Mischung zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitenden aufrecht zu erhalten.

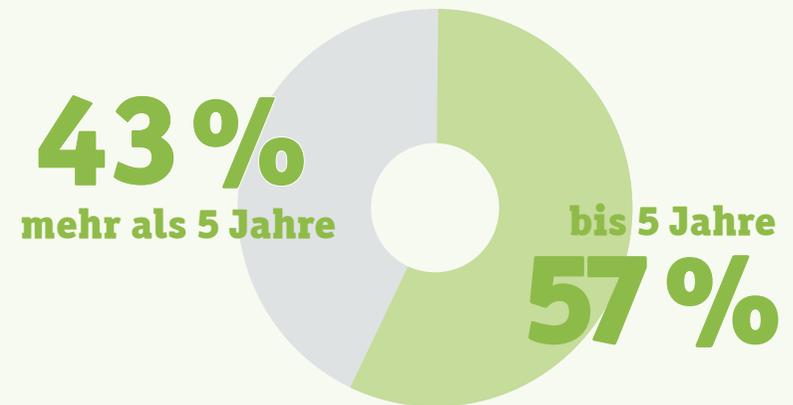
Stand 31. August 2023

(* Anteilsverteilung KileLe gGmbH: 50% Diakonieverbund Schweicheln e.V., 50% JAO gGmbH)



Teilzeit/Vollzeit der Mitarbeiter*innen

Die Mehrzahl der Mitarbeiter*innen arbeitet in Teilzeit. Das liegt unter anderem an den Arbeitsfeldern wie zum Beispiel der offenen Ganztagsgrundschule. Hier sind Vollzeitstellen in der Regel nicht möglich. Wir stellen aber auch fest, dass zunehmend mehr Mitarbeiter*innen eine Stundenreduzierung wünschen.



Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter*innen

Das enorme Wachstum der letzten Jahre hat dazu geführt, dass sehr viele neue Mitarbeiter*innen Teil des Diakonieverbund Schweicheln geworden sind.

DAS GESCHÄFTSJAHR

IN ZAHLEN

Betreuung von Kindern im Alter von 0 – 6 Jahren

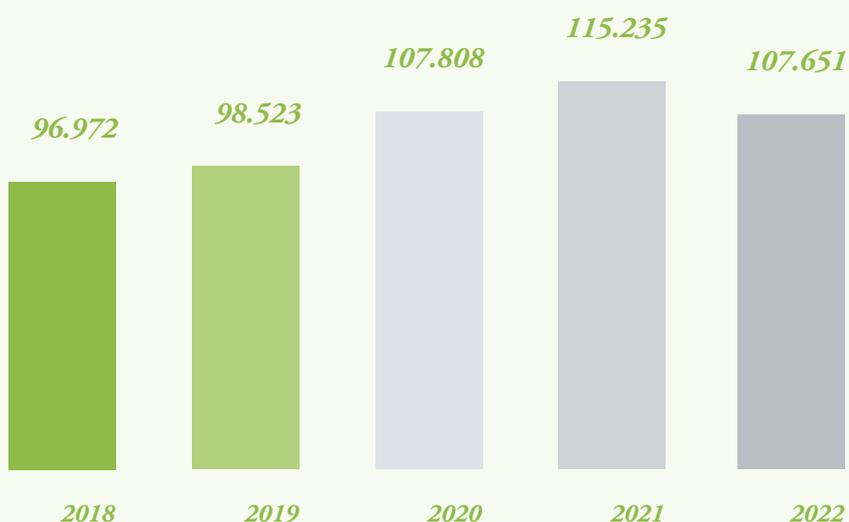
Im Verlauf der Jahre 2022/23 wurden im Diakonieverbund 218 Kinder im Alter von 0 – 6 Jahren stationär betreut. Sehr viele dieser Kinder sind im Rahmen der Inobhutnahme zu uns gekommen. Es wird zunehmend schwerer, dauerhafte Plätze für kleine Kinder in familiären Betreuungssettings zu finden, da der erhöhte Bedarf nicht durch mehr Pflegefamilien aufzufangen ist.

218

Kinder in stationärer Betreuung im Alter von 0 – 6 Jahren

Kostenträger

Der Diakonieverbund arbeitete am 31. Juli 2023 mit insgesamt 167 Kostenträgern zusammen. Schwerpunkte bilden die Bundesländer Nordrhein-Westfalen, Berlin, Niedersachsen und Brandenburg.



Anzahl der Fachleistungsstunden



konsolidierter Umsatz (in Euro)

(* Anteilsverteilung KileLe gGmbH: 50% Diakonieverbund Schweicheln es.V., 50% JAO gGmbH)

1.204 Kinder und Jugendliche in stationärer Betreuung

Stationäre Betreuung

1.204 Kinder und Jugendliche, davon
 180 Kinder 0 – 6 Jahre
 180 Kinder 7 – 12 Jahre
 844 junge Menschen älter als 13 Jahre

Stand 31. August 2023

Angebote im Jahr 2022

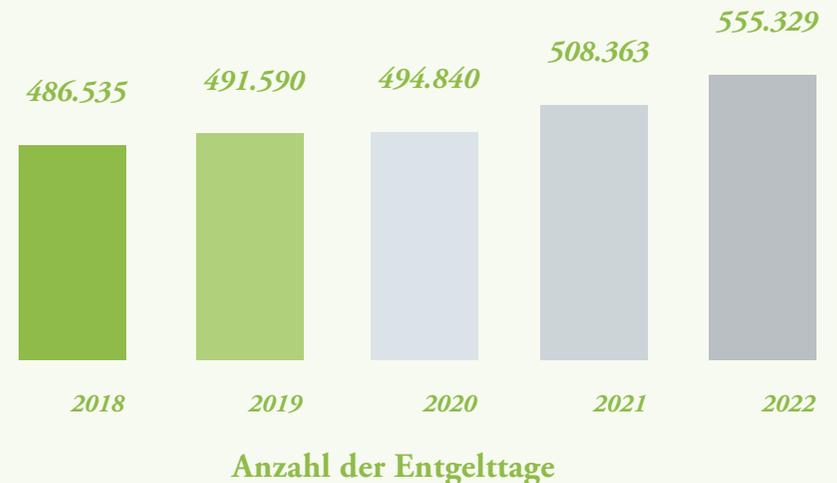
Überblick über die Anzahl der Angebote, Plätze und Standorte in den Einrichtungen und Gesellschaften im Diakonieverbund Schweicheln e. V. mit Stand 31. August 2023

Anzahl	Angebot	Plätze
25	Offene Ganztagschulen	3.348
17	Kindertagesstätten	1.169
107	Wohngruppen	885
10	Mutter-Vater-Kind Angebote	164
7	Inobhutnahmegruppen	51
35	Inobhutnahme-Bereitschaftsfamilien	42
207	Westfälische Pflegefamilien	255
58	Unterschiedliche familiäre Betreuungsformen	94
11	Tagesgruppen	80
	Mobile Betreuung	199
	Ambulante Maßnahmen	860
3	Schulen	78
	Maßnahmen berufliche Integration	256
Summe		7.481

Anzahl Entgelttage

In den Einrichtungen und Gesellschaften im Diakonieverbund wurden im Jahr 2022 wieder mehr Entgelttage abgerechnet als im Jahr davor. Mit 555.329 Entgelttagen hat sich die Zahl der abgerechneten Entgelttage um 8,45% erhöht.

555.329 Entgelttage



WIR HABEN EIN BUCH GESCHRIEBEN

Über unsere Stiftung Dialog für innovative Kinder- und Jugendhilfe haben wir uns dem Thema LSBTIQ* gestellt.

Wir, das bedeutet, dass neben Gastbeiträgen 16 Kolleg*innen aus den Einrichtungen und Gesellschaften des Diakonieverbund Schweiz ihre Perspektiven auf das Thema reflektiert und analysiert haben.

Herausgekommen ist ein Werkbuch, dessen Inhalt weit über die Arbeit im Diakonieverbund hinausweist.



LESEEMPFEHLUNG

Queerness: Offen und Gut miteinander umgehen

„Was darf ich eigentlich noch sagen?“ Das vorliegende Buch zeigt in Bezug auf queere Menschen, dass diese Frage in die falsche Richtung weist. Sollte es nicht eigentlich heißen: Wie können Menschen jeder Couleur Vielfalt gemeinsam gestalten – ohne irgendein Aber?

Genau diese Frage und so manche Antwort beleuchten die Praktiker*innen aus dem Diakonieverbund Schweizeln e. V., Kirche und Diakonie, die an diesem Buch mitgearbeitet haben. Sie setzen sich mit zahllosen Themen rund um LSBTIQ* auseinander. Entstanden ist keine abschließende Beurteilung, sondern ein Werkbuch, das dazu einlädt, Zugänge zum Thema zu finden.

KINDER- UND JUGENDARBEIT

Sichere Queerness in einem sicheren Miteinander

Mit LGBT+ als Realität in Gesellschaft, Kirche und sozialer Arbeit umgehen

Ein Werkbuch für Mitarbeitende und Leitende der Kinder- und Jugendhilfe

Praxisnahe Arbeitshilfe von 18 Autor:innen

Die Abkürzung LGBTIQ+ für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans*, Inter* und Queer zeugt von der Vielfalt menschlichen Lebens.

Diese Vielfalt ist auch Alltag in der Kinder- und Jugendhilfe. Daher müssen sich Unterstützende und Verantwortliche klar werden, was dieses Thema für sie bedeutet.

Gemeinsam sind Frank Dieckbreder und Sandra Hildebrandt diesen Fragen nachgegangen und haben mit Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Bereichen sowie Expert:innen aus Diakonie und Kirche nach Antworten gesucht.

Herausgekommen sind wertvolle Hilfestellung für alle, die im Bereich Kinder- und Jugendarbeit tätig sind, wie ein vielfaltssensibles Miteinander geschaffen werden kann. Ein Buch, in dem die Autor:innen ihr bisheriges Wissen zusammentragen, Handlungsvorschläge darstellen und zum Weiterdenken und -handeln einladen.

Praxisnah mit Beiträgen von Mitarbeitenden aus den Einrichtungen und Gesellschaften des freien Kinder- und Jugendhilfeträgers Diakonieverbund Schweizeln e.V., Kirche und Diakonie.



Prof. Dr. Frank Dieckbreder ist pädagogischer Vorstand und Sandra Hildebrandt ist Vorstandsassistentin im Diakonieverbund Schweizeln e. V.

Tool-Boxen und Einladungen zum Mit- und Weiterdenken

Frank Dieckbreder / Sandra Hildebrandt (Hg.)

Gemeinsam unterm Regenbogen

Werkbuch Vielfaltssensibilität

LGBT+ für Diakonie, Gemeinden und soziale Arbeit

gebunden, 14,5 × 22 cm, 208 Seiten, durchgehend farbig

€ 26,00 (D) / € 26,80 / CHF 32,40

ISBN 978-3-7615-6914-6

Best.-Nr. 156914

SEMINARE IM DIAKONIEVERBUND SCHWEICHELN

Für Mitarbeitende übergreifend aus allen Einrichtungen, Gesellschaften und der Zentralen Verwaltung:
Fachlich – Diakonisch – Passgenau

Wie im letzten Geschäftsbericht bereits angekündigt, hat über unsere Stiftung Dialog für innovative Kinder- und Jugendhilfe im Jahr 2023 die erste Fortbildungsreihe für Mitarbeitende zum Thema **Kinderschutzkonzept** sowohl in digitaler Form als auch in Präsenz stattgefunden. Das Besondere daran war die Möglichkeit der Nutzung von Synergien der Ressourcen aus mehreren Einrichtungen und Gesellschaften, was dazu führte, dass Mitarbeitende im Verbund für interessierte Mitarbeitende diese Fortbildungen konzeptionierten und durchführten.

Das Thema „Sexuelle Übergriffe unter Kindern und Jugendlichen“ wurde erstmalig online im November 2022 behandelt. Aufgrund des starken Interesses wurde das Seminar ein zweites Mal im April 2023 durchgeführt. Eine weitere Fortbildung wurde im Mai 2023 in Hörstel zum Thema Individualpsychologie – ermutigende Pädagogik mit dem provokativen Titel „Du hast mir gar nichts zu sagen!“ angeboten. Diese Fortbildung wird ebenfalls im November in Berlin wiederholt. Eine dritte Online-Veranstaltung in dieser Themenreihe beschäftigte sich an zwei Vormittagen im August und September mit „Täter*innenstrategien“.

Auch in diesem Berichtsjahr haben wir – schon fast traditionell – zwei **diakonische**

Seminare durch externe Referent*innen angeboten. Im Mai 2023 ging es um die persönliche Auseinandersetzung mit den verschiedenen Rollen „In die Rolle fallen – Meine verschiedenen Rollen professionell füllen, dabei authentisch bleiben und die eigene Balance finden“. Dabei wurde u. a. mit dem Tool der kollegialen Beratung gearbeitet. Im September 2023 wurde unter dem Titel „Meine Arbeit macht SINN – Die kraftspendenden Möglichkeiten meiner Arbeit entdecken und pflegen“ ein Seminar angeboten. Beide Veranstaltungen konnten erstmalig im Fachwerkhaus durchgeführt werden.

In diesem Jahr hat eine Lenkungsgruppe daran gearbeitet, dass spezielle Themen der **Arbeit in Kitas** aufgegriffen wurden und dafür ein Fortbildungsprogramm konzipiert. Über Themen wie der inneren Moti-

vation bis hin zu Fachtagen zu konkreten Fragestellungen sowie Informationen über Rechtsgrundlagen und Kollegiale Beratung sollen Kita-Mitarbeitende geschult werden, um handlungssicher in ihren täglichen Herausforderungen agieren zu können. Für die Fortbildung gibt es einen Mix aus externen als auch internen Referent*innen. Gestartet wurde dieser Prozess im März und wird im nächsten Jahr weitergeführt.

Für das Jahr 2024 sind wieder fachliche und diakonische Seminare geplant. Dazu gehören weitere Angebote zum Thema Kinderschutzkonzept und zur Stärkung des Verbunds. Außerdem gibt es in Ergänzung zum Seminar zur Begleitung von Kindern und Jugendlichen bei Tod, Trauer, Trennung und Verlust (Februar 2024) ein weiteres Angebot zur (digitalen) Seelsorge – „Qualify seelsorge.digital“ in diesem Kontext.



Viele Boote – ein Verbund Gemeinsam unterwegs

Verbindende Kräfte in einer starken Gemeinschaft entdecken

Gemeinschaft sind Sie in Ihrem Arbeitsfeld unterwegs – gemeinsam als Team und ganzheitlich mit dem Anspruch*innen – jeweils in Ihrem spezifischen Einwirkungsbereich. Im Verbund unter einer Flagge unterwegs, aber das Diakonieverbund Schweicheln ist.

Die Mitarbeitende setzen Sie mit Ihrem Team jeweils in einem eigenen Boot. Sie besorgen sich den notwendigen Überlebens- und Fluchtplan, halten die Ruder und steuern das Boot und sind mit den anderen unterhalb des Wassers. Ihre Fähigkeiten, Begabungen und Qualitäten sind Teil der Bootsgemeinschaft.

Das Boot ist im Verbund mit den anderen unterwegs. Wenn steuern verbindende Kräfte und Antriebskräfte für eine starke und nachhaltige Gemeinschaft.

Der Seemann muss mit dem Wind umgehen, im Arbeitsfeld ist das Miteinander im Arbeitsfeld in dem Blick nehmen. Wie eine

ben Sie die Mitarbeiter in ihrem jeweiligen Aufgabenbereich? Welche Stärken haben Sie als Dienst-Gemeinschaft? Was lässt sich noch verbessern werden? Welche Möglichkeiten haben Sie, über das Diakonieverbund hinaus ein verbindendes Miteinander und trägt – in Ihrem Bereich und im Verbund?

Mit den Menschen der persönlichen Beziehungen und des Ausdrucks untereinander verbunden sind. In der Praxis tragen und kritisieren. Übungen in der Gruppe werden sie dazu arbeiten, einem Kompass, wird eine verbindende Kräfte, die das Team in die Richtung des gemeinsamen Ziels führen. Wie können den Wind entgegen, der unsere Boote in Bewegung bringt.

Gestand sein miteinander Arbeiten, heißt es von neuen Gedanken und mit frischem Wind zu den Segeln wenden Sie nach dem besten Stern rumpfen wieder in Ihren Alltag aufbrechen.

Vielfalt gemeinsam gestalten

| 13





WAS VOR UNS LIEGT, FOLGT UNS NACH

Jahreskonferenz 2023 „GWÖ – Auswirkungen im Diakonieverbund“

Seit gut fünf Jahren wird das Thema Gemeinwohlökonomie (GWÖ) im Diakonieverbund stetig vertieft. Ein guter Zeitpunkt, um im Rahmen der Jahreskonferenz – hier treffen sich regelmäßig Menschen der ersten und zweiten Leitungsebene aller Einrichtungen und Gesellschaften des Diakonieverbunds – Rückschau zu halten und gleichzeitig neue Ideen zu sammeln.

Generell sind Nachhaltigkeit und Schöpfungswahrung Kernthemen diakonischer Unternehmen, insbesondere, wenn sie in der Kinder- und Jugendhilfe tätig sind. Nachhaltigkeit bedeutet dabei mehr als „nur“ ökologisch sinnvolles Verhalten. Entscheidungen, die heute speziell für langfristige Themen getroffen werden, schaffen eine künftige Realität. Auf deren Basis werden die heutigen Kinder und Jugendlichen für die ihnen nachfolgenden Generationen den „Garten“ weiter bewirtschaften. Daher bedeutet Nachhaltigkeit auch einen würdevollen und sinnstiftenden Umgang mit Menschen zu pflegen, um die Werte zur Schöpfungswahrung weiterzugeben.

Besonders deutlich wurde dies in dem bewegenden Impulsreferat von Romina Gravina (Prokuristin abw gGmbH) „Menschenwürde und Scham“. Wie können Führungskräfte menschenwürdig mit Mitarbeitenden und Adressat*innen umgehen? Welche verschiedenen Arten der Scham gibt es? In den gezeigten Bildern des Künstlers Eitan Schur wurden die einzelnen Arten sichtbar und damit auch spürbar. Zu einem Bild mit Glasflasche und Trinkglas erklärte Romina Gravina: „Jeder Mensch hat ein individuelles Gefäß.“ Dieses Bild nimmt Bezug auf das Konstrukt der „bottle of shame“ von Salman Rushdie. Jeder Mensch habe ein individuelles Maß an Scham, das er gut aushalten könne. Werde dieses Maß jedoch überschritten, so laufe das Gefäß über. Spätestens dann erzeuge Scham existenzielle Angst. „Daher gilt Scham als Wächterin der menschlichen Würde“, berichtet Romina Gravina weiter. Dieser Indikator könne aufzeigen, wann eine Kommunikation nicht mehr partnerschaftlich bzw. auf Augenhöhe sei.

Nachfolgend standen verschiedene Räume zum Austausch bereit. Im Raum „Nachhaltige Pädagogik“ wurde die Frage gestellt, was Adressat*innen mitgegeben werden kann, das ihnen nachhaltig hilft. Werte wie Gemeinschaft, Mitgefühl, innere Bildung und Selbstversorgung wurden dafür als wichtige Werte identifiziert.

Dafür braucht es motivierte Multiplikator*innen, also gute Mitarbeitende. Im Raum „Nachhaltigkeit im Recruiting / Bindung von Mitarbeitenden“ wurde dazu gearbeitet. Für das Recruiting wurde überlegt, wer „wir“ als Arbeitgebende sind und über welche Wege potenzielle Mitarbeitende erfolgreich angesprochen und in den Diakonieverbund integriert werden können. Neben den verschiedenen Zusatzleistungen im Diakonieverbund wurde die Frage: „Was brauchst Du gerade?“, die auch „Ich sehe Dich“ bedeutet, als wichtiges Führungselement zur Mitarbeitendenbindung festgehalten.

Über die Umsetzung von GWÖ in Zeiten von Ressourcenknappheit wurde in einem weiteren Raum nachgedacht. Es wurden erste Ideen zu den Fragen, wie die zur Verfügung stehenden Mittel ökologisch sinnvoller eingesetzt werden können oder personelle Engpässe ausgeglichen werden können, entwickelt.

„Im Raum „Nachhaltigkeit in der Bibel“ wurde festgestellt, dass es in diesem besonderen Buch bereits Hinweise auf ökologische Themen gibt. Ebenfalls wird in der Bibel vielfach das „aufeinander Aufpassen“ als Ausprägung nachhaltigen Umgangs miteinander beschreiben. In diesem Zusammenhang drehten sich die Gespräche zum Teil um das Thema Bewusstmachung von persönlichen Kraftquellen, die wesentliche Grundlagen nachhaltigen Handelns sind. Außerdem tauschten sich die Besuchenden über die Jahreslosung 2023 „Du bist ein Gott, der mich sieht.“ aus.

„Wir haben noch viel vor!“ war ein Raum, der bereits durchge-



fürte Maßnahmen zeigte und zum Lernen voneinander als auch zum Entwickeln neuer Ideen einlud.

Am zweiten Tag wurden aus den Ergebnissen aller Räume durch die Teilnehmenden für ihre Einrichtungen und Gesellschaften Ziele und Maßnahmen überlegt, die es nun umzusetzen gilt. Der Arbeitskreis GWÖ im Diakonieverbund wird die reichhaltigen Ideen in Gänze auswerten und damit viele neue Ansätze für die künftige Arbeit generieren, um Vielfalt gemeinsam zu gestalten.

Im Rahmen dieser Jahreskonferenz schloss sich ein Kreis. Der erste Impuls über GWÖ nachzudenken kam aus dem Münsterland. Dieser Gedanke wurde durch den kaufmännischen Vorstand Hans-Hermann Wolf aufgenommen und in den gesamten Diakonieverbund getragen. Nun war diese Jahreskonferenz auch seine letzte, bevor er im nächsten Jahr in den wohlverdienten Ruhestand gehen wird.

Lieber Hans-Hermann Wolf, herzlichen Dank, dass Sie dieses Herzensthema für uns vorangetrieben haben. Die gelegte Saat geht auf, knospt, blüht schon an vielen Stellen und es entstehen stetig neue Ableger.

Wir danken dem Team der Ev. Jugendhilfe Münsterland gGmbH, das als diesjähriger Gastgeber den Tagungsort ausgesucht und schön gestaltet hat. Im abwechslungsreichen Rahmenprogramm wurden viele neue Kontakte geknüpft, denn Zukunft gelingt gemeinsam.



BESONDERES JUBILÄUM IM DIAKONIEVERBUND

Udo von Zmuda feiert sein 50-jähriges Dienstjubiläum und wird im Rahmen einer Hausversammlung der Zentralen Verwaltung geehrt.

Das hat man nicht alle Tage – und das ist wohl auch das erste Mal im Diakonieverbund, dass ein Mitarbeitender ein 50-jähriges Dienstjubiläum feiern kann. Wenn man sich heutige Arbeitslebensläufe anschaut, kann es gut sein, dass dies, auch allein rechnerisch, tatsächlich eine Ausnahme ist: Am 17. Mai 2023 wurde Udo von Zmuda im Rahmen einer Hausversammlung der Zentralen Verwaltung für seine treuen Dienste im Diakonieverbund Schweicheln geehrt. Es gab ein gutes Frühstück und der Vorstand überreichte eine besondere Bibel und einen Blumenstrauß. Natürlich ließ es sich Herr von Zmuda nicht nehmen, über seine Jahre in der Jugendhilfe Schweicheln und später in der Zentralen Verwaltung zu berichten und die eine oder andere Anekdote zum Besten zu geben.

Sein Arbeitsleben begann Udo von Zmuda als Zentral- und Lüftungsbauer. In dieser Funktion war er als Dienstleister im Homberghof – einer der damaligen Höfe der Ev. Jugendhilfe Schweicheln – tätig. Aus gesundheitlichen Gründen konnte er diesen Beruf nicht mehr ausführen und musste sich umorientieren. Da er die technischen Gegebenheiten im Homberghof gut kannte, wurde er vom dortigen Heimleiter angefragt, ob er nicht als Hausmeister anfangen wolle. Eigentlich war sein Plan, sich als Techniker im Heizungsbereich ausbilden zu lassen, als der Heimleiter ihm angeboten hat, zum 1. November 1969 als Erziehungshelfer zu beginnen und ihm eine berufsbegleitende Ausbildung als Erzieher in Aussicht gestellt hat, die Herr von Zmuda in der Zeit von April 1970 bis April 1972 absolvierte. „Das war schon ein gewisses Risiko, zumal mein zweites Kind gerade geboren war und wir mit diesem Wechsel mit deutlich weniger Geld auskommen mussten“, berichtet Herr von Zmuda im Interview.

Obwohl das Thema Erziehung für ihn zunächst völlig fremd war, legte er die Abschlussprüfung in Psychologie mit Auszeichnung ab.

1973 bekam er die Möglichkeit, in Lübeck eine Fortbildung zum Hausleiter zu besuchen. Heimleiter konnte er nicht werden, da zu der Zeit dieses Amt nur ausgebildeten Diakonen vorbehalten war. Obwohl er selbst gerade dabei war, für seine Familie ein Haus zu bauen und deshalb nicht vor Ort bei den jungen Menschen wohnen konnte, wurde es ihm ermöglicht, Hausleiter im „Landhaus“ zu werden. Fortan war er für 15 bis 18 Jungen verantwortlich. Später wechselte er in das Haus „Tannenklause“, bis er merkte, dass er sich dort nicht mehr so richtig wohl fühlte.

Als der Leiter der Metallwerkstatt in den Vorruhestand ging, sah Herr von Zmuda eine Entwicklungsmöglichkeit, bewarb sich auf diese Stelle und startete seine Arbeit dort am 01. Dezember 1986. Im Mai 1988 legte er die Abschlussprüfung zum Lehrschweißer in Hannover ab, die er gut bestanden hat. Seitdem war er festes Mitglied der Metallwerkstatt und bildete in Blöcken von sechs bis acht Wochen jeweils 10 bis 12 Jungen aus.

Im Jahr 1990 wurde der Homberghof verkauft, wobei die Metallwerkstatt noch bis 1992 dort verblieb, bis sie auf das Gelände der Jugendhilfe Schweicheln umzog. In dieser letzten Zeit gelang es Herrn von Zmuda, die Glocke auf dem Gelände zu retten, die von der Ev.-Luth. Marien-Kirchengemeinde Stiftberg zu Herford gespendet worden war. Heute steht die Glocke vor dem Fachwerkhaus auf dem Gelände des Diakonieverbund Schweicheln in Hiddenhausen.

1994 ging der Leiter des Zentralen Dienstes der Ev. Jugendhilfe Schweicheln in den Ruhestand, und Herr von Zmuda wurde angesprochen, ob er nicht dessen Nachfolge antreten wolle. Nach anfänglicher Unsicherheit und einem sechsmonatigen Probearbeitsprozess in dem neuen Team hat Herr von Zmuda am 01. Juli 1996 die Leitung des Zentralen Dienstes und somit die Führung von zwölf Mitarbeitenden übernommen.

Als sich dann der Architekt und Fachkraft für Arbeitssicherheit in den Ruhestand verabschiedete, wurde Herr von Zmuda mit 25-jähriger Erfahrung als Sicherheitsbeauftragter auch hier angesprochen, die Nachfolge anzutreten. Das bedeutete eine weitere Ausbildung bei der Berufsgenossenschaft zur Fachkraft für Arbeitssicherheit. „Vor dieser Ausbildung hatte ich echt Bammel, schließlich war ich schon über 50 Jahre alt. Ist es nicht sinnvoller, einen jüngeren Meister dafür zu qualifizieren?“ Mit diesen Bedenken stellte er sich den drei Prüfungen in Ulm und wurde schließlich im Mai 2001 in diese neue Funktion bestellt.

Bis zum Beginn seiner Altersteilzeit im Jahr 2005 und schließlich endgültigem Eintritt in den Ruhestand im Jahr 2009 lernte Herr von Zmuda den neuen Architekten im Diakonieverbund an und ließ ihn an seinem reichhaltigen Erfahrungsschatz teilhaben. Aber wer jetzt glaubt „Ende der Geschichte“, der sei eines Besseren belehrt. Im Februar 2012 ist Herr von Zmuda vom damaligen Vorstand abermals angefragt worden, ob er nicht Lust hätte, noch ein paar Stunden zu arbeiten. Bis heute leistet Herr von Zmuda im Alter von 79 Jahren mit großer Treue noch immer acht Stunden im Monat Hausmeisterdienste für den Diakoniever-

bund Schweicheln und arbeitet mit großer Begeisterung seit 2020 bei den Andachten „Wochenausklang“ mit (Näheres wird auf Seite 24 berichtet).

Wenn Herr von Zmuda über seine Geschichte im Diakonieverbund nachdenkt, schätzt er am meisten seine Kolleg*innen, die, wie er sagt „vom allerfeinsten“ waren und für ihn immer als eine große Familie fungierten. Er hat sich im Rahmen der Arbeit in der Mitarbeitendenvertretung (1993 - 2005), bei der er auch einige Jahre den Vorsitz hatte, stets für seine Kolleg*innen eingesetzt. Rückblickend empfand er die Arbeit im Zentralen Dienst als die schönste Zeit. Mit viel Herzblut und als unerschöpflicher Quell von Informationen stellt er das Bindeglied zwischen Tradition und Zukunft dar. Mit seiner einzigartigen Berufsbiografie macht er den jungen Mitarbeitenden in diesem Verbund Mut, dass eine berufliche Weiterentwicklung mit dem unerschütterlichen Willen zu lernen und an sich zu glauben jederzeit möglich sein kann.

Udo von Zmuda wünscht sich für die Zukunft, dass die Kinder- und Jugendhilfe weiterhin ein fester Bestandteil der Gesellschaft bleibt. Er freut sich sehr, dass der christliche Gedanke in den letzten Jahren im Verbund wieder mehr gelebt wird und die von ihm gerettete Glocke vielleicht auf einem Gottesdienstplatz an der Werre einen neuen Ort findet.

Wir Kolleg*innen in der Zentralen Verwaltung sind so froh, dass wir ihn haben!



FACHLICHKEIT ALS ANTWORT

Manchmal sind die Fragen so groß, dass man statt Antworten zu geben, lieber ausweichen möchte.

Manchmal sind die Fragen so groß, dass man statt Antworten zu geben, lieber ausweichen möchte. Das ist aber nicht möglich, wenn es Verantwortungen gegenüber jungen Menschen wahrzunehmen gilt, die auf Unterstützung angewiesen sind. Deshalb stellen sich die Mitarbeitenden und Leitungskräfte im Diakonieverbund Schweicheln jeden Tag den Fragen, die durch gesellschaftliche Situationen und individuelle Bedarfe der Kinder und Jugendlichen hervorgerufen werden. Kurzum: Auch in schwierigen Zeiten geht es darum, Antworten zu geben.



Auf den nachfolgenden Seiten sind einige dieser Antworten aufgeschrieben. Sie stellen einen Ausschnitt dessen dar, was im Diakonieverbund Schweicheln geleistet wird. Persönlich bin ich beeindruckt und dankbar für die kreativen Lösungen und wünsche Ihnen als Lesende eine inspirierende Lektüre.

Wenn Sie sich über die Berichte hinaus informieren möchten, wenden Sie sich gerne an die aufgeführten Autor*innen.

Prof. Dr. Frank Dieckbreder
Vorstand Diakonieverbund Schweicheln e. V.



EIN BEITRAG VON JENIFER WILL, HARALD WABST UND ANNE SCHULZ (PÄDAGOGISCHE LEITUNGEN), KILELE GMBH

Organisationsentwicklung mit den Teamleiter*innen

Kurzum: Es geht um Innovation auf allen Ebenen.

Wir, die KileLe gGmbH bieten als anerkannter Träger der Kinder- und Jugendhilfe pädagogische Unterstützung und Hilfestellungen für Kinder, junge Menschen und deren Familien in 22 Wohnprojekten, fünf Kriseneinrichtungen und zwei offenen Angeboten für Mädchen* und junge Frauen*. Um entsprechend unserer Leitsätze für unsere Zielgruppe optimale Entwicklungschancen zu bieten, braucht es motivierte, qualifizierte und engagierte Mitarbeiter*innen, die sich im Sinn unserer Organisation als Teil dessen verstehen und miteinander wachsen ...kurzum: Es geht um Innovation auf allen Ebenen.

» Wenn alle an alles denken müssen, sind alle überlastet. «

Die Herausforderungen der Gegenwart in unserer „VUKA-Welt“ (Akronym für Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität) sind schon lange auch in unserem Träger angekommen. Fachkräftemangel, Pandemie, Krieg, Klimawandel, Rohstoffknappheit, Inflation und vieles mehr erfordern auch auf der Ebene der freien Kinder- und Jugendhilfe ein ganzheitliches Umdenken.

Doch auf welchem Status quo befanden wir uns am Startpunkt unserer Teamleitertreffen im Juni 2022, und wo haben wir angeknüpft:

Bekanntlich gibt es verschiedene Geschichten vom Anfang – oder wie hier – vom Neu-Anfang. Die uns wohl vertrauteste beginnt so: „Am Anfang war das Chaos“... Seit 2015 gibt es in einigen Projekten der KileLe gGmbH Teamleitungen, die für einige Kernaufgaben mit zusätzlichen Wochen-

stunden und einer monatlichen Teamleiter*innen-Pauschale ausgestattet worden sind. 2022 stellten wir jedoch fest:

- » Nicht in allen Projekten sind die Regelungen aus 2015 bekannt, nicht überall werden sie umgesetzt.
- » Es gibt seit 2015 viele neue Kolleg*innen und Teamleiter*innen, die die inhaltlichen Orientierungen nicht selbst mit erarbeitet haben und deshalb auch nicht nachvollziehen können.
- » Auch das Leitungsteam ist personell zur Hälfte neu besetzt, und seit Ende 2020 ebenso die Geschäftsführerin, sodass die Bilder und Erwartungen an Teamleitungen und damit auch der Blick auf die eigenen Aufgaben unabgestimmt und weitestgehend von persönlichen Arbeitsweisen bestimmt ist.
- » Im Zuge der Neuaufstellung des Leitungsteams hinsichtlich einer agilen Organisationsentwicklung wurde schnell klar, dass auch Verantwortungsbereiche neu entwickelt werden müssen, die im Kern auch Entscheidungs- und Mitwirkungsweisen in und mit den Teams betreffen.
- » Die Anregungen zu einer agilen Organisationsentwicklung lösten in allen Verantwortungsfeldern zunächst Missverständnisse, kühne Eigeninterpretationen, Wünsche und auch Unsicherheit aus. Das Spektrum reichte von „Alles kann, nichts muss“ bis „Wer am lautesten agiert, setzt sich durch.“
- » Unter den Teamleiter*innen gab es Stimmen der Überlastung, der Unzufriedenheit mit der Honorierung und Ausstattung bei sehr verschieden interpretierten und gelebten Rollenbildern - Rufe nach Stellen- und Aufgabenbeschreibungen standen neben Abgrenzungsfragen zu den Aufgaben der Pädagogischen Leitungen, der Verwaltung



und speziellen Querschnittsaufgaben, für die Ressourcen gewünscht wurden, zur Diskussion.

- » Allen war klar, dass bei der Verschiedenheit der Projekte, vor allem bezüglich der aktuellen Entwicklungsstände bei Personalentwicklung in den Teams, der jeweiligen Teamstabilität, den fachlichen Erfahrungsschätzen, der bestehenden Teamkulturen, die Aufgaben der Teamleiter*innen in Quantität und Ausrichtung nicht sinnvoll zu vereinheitlichen sein würden.
- » Insgesamt resultierten aus den diffusen Selbstdefinitionen und Zuschreibungen der Teamleiter*innen-Aufgaben sehr verschiedene Belastungsgrade, Hierarchien und Kooperationsformen in der Organisation KileLe schlechthin, insbesondere auch an den Schnittstellen zu den Aufgaben der Pädagogischen Leitungen für die Projekte.
- » Außerdem schien aus der Perspektive von 2022 fraglich, inwieweit Projekte, z. B. fünf KileLe-Kriseneinrichtungen, deren Teamleitungen 2015 ausdrücklich keine Ausstattung mit zusätzlichen Ressourcen erhielten, diese nicht doch benötigen, weil die Teamleiter*innen-Aufgaben gar nicht originär mit den Clearingaufgaben zu tun hatten.

Wenn das kein "Chaos" war, mit dem wir arbeiten sollten? Den Chaos-Begriff positiv umgedeutet, als "noch leeren Raum" oder "Verwirrung", aus der ein nicht von vornherein bestimmtes Ergebnis angestrebt werden kann, ergriffen wir Chaos als Chance, etwas Neues – gemeinsames, flexibles zu erschaffen, was mit den Teamleiter*innen partizipativ entworfen wurde und über sie als Katalysator*innen in die jeweiligen Teams eingebracht und entwickelt wird. Umgedeutet, werfen wir mit Nietzsche ein:

"Man muss noch Chaos in sich haben, um einen tanzenden Stern gebären zu können". Und wer von uns hätte etwas gegen einen „tanzenden Stern“ einzuwenden!?

Wie wir Antworten auf die genannten Herausforderungen produzierten, wird im Folgenden kurz umrissen.

Zu unserer Auftaktveranstaltung mit allen Teamleiter*innen im Juni 2022 in neuer Moderator*innen-Besetzung (wir Autor*innen) starteten wir mit der Aufgabe, ein Bild als Metapher mitzubringen, das sie in ihrer*seiner Rolle als Teamleitung zeigt, die eigene Rolle symbolisiert. Eine Vielzahl an Bildern lieferte verschiedene Rollenbilder, vom Zirkusdirektor, über die Dirigentin und dem Busfahrer bis hin zum Fußballtrainer. Darin waren bereits deutliche Hinweise, Erklärungs- und Interpretationsspielräume gegeben, die einen vertiefenden Austausch ermöglichten. Wir leiteten daraus im gemeinsamen Dialog Hinweise zu Haltungen, Rollenverständnissen und Verantwortungsstrukturen in den Teams ab. Die Unterschiedlichkeit und Vielfältigkeit bildeten sich, wie vermutet, im wunderbaren „Chaos“ ab.

» Man muss noch Chaos in sich haben, um einen tanzenden Stern gebären zu können. «

Für den Prozess der Teamleiter*innen-Entwicklung schien es sehr geeignet, mit Bildern zu arbeiten, da diese in ihrer starken Symbolkraft präsent und prägnant jederzeit vor Augen zu führen sind. Des Weiteren sind diese als Abbild des Ist-Zustandes veränderbar und auch mit neuen Bildern für den Zielzustand verknüpf- und überprüfbar.

Wir gingen anschließend daran, in Kleingruppen die einzelnen Aufgaben, die sich aus den Rollenbildern ergaben und praktisch von einzelnen Teamleiter*innen regelmäßig übernommen wurden, aufzulisten. Die Gruppen wurden nach Angebotsstruktur projektähnlich zugeordnet, um einen entsprechenden Austausch zwischen Krisen-Projekten, Kinderwohngruppen, Mutter/Vater-Kind-Teams und Jugendwohn-gemeinschaften jeweils vergleichbar zu gestalten.

Das Resultat war eine Sammlung von unzähligen Einzelaufgaben, die wir Moderator*innen im Nachgang zu ca. 20 definierten Einzelaufgaben zusammenführten. Außerdem

entstanden vielfältige Beschreibungen von übergreifenden Aufgaben, die wir in der Nachbetrachtung als Aufgaben im Rund-, Weit-, Über-, Draufblick bezeichnet haben. Für diese Aufgaben, die ganz offensichtlich schwerer zu fassen waren als die selbstdefinierten Einzelaufgaben, musste im Weiteren erst eine gemeinsame Sprache gefunden werden, die deutlicher macht, was da eigentlich gemeint und „gemacht“ wird, z. B., wenn sich TL*innen um Teamkonflikte kümmern, die Arbeitsatmosphäre im Blick haben und vieles mehr ...

Nach dem bisherigen „Wildwuchs“ individueller Vorstellungen und Praxisentwicklungen hinsichtlich der Aufgaben von Teamleitungen, war unser gemeinsames Bedürfnis, mit den Teamleiter*innen einen organisationalen Rahmen zu schaffen, diese Dinge auch gemeinsam zu bestimmen.

Ein Grundsatz der Überlegungen in Abgrenzung zur Infra-gestaltung von Leitung war – "Wenn alle an alles denken müssen, sind alle überlastet". Wir suchten also nach einem Modell der Leitungsverantwortung, in dem vor allem die Arbeitsteilung sinnvoll definiert werden kann.

Worüber sollte TL den Über-, Drauf-, Rundumblick haben? Für das zweite Treffen in diesem Monat setzten wir uns als Moderator*innen- und Teil des Leitungsteams das Ziel, für KileLe einen verbindlichen Rahmen für die nötigen Ressourcen zu erarbeiten, der für die "nicht delegierbaren Aufgaben" der TL*innen benötigt wird und stärker den Fokus auf Mitarbeiter*innen-Fürsorge und gut funktionierende Teams legt. Allen Beteiligten wurde auch in diesen Zusammenhängen überdeutlich, dass der vieldiskutierte Fachkräftemangel relational zur jeweiligen Fachkräfte-Fluktuation in den Teams ist und die Entwicklungen der Teams und qualitätsvoller pädagogischer Arbeit nur mit stabilen Teams möglich ist. Es braucht in verstetigte Arbeitsbeziehungen und –zusammenhänge, um verlässliche und schöne Orte für die uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und Familien dauerhaft immer wieder neu gemeinsam gestalten zu können.

In einem weiteren Schritt richteten wir den Fokus auf die Frage, inwieweit einzelne Arbeits-Aufgaben tatsächliche Leitungs-

aufgaben sind und in Zukunft sein sollten. Von den zwanzig genannten und in der Praxis ausgeübten Einzel-Aufgaben von Teamleitungen blieben in der Zielperspektive drei als an die Rolle gebunden übrig. Hingegen zeigte sich deutlich, dass die übergreifenden teambezogenen Aufgaben unverzichtbar und nicht delegierbar sind. Es wurde deutlich, dass eine Vielzahl der Aufgaben im Sinn von Teamentwicklung, Stressmanagement, Arbeitskultur und Teamhygiene zu verorten sind und spezielle Aufgaben wie Dienstplanung, Kasse oder Reparatur- und Investitionsplanung einen eigentlich winzigen Bereich einnehmen könnten, geschätzt weniger als etwa zehn Prozent.

Da die IST-Stände der Aufgabenverteilung in den Teams für die TL*innen allerdings sehr verschieden waren, entstand der Gedanke, an Stelle einer einheitlichen Funktionsbeschreibung ad hoc ein prozessuales Baukastensystem zu entwickeln. Die Idee war, jedes Team entwickelt vom IST-Zustand ausgehend und den zukünftig übrigbleibenden TL-Aufgaben seinen eigenen Baukasten, in dem die derzeitigen Aufgaben sichtbar gemacht und dann entsprechend der gemeinsam erarbeiteten Zielvorgaben umgebaut werden können.

Die Frage war, wie entsprechend des Standes der jeweiligen Teamstabilitäten, Teamkulturen, Teamentwicklungsphasen eine Passung in der Aufgaben-Priorisierung für die jeweiligen TL*innen entsteht.

Ziel dieser Form von Organisationsentwicklung soll sein, uns einen Träger-Rahmen für die jeweilige Passung für jedes Team zu geben, in dem Selbstverwirklichung durch eine höchstmögliche Selbstwirksamkeit eines jeden Teammitgliedes in einem durch pädagogische Standards, staatlichen Auftrag, Rechtsvorgaben und verschiedene leitbildhafte Haltungsmomente bestimmten Feldes ermöglicht wird. Zu einem solchen Rahmen gehört, dass auch die Teamleiter*innen einen gemeinsam definierten Verantwortungskreis haben.

Wie beschrieben, lassen sich bei diesem Herangehen von Organisationsentwicklung Teamleiter*innen-Aufgaben nicht sinnvoll vereinheitlichen oder pyramidal festlegen. Wir haben

deshalb ein flexibles Medium in Form eines Baukastensystems entwickelt, welches auch methodisch entwickelt werden soll. Die erarbeiteten Zielvorstellungen können damit in projektbezogene Prozesse, in denen jeweils alle Teammitglieder mitwirken, übersetzt werden. Dies ermöglicht, anhand einer jederzeit durchführbaren Situationsanalyse, eine Zusammenstellung und Bearbeitung der jeweils oben aufliegenden und wichtigen Teamentwicklungs-Themen, eine Priorisierung und Gewichtung von Teamleiter*innen-Aufgaben in den Teams.

» Ziel dieser Form von Organisationsentwicklung sollte sein, uns einen Träger-Rahmen für alle Teams zu geben ... «

Bei unserem dritten Treffen im November 2022 richteten wir den Fokus auf die geschätzten 90 Prozent der erarbeiteten TL*innen-Aufgaben, die wir zunächst unter der Überschrift "Rund-, Weit-, Durch- und Überblick" gefasst hatten. Daneben stellten wir im Februar 2023 den an den Aufgaben orientierten mit Geschäftsleitung und Betriebsrat vereinbarten neuen Ressourcenrahmen vor, der neben Arbeitszeit entsprechend der jeweiligen Teamgrößen auch eine Verdopplung der bisherigen monatlichen Teamleiter*innen-Pauschale enthielt.

Das Ergebnis gemeinsamer Definitionen der zukünftigen Teamleiter*innen-Aufgabenfelder zeigte sich in Projekten, die nur aus einer oder zwei Fachkräften bestehen, durchaus konflikttaft, da sich die zur Verfügung zu stellenden Ressourcen mit aller Deutlichkeit vor allem auf die teambezogenen Aufgaben richten. Aufgaben im Feld der Leistungserbringung für Kinder, Jugendliche und deren Familien sind demnach keine Leitungsaufgaben. Ressourcen für Projektverantwortlichkeiten einzelner Mitarbeiter*innen bleiben jedoch erhalten, die auch dabei nach innen und außen zusätzlich zur Hilfe-Erbringung Schnittstellen-Aufgaben übernommen und gut ausgefüllt werden müssen.

Für die Folgesitzung im Mai hatten wir uns vorgenommen, zu ergründen, wie es gelingen kann, als Teamleitung all die Themen und Belange im Blick zu behalten, ohne dabei den Blick aufs Ganze zu verlieren. Um den Hauptteil der TL*innen-Aufgaben weiter zu vertiefen, clusterten wir in der Auswertung der Rund-, Weit-, Durch- und Überblicks-Aufgaben nochmal thematisch in die Bereiche:

- » 1. Rolle/Haltung und Konfliktmanagement,
- » 2. Netzwerk- und Fallarbeit,
- » 3. Pädagogische Qualität und
- » 4. Gesundheits- und Stressmanagement

Wir haben in dieser Sitzung eine Zielorientierung über eine Zeitspanne von zwei Jahren vorgenommen und dazu die symbolischen Rollenbilder aus der ersten Sitzung erneut aufgegriffen und mit den bisherigen Arbeitsergebnissen verglichen.

Infolge der gemeinsam erarbeiteten Klarheit über die TL*innen-Aufgaben als unverzichtbare und nicht delegierbare Aufgaben, wurde die Rolle und Funktion der TL*innen auch für diese jeweils selbst bedeutend gestärkt und hervorgehoben, was vorher eher ein starker Kritikpunkt hinsichtlich des Zu-Wenig-Gesehen-Werdens darstellte. Dies betrifft auch die Bewertung aus der Sicht der Kilele-Leitungsebene, die nunmehr stärker mit den in jedem Team definierten und priorisierten übergreifenden Tätigkeiten der TL*innen rechnen und arbeiten kann und nicht, wie so oft bisher, diffuse Arbeitsteilungen im „Kleinklein“ vorfindet.

Das Baukastensystem wird bereits mit den jeweiligen Teams, zumeist im Rahmen von Teamtagen erarbeitet und nach und nach mit Leben gefüllt. Es wird umgesetzt, erprobt und wieder neu überprüft. Wir sind schon jetzt in großer Vorfreude auf das nächste Teamleiter*innen-Treffen und haben uns als Moderator*innen-Team bereits darauf verständigt, dass wir den Workshop-Charakter beibehalten wollen.

Unser Wochenausklang

Bist du gläubig? Ja? Nein? Vielleicht? Manchmal...? Wenn eine der Antworten auf dich zutrifft, ist der folgende Bericht genau richtig :)

In den herausfordernden Zeiten der Distanz haben wir in der Zentralen Verwaltung die Antwort gesucht, wie wir trotz dieser die Zusammengehörigkeit und das Gemeinschaftsgefühl stärken können. In einem kleinen Team entstand die Idee, eine wöchentliche Andacht über die Viko-Plattform MS Teams zu halten. Diese sollte nicht nur die oben genannten Bedürfnisse stillen, sondern gleichzeitig unseren diakonischen Gedanken stärken.

Als wir mit unseren Überlegungen, welches der beste Tag dafür sein könnte, auf dem Freitag landeten, war der „Wochenausklang“ geboren!

Gestartet sind wir dann im Jahr 2021 in der Passionszeit – die Zeit zwischen Karneval und Ostern. Die Vorlagen der evangelischen Kirche zur Fastenaktion „Klimafasten – soviel du brauchst“ waren eine große Hilfe und eine gute Mischung, christliche Themen mit dem Bezug in die heutige Zeit mit einem Spritzer Nachhaltigkeit (GWÖ lässt grüßen) zu verbinden. In diesen sieben Wochen durften wir erfahren und erleben, was für ein gutes Leben im Einklang mit der Schöpfung wichtig ist.

Und wer jetzt denkt: „Oh mein Gott, jetzt wird es mir zur religiös!“ möge die Kolleg*innen der Zentralen Verwaltung fragen, ob es ihnen auch so geht. Ich weiß, die Mehrheit wird diese Frage verneinen. Der Wochenausklang ist nämlich jede Woche anders. Er ist so unterschiedlich, wie die Personen aus dem Vorbereitungsteam. Das bedeutet, dass der Ausklang in allen Facetten religiös ist, und das ist auch gut und wichtig, aber - es wird nichts übergestülpt. Der Wochenausklang kann aber auch sehr weltlich und auch sehr persönlich sein (übrigens schließt das eine das andere auch gar nicht aus) – und diese Differenziertheit macht ihn so abwechslungs-

reich, interessant und schön! Unser Vorbereitungsteam besteht inzwischen aus neun Kolleg*innen. Am meisten freut es mich, dass diese nicht nur aus der Zentralen Verwaltung kommen, sondern inzwischen auch aus Bochum und Berlin!

» Als wir mit unseren Überlegungen, welches der beste Tag dafür sein könnte, auf dem Freitag landeten, war der „Wochenausklang“ geboren! «

Das hängt ein bisschen mit der Jahreskonferenz zusammen. Vor zwei Jahren durfte ich den Andachtsraum auf der Jahreskonferenz in Bielefeld gestalten. Wer sich getraut hat, an einer Andacht teilzunehmen, war danach entspannt. Es war eine Zeit, um „runter zu kommen“, eine Zeit, in der man nichts machen musste - nur zuhören und empfangen. Einer der schönsten Kommentare lautete: „Das war ja gelebte Resilienz“. Durch die Einladung an die Besucher*innen im Andachtsraum, zu den Andachten der Zentralen Verwaltung willkommen zu sein, ist der Empfänger*innen und Gestalter*innenkreis im Diakonieverbund-Land gewachsen.

Für mich war es in Bielefeld eine spannende Erfahrung im doppelten Sinn, denn erstens war es meine erste Jahreskonferenz und zweitens war es das erste Mal, dass ich Andachten in Präsenz und nicht in digitaler Form gestaltet habe. Der Wochenausklang in der Zentralen Verwaltung wird weiterhin digital abgehalten, aber wir (das Vorbereitungsteam) haben den großen Wunsch, zukünftig auch hin und wieder Andachten in Präsenz, oder in hybrider Form zu feiern.

Unser Wochenausklang geht nun schon ins dritte Jahr, und das phantastische daran sind vor allem zwei Dinge: Erstens wächst unser Kreis der Vorbereitenden stetig, und zweitens ist auch die Zahl der Zuhörenden eine konstante Größe! Ich vermute, dass dies an verschiedenen Dingen liegt. Es ist inzwischen ein liebgewonnenes Ritual geworden, den Wochenausklang am Ende der Woche zu feiern. Wir beginnen am Freitagmorgen immer mit einem kurzen Rückblick auf die Woche und schauen auf die besonderen Ereignisse zurück, auf die Highlights – aber auch, wenn es sie gibt, auf die Lowlights. So sind auch die Kolleg*innen, die sich unter der Woche zeitweise im Mobile Office befinden, immer gut informiert.

Des Weiteren sind die Themen der Andachten sehr unterschiedlich, denn alle Vorbereitenden sind frei in der Auswahl dafür. Verkürzt könnte gesagt werden, dass es um biblische Themen gemixt mit weltlichen Dingen geht. Manchmal lernt man etwas, manchmal kann man einfach genießen und entspannen und manchmal wird man sogar interaktiv mit eingebunden.

Ich selbst bereite den Wochenausklang so gerne vor, weil die Recherche für das gewählte Thema oft viele neue und wertvolle Erkenntnisse für mich selber mit sich bringt. Mitunter geschieht es auch, dass ich auf so viele interessante Dinge stoße, dass sich dadurch auch gleich eine Idee für eine weitere, neue Andacht entwickelt. Ich komme auf unterschiedlichen Wegen zu meinen Themen. Manchmal beschäftigt mich die Herkunft eines nicht so gängigen Feiertages, oder der Hintergrund eines Welttages, manchmal schnappe ich irgendwo eine Geschichte oder ein Zitat auf und stricke dann meine Andacht darum. Oder aber ich bin unterwegs, so wie jetzt gerade, während ich diesen Bericht schreibe. Ich bin in

Tirol, in Österreich. Hier unternahme ich Wanderungen in die umliegende Bergwelt und bin dabei immer wieder überwältigt, welche atemberaubenden Landschaften aus Gottes Schöpfung hervorgegangen sind! Wenn ich den anstrengenden Teil des Aufstieges hinter mir habe, am Gipfelkreuz stehe, diese Ruhe und Weite spüre, dann bin ich immer wieder absolut beeindruckt davon und genieße die phantastische Aussicht.

Ganz oft komme ich über die Musik zu meinen Themen. So war es auch beim Schreiben für diesen Bericht. Bevor ich das erste Wort geschrieben habe, fiel mir der Song von Carole King „You've got a friend“ ein (s. QR-Code rechts). Denn in diesem Lied geht es darum, egal, wie schlecht es dir geht, wenn du nicht mehr weiterweißt, wenn sich alles gegen dich kehrt – ruf mich beim Namen. Ich komme sofort und stehe dir bei, denn ich bin dein Freund! Und was könnte es als Antwort in herausfordernden Zeiten Schöneres geben, als zu wissen: Ich bin nicht allein, da ist immer jemand, dem kann ich vertrauen, dem kann ich alles anvertrauen und er steht mir zur Seite.

Mit diesen Gedanken zum Ende möchte ich Dich einladen, einmal in einen Wochenausklang hinein zu schnuppern – wenn Du Interesse daran hast, melde Dich einfach bei mir oder Ulrike Eckart – wir freuen uns über jeden Gast, und auch über jeden, der wiederkommt!





EIN BEITRAG VON YAVUZ SARICA, (IT-LEITUNG), EV. JUGENDHILIFE BOCHUM

Die Corona Krise als Motor von Digitalisierung in sozialen Organisationen

„Die größten Herausforderungen bieten oft die besten Chancen zur Veränderung.“ - John F. Kennedy

Vor der Zeit, in der das Corona-Virus sich ausbreitete hatte ich als Verantwortlicher für die IT in der EJHB die Einschätzung, wir seien digital ganz gut aufgestellt. Als ich unmittelbar mit den Herausforderungen der Corona-Beschränkungen konfrontiert wurde, erkannte ich schnell, dass ich möglicherweise zu optimistisch war, denn wir standen trotzdem vor einer enormen Aufgabe. Die plötzliche Notwendigkeit der Umstellung auf eine digitale Arbeitsweise erforderte eine umfassende Planung und strategische Entscheidungen, um sicherzustellen, dass wir effektiv damit umgehen konnten. Inmitten der Unsicherheit und der sich ständig ändernden Situation war es entscheidend, einen klaren Kopf zu bewahren und proaktiv nach Lösungen zu suchen.



Der erste Schritt bestand darin, eine gründliche Bestandsaufnahme unserer technischen Geräte wie Notebooks, Tablets und Smartphones durchzuführen. Dabei wurde deutlich, dass viele Geräte nicht den Anforderungen unserer neuen digitalen Arbeitsweise entsprachen. Es war offensichtlich, dass wir erhebliche Investitionen tätigen mussten um sicherzustellen, dass wir über die notwendige Ausstattung verfügten, um unsere Aufgaben zielgerichtet erledigen zu können. Parallel dazu begannen wir intensiv nach geeigneten Softwarelösungen zu suchen. Es war notwendig, Programme und Plattformen zu finden, die eine nahtlose Kommunikation und Zusammenarbeit ermöglichten. Dabei berücksichtigten wir Faktoren wie Benutzer*innenfreundlichkeit, Sicherheit und Skalierbarkeit. Durch intensive Recherchen und Beratungen mit Expert*innen konnten wir eine Software-Auswahl identifizieren, die unseren Anforderungen gerecht wurde.

Ein weiterer wichtiger Aspekt war die Aufrechterhaltung der Mobilität unserer Geräte. Da viele von uns nun von zu Hause aus und mobil arbeiteten, war es entscheidend, dass wir über eine entsprechende Hardware-Lösung sowie über eine zuverlässige

Internetverbindung verfügten. Ich arbeitete eng mit den Netzanbietern zusammen, um sicherzustellen, dass wir die bestmögliche Konnektivität hatten. Dies umfasste die Überprüfung und Optimierung unserer Internetverträge sowie die Bereitstellung von zusätzlichen Geräten wie mobilen Hotspots oder auch Datenkarten, um sicherzustellen, dass wir auch unterwegs (u. a. Tablets) auf eine stabile Verbindung zugreifen konnten.

» Inmitten der Unsicherheit und der sich ständig ändernden Situation war es entscheidend, einen klaren Kopf zu bewahren und proaktiv nach Lösungen zu suchen. «

Eine weitere Herausforderung bestand darin, die Mitarbeiter*innen, deren technisches Know-how sehr unterschiedlich war, in die digitale Arbeitsweise einzuführen. Schulungen und individuelle Unterstützung waren von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass alle im Team über die erforderlichen Fähigkeiten verfügten, um mit den neuen Technologien umzugehen. Ich organisierte Schulungen, erstellte Anleitungen und stand als Ansprechpartner zur Verfügung, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter*innen die notwendige Unterstützung erhielten.

Wir legten großen Wert auf Datenschutz, insbesondere bei den sensiblen Daten unserer Klienten und unserer Einrichtung. Unsere digitalen Aktivitäten wurden den geltenden Datenschutzbestimmungen entsprechend angepasst. Dazu gehörten verbesserte Sicherheitsmaßnahmen, Schulungen für Mitarbeiter*innen



zum verantwortungsvollen Umgang mit sensiblen Daten und die Implementierung von Verschlüsselungstechnologien für höchste Vertraulichkeit. So konnten wir die Sicherheit und Integrität der Daten gewährleisten.

» Die gewonnenen Erkenntnisse aus dieser herausfordernden Zeit werden uns helfen, eine zukunftsfähige und widerstandsfähige Arbeitsweise zu gestalten ... «

Darüber hinaus war es uns ein Anliegen, den Adressat*innen den Zugang zum Internet und zur digitalen Bildung zu ermöglichen. Wir stellten sicher, dass sie über die erforderlichen Geräte wie Notebooks verfügten, um am Homeschooling teilnehmen, um ihre Bildung fortsetzen zu können. Dies erforderte eine sorgfältige Planung und Koordination.

Die Implementierung dieser Maßnahmen brachte deutliche Veränderungen mit sich. Der Support für die Mitarbeiter*innen und Adressat*innen stieg deutlich an. Ich erstellte umfassende Anleitungen und bot technische Unterstützung an, damit die neuen Tools und Hardware genutzt werden konnten. Darüber hinaus engagierten sich technikaffine Kolleg*innen, die ihr Wissen in den Teams teilten und bei kleinen Problemen unterstützten.

Der Dialog mit verschiedenen Händler*innen und Anbieter*innen war von großer Bedeutung, um die bestmöglichen Produkte und Dienstleistungen für unsere Einrichtung zu finden. Ich führte intensive Gespräche, prüfte verschiedene Angebote und bewertete sie transparent und objektiv. Durch diesen engen Austausch konnten wir gewährleisten, dass die von uns ausgewählten Produkte sowohl wirtschaftlich, als auch effektiv waren.

Die Digitalisierung unserer Arbeitsweise war notwendig, um unsere Arbeit während der Corona-Pandemie erfolgreich fortzusetzen. Darüber hinaus haben wir im Schnellgang gelernt, dass digitale Technologien einen erheblichen Mehrwert bieten können. Durch den gezielten Einsatz neuer Technologien konnten wir unsere Effizienz steigern, unsere Ressourcen optimal nutzen und eine ergänzende Unterstützung für die Adressat*innen bieten.

Diese Erfahrungen haben uns in der Haltung bestärkt, dass die Digitalisierung ein wesentlicher Bestandteil unserer Arbeit bleiben muss. Indem wir digitale Arbeitsweisen als Standard etablieren, können wir unsere Effektivität weiter steigern und gleichzeitig flexibel auf zukünftige Veränderungen reagieren. Die gewonnenen Erkenntnisse aus dieser herausfordernden Zeit werden uns dabei helfen, eine zukunftsfähige und widerstandsfähige Arbeitsweise zu gestalten, die uns in der schnelllebigen und digitalen Welt erfolgreich macht.

Vier Gelingens-Faktoren habe ich als IT-Verantwortlicher aus der Krise für die Gestaltung der zukünftigen Arbeit mitgenommen:

Digital Change: Faktor 1

Mitarbeiter*innen supporten und nicht alleine lassen

Digital Change: Faktor 2

Arbeiten von überall und jederzeit ermöglichen

Digital Change: Faktor 3

Die Bedürfnisse/Anforderungen der Adressat*innen klären und berücksichtigen

Digital Change: Faktor 4

Strategische Partnerschaft und Planung: Diakonieverbund – Einrichtung – IT





EIN BEITRAG VON ALMUTH KIMME (DIPL. SOZIALPÄDAGOGIN), EV. JUGENDHILFE BOCHUM

In Deutschland geboren – und jetzt?

Auswirkungen einer Politik des Nichtgewolltseins

In unserer Gesellschaft lebt mittlerweile die zweite Generation Nicht-EU-Bürger*innen mit wenig Möglichkeit der Integration. Dies hat massive Auswirkungen auf diese Generation und deren Start in ein eigenständiges Leben.

Ein junger Mensch, wir nennen ihn hier Kris, kommt mit dem Ziel in die Beratung, in das Land der Ursprungsfamilie zurückkehren zu wollen. Im Erstgespräch wird deutlich, dass dem jungen Menschen die „eigene“ Nationalität nicht klar ist. Es gibt einen zerrissenen Geburtsregisterauszug und eine abgelaufene Duldung. Geboren ist Kris in Deutschland, somit kann genaugenommen nicht über eine Rückkehr gesprochen werden. Aufgewachsen ist Kris in einer Großstadt in Nordrhein-Westfalen: Es besteht eine Residenzpflicht. Die Kindheit ist von und durch Jugendhilfe geprägt. Zunächst gab es Familienhilfen und später lebte Kris in mehreren Jugendwohngruppen. Das große Thema in der Familie ist die fehlende Arbeitserlaubnis des Vaters. Die Konsequenzen sind häufige Konflikte mit der Polizei, da der Vater immer wieder illegal arbeitet. Ca. 2020 reisen die Eltern nach Serbien aus. Sie haben den Wunsch, für ihren Lebensunterhalt selbstständig zu sorgen, was ihnen in Deutschland verwehrt blieb. Kris ist zu diesem Zeitpunkt noch minderjährig und lebt in einer Wohngruppe.

eingestellt habe. Es fehle die Unterstützung der Familie, der Aufenthalt werde vierteljährlich neu beschieden, zudem gebe es keine Arbeitserlaubnis und die Residenzpflicht verhindert einen Neuanfang in einer anderen Stadt. Die abgelaufene Duldung verhindert zudem eine direkte Leistungsbeantragung.

Diesem Druck fühlt sich Kris nicht gewachsen. Mit Hilfe der Rückkehrberatung wird an der Beantragung von Papieren und einer Aufenthaltserlaubnis in Serbien gearbeitet, da Kris eine kosovarische Staatsbürgerschaft hat.

Die Kontakt- und Beratungsstelle „Sprungbrett“ wird von Kris neben der Beratung auch als Tagesaufenthalt genutzt, da zu diesem Zeitpunkt kein fester Wohnsitz besteht. Für Menschen mit einer Duldung ist es ohne Arbeit nahezu unmöglich, eigenen Wohnraum zu mieten.

Im Rahmen der Rückkehrberatung besteht die Möglichkeit, eine Berufsvorbereitung für Serbien (REAG, ein Programm für Rückkehrer) in Anspruch zu nehmen; allerdings kann hierfür eine Mittellosigkeit nicht nachgewiesen werden, da es zeitweise keine Beantragung und somit Zahlung von Leistungen gegeben hat.

Der Weg für Kris ist auch weiterhin mit großen Hürden versehen, da ein Umzug in ein Land stattfinden soll, dessen Sprache Kris nur bruchstückhaft beherrscht und dessen Kultur Kris nur eingeschränkt bekannt ist.

Das Verhalten ist geprägt von Wut und Verzweiflung und Kris beschreibt, sich vom System im „Stich gelassen“ zu fühlen. Zwischenzeitlich ist der Beratungsprozess unterbrochen. Für alle Besucher*innen der Kontakt- und Beratungsstelle „Sprungbrett“ besteht jedoch immer die Möglichkeit, einen begonnenen Beratungsprozess weiterzuführen oder neu zu starten.

» Das Verhalten ist geprägt von Wut und Verzweiflung und Kris beschreibt, sich vom System im „Stich gelassen“ zu fühlen. «

Im Beratungsgespräch benennt Kris als Gründe für den Ausreisewunsch, dass es ebenfalls viele Probleme mit der Polizei gebe und durch häufige Kontrollen sich ein Gefühl von Verfolgt-sein



Nach ca. drei Monaten meldet sich Kris wieder. Mit Hilfe einer*s Bekannten ist es gelungen, eine Wohnung zu beziehen und Gelder zu beantragen. Der Rückkehrwunsch besteht nun nicht mehr, da die Wohnungslosigkeit beendet ist. Zudem sind für Kris die Hürden bezüglich eines Passes und die Beantragung einer Aufenthaltsgenehmigung für Serbien hoch.

Für Kris bleibt, eine Arbeitserlaubnis in Deutschland zu beantragen und zu hoffen, dass diese vom zuständigen Sachbearbeiter erteilt wird.

Die Situation von Kris ist für uns leider kein Einzelfall. Immer wieder begegnen wir Menschen in der Beratung, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind. Sie gehen hier zur Schule, lernen die deutsche Sprache, die des Heimatlandes, wenn überhaupt, nur mündlich und sind unterschiedlich gut integriert. In Kris' Fall ist die Integration eher nicht so gut verlaufen, da der Familie immer wieder zurückgemeldet wurde, dass sie nicht hier arbeiten und somit nicht am gesellschaftlichen Leben teilhaben dürfen. Mit der Volljährigkeit werden die in Deutschland geborenen Kinder behandelt, als wären sie aus dem Heimatland der Eltern (neu) eingereist.

Unsere Antwort für Besucher*innen der Kontakt- und Beratungsstelle „Sprungbrett“ ist, sie in ihren Anliegen zu begleiten, ärgste Not zu lindern und auch zukünftig ansprechbar zu bleiben. Wir sind eine Kontakt- und Beratungsstelle für Menschen im Alter von 14 - 25 Jahren. Vormittags bieten wir Einzelberatungen und -begleitungen an, mittags einen offenen Cafébereich, in dem Grundversorgung, Kontaktaufbau und kurze Beratungssequenzen möglich sind. Unser Ansatz dabei ist niederschwellig, annehmend und akzeptierend. Die Besucher*innen sind unsere inhaltlichen Auftraggeber*innen und benennen die Ziele, welche erarbeitet werden sollen.

Wir können mit der Arbeit in der Kontakt- und Beratungsstelle „Sprungbrett“ die aktuellen Rahmenbedingungen der Einwanderungs- und Asylpolitik nicht ändern und müssen mit diesen arbeiten. Uns bleibt, Geduld und einen langen Atem zu haben und unterstützen die Besucher*innen über lange Zeiträume, auch mit mehreren Anläufen, und hoffen, so einen guten Weg für und insbesondere mit den jungen Menschen zu finden.



Hinterm Horizont geht's weiter - Aber wie genau?

Schuldnerberatung trifft Jugendhilfe – Ein exotischer Einzelfall?

Dass Familien stark von Armut und Überschuldung betroffen sind, haben Forschungen in den letzten Jahren wiederholt nachgewiesen. Armut, auch eine relative Armut, ist schambehaftet für die Betroffenen und beeinträchtigt die Teilhabe an der Gesellschaft. Sie stellt für die Familien oft eine Belastung ihrer Sozialbeziehungen dar und hat Auswirkungen auf die psychische und physische Gesundheit. Es gibt sicher nicht „die Familie“ in armen und prekären Lebenssituationen, aber Familien, die neben dem pädagogischen Hilfebedarf dringend und zeitnah eine Schuldner*innen-Beratung benötigen. Pädagogische Angebote laufen ins Leere, wenn der Familie die Kündigung der Wohnung oder eine Stromsperre in Aussicht gestellt wird. Die drohende Notlage kann das logische Denken blockieren. Der Fokus richtet sich auf die Lösung des Hauptproblems. Für die Lösungssuche der pädagogischen Alltagsschwierigkeiten gibt es kaum noch freie mentale Kapazitäten.

Existenzielle Krisen vertragen keine monatelangen Wartezeiten, die reguläre Schuldner*innen-Beratungen mit sich bringen. Ein Blick hinter den Horizont, in dem ein Leben ohne Schulden wieder denkbar ist, kann erste Impulse geben und die pädagogischen Unterstützungsangebote ermöglichen. Die Auflösung der Trennung von pädagogischer, hauswirtschaftlicher und Schuldner*innen-Beratung zugunsten eines ganzheitlichen Betreuungsansatzes war für uns der konsequente Schritt. Das Jugendamt gewährt die Schuldner*innen-Beratung als integrierten Teil der erzieherischen Hilfen gemäß §§ 27 ff SGB VIII. Schon seit 2010 sind wir als geeignete Stelle von der Bezirksregierung anerkannt und werden vom Land NRW im Bereich der Insolvenzberatung gefördert. Die Kooperation mit dem Jobcenter und dem Amt für Soziales in Bochum ermöglicht zudem die Beratung für Menschen mit geringen Einkommen oder Sozialleistungen.

BeMa – Beratung für Mitarbeitende in finanziellen Notlagen
Welche Konsequenzen haben die Entwicklungen des Ukrainekrieges für uns als Berater*innen und für Mitarbeiter*innen? Steigende Energiepreise und Inflation betreffen uns alle. Die Lebensmittelpreise sind innerhalb eines Jahres um 14,9 % gestiegen. Die Wahrnehmung der Inflation, eine „gefühlte Preissteigerung“ ist oft noch höher. Die Inflation ist nie sozial. Nach Lust und Laune einkaufen kann schon jeder Dritte heute nicht mehr. Sie macht trotz fairer Gehälter und Tarifsteigerungen in diesem Jahr auch vor den Mitarbeitenden keinen Halt.

» **BeMa – Wir wollen Klarheit schaffen und das Labyrinth der staatlichen Hilfspakete entwirren.** «

Die multifaktorielle Belastung von Beschäftigten ist in den letzten Jahren grundsätzlich gestiegen. Dieser Belastungsgrad hat sich durch die Energiekrise und Inflation deutlich verschärft. Es kann uns alle treffen, nicht nur die unteren Einkommensgruppen, besonders aber Familien und Alleinerziehende. Das Wohlergehen der Mitarbeitenden ist eng mit dem Wohlergehen der Einrichtung verknüpft. Wir wollen die Menschen, die bei uns, mit uns und für uns arbeiten, nicht allein im Regen stehen lassen.

Im Dialog mit dem Vorstand, den Mitarbeitervertretungen und den Betriebsrät*innen ist die Idee entstanden, für die Mitarbeitenden im gesamten Verbund eine Beratung in finanziellen Notlagen unter dem Label BeMa (Beratung für Mitarbeitende) zu entwickeln, quasi ein Rettungsschirm, getragen von den

Geschäftsführungen, Einrichtungsleitungen und Interessenvertretungen. Wir betreten hier in der übergreifenden Zusammenarbeit Neuland.

Es ist gut zu wissen, dass wir gemeinsam so schnell etwas bewegen können.

Die Beratung zeigt Wege auf, wie eine wirtschaftliche Stabilität oder Sanierung erreicht werden kann. Sie erfolgt vertraulich und ohne Wartezeiten, so dass sich die Mitarbeitenden mit neuer Kraft den Herausforderungen des Alltags stellen können. Wir wollen Klarheit schaffen und das Labyrinth der staatlichen Hilfspakete entwirren. Mit einem Klick sind jetzt per QR Code auf dem frisch gedruckten Flyer ausführliche Infos zu den neuen Hilfs- und Entlastungspaketen wie Bürgergeld, Energiehilfen, Kindergeldzuschlag oder WohngeldPlus zu finden. Informationen sind wichtig, reichen aber leider nicht immer aus. Daher können wir allen Beschäftigten eine persönliche, auf Wunsch anonyme Beratung anbieten. Der Diakonieverbund Schweicheln e. V. finanziert BeMa für die Mitarbeitenden im Diakonieverbund still und unbürokratisch und ermöglicht damit einfache Lösungen in schwierigen Zeiten.

Wenn das Licht ausgeht – Beratung bei Energiearmut
Viele Menschen trifft die drastische Preissteigerung besonders hart. Manche, deren Budget durch Ratenzahlungen begrenzt war, sind an der Belastungsgrenze und können weitere Ausgaben nicht mehr aus eigener Kraft stemmen. Wir machen uns große Sorgen, dass wir, wie auch alle anderen Schuldnerberatungsstellen im Land an die Kapazitätsgrenze gelangen. Schon vorher galten Schuldnerberatungsstellen als die am höchsten ausgelasteten Dienste. Ratsuchende, deren Existenz durch Energiearmut bedroht ist, dürfen nicht auf wochenlange Wartezeiten vertröstet werden.

Die Fachausschüsse im Land befürchten eine Energiearmut in einem noch nie dagewesenen Ausmaß.

Hohe Anforderungen erfordern nicht nur ein strukturiertes Vorgehen, sondern zusätzliche personelle Ressourcen und Geld. Eine gute Vernetzung mit den Energieversorgern und den kommunalen Beratungsdiensten sind unabdingbar. Die Diakonie RWL stellt uns und vielen anderen Beratungsstellen unter dem Motto "Energiehilfen der Kirchen" finanzielle Unterstützung für zusätzliches Personal und Gelder für individuelle Einzelfallhilfe zur Verfügung.

**» Wir wollen die Menschen,
die bei uns, mit uns und für uns
arbeiten, nicht allein im Regen
stehen lassen. «**

Über das Stärkungspaket NRW – Gemeinsam gegen Armut – haben wir eine zusätzliche Unterstützung erhalten. Mit diesen Zuwendungen können wir nun diese Stelle vorerst bis Ende 2024 mit einer langjährigen und sehr erfahrenen Fachkraft besetzen. Durch das ergänzende Beratungsangebot können nun noch mehr Menschen mit finanziellen Schwierigkeiten beraten und zusätzliche Leistungen nach SGB II und SGB XII, Wohngeldgesetz und Kinderzuschlag aufgezeigt werden. Wir nehmen Kontakt zu Energieversorgern auf, überprüfen die Verbrauchsrechnungen sowie die Verhältnismäßigkeit von Energiesperren und lassen niemanden im Dunkeln sitzen.

Vorrangiges Ziel ist, mit einem präventiven Ansatz Energiesperren zu vermeiden und die Betroffenen vor einer drohenden Überschuldung zu schützen. Alle sozialen Akteur*innen und die Energieunternehmen in der Kommune sind gleichermaßen daran interessiert, dass die Energieversorgung der Ratsuchenden ohne Komplikationen funktioniert. Eine konstruktive Vermittlung und enge Zusammenarbeit führen hier für die Beteiligten zu einer spürbaren Entlastung.





**EIN BEITRAG VON JAN GRUHN (ABTEILUNGSLEITER KOMMUNIKATION),
EV. JUGENDHILFE SCHWEICHELN**

So findest du den perfekten Einsatzort!

Wie wir Nachwuchs- und Fachkräften den Weg zur richtigen Stelle ermöglichen

Zwischen 93 und 104 Tagen. So lange dauert es nach Angaben der Arbeitsagentur derzeit im bundesweiten Durchschnitt, um eine Fachkraftstelle in Berufsfeldern der Kinderbetreuung oder -erziehung zu besetzen. Der Zeiger des Manometers hat sich in den roten Bereich verschoben. Der Druck ist da. Und weil das nicht nur in den sozialen Berufen der Fall ist, sondern auch in den in Deutschland traditionell vielbeachteten technischen Jobs, ist das Schlagwort Fachkräftemangel medial omnipräsent. Eine Wirtschaftsseite in der Tageszeitung ist heute nicht vollständig, wenn das schlimme F-Wort nicht mindestens einmal auftaucht.

Die Prognosen für die kommenden zehn Jahre lassen eher eine Verschärfung der Situation vermuten. Nun ist der Fachkräftemangel die Folge komplexerer und vielschichtiger gesellschaftlicher Veränderungsprozesse. Aber an den Stellen, an denen wir einige Schrauben drehen können, sollten wir das auch tun. Das heißt, wir müssen uns als Einrichtung so vorbereiten, dass wir nachhaltig neue Fachkräfte gewinnen können, potenziellen Mitarbeiter*innen die Attraktivität unseres Arbeitsfeldes verdeutlichen und ihrem Bedürfnis für individuelle Weiterentwicklung gerecht werden.

Deshalb haben wir uns als Ev. Jugendhilfe Schweicheln auf den Weg gemacht und zum Beispiel die Themen Praktikum sowie Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) bzw. Bundesfreiwilligendienst (BFD) in den Fokus genommen. Praktikant*innen und Freiwilligendienstler*innen sind schließlich die Fachkräfte von morgen. Nach Angaben der Diakonie Rheinland Westfalen Lippe entscheiden sich zum Beispiel etwa die Hälfte aller Freiwilligen später für einen Beruf im sozialen Bereich. Wir wollen ihnen einen guten und gut angeleiteten Einblick in einen sinnstiftenden Arbeitsbereich ermöglichen. Das schaffen wir unter anderem, indem wir bewusst mehr Praktikumsstellen geschaffen haben. Besonders die stationären Hilfen, die in der Erzieher*innenausbildung in der Regel zu kurz kommen, profitieren stark davon.

Denn es braucht für Berufseinsteiger*innen oft erst die praktische Erfahrung, um den Workflow in einer Wohngruppe zu verstehen und lieben zu lernen. Außerdem haben wir seit diesem Jahr neue Austauschformate wie den Praktikant*innen-Kickoff aus der Taufe gehoben. Dort können sich Nachwuchskräfte untereinander austauschen, Erfahrungen teilen und Eindrücke abgleichen. Organisiert werden diese Treffen durch das neu eingerichtete Talentmanagement. Die beiden Kolleginnen sind zugleich kompetente und verlässliche Ansprechpartnerinnen für alle organisatorischen Fragen des Praktikums. Zum einen wird der administrative Prozess vereinfacht, zum anderen werden die Gruppen und Projekte, in denen das Praktikum absolviert wird, von verwaltungstechnischen Aufgaben entlastet.

» Praktikant*innen sind die Fachkräfte von morgen. «

Außerdem haben wir unsere Abläufe in der Bewerber*innen-Kommunikation neu strukturiert. Entsprechend des Wandels vom Arbeitgeber- zum Bewerber*innen-Markt setzen wir auf die Leitfrage: „Wie können wir dir als Bewerber*in helfen, deine passende Stelle bei uns zu finden?!“ Das setzt voraus, dass wir den Bewerber*innen zuverlässig und kompetent Auskunft über die jeweiligen möglichen Einsatzbereiche geben können – was bei einer so dezentralen Struktur wie unserer eine echte Herausforderung ist. Auch hier greift seit nun etwas mehr als einem Jahr das Konzept des Talentmanagements; mit Erfolg! Von Seiten der Bewerber*innen bekommen wir regelmäßig gute Rückmeldungen zur Transparenz und Geschwindigkeit des Bewerbungsprozesses. Außerdem erheben wir, über welche Kanäle die Bewerber*innen zu uns gefunden haben. Darauf aufbauend passen wir unsere Öffentlichkeitsarbeit laufend an.



Fort- und Weiterbildung sind für uns von jeher wichtiger Bestandteil pädagogischer Arbeit. Mit Blick auf die individuellen Bedarfe für bestehende, aber auch für potenzielle Mitarbeiter*innen haben wir im vergangenen Jahr nochmal einen Schwerpunkt auf die Weiterentwicklung unseres Angebotes gesetzt. Das betrifft zum einen die Erweiterung und Vertiefung entscheidender Themen, als auch die Organisation, Abwicklung und Nachbereitung der einzelnen Veranstaltungen. Hier haben wir insbesondere den Servicecharakter fokussiert: Mitarbeiter*innen können sich jederzeit und von überall online über die laufenden und geplanten Inhouse-Fort- und Weiterbildungen informieren – und sie sogar mit einem einzigen Klick buchen. Alle anderen verwaltungstechnischen nachfolgenden Schritte, von der Buchungsbestätigung bis zur Ablage des Teilnahmezertifikats in der Personalakte, übernimmt das einrichtungswerte Fortbildungsmanagement. Die Idee: Die Mitarbeiter*innen können sich voll und ganz auf die Inhalte konzentrieren. Alles andere wird professionell abgewickelt. So ermöglichen wir es, dass sich unsere Kolleg*innen im Rahmen ihrer Arbeit laufend weiterentwickeln können. Und das ist mittlerweile auch eine Kernforderung vieler Bewerber*innen.



» An den Stellen, an denen wir Schrauben drehen können, sollten wir das auch tun. «

Fast alle Berufsbranchen werden sich mindestens in den kommenden zehn Jahren mit den Herausforderungen des Arbeitskräftemangels auseinandersetzen müssen. Das ist eine demografische Gewissheit. Unsere Aufgabe wird es sein, dennoch genug Menschen für unsere Arbeit zu begeistern, um Kindern und Jugendlichen die Betreuung zukommen zu lassen, die sie verdienen. Das schaffen wir durch gute Arbeitsbedingungen und stetige Weiterentwicklung als Einrichtung. Aber vor allem schaffen wir das, indem wir unsere Leidenschaft und unsere Überzeugung transportieren. Vielleicht wird es dennoch 90 Tage dauern, bis wir eine Stelle besetzt haben. Aber dann haben wir sie mit jemanden besetzt, die*der mit den richtigen Kompetenzen am richtigen Ort ist.





EIN BEITRAG VON PROF. DR. GUNTHER GRASSHOFF, DOROTHEE KOCHSKÄMPER, DR. CARINA SCHILLING (WISSENSCHAFTLICHE BEGLEITUNG DES HEIMATHAFENS; UNIVERSITÄT HILDESHEIM, INSTITUT FÜR SOZIAL- UND ORGANISATIONS PÄDAGOGIK), CHARLOTTE REICHE (MITARBEITERIN IM HEIMATHAFEN), RALF MENGEDOTH (EINRICHTUNGSLEITUNG), EV. JUGENDHILFE SCHWEICHELN

Das Modellprojekt Heimathafen der Ev. Jugendhilfe Schweicheln

Ein Konzept zur Gestaltung des Leaving Care*

Der nachstehende Artikel ist bereits im Newsletter Mai 2023 des Projekts „Inklusion jetzt!“ des Bundesverband Caritas Kinder- und Jugendhilfe e. V. (BVKE) und des Evangelischen Erziehungsverband e. V. (EREV) erschienen.

Die Evangelische Jugendhilfe Schweicheln hat sich im Jahr 2020 gemeinsam mit Careleaver*innen, also Menschen mit ‚stationärer Jugendhilfeeinfahrung‘ und verschiedenen Akteur*innen aus dem Bereich der Kinder- und Jugendhilfe auf den Weg gemacht, ein Konzept zur Gestaltung des Leaving Care zu erarbeiten. Das Modellprojekt Heimathafen wird bis zum September 2023 von der Stiftung Wohlfahrtspflege NRW finanziert und im Förderzeitraum vom Institut für Sozial- und Organisationspädagogik der Universität Hildesheim wissenschaftlich begleitet. In diesem Beitrag wird die Bedeutung einer partizipativen Übergangsgestaltung dargestellt, das Konzept selbst vorgestellt und rechtlich eingeordnet.

Leaving Care als zentrale Herausforderung für Care Leaver*innen

Das Hilfeende stellt viele Care Leaver*innen vor große Herausforderungen. Der Übergang in ein ‚eigenständiges‘ Leben findet zumeist zeitnah nach dem 18. Geburtstag statt (obwohl das KJHG Unterstützung bis zum 21. bzw. in Einzelfällen bis zum 27. Geburtstag ermöglicht) und somit im Durchschnitt deutlich früher als bei jungen Menschen, die nicht in stationärer Erziehungshilfe aufwachsen. Vertraute Unterstützungsstrukturen fallen weg und die Anforderungen des jungen Erwachsenenalters müssen parallel, oftmals ohne familiären Rückhalt bewältigt werden. Hinzu kommen Benachteiligungen in sozialer

und wirtschaftlicher Teilhabe sowie auf dem Wohnungsmarkt, psychosoziale und gesundheitliche Belastungen. Zudem zeigen sich zahlreiche strukturelle Barrieren in Form fehlender rechtskreisübergreifender Vernetzungen. Dies kann z. B. Lücken in der Existenzsicherung oder Probleme bei Bildungsübergängen zur Folge haben (vgl. z. B. Ehlke 2020; Ehlke/Sievers/Thomas 2022). Leaving Care ist damit für öffentliche und freie Träger der Jugendhilfe eine der zentralen fachlichen Gestaltungsaufgaben.

Der Heimathafen

Ausgehend von den individuellen und strukturellen Bewältigungslagen wird mit dem Heimathafen das Ziel verfolgt, Care Leaver*innen in ihrem Übergang zu unterstützen und damit prekären Verläufen nach Hilfeende entgegenzuwirken. Hierzu ist das Modellprojekt als Ankerpunkt konzipiert, welches jungen Erwachsenen, die in unterschiedlichen Hilfen der Evangelischen Jugendhilfe leben oder gelebt haben, bereits vor dem Ende der Hilfe als auch darüber hinaus eine Anlaufstelle bietet, um unterschiedliche Fragestellungen, die im Prozess des Leaving Care aufkommen, zu bearbeiten. Zudem bietet es die Möglichkeit zur Begegnung und zum Austausch mit Menschen, die ebenfalls über Jugendhilfeeinfahrung verfügen.

Auf Grundlage der Beteiligungsrechte junger Menschen und um zu gewährleisten, dass das Konzept an den Bedarfen von Care Leaver*innen anknüpft, wurden diese partizipativ an dem Prozess der Entwicklung beteiligt. Die Räumlichkeiten des Heimathafens sind offen gestaltet und bieten sowohl Möglichkeiten der gemeinsamen Freizeitgestaltung (z. B. Kochen, gemeinsames Essen und Zocken) als auch Rückzugsorte, in denen sensiblere Themen mit Mitarbei-

* Leaving Care meint den Übergang von jungen Menschen aus stationären Erziehungshilfen nach § 34 SGB VIII (Heimerziehung) oder aus Pflegefamilien in eine eigene Wohnung oder in eine andere (stationäre) Betreuungsform, z.B. im Rahmen der Eingliederungshilfe.



ter*innen individuell besprochen werden können. Darüber hinaus finden auch Angebote außerhalb des Heimathafens statt, z. B. Sportevents und Exkursionen. Es gibt feste Beratungszeiten, aber auch eine gesicherte Erreichbarkeit und Angebote außerhalb dieser Zeiten. Potenziell wird angestrebt, im Heimathafen auch selbstverwaltete Zeiträume durch die Care Leaver*innen zu ermöglichen.

» Care Leaver*innen können das Angebot des Heimathafens entlang ihrer individuellen Bedürfnisse nutzen. «

Im Rahmen von regelregelmäßig stattfindenden Beteiligungsworkshops („Hafenwerkstätten“) und der von den Care Leaver*innen demokratisch gewählten „Heimathafen-Vertretung“, einer Versammlung von zurzeit neun Mitgliedern mit dem Ziel der Selbstorganisation, haben die Care Leaver*innen die Möglichkeit, Themen, Angebote, Öffnungszeiten, Veranstaltungsbudget und Konzeptentwicklung des Heimathafens mitzubestimmen. Der Heimathafen zeichnet sich insgesamt durch drei Bausteine aus:

- » **Beistand:** Die Beziehungsangebote seitens der Fachkräfte sowie eine Vernetzung der Care Leaver*innen untereinander zielen auf die Schaffung eines Unterstützungsnetzwerkes und fortlaufende Begleitung ab.
- » **Beratung:** Im Rahmen von 1:1-Kontakten werden individuelle Fragestellungen der Care Leaver*innen bearbeitet. Dabei werden auch regionale Hilfs- und Beratungsangebote hinzugezogen.
- » **Aktionen:** Angebote des Heimathafens zielen auf die Freizeitgestaltung und Bildungsmöglichkeiten ab. Darüber hinaus ermöglichen sie eine förderliche Beziehungsgestaltung zwischen Fachkräften und Nutzer*innen sowie den Care Leaver*innen untereinander.

Care Leaver*innen können das Angebot des Heimathafens entlang ihrer individuellen Bedürfnisse nutzen. Durch die Verteilung von zwei vollen Stellen auf fünf Mitarbeiter*innen stehen zudem unterschiedliche Ansprechpersonen zur Verfügung. Das Angebot

stellt kein Pflichtangebot dar und ist nicht in die Hilfeplanung eingebunden. Im Vordergrund steht das Prinzip der Freiwilligkeit. Neben Care Leaver*innen soll der Heimathafen bei Themen des Übergangs und damit einhergehenden Herausforderungen auch eine Anlaufstelle für Fachkräfte und Pflegeeltern sein.

Strukturell zielt das Projekt außerdem darauf ab, den Aufbau regionaler Selbsthilfestrukturen von Care Leaver*innen zu integrieren, um so eine nachhaltige Beteiligung von Care Leaver*innen zu ermöglichen. Auch soll sowohl einrichtungsintern auch als extern für das Thema Leaving Care sensibilisiert werden.

Um eine nachhaltige Grundlage für das zukünftige pädagogische Handeln und die strukturelle und konzeptionelle Verankerung der Übergangsbegleitung zu gewährleisten, wird das Konzept seit dem Beginn der Förderung stetig evaluiert und gemeinsam mit den Kostenträgern weiterentwickelt. Ziel ist der Übergang von einer Modell- in eine Regelfinanzierung. Eine Grundlage hierfür bietet die Identifikation von Qualitätskriterien. Das gemeinschaftlich von Care Leaver*innen und Akteur*innen der Kinder- und Jugendhilfe entwickelte Konzept kann so als Basis für eine Anwendung in anderen Einrichtungen und Bundesländern dienen.

Der Heimathafen als eine Antwort auf das KJSG

Die Zielperspektive einer Regelfinanzierung und damit eine über die Projektfinanzierung hinausgehende Verstetigung des Heimathafens wird mit dem im Jahr 2021 in Kraft getretenen KJSG und hier dem § 41a unterstützt. Demzufolge müssen verbindliche Nachbetreuungsangebote für Care Leaver*innen geschaffen werden. Für die Übernahme der Nachbetreuung gibt es unterschiedliche Möglichkeiten, sie soll jedoch sicherstellen, „dass die jungen Volljährigen ihre vertrauten Ansprechpartner[*innen] nicht von einem Tag auf den anderen verlieren, sondern sich weiterhin bei Fragen und Problemen an diese Personen wenden können“ (Gesetzesbegründung zum Regierungsentwurf KJSG, BT-Drs. 19/26107, S. 96). Der Heimathafen schafft eine solche Beziehungskontinuität.

Literatur

- Ehlke, C. (2020): *Care Leaver aus Pflegefamilien. Die Bewältigung des Übergangs aus der Vollzeitpflege in ein eigenverantwortliches Leben aus Sicht der jungen Menschen*. Weinheim & Basel: Beltz Juventa.
- Ehlke, C./Sievers, B./Thomas, S. (2022): *Werkbuch Leaving Care. Verlässliche Infrastrukturen im Übergang aus stationären Erziehungshilfen ins Erwachsenenleben*. Frankfurt a. M.: IGFH-Eigenverlag



Die Evangelische Jugendhilfe Münsterland auf dem Weg zum Gewaltschutzkonzept

Ein Einblick in den laufenden Prozess der Konzeptentwicklung

Die Evangelische Jugendhilfe Münsterland ist mit über 1.000 Mitarbeiter*innen und 100 Projekten verschiedener Art ein großer, dezentral agierender Träger. Für alle ein gemeinsames Schutzkonzept zu entwickeln stellte sich somit als umfangreiche Aufgabe heraus. Das Konzept soll sowohl ein Augenmerk auf Präventionsarbeit als auch auf eine klare Handlungsleitlinie zur Intervention legen, die greift, wenn etwas vorgefallen ist. Es ist vorgesehen, dass sowohl Kinder und Jugendliche, betreute Familien sowie Mitarbeiter*innen die Möglichkeit erhalten, sich einzubringen und aktiv mitzugestalten. Um eine Struktur für diesen Prozess zu schaffen, wurde die „Praxis für Sexualität“ aus Duisburg engagiert. Durch sie besteht zudem ein kritischer Blick von außen auf unseren Träger, und mögliche „blinde Flecken“ können so aufgedeckt werden.

Dass es auch in der Evangelischen Jugendhilfe Münsterland Fälle von Gewalt gibt, ist statistisch sehr wahrscheinlich, so dass wir darauf vorbereitet sein müssen. Um hierfür personell gut aufgestellt zu sein, werden zukünftig Judith Milbradt für Interventionsaufgaben und Luzie Vriesen für die Präventionsarbeit im Träger zuständig sein. Die beiden befinden sich momentan in der Weiterbildung zur Fachkraft für Prävention und Intervention. Sie werden eng mit dem Anregungs- und Beschwerdemanagement zusammenarbeiten, das bereits als wichtige Schutzfunktion im Träger installiert ist und langjährig durch Betty Loschelder organisiert wird.

Die Schutzkonzeptentwicklung setzt sich aus acht Bausteinen zusammen.

Diese sind:

- » 1. Die Bildung einer Steuerungsgruppe Schutzkonzeptentwicklung
- » 2. Selbstverständnis, Intention und Grundlagen des Schutzkonzeptes
- » 3. Risiko- und Ressourcenanalyse und Schlussfolgerungen für das Schutzkonzept
- » 4. Entwicklung eines Verhaltenskodex für Mitarbeitende
- » 5. Partizipation und Beschwerdemanagement
- » 6. Entwicklung eines Interventionsleitfadens
- » 7. Förderung einer Kultur der Achtsamkeit und Fehlertoleranz
- » 8. Sensibilisierung und Implementierung durch Schulungen für Mitarbeitende

Neben dem Engagement der „Praxis für Sexualität“ stand am Beginn des Prozesses die Zusammenstellung einer Steuerungsgruppe. Deren Aufgabe ist es, das Konzept federführend auszuarbeiten. Besonders erfreulich war hier das große Interesse zahlreicher Mitarbeiter*innen, sich in der Steuerungsgruppe einzubringen. 18 Mitarbeiter*innen aus allen Fachbereichen und Regionen des Trägers wurden ein Teil der Steuerungsgruppe. Auch Teile der Geschäftsführung, der Pädagogischen Leitung und der Verwaltung sind vertreten. Die Koordination hat Luzie Vriesen als Stabsstelle übernommen.

Zum Einstieg in die Thematik nahm die gesamte Steuerungsgruppe an zwei Fortbildungstagen in der „Praxis für Sexualität“ in Duisburg teil. Hier befasste sie sich unter anderem mit den unterschiedlichen Gewaltformen. Zudem nahm sie genauer in den Blick, welche Präventionsangebote bereits bei der Evangelischen Jugendhilfe Münsterland vorhanden sind. Hier ist der Träger unter anderem mit dem Anregungs- und Beschwerdemanagement, dem Sexualpädagogischen Konzept oder der Krisenleitlinie bereits gut aufgestellt. Ein ebenfalls wichtiges Instrument der Prävention ist der Leitfaden zum grenzwahrenden Umgang, der diakonieverbündelnd seit langem genutzt wird.

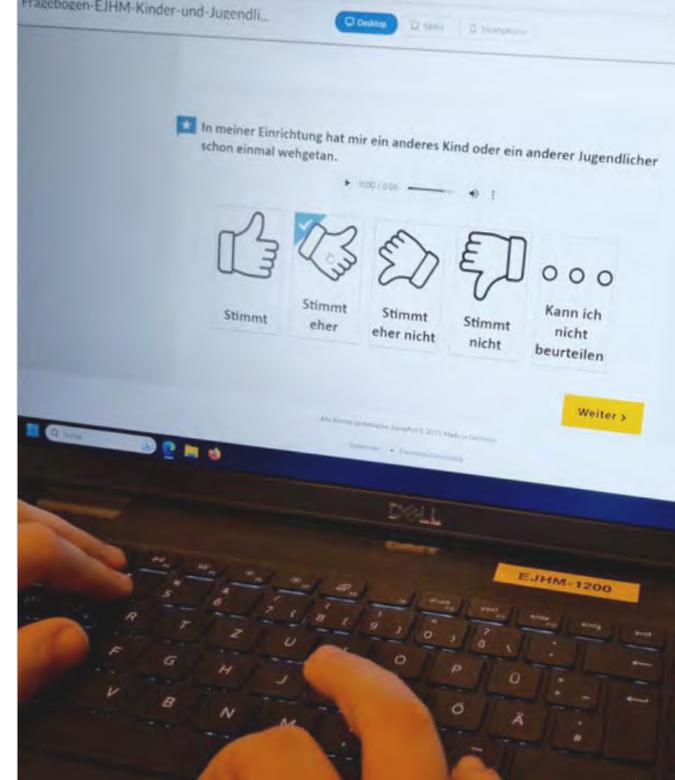
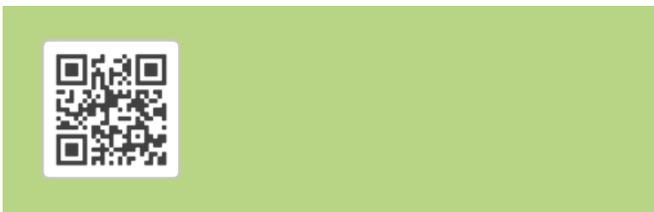
» Im Kontext unseres Arbeitsfeldes, der Kinder- und Jugendhilfe, haben wir es mit einer sehr verletzlichen Personengruppe zu tun. «

Um das Thema Gewaltschutzkonzept unter den Mitarbeiter*innen des Trägers weiter bekannt zu machen, fand im September 2022 zudem ein Fachtag statt, an dem über 100 Mitarbeitende aus nahezu allen Projekten teilnahmen. Hier gab es vormittags Fachvorträge zu den Themen „Die Janusköpfigkeit der Macht im Kontext von Hilfe und Beratung“ sowie „Polizei und soziale Arbeit – Möglichkeiten und

Grenzen der Zusammenarbeit“. Nachmittags verteilten sich die Teilnehmer*innen auf fünf verschiedene Workshops. Hier beschäftigten sie sich unter Moderation der Mitarbeiter*innen der „Praxis für Sexualität“ mit konkreten Themen der Bausteine des Einrichtungsschutzkonzeptes.

Zum jetzigen Zeitpunkt im Sommer 2023 befindet sich die Evangelische Jugendhilfe Münsterland mitten im vierten Baustein, der Risiko- und Ressourcenanalyse. Das Ziel ist, herauszufinden, wie es in unserem Träger um das Thema Gewalt steht. Zu diesem Zweck entwickelte die Steuerungsgruppe eine Umfrage für die Menschen in unserem Träger zu. Die Umfrage beinhaltete Fragen zur Risikobewertung im Umgang mit den Kindern und Jugendlichen sowie den Mitarbeiter*innen. Ebenfalls wurden Abläufe, Strukturen und Haltungen im Träger beleuchtet. Auch nach Risiken durch bauliche und technische Gegebenheiten wurde gefragt. Rund 1.000 Kinder und Jugendliche, 400 Mitarbeiter*innen, 600 (Pflege)Eltern und Sorgeberechtigte sowie jeweils über 40 Jugendamtsmitarbeiter*innen und Nachbar*innen der Projekte haben die Online-Umfrage beantwortet. Ein riesiger Aufwand, der die Steuerungsgruppe mit einem tiefen Einblick in die Struktur des Trägers belohnt hat. Derzeit werden die Ergebnisse ausgewertet und Rückschlüsse gezogen, an welchen Stellen es in der Evangelischen Jugendhilfe Münsterland Handlungsbedarf gibt.

Nachdem mit der Ressourcen- und Risikoanalyse der wohl aufwändigste Baustein in der Entwicklung unseres Gewaltschutzkonzeptes geschaffen ist, werden wir uns an die Bearbeitung des nächsten Bausteins machen. Dort steht die Entwicklung eines Verhaltenskodex an. Ein weiterer Schritt auf dem Weg zum Gewaltschutzkonzept.





EIN BEITRAG VON IMKE ROBKER (PROJEKTLEITERIN DER KITA UND FAMILIENZENTRUM „DIE ARCHE“ IN HÖRSTEL), EV. JUGENDHILFE MÜNSTERLAND GMBH

Tell me „Why“...

Wandelnde Anforderungen und den Umgang mit ihnen in herausfordernden Zeiten

Ein Blick in die Medien ist eindeutig: frühkindliche Bildung sowie deren Qualitätssicherung sind aus der täglichen Berichterstattung nicht mehr wegzudenken. Nicht erst Corona hat der Gesellschaft gezeigt, dass speziell die Kinder- und Jugendhilfe auf wackeligen Beinen steht. „Fachkräftemangel“ und „Aufbewahrung“ sind dabei nur zwei Schlagwörter, die diese Diskussion unter anderem prägen.

Einige Fragen kristallisieren sich dabei heraus:

- » Wer trägt die Schuld an dieser Entwicklung?
- » Geht es dabei überhaupt wirklich um „Schuld“ oder vielmehr um eine grundlegende Aufarbeitung und Lösung der derzeitigen Situation?
- » Was ist eigentlich die Situation?
- » Was können die Träger und Einrichtungen tun, um den veränderten Anforderungen gerecht zu werden?

Mit einem oberflächlichen Blick in den Tätigkeitsbereich der frühkindlichen Bildung scheint zunächst deutlich zu sein:

„Früher waren die Kinder nicht so. Die Kinder sind inzwischen einfach viel anstrengender und herausfordernder geworden.“
(Zitat einer pädagogischen Fachkraft)

Doch eine tiefergehende Analyse wirft große Fragezeichen auf, ob eine Erklärung der derzeitigen Entwicklung wirklich so einfach ist. (Kleiner Spoiler: vermutlich nicht!)

Dennoch muss festgestellt werden: Das obige Zitat ist kein Einzelfall. Pädagogische Fachkräfte berichten aus ihrer Erfahrung heraus, dass die Arbeit in der Vergangenheit anders war. Die

Anzahl der durchaus hoch auffälligen Kinder scheint zuzunehmen und die Belastbarkeit der pädagogischen Fachkräfte in Korrelation dazu zu sinken. Die Krankenstände sind nicht nur in den erkältungsreichen Monaten im Herbst und Winter besonders hoch. Fachkräfte geben sich dabei „die Klinke in die Hand“ – gesunden der eine Mitarbeiter und steigt wieder in den Dienst ein, erkrankt daraufhin die andere Mitarbeiterin der Gruppe. Alltägliche Arbeiten können durch viel Aufwand bewältigt werden, doch die frühkindliche Bildung selbst – in Form von wirklicher Entwicklungsförderung – rückt in den Hintergrund. Aussagen, dass Kindertageseinrichtungen nur noch eine reine Aufbewahrung über den Tag darstellen, häufen sich. Gleichzeitig gibt es in vielen Regionen zu wenige Plätze in den Kindertageseinrichtungen. Eltern und Erziehungsberechtigte verfolgen bei der Suche im Prinzip nur noch ein Ziel: *„Hauptsache, wir bekommen überhaupt einen Kita-Platz.“*

Parallel dazu steigt die Unzufriedenheit in den Familien über die derzeitige Entwicklung.

In Kitas mussten in der Vergangenheit regelmäßig einzelne Gruppen geschlossen werden. Durchaus kam es aufgrund der prekären Personalsituation zur kompletten Schließung der Tageseinrichtungen für Kinder über mehrere Tage.

Die Reaktionen der Familien schwankten dabei zwischen Verständnis und Verzweiflung. In vielen Familien sind beide Elternteile berufstätig, Großeltern oder andere Familienmitglieder leben längst nicht mehr „um die Ecke“, so dass die Kinderbetreuung nicht übernommen werden kann.

Diese Emotionen werden in die Kita transportiert und führen auch hier zu situationsbedingtem Verständnis der Mitarbeiter*innen – aber auch zu großer Verärgerung derer.



In dieser bereits angespannten Situation wird derzeit auf Länderebene ausgearbeitet, wie die Idee der „Großen Lösung“¹ in die Praxis umgesetzt werden kann. Aus pädagogischer und aus menschlicher Sicht wird niemand die Grundhaltung in dieser Entwicklung anzweifeln. Im Hinblick auf die derzeitige Situation stellt sich dennoch die Frage, wie eine Unterbringung aller Kinder in den Regeleinrichtungen in naher Zukunft möglich sein soll.

Es scheint ein Teufelskreis zu sein, bei dem nicht wirklich klar ist, wo genau der Anfang ist – geschweige das ersehnte Ende. Derzeit ist nicht abzusehen, wie diese scheinbar unlösbare Aufgabe gelöst werden kann.

» Uns treibt die Einzigartigkeit eines jedes Menschen an. Deshalb setzen wir gemeinsam alles daran, dass Kinder, Eltern und Mitarbeitende in unserer Kita in respektvoller Umgebung wachsen und sich entfalten. «

Dieses Spannungsfeld zwischen den Bedürfnissen der Kinder, der aufzubringenden Leistungsfähigkeit sowie Belastbarkeit der Fachkräfte und auch den begrenzten Möglichkeiten der Maßnahmen von übergeschalteten Systemen ist derzeit nur schwer zu lösen.

Auch die Jugendämter haben mit den aufgeführten Problemen zu kämpfen. Anfragen der Träger und Einrichtungen werden teilweise abgelehnt. Mögliche Konsequenzen der Kitas, gewisse Kinder aufgrund der hohen Belastung nicht mehr betreuen zu können, werden negiert und Anfragen möglicher Hilfsmaßnahmen verlaufen im Sande.

Eine unbefriedigende Situation für alle Beteiligten.

Die Ev. Jugendhilfe Münsterland hat sich im Rahmen der immer wiederkehrenden Äußerungen hinsichtlich der vorliegenden Probleme auf den Weg gemacht und auf die steigenden Anforderungen der Kitas bzw. deren Mitarbeitenden reagiert.

Ein erster Arbeitskreis, der sich mit dem thematischen Schwerpunkt der „herausfordernden Kinder“ beschäftigte, kam zusammen. Die teilnehmenden Fachkräfte haben sich so erstmals über die eigene Kita hinaus in einem geleiteten Rahmen hinsichtlich der derzeitigen Lage austauschen können.

Der daraufhin organisierte Fachtag des Diakonieverbundes Schweicheln schloss an diese Diskussion an und sollte einen ersten Aufschlag zur Erarbeitung möglicher Ursachen sowie Lösungen darstellen. Grundlegend konnten zunächst folgende Fragestellung herausgearbeitet werden:

„Welche Motivation liegt unserer pädagogischen Arbeit zugrunde? Warum tun wir das, was wir tun?“

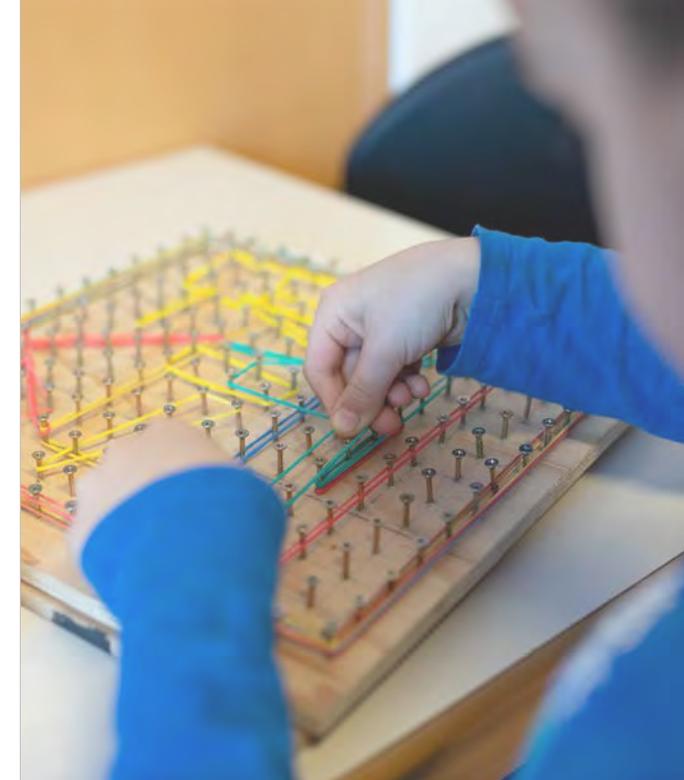
Trotz berechtigter Kritik, dass auch die Arbeit im Bereich der frühkindlichen Bildung sowie deren Fachkräfte Grenzen haben, konnte ein Konsens gefunden werden. Die Tätigkeit im sozialen Sektor ist demnach nicht einfach nur ein gewählter Beruf, sondern vielmehr eine Berufung, der mehr zugeschrieben wird, als die pure Sicherung der eigenen ökonomischen Existenz.

Gemeinsam konnte folgender „Why“-Satz erarbeitet werden: *„Uns treibt die Einzigartigkeit eines jedes Menschen an. Deshalb setzen wir gemeinsam alles daran, dass Kinder, Eltern und Mitarbeitende in unserer Kita in respektvoller Umgebung wachsen und sich entfalten.“*

In den jeweiligen Einrichtungen wurde dieser Satz gemeinsam durchgesprochen und kritisch hinterfragt.

Ungeachtet der differenzierten Meinungen und Ansichten hinsichtlich der Terminologie steht jedoch eins fest: der Diakonieverbund Schweicheln macht sich gemeinsam auf den Weg, um dem Wandel und den damit veränderten Anforderungen gerecht zu werden.

¹ Im Mai 2021 hat der Bundesrat der SGB-VIII-Reform zugestimmt. Mit dem KJSG wurde der Grundstein für eine inklusive Jugendhilfe gelegt. In drei Stufen soll bis 2028 die gleichberechtigte Teilhabe aller Kinder und Jugendlichen gesetzlich verankert sein. Im Rahmen dessen ist die sog. Basisleistung II geplant, die eine Unterbringung aller Kinder (mit und ohne Behinderung) in Regeleinrichtungen vorsieht. Heilpädagogische Kitas würden nach dieser Vorstellung nicht mehr notwendig sein.



Waldfrieden – schnell, intensiv und gemeinsam

Uns treibt an, Familien in Krisen zu unterstützen, sie nicht allein zu lassen und mit ihnen gemeinsam, ab dem ersten Tag, Ressourcen zu nutzen und Lösungen zu erarbeiten.

Getragen von diesem Motto zogen nacheinander im Frühjahr 2022 die Kinderschutzstelle (heute Kinderschutzhaus), die Flexiblen Hilfen Ibbenbüren sowie der psychologische Dienst in den Waldfrieden in Ibbenbüren ein.

Neben der eigenen Profession, die jedes Projekt für sich selbst ausübt, wurde die Idee einer Vernetzung entwickelt. Dies mit dem Ziel, Familien in Krisensituationen schnellstmöglich durch ein multiprofessionelles Team zu unterstützen und Hilfe anzubieten, bevor eine akute und unausweichliche Kindeswohlgefährdung entsteht, die eine Inobhutnahme nach §8a SGB VIII unumgänglich macht.

Bisherige Erfahrungen machten vermehrt deutlich, dass eine Inobhutnahme sowohl für die Kinder als auch für die Eltern ein traumatisches Ereignis ist, welches in vielen Fällen neben Traurigkeit und Verzweiflung, insbesondere durch Hilflosigkeit begleitet wird. Aufgrund komplexer Ausgangslagen erweist es sich als schwierig, kurzfristige Lösungsstrategien zu entwickeln und umzusetzen. Dies führt sowohl bei den Kindern als auch den Eltern zu großer Unsicherheit in Bezug auf den weiteren Prozess.

„Auf einmal stand das Jugendamt vor der Tür und sagte mir, dass mein Kind aus der Schule abgeholt und untergebracht wurde. Für mich ging die Welt unter, ich habe das alles nicht mehr verstanden, ich fühlte mich nur noch hilflos und ohnmächtig.“ (Zitat einer Mutter)

„Ich will nach Hause zu meiner Mama. Ich möchte mein Kuscheltier. Warum darf ich nicht nach Hause?“ (Zitat eines Kindes, 7 Jahre)

Beispielsweise werden Kinder aus der Schule abgeholt und direkt von dort aus in das Kinderschutzhaus gebracht. Außer ihrem Tornister haben sie keine persönlichen Dinge bei sich. Die Hintergründe dieser Vorgehensweise sind verschieden. In der Regel geht es aber darum, Konfrontationen oder tiefgehende emotionale Reaktionen der Eltern vor den Kindern zu vermeiden.

Die Zitate sind von einer Mutter und ihrem Kind. Das Kind wurde vom Jugendamt aus der Schule abgeholt und in das Kinderschutzhaus gebracht. Das Kind weinte, konnte nicht verstehen, warum es nicht nach Hause durfte. Starkes Heimweh und das stetige Warten darauf, nach Hause zurückzukehren sowie die Sorge um seine Mutter bestimmen seinen Tagesablauf.

Hintergrund dieser Inobhutnahme, ein Beispiel, wie es häufig vorkommt, ist eine psychische Erkrankung der alleinerziehenden Mutter und eine damit bestehende Überforderung in ihrer Alltagsbewältigung. Mutter und Kind haben eine enge Bindung zueinander, eine herzliche und zumeist liebevolle Beziehung. Dennoch gelingt es der Mutter nicht mehr ausreichend, eine verlässliche Struktur des Alltags aufrecht zu erhalten. Ihre psychische Erkrankung belastet sie stark, lässt sie zunehmend die Bedürfnisse ihres Kindes aus dem Blick verlieren. Die Wohnung ist verdreckt und vermüllt, Lebensmittel sind nur unzureichend vorrätig, schulische Angelegenheiten werden vergessen, wesentliche Arzttermine des Kindes nicht eingehalten. Ein unterstützendes soziales Umfeld hat die Mutter nicht. Mittlerweile kümmert sich das Kind um seine Mutter, versucht sich selbst sowie die Mutter so gut es geht zu versorgen. Seine Grundversorgung und weitere Entwicklung sind stark gefährdet.

Allgemein besteht für die Kinderschutzstelle die Herausforderung darin, dass in vielen Fällen mehrere Tage und Wochen vergehen, bis Gespräche mit allen am Prozess beteiligten Personen geführt und Perspektivideen entwickelt werden. Häufig erfolgt erst zu dem Zeitpunkt eine Bedarfserhebung, um zu schauen, was Eltern und Kinder brauchen, so dass anschließend eine geeignete Maßnahme eingesetzt werden kann.

Die Kinder und ihre Eltern erleben eine lange Zeit des Wartens, in der das Heimweh des Kindes immer stärker wird und die Eltern eine „Achterbahnfahrt“ ihrer Emotionen erleben. Gleichzeitig haben viele Familien bereits umfangreiche Kinder- und Jugendhilfeeinfahrungen gemacht und sind betroffen, wenn als letzte Option eine Inobhutnahme erfolgt.

» Die Inobhutnahme ist immer die letzte Möglichkeit, wenn andere Hilfeformen nicht greifen konnten. «

Das Ziel der neuen zusätzlichen Konzeption ist eine umfangreiche, schnelle und unmittelbar beginnende Unterstützung der Familie in Krisensituationen, orientiert an dem Ziel, ein gemeinsames Zusammenleben zu stärken und zu stabilisieren, bevor verschiedene Hilfeeinrichtungen durchlaufen werden oder eine Inobhutnahme als letzter Ausweg erscheint. Durch die Zusammenarbeit des multiprofessionellen Teams werden die individuellen Ressourcen und Potenziale sowohl der einzelnen Familienmitglieder für sich als auch der Familie als solche gefördert und gefordert. Dieses erfolgt

durch eine sozialpädagogische und psychologische Diagnostik, die die verschiedenen Themen der Familie mit dieser gemeinsam evaluiert.

Die konkrete Umsetzung zeichnet sich durch drei Module aus, gestaffelt in jeweils zehn, zwanzig und dreißig Tagen der gemeinsamen Zusammenarbeit.

Zu Beginn erfolgt die Aufnahme des Kindes im Kinderschutzhaus. Dies geschieht mit dem Hintergrund, dem Kind die Belastungen des familiären Alltags zu nehmen, in welche es sich stetig einfügen oder sich diesen anpassen muss. Im Rahmen des Gruppenalltags bietet sich die Gelegenheit, mit dem Kind gemeinsam seine Anliegen und Wünsche zu erarbeiten, seine Bedürfnisse und Entwicklungen zu erkennen und fortlaufend an einer Stabilisierung und Stärkung des Kindes zu arbeiten.

Mit der parallelen, direkt am Folgetag beginnenden Begleitung der Eltern durch die Flexiblen Hilfen werden auch die Anliegen der Eltern innerhalb kürzester Zeit erhoben, gezielte Bedarfe formuliert sowie familiäre Themen aufgenommen und bearbeitet. Durch häufige persönliche Kontakte sowohl im Kinderschutzhaus als auch insbesondere im häuslichen Umfeld der Familie entsteht eine intensive Elternarbeit, die sich individuell an den Möglichkeiten und Gegebenheiten der familiären Lebensweise und dem sozialen Umfeld orientiert.

Der psychologische Dienst identifiziert die aktuelle Ressourcen und Belastungsfaktoren sowie die Wahrnehmung der gegenwärtigen Situation durch unmittelbare Unterstützung der gesamten Familie. Innerhalb der Krisensituation erfährt die Familie zudem stabilisierende Unterstützung. Anhand multimodaler und multiperspektivischer Methoden werden nötige Informationen, wie bspw. Familienbeziehungen, erhoben. Durch die differenzierte psychologische Diagnostik werden die tiefgreifenden Themen und Wirkzusammenhänge der Familie ersichtlich und bieten somit die entscheidende Grundlage für einen weiterführenden Entwicklungs- und Veränderungsprozess.

Gewährleistend wird für diese intensive Zusammenarbeit eine umfangreiche zeitliche Ressource der Teams angeboten, um sowohl die bestehenden Themen zu erheben als auch darüber hinaus begleitete Eltern- oder Familienkontakte als Unterstützung zur Veränderung nutzen zu können.

Nach jedem Modul erfolgt ein gemeinsamer Austausch, abschließend mit der Entscheidung, ob ein weiteres Modul angefügt wird oder bereits eine Perspektividee entwickelt werden konnte. Grundlegendes Ziel mit dieser Idee ist, die Eltern in ihrer Erziehungskompetenz so zu unterstützen und zu stärken, dass das gemeinsame Zusammenleben mit ihrem Kind wieder und langfristig möglich wird. Dieser Gedanke bestimmt bereits ab dem ersten Tag die Ausrichtung der Zusammenarbeit. Das Ziel ist es, die Eltern zu motivieren und sie aktiv und intensiv in ihrem Entwicklungsprozess zu begleiten.

Durch den Blick auf die Gesamtsituation, der aus den verschiedenen Blickwinkeln aller Beteiligten resultiert, soll eine Grundlage geschaffen werden, innerhalb der Familie ein gegenseitiges Verständnis zu erzielen; dieses insbesondere in Bezug auf die Eltern zu ihrem Kind. Durch das Erlernen von Handlungsstrategien, orientiert und erklärt am Verhalten ihres Kindes, können Wirkzusammenhänge ersichtlich werden, das Verhalten sowie Bedarfe und Bedürfnisse erkannt und verstanden werden, Ressourcen genutzt und Erziehungskompetenzen erweitert werden.

Durch die intensive und schnelle Klärung der familiären Thematik, den familiären Ressourcen und dem evaluierten Hilfebedarf wird es als abschließendes Ziel angestrebt, das Kind nach Möglichkeit in den elterlichen Haushalt rückführen zu können. Auf diese Weise soll nicht nur die Krise entschärft, sondern darüber hinaus für die Familie eine Ausgangslage geschaffen werden, mit individueller Unterstützung auch nachhaltig und langfristig das Vorhandene zu stärken und an den begonnenen Veränderungsprozessen zu arbeiten.



Meldezettel

Blockschrift), AKAD. GRAD (abgekürzt)

mden laut Reisepass)

eschließung

GESCHLECHT

RELIGIONS

Bundes

bei österr. Staatsbürgern aus

verheiratet in eingetragener Partnerschaft verwitwet



**EIN BEITRAG VON CAROLIN KNOLL UND CHARLOTTE WIEWELL (CASE MANAGERINNEN),
EV. JUGENDHILFE MÜNSTERLAND GGMBH**

Case Management für Menschen mit Einwanderungsgeschichte

Eine große Herausforderung und Integrationsleistung

Für die Evangelische Jugendhilfe Münsterland ist das Thema Flucht und Migration ein zunehmend wichtiges Handlungsfeld. Im Auftrag des Kreises Steinfurt (Federführung Kommunales Integrationszentrum - KI) führt sie im Rahmen des Kommunalen Integrationsmanagements das Case Management für neu zugewanderte Menschen durch. Ein Team von fünf pädagogischen Fachkräften übernimmt diese Aufgabe seit 2022 in den Kommunen Hörstel, Saerbeck, Recke, Westerkappeln, Lotte, Mettingen, Altenberge und Nordwalde.

Case Management als Baustein im Kommunalen Integrationsmanagement (KIM) im Kreis Steinfurt

Seit Mai 2021 wird im Kreis Steinfurt das Kommunale Integrationsmanagement (KIM) umgesetzt. Es besteht aus drei Bausteinen:

- » I: Strategischer Overhead (Koordinierung)
- » II: Rechtskreisübergreifendes Case Management
- » III: Stärkung der Ausländer- und Einbürgerungsbehörde

Insgesamt vier freie Träger sind mit dem Case Management in allen Städten und Gemeinden im Kreis Steinfurt beauftragt: Caritas Rheine, Lernen Fördern, das Begegnungszentrum für Ausländer und Deutsche und die Ev. Jugendhilfe Münsterland. Die Arbeit der Casemanager*innen erfolgt in enger Abstimmung mit den Koordinator*innen des KI.

Gefördert wird das KIM durch das Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes NRW (MKJFGFI NRW).

Packen wir es an!

Was genau sind nun die Aufgaben im Case Management?

„Es gibt so viel Neues anzupacken! Das sind nicht nur Herausforderungen, sondern auch Chancen. Wir mussten uns erstmal orientieren, welche Aufgaben die des Case Managers für zugewanderte Menschen sind. Dazu kommt aber auch die Chance viel mitzugestalten, so dass unser Profil immer erkennbarer wird.“ (Aussage einer Case Managerin)

- » In den jeweiligen Kommunen werden regelmäßige Sprechstunden in Präsenz abgehalten, immer in kommunalen gut erreichbaren Räumen.
- » Case Management beinhaltet eine prozesshafte Begleitung der Zugewanderten jeden Alters und unabhängig vom Aufenthaltsstatus.
- » Die Geflüchteten und Zugewanderten werden prozesshaft in komplexen Themen begleitet und beraten.
- » Beratungsthemen (beispielhaft): Unterstützung bei der Klärung des Aufenthaltstatus; Beantragung einer Krankenversicherung, Eröffnung eines Bankkontos, Organisieren von Dolmetscherdiensten für Behördengänge, Unterstützung bei der Wohnungssuche, Anbindung an Vereine und Bildungseinrichtungen,...
- » Die Hilfe zur Selbsthilfe steht im Vordergrund, so dass wir durch Förderung der Selbstorganisation einen engen Kontakt zu den Menschen aufrechterhalten. Die Mitarbeit und Motivation der Adressat*innen ist dabei sehr hoch!

- » Neben der Beratungstätigkeit ist der Aufbau eines Netzwerkes über alle kommunalen Instanzen, andere Beratungsangebote und Ehrenamtsvereine eine wichtige Aufgabe.
- » In jedem Beratungskontakt wird individuell geprüft, welche Unterstützung schon vorhanden ist und welche Bereiche bereits bedarfsgerecht abgedeckt sind. Es stellt sich immer die Frage, wie alle Instanzen und Beteiligte zusammengeführt werden können, um einen gelingenden und nachhaltigen Integrationsprozess der Adressat*innen zu gewährleisten.

„Wir bieten eine erste Orientierung für gesellschaftliche, rechtliche und allgemeine Themen, wie zum Beispiel bei Fragen zum Aufenthalt, der Bildung und Arbeit sowie Gesundheit und Wohnen.“ (Zitat einer Case Managerin)

Wichtig ist eine konstante Präsenz der Case Manager*innen zu den kommunalen und institutionellen Kooperationspartner*innen sowie den Adressat*innen. Es erfordert ein hohes Maß an struktureller und persönlicher Netzwerkarbeit, um die verschiedenen administrativen Systeme mit den sozialen und kulturellen Identitäten der Adressat*innen effektiv zusammenzuführen.

Ein wichtiges Ziel der Zusammenarbeit der Case Manager*innen mit den Koordinator*innen des Kommunalen Integrationszentrums des Kreises Steinfurt, der Ausländerbehörde und dem MKJFGFI NRW ist, strukturelle Mängel aufzudecken und weiterzugeben. So kann die Situation jedes Einzelnen auf Dauer verbessert werden.

Beispielhaft sind hier strukturelle Probleme der regionalen Verkehrsverbindungen und damit der eingeschränkten Mobilität von neu Zugewanderten in den ländlichen Gebieten oder lange Wartezeiten bei den Sprachkursanbietern zu nennen.

Durch die Rahmengestaltung der Arbeit in regelmäßigen Austauschgremien der Ämter, sozialen Dienste und der Ehrenamtsvereine etabliert sich das Case Management immer mehr. Wir machen uns überall bekannt, verteilen Flyer und Visiten-

karten und bieten Termine nach Vereinbarung und offene Sprechstunden in den Kommunen sowohl für Adressat*innen als auch für weitere Interessierte an.

Zu Beginn der Arbeit war es besonders wichtig, die Aufgabebereiche der Case Manager*innen bei allen Beteiligten bekannt zu machen. Herausforderung bleibt es, dauerhaft das Netzwerk aufrecht zu erhalten und für alle Beteiligten zu etablieren. Es gibt ein sehr großes Interesse in den Kommunen zur Integrationsentwicklungsarbeit der Case Manager*innen und zunehmende Kooperationsbereitschaft, den Integrationsprozess Zugewanderte zu optimieren und zu stärken.

Mit großer Unterstützung der KI-Koordinator*innen werden themenspezifische Fortbildungen für die Case Manager*innen angeboten, zusätzlich finden regelmäßig Veranstaltungen mit dem Ministerium NRW und wichtigen Ansprechpartner*innen statt. So erweitert sich stets das Netzwerk. Zusätzlich finden Reflexionsgespräche in den Kommunen mit den Sozialamtsleiter*innen und Mitarbeiter*innen statt. Hier können wir Zuweisungswege und Aufgabenverteilungen optimieren. Das Ehrenamt spielt ebenfalls eine sehr wichtige Rolle. Die Ehrenamtlichen laden uns zu den Flüchtlingscafés in den Kommunen, zu Angeboten und Ehrenamtstreffen ein. Hier stellen wir unsere Arbeit vor und können auf struktureller Ebene Veränderungen anstreben.

Anfänglich war im bereits vorhandenen Netzwerk aufzuklären, dass wir nicht die bestehende Arbeit abnehmen oder kontrollieren wollen, sondern viel mehr eine zusätzliche Instanz sind, die im Hintergrund auch das gesamte System mit in den Blick nimmt. Es geht uns um das Schließen von Lücken und die gemeinsame Herangehensweise und Unterstützung der wichtigen ehrenamtlichen und hauptamtlichen Arbeit in den Kommunen.

Hilfe zur Selbsthilfe ist das oberste Ziel, das den Zugewanderten Selbstwirksamkeit und Empowerment in schwierigen Situationen bieten soll.

„Eine große Herausforderung bleibt, dass ich mich als Case Manager immer wieder klar zu meinen Aufgabebereichen der Integrationsberatung positioniere. In dem großen Netzwerk sind, neben dem Klienten, auch Kooperationspartner, Ehrenamt und Behörden vertreten. Manchmal stoßen wir an Grenzen, sowohl was die menschlichen Bedingungen und Beziehungen sowie Traumata angeht, als auch die Gesetzeslage oder die Dauer der Bearbeitungen von Anträgen in den Behörden. Oft müssen wir die vorliegende Situation erklären und aushalten, dass Klienten diese in existentielle und emotionale Notlagen bringen können. Dabei ist es wichtig, dass wir sicher im Netzwerk stehen und Halt bieten.“ (Zitat eines Case Managers).

Mit den Jugendmigrationsdiensten der Ev. Jugendhilfe Münsterland und der Diakonie in Steinfurt, Gronau Lengerich arbeiten wir eng zusammen. Hier können wir auf wertvolle Erfahrungen und Rat zur Migration und Integration zurückgreifen und uns kollegial beraten und austauschen. Ebenso findet ein fachlich intensiver Austausch im einrichtungsinternen Arbeitskreis zum Thema Migration statt.

Trotz aller Vernetzung und Kooperation der vielen Helfersysteme bleibt eine persönliche Herausforderung für die Case Manager*innen, auszuhalten und zu akzeptieren, dass sie im Integrationsprozess unterstützend und beratend wirken können, aber selten Entscheidungsträger*innen sind. Die Begleitung von zugewanderten Menschen, deren Integrationsprozesse scheitern oder schwierig verlaufen, bleibt auch ein Teil des Arbeitsschwerpunktes, so dass Mitgefühl und Wertschätzung für die Adressat*innen besonders in wenig erfolversprechenden Prozessen eine besondere Haltung der Case Manager*innen ist.

„Schön ist es, wenn wir sehen, dass Entscheide positiv ausfallen, eine Integration im Arbeitsmarkt erfolgt ist oder ein Spracherwerb erfolgreich war. Wir spüren eine tiefe Dankbarkeit der Klienten auch in schwierigen Prozessen und das ermutigt uns, unsere Beratungs- und Vernetzungsarbeit im Sinne erfolgreicher Integrationsprozesse weiter auszubauen und zu intensivieren.“

Jugendhilfe im Wandel

Anforderungen an unser Wirken in gesellschaftlichen Veränderungsprozessen.

Die letzten Jahre waren gesamtgesellschaftlich und fachlich herausfordernd. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie sind sichtbar. Viele Familien haben nachhaltig unter den Einschränkungen gelitten und wir als Fachkräfte erkennen die Tragweite von sozialer Isolation, Kita- und Schulschließungen und der stetigen Sorge um die Gesundheit. Daneben führt der Ukraine-Krieg zu der Annahme, dass viele Menschen zusätzlich verunsichert sind. Gestiegene Energie- und Lebensmittelkosten sorgten bei vielen Familien für Existenzängste. Der Bereich der Jugendhilfe sah sich in der Summe mit vielen neuen Themen und Bedarfen konfrontiert. Die bis dato bereits sichtbare zunehmende Ausdifferenzierung der Jugendhilfe wurde damit noch einmal unterstrichen. Viele „klassische“ Unterstützungsangebote konnten die komplexen Themen der Kinder und Familien nicht mehr erreichen.

Vor allem im stationären Jugendhilfebereich haben wir erkannt, dass ein verlässliches Beziehungsangebot nicht mehr ausreicht, um die Entwicklung der Kinder und Jugendlichen zu fördern. Viele Hilfeempfänger*innen kommen mit multiplen Belastungssymptomen. Es braucht zunehmend Spezialisierungen und fachliche Qualifizierungen, um diesen gerecht zu werden. Das fordert die bestehenden Fachkräfte aber auch uns als Arbeitgeber*in heraus. Denn nicht nur die Bedarfe haben sich gewandelt, sondern auch die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Mitarbeiter*innen. Neue Familienbilder und Rollenmodelle erfordern auch von uns mehr Flexibilität in den Arbeitsmodellen zu ermöglichen. Das stellt mit Blick auf die Besonderheit unserer Zielgruppe eine große Herausforderung dar. Die Kinder und Jugendlichen in unserer Einrichtung benötigen ein stabiles und verlässliches Lebensumfeld.

Beziehungsabbrüche wirken sich für uns nicht nur organisatorisch aus, sondern haben eine große pädagogische Tragweite. Demzufolge stellt sich für uns die Frage: Wie kann es gelingen, neue Fachkräfte zu gewinnen und was braucht es, um diese langfristig an uns zu binden? Bereits Aristoteles erkannte:

» Wir können den Wind nicht ändern, aber die Segel anders setzen. «

Das Meer der Jugendhilfe mit all der Komplexität an Hilfebedarfen und vielfältig wirkenden Persönlichkeiten erfordert von den Fachkräften fortwährend vor allem Gestaltungskraft in den Maßnahmen und lebendige Beteiligungsprozesse. Um Letzterem gerecht zu werden, haben wir die einrichtungsinterne Gremienarbeit wieder aufleben lassen. Wir haben ruhende Themen wieder aufgegriffen und neue Fäden gesponnen.

So ist es uns gelungen, unter Beteiligung von Fachkräften und Auszubildenden ein Konzept für das Mentoring unserer Praktikant*innen und dualen Auszubildenden zu entwickeln. Wir konnten Qualitätsstandards und Prozesse definieren, um unseren fachlichen Nachwuchs verantwortungsvoll und fachlich versiert durch die Ausbildung zu begleiten. Das ist für uns ein wichtiger Meilenstein in der Rekrutierung neuer Fachkräfte. Wir sehen aber auch, dass Beteiligung auf allen Ebenen unserer Arbeit wichtig ist. So ist es uns ein Anliegen,

den Mitarbeiter*innen die Möglichkeit zukommen zu lassen, an den Prozessen der Einrichtung zu partizipieren. Dies setzen wir anhand von Information und Mitgestaltung um.

Wir informieren regelmäßig in einem Rundbrief über die aktuelle Entwicklung in der Einrichtung, stellen besondere Projekte aus den Bereichen vor und berichten zu übergeordneten Leitungsthemen. Für besondere Anliegen und Fragen unserer Mitarbeiter*innen gibt es darüber hinaus die Möglichkeit, einmal im Monat in die offene Leitungsrunde zu kommen und sich im Rahmen eines Klausurtages an der Weiterentwicklung der Evangelischen Jugendhilfe Geltow zu engagieren. Es zeigt sich, dass mit zunehmender Angebotsvielfalt und dem stetigen Wachstum der Einrichtung die Mitarbeiter*innen Möglichkeiten der fachlichen Weiterentwicklung aufgezeigt bekommen. Vor allem mit Blick auf die Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Verantwortlichkeiten können wir so mehr denn je auf die Bedarfe unserer Mitarbeiter*innen eingehen.

Um dies zu erreichen, haben wir im vergangenen Jahr eine zusätzliche Leitungsebene eingeführt. Die stationären und teilstationären Bereiche werden im operativen Geschäft nun von Teamleiter*innen geführt. Dies war ein großer Schritt und erfordert für alle Beteiligten stetige Reflexion und Kommunikation. Aus den Reihen der Mitarbeiter*innen kommt immer wieder die Rückmeldung, dass es bereichsübergreifend das Bedürfnis gibt, sich zu vernetzen. Die Ergebnisse der Mitarbeiter*innenbefragung erfordern von uns darüber hinaus, das Thema Zufriedenheit und psychische Gesundheit noch mehr in den Fokus zu rücken. So planen wir in Kooperation mit der Mitarbeiter*innenvertretung und einer Krankenkasse konkrete Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsmanagement.

Daneben wollen wir schon jetzt mehr Gelegenheit für kollegiales Zusammensein schaffen und haben aus diesem Grund am Firmenlauf teilgenommen. Dank des individuellen Engagements der teilnehmenden Kolleg*innen konnten wir uns über den dritten Platz für das kreativste Team freuen und stehen bereits jetzt vorfreudig in den Startlöchern für die nächste Veranstaltung. Aber auch bereits etablierte Events wie der Betriebsausflug oder das Sommerfest bieten Gelegenheit für ein Miteinander und zeigen uns, wie wichtig die persönlichen Begegnungsräume abseits des Arbeitsalltags sind. Aber auch die externe Vernetzung innerhalb der Jugendhilfelandchaft sowie innerhalb des Diakonieverbunds erweisen sich als wertvoll, um miteinander und voneinander zu lernen.

» Fachkräftegewinnung und -bindung braucht Beteiligung und Gestaltungskraft. «

In der Summe gibt es viele Themen, die wir erkannt haben und bereits angehen, um nicht nur mit dem Strom zu schwimmen, sondern auch richtungweisende Segel zu setzen. Über den Tellerrand zu schauen, ermöglicht uns daneben, neue Ansätze und Ideen zur Förderung und Bindung von Mitarbeitenden zu entwickeln. Der Wandel der Themen und Bedarfe in unserem Arbeitsfeld erfordert somit kontinuierliche Anpassungsprozesse und beinhaltet dadurch für uns immer wieder die Chance der Weiterentwicklung.





EIN BEITRAG VON HEIKE SCHEFFEL (DOZENTIN SPRACHSCHULE), ABW GGBMH

Sprache ist nur eine Seite der Medaille

Seit März 2022 haben Menschen aus der Ukraine unbürokratischen und schnellen Zugang zu den Integrationskursen (IK), den vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge verantworteten Sprachkursen.

Sie ermöglichen den Spracherwerb bis zu einer Stufe, mit der die Lernenden sich nahezu selbstständig im Alltag bewegen können.

Die abw-Sprachschule hat schnell auf den Bedarf reagiert und das Angebot der Integrationskurse erhöht. Durch kürzere Abstände zwischen den Kursen und auch parallel laufende Gruppen waren wir in der Lage, den plötzlichen Bedarf abzufedern.

Seit Mai 2022 wurden Ukrainer*innen in mehr als sechs IK bei uns unterrichtet. Integrationskurse haben einen Umfang von 700 Unterrichtseinheiten (UE) und können bei Bedarf um 300 UE erweitert werden. Viele Teilnehmer*innen haben Anfang dieses Jahres den IK erfolgreich mit B1-Niveau abgeschlossen und erwerben nun den Sprachlevel B2 bei uns, um damit u.a. ihre ukrainischen Ausbildungen in Deutschland anerkennen lassen zu können und um außerdem auch sprachlich in der Lage zu sein, in ihrem Beruf zu arbeiten. Infolgedessen haben wir auch das Angebot der B2-Kurse erhöht.

Wie wir immer wieder aus Rückmeldungen erfahren, hat die abw-Sprachschule unter Ukrainer*innen einen sehr guten Ruf: Teilnehmer*innen von anderen Schulen kommen gern zu uns, um die B2-Kurse zu besuchen. Sehr hilfreich für die Erstkontakte ist unsere russisch-sprechende ehemalige Auszubildende, die nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung unsere Kollegin in der Verwaltung der Sprachschule ist. Das hat sich in der ukrainischen Community herumgesprochen.

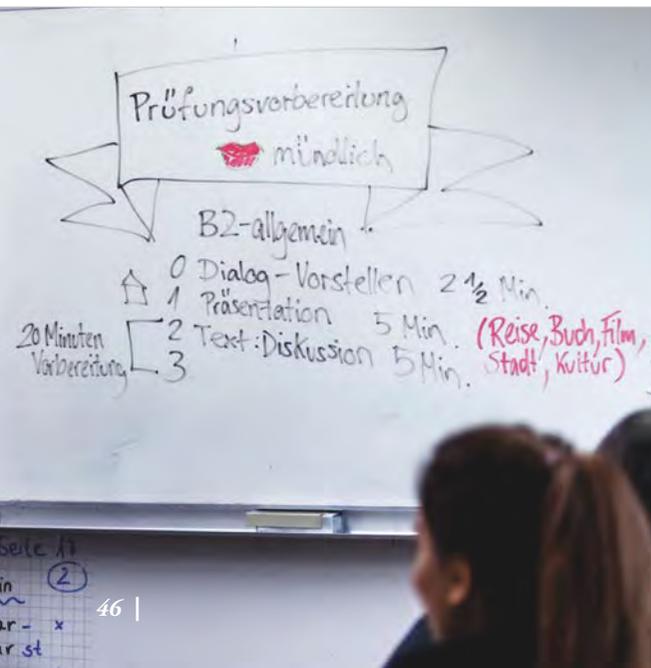
Sprache ist aber nur eine Seite der Medaille, wenn es darum geht, Menschen aus Kriegsgebieten in Sprachkursen zu unterstützen. Neben dem reinen Spracherwerb haben diese

Menschen oft weitere Bedürfnisse und Herausforderungen, die es zu berücksichtigen gilt.

» **Sprache ist aber nur eine Seite der Medaille, wenn es darum geht, Menschen aus Kriegsgebieten in Sprachkursen zu unterstützen.** «

Nachstehend einige Aspekte, die über den Spracherwerb hinausgehen und für Menschen aus Kriegsgebieten wichtig sind:

- » **Soziale Integration:** Sprachkurse bieten den Teilnehmer*innen eine Möglichkeit, sich in einer neuen Gemeinschaft einzufinden und Kontakte zu knüpfen. Das Wissen über die Zugehörigkeit zu einer Gruppe kann ihnen dabei helfen, sich besser zu integrieren und ihr soziales Netzwerk zu erweitern.
- » **Alltagsorientierte Unterstützung:** Neben dem Erlernen der deutschen Sprache können Sprachkurse den Teilnehmer*innen helfen, den deutschen Alltag besser zu verstehen. Dies kann beispielsweise die Vermittlung von Kenntnissen über Behördengänge, Einkaufen, öffentliche Verkehrsmittel und andere wichtige Aspekte des täglichen Lebens umfassen.
- » **Hausaufgabenbetreuung:** Manche Teilnehmer*innen können sich zu Hause aufgrund von beengten Wohnverhältnissen oder anderen Hindernissen nicht gut auf ihre Hausaufgaben konzentrieren. Sprachschulen können eine



ruhige Umgebung und Unterstützung bieten, um ihnen bei der Erledigung ihrer Aufgaben zu helfen.

- » **Exkursionen und kulturelle Angebote:** Durch Ausflüge und kulturelle Aktivitäten haben die Teilnehmer*innen die Möglichkeit, ihr neues Umfeld besser kennenzulernen und sich mit den lokalen Kulturen vertraut zu machen. Das kann ihnen dabei helfen, sich in ihrer neuen Umgebung wohler zu fühlen und sich stärker mit der Gemeinschaft zu identifizieren.

Es ist auch wichtig, die Vernetzung dieser Angebote mit anderen Einrichtungen und Organisationen im Umfeld zu fördern. Dies könnte beispielsweise die Zusammenarbeit mit Kindertagesstätten, lokalen Vereinen oder anderen Bildungseinrichtungen beinhalten. Dadurch können die Teilnehmer*innen von einem breiteren Spektrum an Unterstützung und Aktivitäten profitieren.

Zusätzlich zu den genannten Angeboten könnten auch Sprach-Cafés, Spieleabende, Schreibberatungen oder Kinoabende organisiert werden, um den Teilnehmer*innen weitere Möglichkeiten zur sozialen Interaktion und Freizeitgestaltung zu bieten. Kulturelle Angebote wie Filme oder musikalische Veranstaltungen sind ebenfalls sehr bereichernd und fördern den kulturellen Austausch.

Insgesamt geht es darum, den Teilnehmer*innen nicht nur beim Spracherwerb zu helfen, sondern ihnen auch eine unterstützende und integrative Umgebung zu bieten, in der sie sich wohl und willkommen wissen.





EIN BEITRAG VON DR. SASCHA WÖLCK (KOORDINATOR FLAT FAMILY UND STADTTEILMÜTTER), ABW GGMBH

Innovation versus Fehlfinanzierung

Eine Zwischenbilanz aus FLAT FAMILY



„So einen schönen Ort haben Sie hier, ich hoffe wir sehen uns bald wieder und vielen Dank für die produktive Zusammenarbeit!“ In solchem Duktus enden die Gespräche, Kooperationsprojekte, Sitzungen oder Events in unserem Begegnungs- und Beratungszentrum FLAT FAMILY sehr verlässlich.

Was 2019 mit einer kleinen Idee begann, hat sich zu einer festen Größe im Quartier des vietnamesischen Berlins entwickelt. Gefördert durch das Jugendamt Lichtenberg und dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) eröffneten wir zunächst einen Ort, an dem Migrationsberatung und flexible Kinderbetreuung gemeinsam angeboten wurden. Damit schufen wir beispielsweise alleinerziehenden vietnamesischen Müttern die Möglichkeit, eine qualifizierte Beratung in ihrer Muttersprache in Anspruch zu nehmen und gleichzeitig die Kinder gut versorgt zu wissen.



Vom FLAT FAMILY gehen seit seiner Gründung auch die sozialpädagogischen Familienhilfen von VIET FAMILY aus, die jährlich rund 40 Familien nicht nur in Lichtenberg, sondern auch in Marzahn-Hellersdorf, Berlin-Mitte und Schöneberg betreuen. Die Fachkräfte von VIET FAMILY arbeiten überwiegend in hochbelasteten Familien mit vietnamesischer Migrationsgeschichte, in denen Themen von häuslicher Gewalt, sexuellem Missbrauch, psychischen Erkrankungen oder Suchtproblematiken gegenwärtig sind.

In der kurzen Geschichte des FLAT FAMILY haben wir das Angebot noch erheblich ausweiten können: Es kamen zwei durch den Senat finanzierte Stadtteilmütter¹ dazu, wir haben Kursreihen zur Stärkung elterlicher Erziehungskompetenzen etabliert (finanziert durch die Werner Coen Stiftung), ebenso hochwertige Kulturprojekte wie Deutschnamensisch (finanziert durch den Bezirkskulturfonds), eine Sprechstunde des Integrationslotsen,

ehrenamtlich getragene Projekte, wie das Sprach-Café vietnamesisch TV8 (das 2022 den Integrationspreis Lichtenberg erhielt) sowie Kooperationen mit Malteser Medizin für Menschen ohne Krankenversicherung, der Koordinations- und Beratungsstelle gegen Menschenhandel Ban Ying e. V., dem Verband für interkulturelle Arbeit e. V. und den Schwangeren- und Familienberatungen Immanuel und Albatros.

» So einen schönen Ort haben Sie hier, ich hoffe wir sehen uns bald wieder und vielen Dank für die produktive Zusammenarbeit! «

Aktuell stecken wir im Antragswesen, um eine Finanzierung als Familienzentrum beim Jugendamt Lichtenberg zu erhalten und für die Finanzierung eines Exit Projektes für vietnamesische Migrant*innen in Zwangsprostitution bei der Losito Kressmann-Zschach Foundation. Positive Bescheide wären einerseits neue wichtige Bereiche in unserer Angebotspalette und würden andererseits unsere wirtschaftliche Lage merklich entlasten.

Der Personalbestand am Standort wächst mit den Angeboten sukzessive. Trotz der z.T. psychisch stark belastenden Arbeit gelingt es, bis hierher ein produktives, kollegiales und freundliches Arbeitsklima aufrecht zu erhalten. Die Leitung versucht in einer großen Wahrung/Förderung der Psycho-Hygiene und mit Ansätzen partizipativer Führung dazu beizutragen. Dabei gilt es freilich anzuerkennen, dass die Mitarbeiter*innen bereits von sich aus eine starke intrinsische Motivation und einen großen Teamgeist mitbringen.

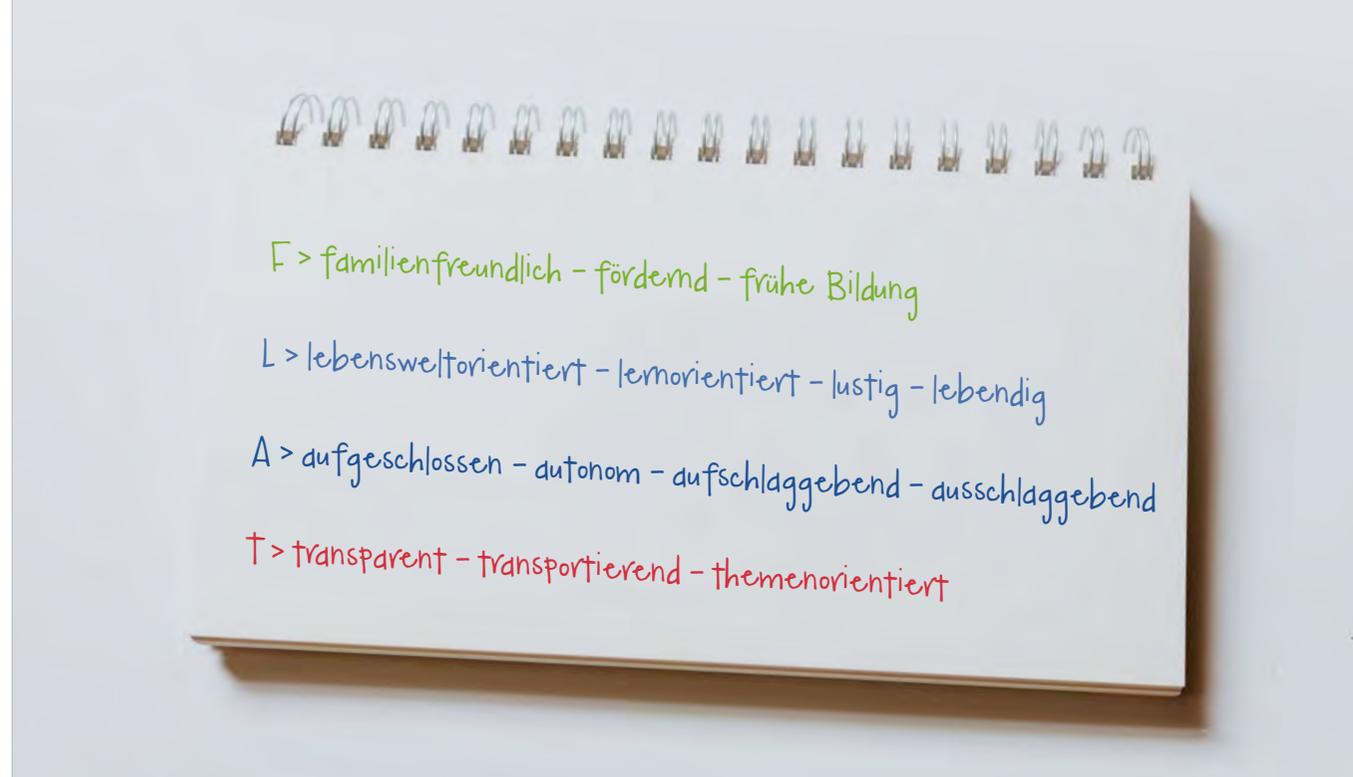


Politisch wird das FLAT FLAMIY regional und überregional wahrgenommen, unterstützt und in Entscheidungsprozesse involviert. Die vietnamesische Community nimmt die Arbeit sehr gut an und ergänzt sie mit ehrenamtlichen Projekten. Die Arbeit der Stadtteilmütter strahlt über die ganze Stadt Berlin aus und wir bekommen die unterschiedlichsten Anfragen von jungen vietnamesischen Familien aus dem ganzen Stadtgebiet. So ist FLAT FAMILY wahrlich ein Ort gelebter Begegnung, eine Ideenschmiede mit Herz.

Seit Gründung des FLAT FAMILY kämpfen wir jedes Jahr aufs Neue für eine nachhaltige und stabile Finanzierung des Standortes. Die Mittel von Senat und BAMF sind überwiegend zur Finanzierung der Personalmittel vorgesehen, während die Immobilie an sich bis heute nicht vollständig finanziert ist und die Kostenübernahme des tatsächlichen Verwaltungsaufwands wie der Stadtteilmütter nicht vollständig gewährleistet ist.

Für das Quartier stellt dieses Projekt eine Brücke und einen Anlaufort dar, der für die Mitarbeitenden nicht mehr wegzu-denken ist. Vor allem für die Leitung liefert es einen immer währenden Krimi um Finanzmittel. Doch unabhängig davon, wie die aktuellen Anträge ausgehen, ist Aufgeben für uns keine Option: Das FLAT FAMILY ist in seiner Breite an Angeboten, die explizit an die vietnamesische Community adressiert sind, bundesweit einmalig. Die Resonanz und Nachfrage zeigt uns ständig und aufs Neue die Relevanz des Standortes für Lichtenberg und ganz Berlin und stellt uns somit en passant in eine Verantwortung, der wir gerecht werden wollen.

¹ „Die sogenannten Stadtteilmütter sind Mütter mit Migrationshintergrund, die im Rahmen eines Peer-to-Peer-Ansatzes andere Mütter zu Erziehungsfragen, Kindergesundheit und vielen anderen Themen rund um die Familie und das Familienleben mit Kindern bis zu zwölf Jahren, beraten und unterstützen. Die Stadtteilmütter sind wichtige Ansprechpartnerinnen im Alltag für Familien aus einem ähnlichen Kulturkreis und übernehmen eine Brückenfunktion, um ihnen den Zugang zu Hilfs- und Unterstützungsangeboten im Sozialraum zu erleichtern“ (Senatsverwaltung für Familie, Jugend und Familie, <https://www.berlin.de/sen/jugend/familie-und-kinder/familienfoerderung/stadtteilmuetter/>).



Stationäre Hilfen für junge Volljährige

KJSG – zwischen Anspruch und Wirklichkeit – Ein Bericht aus Berlin

Mit Einführung des Kinder- und Jugendhilfestärkungsgesetzes (KJSG) im Juni 2021 sind unter anderem die Ansprüche auf Hilfe für junge Volljährige gesetzlich gestärkt worden. Die im §41 SGB VIII verankerten Hilfen für die Personengruppen ab 18 Jahren sind von einer sogenannte „Soll-Leistung“ zu einer „Muss-Leistung“ geworden. Neuer Wortlaut ist: „Junge Menschen erhalten geeignete und notwendige Hilfe...“ (§41 SGB VIII). Ein weiteres Ziel mit dem KJSG ist die Verwirklichung von Beteiligung und Selbstbestimmung (konzeptionell, leistungs- und angebotsbezogen, vgl. §1 Abs. 1 + Abs. 2 S.3 SGB VIII) sowie die Ermöglichung von sozialer Teilhabe. Diese Neuausrichtung und Novellierung des Gesetzes war ein wichtiger und notwendiger Schritt, insbesondere für die jungen Erwachsenen im Rahmen der Jugendhilfe, rechtsicher die notwendige Unterstützung und Begleitung zu erhalten, wenn sie den herausfordernden Weg des Erwachsenwerdens zum großen Teil ohne die fördernde, stützende und schützende Ressource Familie bewältigen müssen.

Ein Hilfebedarf für junge Erwachsene liegt immer dann vor, wenn die Persönlichkeitsentwicklung nicht gefestigt ist: Die Hilfe ist den jungen Menschen dann zu gewähren „[...] wenn und solange ihre Persönlichkeitsentwicklung eine selbstbestimmte, eigenverantwortliche und selbständige Lebensführung nicht gewährleistet“ ist (§41 SGB VIII).

Der Prüfungsauftrag des Jugendamtes besteht demnach darin: Ist die Verselbständigung noch nicht abgeschlossen, so muss jungen Volljährigen zwingend die geeignete und notwendige Hilfe (weiterhin) zur Verfügung gestellt werden. Es genügt, wenn die Hilfe eine erkennbare Verbesserung der Persönlichkeitsentwicklung und die Fähigkeit zu einer eigenverantwortlichen Lebensführung erwarten lässt. Hilfe ist auf Fortschritt des Entwicklungsprozesses bezogen und nicht auf den Entwicklungsabschluss (Grundsatzentscheidung des Bundesverfassungsgerichts, BVerG). Die Anforderungen

der Prognoseentscheidung erfordern somit keine Aussagen dahingehend mehr, dass die Befähigung bis zu einer eigenverantwortlichen Lebensführung bis zur Vollendung des 21. Lebensjahrs oder bis zu einem festen Zeitpunkt darüber hinaus auch tatsächlich erreicht wird. Ziel ist die Unterstützung im Prozess der Entwicklung an sich. Droht diese zu scheitern, ist in jedem Fall Hilfe zu gewähren (vgl. Ehlke et al. 2022, S.81 f.)

» Hilfe ist auf Fortschritt des Entwicklungsprozesses bezogen und nicht auf den Entwicklungsabschluss.«

Die gesetzliche Grundlage ist eindeutig geregelt. In der Umsetzung und in der alltäglichen Arbeit sind wir leider immer noch allzu häufig von einer regelhaften Umsetzung dieser gesetzlichen Grundlage entfernt. Immer wieder sind junge Menschen und die zuständigen Fachkräfte mit einer gänzlich gegensätzlichen Realität konfrontiert, die dem gesetzlichen Anspruch zum Teil konträr gegenübersteht. Teilweise entsteht gar der Eindruck, als hätten sich „Jugendämter“ gut zwei Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes mit diesem noch immer nicht inhaltlich auseinandergesetzt oder es wird einfach ignoriert. Nach gut einem Jahr KJSG sah sich die Autorin dieses Beitrags mit Aussagen von Mitarbeitenden in Jugendämtern konfrontiert, wie: „KJSG? Ja, dazu haben wir noch keine Schulung bekommen...“ oder „oh ja, damit habe ich mich noch nicht beschäftigt.“ Selbstverständlich soll und muss an dieser Stelle erwähnt werden, dass es auch Hilfen gibt, bei denen die Bedarfe der jungen Menschen gesehen und entsprechend der rechtlichen Grundlagen erfüllt werden.

Es geht an dieser Stelle nicht darum, „bashing“ zu betreiben, sondern den Blick auf die jungen Menschen mit Hilfebedarf zu richten, deren Rechte beschnitten werden und sie immer wieder Sorge haben müssen, dass die für sie notwendige Hilfe beendet wird und einem enormen Druck ausgesetzt sind. Genau dies soll das Gesetz eigentlich verhindern. Dass diese Bedingungen im Rahmen einer Jugendhilfe entwicklungsfördernd sind, muss mehr als in Frage gestellt werden. Engagierte Fachkräfte wollen unterstützen und begleiten, geraten hier durch die Machtasymmetrie gegenüber den Ämtern an ihre Grenzen und sind durch die „Kämpfe“, Hilfeansprüche durchsetzen zu müssen belastet. Zudem kommt es häufig zu Kostenübernahmen, die immer nur für drei Monate gewährt werden.

Fachkräfte machen immer wieder die Erfahrung, dass bereits in den Phasen des Einzuges in die Jugendwohngemeinschaft / das Betreute Wohnen, sprich im Eingewöhnungsprozess, des Ankommens und des Orientierens der nächste Schritt des eigenen Wohnraumes thematisiert und fokussiert wird. Die Haltung gegenüber den jungen Menschen ist oft weiterhin leistungsorientiert und disziplinarisch, es wird den jungen Menschen viel „abverlangt“ und nicht ausreichend Rücksicht auf die erschwerten Bedingungen und komplexen Lebensrealitäten genommen. Noch allzu häufig werden Bedingungen aufgestellt / Ziele formuliert, die für die Weiterführung der Hilfe erfüllt werden müssen und es wird mit Druck gearbeitet. Scheitern ist oft nicht erlaubt, Hilfen werden als „gefährdet“ wahrgenommen, wenn altersentsprechende Entwicklungsthemen und Entwicklungsherausforderungen wie z. B. Alkohol- / Drogenthematiken zu begleiten und zu bearbeiten sind. Dass Verselbständigung und eigenverantwortliche Lebensführung mehr ist als „ich kann einkaufen, waschen und meine Wohnung sauber halten“ wird vielfach unterkomplex betrachtet. Verselbständigungs-Checklisten mit Skills-Überprüfungen, die häufig mit dem Entwicklungs-

bericht eingereicht werden müssen, tragen oftmals dazu bei. Erschwerend kommt hinzu, dass die jungen Menschen oft ihre Rechte nicht kennen bzw. nicht ausreichend darüber informiert werden. Das macht adäquate Beteiligung grundsätzlich schwierig. Bereits erstellte Hilfepläne mit den neuen Zielen, die zu Hilfeplangesprächen fertig vorliegen, unterbinden einen Aushandlungsprozess mit den jungen Menschen und wirkliche Beteiligung.

Fazit: Es bedarf auf breiter Ebene eine konsequente Umsetzung der rechtlichen Grundlagen und vor allem Haltungsänderungen, damit das rechtebasierte Fundament des KJSG auf breiter Ebene in der Praxis ankommt und umgesetzt wird. Junge Menschen sind Grundrechtsträger*innen und haben Schutz-, Förder- und Beteiligungsrechte. Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene haben soziale und politische Rechte, die als Ausgangspunkt für die Ausgestaltung von Hilfen gewürdigt werden müssen.

Für die inhaltliche Unterstützung und die Bereitstellung von Erfahrungen möchte ich mich bei den Fachkräften der abwg GmbH des Teams „Mädchen- und junge Frauen“ (JWG, BEW) an dieser Stelle ausdrücklich bedanken.

Verwendete Quellen:

Berliner Rechtshilfefonds Jugendhilfe e. V. (2018): „Zuständig sein und zuständig bleiben!“. Stolpersteine und Hürden auf dem Weg junger Menschen hin zu einer bedarfsgerechten Unterstützung durch die Jugendhilfe – eine Fallanalyse aus ombudtschaftlicher Sicht. Verfügbar unter: https://www.brj-berlin.de/wp-content/uploads/2021/03/BRJ_Fallanalyse_Broschuere.pdf [23.06.2023]

Ehlke, Carolin; Sievers, Britta; Thomas, Severine: Werkbuch Leaving Care. Verlässlich Infrastrukturen im Übergang aus stationären Erziehungshilfen ins Erwachsenenleben. 1. Auflage, Frankfurt am Main, IGfH-Eigenverlag, 2022





EIN BEITRAG VON KAMILA PLUMBOM-TISSIER (LEITUNG DES BILDUNGS- UND KOMPETENZ-ZENTRUMS FÜR FRAUEN, FRAUENLADEN), ABW GGMBH

Problem erkannt, Gefahr gebannt!?

Aufstieg durch Bildung - Folgekosten unzureichender Bildung für Land und Bund



Der abw Frauenladen ist ein Bildungsangebot für Frauen und bietet Vorbereitungskurse auf den Erwerb des einfachen, des erweiterten und des mittleren Schulabschlusses (BBR, eBBR, MSA) auf dem Zweiten Bildungsweg im Rahmen einer Nicht-schülerprüfung an.

Die Zielgruppe bilden Frauen mit und ohne Migrationshintergrund, die nach der Erfüllung der gesetzlichen Schulpflicht, die in Berlin zehn Jahre beträgt, die Schule ohne Schulabschluss verlassen haben sowie Migrantinnen, die eine Schule im Ausland nicht besuchen konnten oder welche über in Deutschland nicht anerkannte Abschlüsse verfügen.

Seit der Gründung im Jahr 1985 bringt der abw Frauenladen jährlich durchschnittlich 30 Frauen auf den Bildungsweg und begleitet sie bei der Suche nach beruflichen Perspektiven. Die Erfolgsquote der Teilnehmerinnen, die kontinuierlich lernen und alle Teile der Prüfung durchlaufen, beträgt 100%. Der Notendurchschnitt liegt bei 2,5. Der Frauenladen ist das einzige Frauenschulprojekt in Berlin, das die Vorbereitung auf alle drei Abschlüsse in Kursen mit modularem Einstieg anbietet, wodurch die notwendige Bildungszeit wesentlich verkürzt werden kann.

Die Analysen der avisierten Zukunftsperspektiven der Teilnehmerinnen zeigen, dass nach der Teilnahme am Kurs im Frauenladen die Frauen das Niveau ihrer Bildung grundsätzlich und wesentlich erhöhen wollen. Etwa 50% unserer Absolventinnen wollen nicht beim Erlangen des niedrigen Schulabschlusses verbleiben und streben einen höheren Abschluss an. Auch die Frauen, die eine Ausbildung nach dem Erwerb des niedrigen Schulabschlusses beginnen, planen bereits durch die Auswahl

der Bildungseinrichtung den Erhalt des mittleren Abschlusses, der bei einigen Trägern bei guten Schulleistungen zusätzlich zur beruflichen Qualifikation erworben werden kann.

Das Team: Im Frauenladen arbeiten insgesamt sieben Frauen auf 4,95 Stellen. Das operative Team des Frauenladens ist interdisziplinär und besteht aus erfahrenen pädagogischen Fachkräften aus den Bereichen Sozialarbeit, Sprachen, Technik, Wirtschaft, Kultur und Theater. Damit bietet der Frauenladen personell den Teilnehmerinnen einen vielfältigen Rahmen, in dem sie optimale Unterstützung erhalten.

Im Kern besteht die Projektarbeit aus Unterricht und Beratung. Im Unterricht wird das notwendige Wissen und das erforderliche Können vermittelt. Das zweite Projektziel ist die Erarbeitung einer beruflichen Zukunftsperspektive, damit die Frauen mit einer konkreten Vorstellung über ihren weiteren beruflichen Weg das Projekt verlassen. Neben der Wissensvermittlung werden die Teilnehmerinnen einzeln und als Gruppe pädagogisch beraten und sozialpädagogisch begleitet, um ihre Potenziale zu entwickeln und ihre Kompetenzen zu erweitern. Im Fokus der Präventionsarbeit stehen Motivationsstärkung, Problemlösung und Krisenbewältigung sowie Vermittlung von Lernstrategien und Techniken zur Entspannung und Stressbewältigung. Das Angebot runden Exkursionen, externe Workshops sowie soziale Kulturarbeit ab.

Das sozialpädagogische Angebot des Frauenladens ist darauf ausgerichtet, einen Beitrag zur Förderung von Chancengleichheit, Antidiskriminierung und Gleichstellung von Mann und Frau sowie zur Förderung des beruflichen Aufstiegs von Frauen und Steigerung einer existenzsichernden Erwerbsbeteiligung zu leisten.



Der Erwerb eines Schulabschlusses ist ein fundamentales Instrument, um die Folgen von fehlenden formellen Bildungsnachweisen bei Frauen abzuwenden. Diese sind unter anderen:

- » **Systemabhängigkeit:** das Vermittlungshemmnis für Frauen ohne Schulabschluss in den ersten Arbeitsmarkt lässt sich nur schwer überwinden, Frauen ohne Schulabschluss sind lediglich auf prekäre Arbeitsverhältnisse vermittelbar und stets von Arbeitslosigkeit bedroht.
- » **gesellschaftliches Stigma:** Frauen ohne Schulabschluss erfahren ablehnende Reaktionen der Gesellschaft auf nicht erfüllte Normerwartungen, sie sind meist über ihren Lebenslauf beschämt und bewerben sich nicht.
- » **Vorbildfunktion:** durch die subjektiv empfundene Perspektivlosigkeit bei Frauen ohne Schulabschluss, wird die wirtschaftliche Ohnmacht insbesondere an jüngere Generationen weitergegeben.
- » **wirtschaftliche Abhängigkeit:** Frauen ohne berufliche Qualifikation verbleiben aus wirtschaftlichen Gründen in auch unglücklichen Ehen und toxischen Partnerschaften, besonders wenn sie bereits Mütter sind.
- » **Armut im Alter:** Frauen ohne Schulabschluss haben keinen Zugang zum Ausbildungsmarkt, damit ist für sie ausschließlich die Beschäftigung im Niedriglohnsektor möglich, hinzu kommen Kinderbetreuungszeiten als Lücken in der Erwerbsbiografie und ggf. langjährige Teilzeitbeschäftigung. Davon betroffene Frauen erwerben daher nicht genug Rentenanwartschaften und sind im Alter von Armut bedroht.

In diesem Zusammenhang ist es angezeigt auf die Studie „Unzureichende Bildung: Folgekosten für die öffentlichen Haushalte“ der Bertelsmann Stiftung aus dem Jahr 2021 aufmerksam zu machen. Diese zeigt, dass jede Person, in die wir heute

kurzfristig nicht investieren, um sie dazu zu befähigen, persönlich wie wirtschaftlich ein selbstbestimmtes und unabhängiges Leben zu führen, für die Gesellschaft und für die Kommune, Land, Bund langfristig mehr Sorgen und Kosten bedeutet. Es kommt auf die zukunftsweisende präventive Bildungspolitik an, die in Maßnahmen investiert, die nicht nur Folgen mildern, sondern erfolgreich Ursachen bekämpfen. Eine davon ist der abw Frauenladen in Berlin.

» Es kommt auf die zukunftsweisende präventive Bildungspolitik an, die in Maßnahmen investiert, die nicht nur Folgen mildern, sondern erfolgreich Ursachen bekämpfen. «

Das für den Frauenladen beantragte Budget für das Jahr 2023 beträgt ca. 312.000 EUR. Bei 22 avisierten Abschlüssen im Jahr beträgt die Investition des Landes Berlin pro Absolventin einmalig ca. 14.000 EUR. Laut der Bertelsmann Studie beträgt der Anteil an Folgekosten für Menschen mit unzureichender Bildung pro Kopf in Berlin jährlich 20.639 EUR.

Die Frauen, die zum Frauenladen kommen, sind nicht ohne Grund hier. Wenn sie den Abschluss an einem Oberstufenzentrum (OSZ) hätten machen können, dann wären sie dort, nicht in einem sozialpädagogischen Schulprojekt. Sie brauchen eine besondere Art der Unterstützung. Die Scham und die Versagensängste sind groß. Hier entdecken sie ihre Kraft und ihren Mut, lernen wie sie Motivation, Ehrgeiz und positives Denken stärken sowie Selbstvertrauen und Selbstzutrauen schöpfen können.



Im Jahr 2019 wurde eine Interviewreihe zum Thema: „Erfolgsfaktoren beim Nachholen von Schulabschlüssen“ mit Frauen, die mit Unterstützung der abw ihren Abschluss erreicht haben, durchgeführt. Hier ein Auszug:

„In so einem Schulprojekt ist die Soziale Arbeit mit die größte Arbeit, dass man dem Menschen zuhört und hilft, die persönliche Situation berücksichtigt. Ich war so verschlossen durch die schlechte Erfahrungen aus der Schule. Hier hat man mir geholfen das zu überwinden und ermöglicht, wieder zu lernen. Sicher, es geht schon ums Lernen und den Abschluss, aber meiner Meinung nach der Teil „Sozialarbeit“ ist wichtiger. Das ist das, was an der Schule gefehlt hat, sonst hätte es ja dort schon geklappt.“ (IP 02)

„Die Teilnahme in dem Kurs hat mich in meinem psychischen Heilungsprozess sehr bereichert. Sie haben dazu beigetragen, dass ich meine Scheu und meine Angst nach und nach verloren habe. Dass ich doch in der Lage bin mit Menschen in einem Raum zu sein und da zu arbeiten, dass ich in der Gruppe sein kann, mich da integrieren und einbringen kann, dass ich teamfähig sein kann, dass hätte ich nicht gedacht. Danke.“ (IP 05)



EIN BEITRAG VON CORNELIA VOLKERT (SCHULPROJEKTE NACHSCHLAG 2.0 & BERUFLICHE BILDUNG), ABW GGMBH

Ein kleiner „NACHSCHLAG“ gegen den Fachkräftemangel

Aufstieg durch Bildung - Zwei Erfolgsgeschichten aus dem Schulprojekt NACHSCHLAG 2.0

Fast täglich ist in der Presse über den Fachkräftemangel in Deutschland zu lesen und er ist auch schon zu spüren, wenn Eltern Kita- oder Schulkinder haben, wenn der Pflegeplatz für die Eltern gesucht oder monatelang auf einen Handwerker gewartet wird.

Zum Fachkräftegipfel der Bundesregierung im September 2022 sagte Burkhard Jung, der Vizepräsident des Deutschen Städtetages und Oberbürgermeister von Leipzig:

» ... so erhalten unsere Teilnehmer*innen nicht nur eine neue Lebensperspektive, sondern leisten einen aktiven Beitrag zur Lösung unserer Zukunftsfragen. «

„Der Fachkräftemangel trifft uns da, wo es weh tut: in Pflegeheimen, Krankenhäusern, in Kitas und Schulen. Auch im Verkehr, bei der IT oder in technischen Berufen sind hunderte tausende Stellen unbesetzt. Das fordert uns als Gesellschaft heraus: Wer pflegt Kranke und Ältere? Wie sollen wir Bildungsgerechtigkeit für die Kinder erreichen, wenn Kita-Gruppen und Schulklassen immer größer werden? Wer setzt die Photovoltaik-Anlagen auf die Dächer? Um die Klimaziele zu erreichen, braucht es ab 2025 rund 400.000 zusätzliche Erwerbstätige aus Handwerk und Technik.“

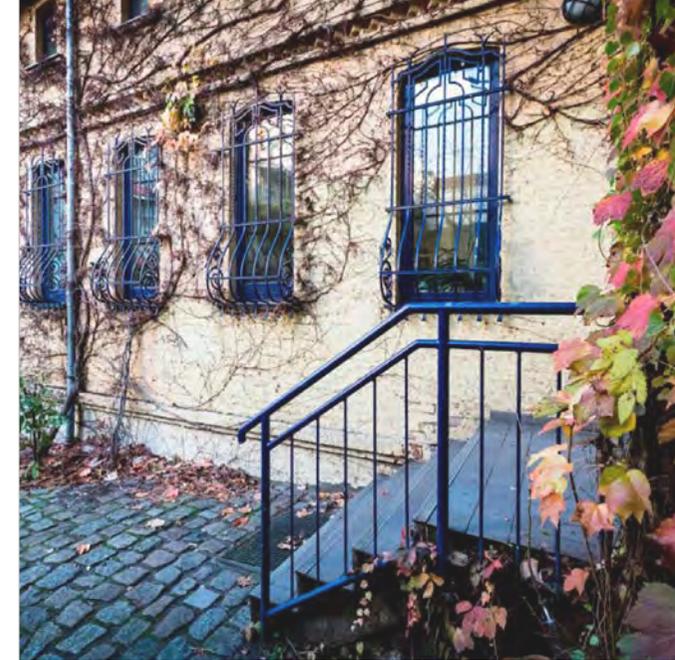
Über vierzig Jahre hat der NACHSCHLAG Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die aus den verschiedensten Gründen ihre Schulkarriere nicht mit Erfolg abschließen konnten, geholfen, die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Ausbildung zu erreichen: Selbstvertrauen, soziale Kompetenz und nicht zuletzt einen Schulabschluss und Berufsorientierung.

Auch als Jugendhilfeprojekt NACHSCHLAG 2.0 mit fünfzehn Plätzen arbeiten wir seit eineinhalb Jahren am gleichen Ziel. Und so erhalten unsere Teilnehmer*innen nicht nur eine neue Lebensperspektive, sondern sie leisten einen aktiven Beitrag zur Lösung unserer Zukunftsfragen.

Die Interviews mit zwei unserer Ehemaligen links und rechts stehen für viele, die zeigen, wie wertvoll die Investitionen in junge Menschen sind. So sind es nicht zuletzt unsere Teilnehmer*innen, die Antworten auf die Fragen des Fachkräftegipfel der Bundesregierung haben. Darauf können sie und auch wir sehr stolz sein.

Verwendete Quellen:

www.staedtetag.de/presse/pressemeldungen/2022/fachkraeftegipfel-personalmangel-trifft-uns-da-wo-es-weh-tut





Pierre, 21

Teilnehmer im Schulprojekt NACHSCHLAG 2.0

Interview mit Pierre im Juni 2023, geführt von Denise Borowy (Mitarbeiterin Nachschlag 2.0)

Wie erging es dir in den zwei Jahren, bevor du zu NACHSCHLAG gekommen bist?

Ich war perspektivlos, bin nach der 10. Klasse ohne Abschluss von der Schule gegangen.

Meine Schulzeit war nicht sehr schön, die habe ich zu der Zeit erstmal verarbeitet.

Immerhin habe ich in der Zeit einige Praktika in der Pflege gemacht.

Wie bist du damals zu NACHSCHLAG gekommen?

Ich war bei der Jugendberufsagentur, aber ich muss sagen, damals hat sich meine Mutter stärker darum gekümmert.

Woran denkst du zuerst, wenn du dich an deine NACHSCHLAG-Zeit erinnerst?

Als erstes fällt mir der Mathe-Unterricht ein. Und insgesamt, dass ich eine gute Zeit da hatte, bin immer gerne hingegangen.

Was würdest du sagen, hat bei NACHSCHLAG dazu geführt, dass du deinen Schulabschluss hier geschafft hast?

Die Freude am Lernen wurde mir vermittelt. Es war sehr familiär, auch die kleinen Gruppen fand ich sehr schön. Die Lehrer konnten viel besser auf die Teilnehmer eingehen, man konnte leichter Fragen stellen.

Wie alt warst du als du deinen Schulabschluss gemacht hast? Welchen?

Ich war knapp 17, als ich im Frühjahr 2019 meinen BBR mit NACHSCHLAG in der Tasche hatte.

Was fandest du gut/nicht so gut an dieser Zeit? (Unterricht, Lehrer, Teilnehmer,...)

Durch dieses Familiäre kam es in unserer Gruppe nie zu Mobbing, und ich glaube, selbst wenn sowas passiert wäre, hätten die Lehrer das früh gemerkt und mit uns besprochen und eine Lösung gefunden.

Selbst als es mir privat mit meiner Beziehung einmal nicht

so gut ging, konnte ich mit der Lehrerin darüber reden, wurde aufgefangen und verstanden. Die Menschlichkeit war echt besonders.

Nur mit Englisch konnte ich mich selbst bei NACHSCHLAG nicht so richtig anfreunden, das liegt aber an mir, ist einfach nicht mein Fach.

Und der Fahrtweg zu NACHSCHLAG war ätzend, aber das war es wert.

» Die Freude am Lernen wurde mir vermittelt. Es war sehr familiär, auch die kleinen Gruppen fand ich sehr schön. «

Hat dich NACHSCHLAG (außer mit dem Schulabschluss) sonst noch weitergebracht? Wenn ja, wie?

Ich wurde immer charakterlich und persönlich bestärkt und habe auf jeden Fall viel mehr Selbstvertrauen erlangt, da meine sexuelle Orientierung bei NACHSCHLAG weder bei den Lehrern noch bei den anderen Teilnehmern irgendeine Rolle spielte. Parallel zum Unterricht bei NACHSCHLAG habe ich auch nochmal ein Pflegepraktikum gemacht und wurde auch dabei von den Lehrern unterstützt und ermutigt.

Was hat aus deiner jetzigen Perspektive damals gefehlt?

Es war einfach eine super Zeit, da fällt mir jetzt echt nichts ein.

Wie lebst du jetzt?

Ich lebe noch zu Hause mit meiner Mutter, weil es mir finanziell noch nicht möglich ist, auszuziehen.

Was hast du nach deinem Schulabschluss (nach NACHSCHLAG) gemacht?

Ich habe nach dem Schulabschluss den Sozialassistenten gemacht und nebenbei in der Pflege gearbeitet.

Interview mit Antonio im Juni 2023, geführt von Sabine Schwingeler (Mitarbeiterin Nachschlag 2.0)

Wie lebst du jetzt?

Ich wohne mit meiner Freundin und meiner Tochter in einer Wohnung vom Jugendamt. Wir dürfen aber in der Wohnung bleiben, sie wird uns in drei Monaten übergeben. Im August wird meine Tochter ein Jahr und kommt dann in die Kita. Bisher war meine Freundin bei unserem Kind zuhause, ab September beginnt auch sie eine Ausbildung.

Was machst du gerade?

Ich mache bei dem Träger der Jugendhilfe „Durchbruch e.V.“ eine Ausbildung zum „Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik“. Dort läuft es sehr gut. Ich bin von allen Azubis der beste und helfe bereits mit, die anderen fünf Azubis auf die Zwischenprüfung vorzubereiten. Zweimal im Monat habe ich für eine Woche Berufsschule. In allen unseren Fächern, Mathe, Wiso, Deutsch, Englisch und dem jeweiligen Lernfeld habe ich eine eins. Eine Woche im Monat mache ich auch ein Praktikum in einem Betrieb. Dort habe ich bereits eine Übernahmegarantie erhalten und bekomme mein Praktikum sogar mit 250,00 € im Monat vergütet, was sonst nicht üblich ist. Da ich in meiner Ausbildung nur 450,00 € erhalte, bin ich sehr froh darüber.

Woran denkst du zuerst, wenn du dich an deine NACHSCHLAG-Zeit erinnerst?

Erst einmal an Corona und die Masken im Unterricht. – Aber vor allem, dass es hier immer Zeit für Fragen gab. Durch den Nachschlag habe ich wieder Struktur bekommen, und das wirkt auch jetzt in der Ausbildung weiter. Wir waren eine coole Gruppe, alle total verschieden, aber alle wurden respektiert, so wie sie waren. Wir haben hier wieder Selbstvertrauen und ein Selbstwertgefühl bekommen. Ich habe gelernt, dass ich fast alles erreichen kann, wenn ich daran arbeite.

Wie bist du damals zum NACHSCHLAG gekommen?

Ich habe Nachschlag selbst über das Internet gefunden, als ich nach einer Möglichkeit gesucht habe, den Schulabschluss nachzuholen. Ich wollte einen Kurs mit viel Freizeit, das war mir damals ganz wichtig. Wir hatten ja nur drei Tage Unterricht.

Wie erging es dir in der Zeit bevor du zum NACHSCHLAG gekommen bist?

Als Kind bin ich bei meinen Großeltern aufgewachsen. Als ich zwölf Jahre alt war, starb mein Großvater, was mich vollkommen aus der Bahn geworfen hat. Danach habe ich alles durchgemacht: geschwänzt, Drogen, Depression. Am Schluss hat mich auch noch meine Mutter rausgeworfen. Dann kam im Herbst 2021 der Punkt, an dem ich mein Leben ändern wollte – aber der ganz entscheidende Punkt, alles jetzt durchzuziehen, war meine Tochter. Als ich erfahren habe, dass ich Vater werde, wollte ich es jetzt richtig machen.

» Wir haben hier wieder Selbstvertrauen und ein Selbstwertgefühl bekommen. «

Wie alt warst Du, als Du Deinen Schulabschluss gemacht hast?

Ich habe den BBR mit zwanzig Jahren im letzten Sommer gemacht.*

Was fandest du gut/nicht so gut an dieser Zeit?

Das habe ich ja schon gesagt, vor allem, dass immer alle Zeit und Verständnis für einen hatten. Etwas Negatives fällt mir dazu nicht ein, für Corona konntet ihr ja nichts.

Wie stellst du dir deine nähere Zukunft vor?

Ich habe das Ziel, Abschlussbester zu sein. Der Beste erhält von der IHK seinen Meister geschenkt. Sollte das klappen, würde ich direkt meinen Meister machen, ansonsten nach der Abschlussprüfung erst ein paar Jahre arbeiten und dann auf jeden Fall meinen Meister machen.

* Berufsbildungsreife



Antonio, 21

Teilnehmer im Schulprojekt NACHSCHLAG 2.0

„IN ALLEN EINRICHTUNGEN UND GESELLSCHAFTEN DES DIAKONIEVERBUND, SO AUCH IN DER ZENTRALEN VERWALTUNG, IST ES DAS ZIEL, UNSEREN BEITRAG ZUM GEMEINWOHL STETIG ZU STEIGERN.“



Zentrale Verwaltung im Diakonieverbund Schweicheln e. V.

In der Zentralen Verwaltung des Diakonieverbund Schweicheln e. V. waren zum Jahresanfang 2023 insgesamt 33 Mitarbeiter*innen in Vollzeit oder Teilzeit beschäftigt. Die umgerechnet 30 Vollzeitkräfte leisten



dabei etwa 51.000 Arbeitsstunden pro Jahr. Darüber hinaus waren am Jahresbeginn vier Auszubildende tätig, die ihre Ausbildung als Kauffrau im Büromanagement absolvieren. Die fachlich versierten und sozial kompetenten Mitarbeiter*innen sind in den Abteilungen Rechnungswesen, Controlling, Personalmanagement, Leistungsabrechnung, Immobilienmanagement, Informationstechnologie und Vorstandsassistenten tätig und sorgen für die administrative und betriebswirtschaftliche Abwicklung und Unterstützung aller



Unternehmensprozesse in den Einrichtungen und Gesellschaften des Diakonieverbund Schweicheln.

Im Bereich Rechnungswesen werden sämtliche Rechnungen der Einrichtungen und Gesellschaften gebucht, bezahlt und archiviert. So wurden im Jahr 2022 insgesamt rund 320.000 Buchungen, also etwa 1.300 Buchungen pro Arbeitstag, vorgenommen. Die Pflege der Anlagenbuchhaltung gehört ebenso zu den Aufgaben wie die Erstellung der Monats- und Jahresabschlüsse. Alle Mitarbeiter*innen aus dem Bereich Rechnungswesen gehören zum permanenten Team „Internes Kontrollsystem Steuern“ (IKS-Steuern). IKS-Steuern ist ein System, das Mitarbeiter*innen in die Lage versetzt, eigenständig im Sinne der Steuergesetze und des Gemeinnützigkeitsrechts handeln zu können.

Der Controllingbereich erstellt monatlich ein umfassendes und aussagekräftiges Berichtswesen sowie Sonderanalysen für die über 500 Kostenstellen im Diakonieverbund. Außerdem werden die Einrichtungen und Gesellschaften bei den Entgeltverhandlungen

mit den Jugendämtern durch die Zentrale Verwaltung unterstützt. Die Erstellung der Jahresplanung sowie die Steuerung der Finanzen gehören ebenfalls zu den Aufgaben des Bereichs.

Die Mitarbeiter*innen aus dem Bereich Personalmanagement erstellen bzw. prüfen sämtliche arbeitsvertraglichen Unterlagen für die Mitarbeiter*innen im Diakonieverbund und seiner Gesellschaften. Außerdem werden hier alle Personalabrechnungen für die ca. 2.400 Beschäftigten der abzurechnenden Einrichtungen und Gesellschaften erstellt. Darüber hinaus sind die Mitarbeitenden im Personalmanagement Ansprechpartner*innen und Berater*innen für alle Belange des Personalwesens, wie beispielsweise Arbeitsrecht, Personalakquise und Personalentwicklung.

Im Bereich Leistungsabrechnung erfolgt die Abrechnung aller von den Einrichtungen und Gesellschaften erbrachten Leistungen. Hier wurden im Jahr 2022 insgesamt rund 40.000 Rechnungen an Jugendämter und Gemeinden sowie 21.000 Abrechnungen an Gruppen, Pflegefamilien und Einzelwohnende

erstellt. Die Buchung der Kund*innen-Zahlungen, die Klärung der Offenen Posten mit den Jugendämtern gehört ebenso zur täglichen Arbeit wie die zeitnahe Bearbeitung des Mahnwesens. Außerdem erstellen die Mitarbeiter*innen der Leistungsabrechnung verschiedene monatliche Statistiken und bei Bedarf individuelle Sonderauswertungen zu den verschiedenen Leistungen.

Die Mitarbeiter*innen aus dem Immobilienmanagement sind die Ansprechpartner*innen, wenn es im Diakonieverbund um die Belange der Liegenschaften geht. Größere Bauprojekte starten im Jahr 2023 insbesondere auf dem Stammgelände in Schweicheln. Hier erfolgt mit dem umfangreichen Umbau der Kindertagesstätte sowie der Sanierung des Zentralgebäudes eine der größten Investitionen des Diakonieverbundes seit über 20 Jahren.

Wesentliche Aufgaben des IT-Teams, das sich aus IT-Mitarbeitenden mehrerer Gesellschaften und Einrichtungen zusammensetzt, sind die Gewährleistung der ständigen Verfügbarkeit von Programmen und Daten sowie die Impulsgebung für die stetige Weiterentwicklung der IT-Themen im Diakonieverbund. Ein besonderer Schwerpunkt der Arbeit im Bereich der Informationstechnologie ist dabei der Datenschutz und die Datensicherheit. In Zusammenarbeit mit den externen Daten-

schutzbeauftragten kümmert sich das DIST (Datenschutz- und Informationssicherheitsteam) intensiv um alle Belange des Datenschutzes im Bereich des Diakonieverbunds. Zur stetigen Erweiterung des Wissens werden den Mitarbeiter*innen der Zentralen Verwaltung diverse Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten. Des Weiteren gibt es im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements verschiedene Angebote für alle Mitarbeiter*innen zur Verbesserung des persönlichen Wohlbefindens.

In allen Einrichtungen und Gesellschaften des Diakonieverbunds, so auch in der Zentralen Verwaltung, ist es das Ziel, unseren Beitrag zum Gemeinwohl stetig zu steigern. So trifft sich unsere hausinterne Arbeitsgruppe „Gemeinwohlökonomie“ regelmäßig, um die Umsetzung beschlossener Maßnahmen zu begleiten und um neue Ideen zu generieren. Zu einer festen Institution ist für die Mitarbeiter*innen die 20-minütige Online-Ansicht am Freitag geworden, die unter dem Motto „Wochenausklang“ steht. Neben den Mitarbeiter*innen der Zentralen Verwaltung nehmen regelmäßig auch Kolleg*innen aus Bochum und Berlin daran teil (Siehe hierzu den Bericht auf Seite 24).

Die funktionierende Zusammenarbeit zwischen der Zentralen Verwaltung und den Ver-

waltungen in den Standorten Schweicheln, Bochum, Steinfurt, Berlin-Charlottenburg, Berlin-Marzahn und Geltow ist seit Jahren ein wesentlicher Faktor für eine erfolgreiche Arbeit aller Beteiligten. Hervorzuheben ist die Arbeit von überregionalen Projektteams, die gemeinsam neue Lösungen erarbeiten und häufig bestehende Abläufe verbessern.

So wurde am 24. August 2023 ein verbundübergreifender Rechnungswesen-Fachtag in der Zentralen Verwaltung durchgeführt, bei dem sich die Teilnehmenden zu Beginn mit der Frage „Was verbindet ihr mit dem Begriffen Diakonieverbund und/oder Diakonie?“ auseinandergesetzt haben. Die Ergebnisse



wurden in einer Wortwolke zusammengestellt.

Ein herzlicher Dank geht an alle Beteiligten für ihr außerordentliches Engagement und die vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Helmut Rahlmann
Kaufmännischer Leiter



„SOZIALE ARBEIT KANN UND MUSS SICH ZU EINEM ALS ATTRAKTIV UND INNOVATIV WAHGENOMMENEM BERUFSFELD ENTWICKELN.“



Evangelische
Jugendhilfe
Münsterland

Zukunft gelingt gemeinsam.

Antworten in herausfordernden Zeiten

Die herausfordernden Zeiten, die wir in unseren Arbeitsfeldern erleben, haben vor allem die Mitarbeitenden der Evangelischen Jugendhilfe Münsterland in besonderem



Maße angenommen und gemeistert. Neben den Aktualitäten des letzten Jahres (hoher Personalbedarf, Anfrageboom, komplexe Anfragethemen, Energiepreiskrise, Kriegsfolgen und Finanzierungsdruck) verweisen die vergangenen zehn Jahre darauf, dass sich die gesellschaftlichen Veränderungen und veränderte Umweltbedingungen als besonders herausfordernd für das Arbeitsfeld Jugendhilfe herausstellen.



Jugendhilfe ist immer direkt betroffen. Sie ist Ort für Begleitung, Betreuung und Beheimatung. Sie ist oft Ausfallbürge und Unterstützung in schwierigen Situationen, wenn gesellschaftliche Strukturen versagen und familiäre Versorgungs- und Erziehungsverantwortlichkeiten nicht greifen. Jugendhilfe zieht sich nicht zurück und kann Verantwortung nicht delegieren oder aussetzen. Sie muss präsent sein. Ihre Mitarbeitenden müssen präsent sein.

Das bedeutet vor allem bei neuen Herausforderungen enorme Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und Variabilität der Mitarbeitenden, der Strukturen, der Organisation.

Die Pädagogische Arbeit ist direkt betroffen

Neue gesetzliche Regelungen müssen zunächst verstanden und praxiswirksam eingeführt und umgesetzt werden. So ist das neue Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG) Auslöser für die Überprüfung und Erweiterung unseres Einrichtungsschutzkonzeptes. Auch inklusives Denken und Handeln wird zunehmend Bestandteil

unserer Tätigkeit. Dies zeigt sich in den pädagogischen Konzepten, im barrierefreien Bauen und der Auswahl des Personals. Wir machen uns stark für eine gleichberechtigte Sichtweise auf Eingliederungshilfe und Jugendhilfe. Die Angebote und Hilfeplanverfahren müssen sich an den Bedürfnissen der Kinder und Jugendlichen orientieren und niemanden schlechter stellen.

Beteiligung von Mitarbeitenden gestalten

Woran richten wir unser Handeln aus? Antworten auf diese Frage können sich an unserem Leitbild orientieren. „Wertschätzung, Teilnahme an Entscheidungsprozessen und Transparenz nehmen wir ernst und wollen sie umsetzen.“ (Zitat aus dem Leitbild). Unsere Erfahrung zeigt, dass wir Antworten dort finden, wo wir Mitarbeitende, Betroffene und Entscheidungsträger*innen der Einrichtung beteiligen und in einen Dialog bringen. Eine lebendige regionale und fachbezogene Gremienstruktur macht dies möglich. 2023 haben wir außerdem gute Erfahrungen mit anonymen Mitarbeitenden-Befragungen gemacht. Die geäußerten Wünsche und

Anregungen fließen nun in unsere strategischen Entscheidungen ein. Mitarbeitende in der Jugendhilfe erleben im Alltag Grenzsituationen, mit denen sie umgehen müssen. Deshalb sind eine gute Fehlerkultur und Vertrauen für uns ganz wichtige Grundsätze! Mitarbeitende übernehmen Verantwortung; dies ermöglicht vielfältige Entwicklungsoptionen. Sie können sich somit gestaltend beteiligen. Dies erhöht wesentlich die Wahrnehmung von Selbstwirksamkeit und führt zu Zufriedenheit in Bezug auf die Aufgaben und das Arbeitsumfeld.

Klimafolgen

In unserem Alltag werden wir das Thema Klimawandel und die erwartbaren Folgen nicht ausblenden. Wir sind zwar kein großer Emittent von klimaschädlichen Gasen, aber wir tragen in nicht unerheblichem Maß durch unser Konsumverhalten zu entsprechenden Belastungen bei. Deshalb setzen wir uns bei unseren Entscheidungen intensiv mit der Klimaperspektive der jeweiligen Fragestellung auseinander. Das betrifft den Bereich der Beschaffung, des Einkaufs und des Ressourceneinsatzes im Generellen. Energetische Sanierung als Teil von CO² Einsparung wird ebenso diskutiert wie die Fragestellung der klimaneutralen Erzeugung von Wärme. Mobilitätskonzepte werden neu gedacht und sind bei uns im

ländlichen Raum eine echte Herausforderung! Hinzu kommen Forderungen, in den zunehmend heißer werdenden Sommermonaten für eine ausreichende Klimatisierung in den von uns genutzten Gebäuden zu sorgen. Neben den technischen Fragen, was hier zu tun ist, stellen sich die Fragen von Finanzierbarkeit.

In der neuen Arbeitsgruppe Ökologie geht es vor allem darum, wie wir Kinder und Mitarbeitende einbeziehen können. Projekte, die sensibilisieren und Spaß am Klimaschutz vermitteln sollen, werden konkret geplant und umgesetzt.

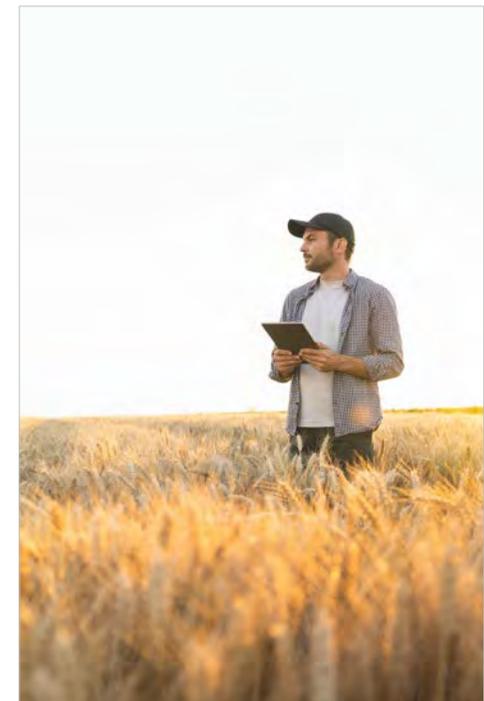
» **Maßnahmen und Strategien zur Bewältigung der Herausforderungen**

Im Hinblick auf die genannten Herausforderungen und die Entwicklung von Chancen ist es unabdingbar, konzertierte Überlegungen und Konzeptentwicklung im Bereich von Nachhaltigkeitsmanagement und Klimafolgenmanagement anzustoßen und organisatorisch zu implementieren. Dies wird durch die Auseinandersetzung mit gemeinwohloökonomischen Prinzipien flankiert. Hier ist eine konsequente Optimierung von Prozessverläufen auf allen Ebenen notwendig, um Ressourcen zu schonen und Überlastungen von Mitarbeitenden abzuwenden.

» **Qualifizierung**

Die Herausforderungen bedingen einen sehr grundlegenden Wandel in der Gestaltung von Prozessen und im Umgang mit Hardware wie Immobilien und Anschaffungen. Nicht vorhandenes Know-How muss extern eingekauft und/oder intern aufgebaut werden. Digitalisierungsdruck bedeutet hohe Anschaffungs-, Ersatz-, und Lizenzkosten. Eine wichtige und grundlegende Entscheidung ist die Qualifizierung von Mitarbeitenden. Wir können nicht davon ausgehen, dass Mitarbeitende alle notwendigen Qualifikationen, Fähig- und Fertigkeiten für den Umbau mitbringen. Von daher besteht ein hoher Qualifizierungsbedarf auf

vielen Ebenen. Es reicht nicht mehr aus, ausschließlich für pädagogische Fragestellung qualifiziert zu sein. Mitarbeitende müssen befähigt werden, sich mit ökologischen Fragestellungen und ökonomischen Themen auseinanderzusetzen und diese auf ihre pädagogischen Aufgaben zu beziehen. Für diese Personalqualifizierung müssen entsprechende Finanzmittel eingesetzt werden.



Chancen und Potenziale

Eine grundlegende Auseinandersetzung mit den sich verändernden Bedingungen kann aber auch zu einem Innovationsschub in der Arbeit und in der Bewirtschaftung unserer Ressourcen führen. In der Weiterentwicklung unserer pädagogischen Arbeit und Angebote muss und kann anders gedacht und gestaltet werden. Schnittstellen zu anderen Wirkungsfeldern sozialer Arbeit



können bespielt werden. Soziale Arbeit kann und muss sich zu einem als attraktiv und innovativ wahrgenommenem Berufsfeld entwickeln. Andernfalls werden, wie schon geschehen, pädagogische Angebote vom Netz genommen und damit Unterstützungsstrukturen geschwächt.

Da Personal- und Finanzressourcen nur begrenzt zur Verfügung stehen, ist aus unserer Sicht nur ein maßvolles Trägerwachstum denkbar. Anlaufkosten können nur partiell refinanziert werden. Somit werden Investitionen nur moderat umsetzbar sein, damit die Solidität des Trägers nicht gefährdet ist.



Betreuung von Geflüchteten als Aufgabe in der Jugendhilfe

Für die Betreuung und Versorgung unbegleiteter Minderjähriger ist in Deutschland die Kinder- und Jugendhilfe verantwortlich. Unser Auftrag leitet sich neben unserem Selbstverständnis als diakonische Einrichtung also aus dem Aufgabenspektrum der Jugendhilfe ab.

In diesem Sinne unterscheiden wir in unserer Arbeit nicht, mit wem wir arbeiten. Im Gegenteil, wir entwickeln Konzepte und pädagogische Angebote, die den jeweiligen Nutzer*innen dienen und deren Bedarfe aufgreifen. Das kann im Bereich der Begleitung und Betreuung der unbegleiteten Minderjährigen ein stationärer Platz in einer Wohngruppe, eine Wohngruppe als Brückeneinrichtung oder ein Betreutes Wohnen sein. Auch in den Pflege- und Gastfamilien, KiTas, Schulen, ambulanten Hilfen, im psychologischen Dienst und in der Migrationsarbeit kümmern wir uns um geflüchtete Kinder und Familien und tragen so zur Integration bei.

Im besten Fall gelingt es uns, ein Betreuungssetting herzustellen, das den besonderen Bedingungen Rechnung trägt. Das haben wir in den vergangenen Jahren bei der Ev. Jugendhilfe Münsterland unter Beweis gestellt.

In dem großen Engagement unserer Mitarbeitenden drückt sich an vielen Stellen eine offene und unterstützende Haltung aus, mit der wir beim Träger den Menschen unabhängig von Nationalität und Hautfarbe begegnen. Das fachliche Fundament, das sich in der Vergangenheit in Bezug auf diese besonderen Betreuungssettings entwickelt hat, hilft uns heute, den Anforderungen gerecht zu werden. Wir stellen dafür die Rahmenbedingungen sicher, z. B. durch Qualifizierung, Personalaufbau, Austauschgremien und Sprachmittler.

Bei unseren Mitarbeitenden möchten wir uns an dieser Stelle ganz besonders bedanken. Die Zuverlässigkeit, die Weitsicht, das Engagement, die Kollegialität und die hohe Einsatzbereitschaft aller in ihren Einsatzbereichen beeindruckt uns immer wieder. Dieses Engagement kommt vor allem den Kindern, Jugendlichen und Familien, die wir in unseren Projekten begleiten, zu Gute.

Egbert Große Ahlert **Karin Beckmann**
Geschäftsführer *Geschäftsführerin*

„DIE INTEGRATION IST EIN WICHTIGER
BESTANDTEIL DES BESONDEREN
BETRIEBSKONZEPTES DES CAFÉS.“



Geschäftsbericht

Die Ev. Integrationsbetriebe Schweicheln gGmbH führen seit mittlerweile zehn Jahren in Kooperation mit der Stadt Herford das integrative Café im Haus Unter den Linden.



Das Angebot erstreckt sich vom klassischen Cafébetrieb und einem regelmäßigen Mittagessen-Angebot bis hin zu größeren Veranstaltungen im Haus und auf dem Gelände. Ein kleines Team von fest Angestellten wird ergänzt durch Integrationskräfte. Die Integration ist ein wichtiger Bestandteil des besonderen Betriebskonzeptes des Cafés.

Wie überall in der Gastronomie waren die letzten Jahre durch Betriebsschließungen



in der Corona-Zeit, dem stetigen Bemühen, die enge Kooperation mit dem Kulturzentrum Haus unter den Linden zu erweitern und die Zahl der Stammkund*innen wieder



auf das Niveau der Vor-Coronazeit zu entwickeln gekennzeichnet.

Aktuell bereiten enorme Preissteigerungen im Lebensmittel- und Energiebereich sowie die grundsätzlich hohe Inflationsrate dem Café-Team Sorgen, da nicht nur die Kosten entsprechend gestiegen sind, sondern auch die Gäste sparen müssen. Darüber hinaus ist der Wall aufgrund einer städtischen Baustelle von Mai bis November 2023 gesperrt.

Dies alles wirkt sich auf die wirtschaftliche Lage des Cafés aus und wird eine wichtige Grundlage für die in diesem Jahr anstehenden Verhandlungen mit der Stadt Herford über die Fortsetzung des Kooperationsvertrags haben.

Hans-Hermann Wolf
Gesellschafterversammlung

„WIR SEHEN ES ALS UNSERE
GESELLSCHAFTLICHE AUFGABE, UNSERE
ANGEBOTE WEITER AUSZUBAUEN.“



Geschäftsbericht 2022/2023 der Kinder lernen Leben gGmbH

Zum Jahresbeginn 2022 beschäftigte uns die Coronapandemie noch umfänglich, insbesondere durch einen sehr hohen Krankenstand bei den Mitarbeitenden. Sinkende Infektionszahlen ließen auf Entspannung



hoffen, zudem die Lockerungen der Coronamaßnahmen. Mit dem Beginn des Ukrainekrieges beteiligte sich die KileLe gGmbH an Spendenaufrufen und konnte auch unbürokratisch einer geflüchteten Familie helfen, die in eine leerstehende Trägerwohnung einziehen konnte. Im weiteren Jahresverlauf beschäftigten uns Themen wie steigende Lebensmittel- und Energiepreise, der Fachkräftemangel sowie ein hoher Krankenstand, kombiniert mit einer erhöhten Anfragenlage. Es wurde deutlich, dass die strukturellen



Rahmenbedingungen der Kinder- und Jugendhilfe dringend angepasst werden müssen, um den Bereich arbeitsfähig zu halten. Aufgrund der allgemeinen Gemengelage an aufgestauten Problemen in Berlin geht dies jedoch nur sehr langsam von statten. Die KileLe gGmbH hat hierzu im Frühjahr 2022 gemeinsam mit anderen stationären Trägern der Jugendhilfe eine Vier-Punkte-Prioritätenliste erarbeitet und der Berliner Senatsverwaltung übergeben. Hierzu fanden bereits einige Gespräche statt.

Im Jahr 2022 war die Anfragenlage im Vergleich zum Vorjahr wieder deutlich höher. Allerdings konnten die Anfragen nicht zu unserer vollen Kapazität realisiert werden, da auch wir von Personalknappheit betroffen waren und temporär im Jahresverlauf drei Gruppen geschlossen werden mussten. Im Dezember 2022 starteten wir mit dem Aufbau einer weiteren Wohngruppe für unbegleitete minderjährige Geflüchtete. Fünf weitere Plätze könnten geschaffen werden. Dies verzögert sich allerdings seit Juli 2022 aufgrund von Brandschutzauflagen für die Einrichtung, die den Bau eines zweiten

Fluchtwegs erforderlich machte. Wir sehen es als unsere gesellschaftliche Aufgabe, unsere Angebote für unbegleitete minderjährige Geflüchtete weiter auszubauen. Hier könnte das Brückenprogramm des Berliner Senats eine Chance bieten, dies im Jahr 2023 umzusetzen.

Ende 2022 begannen wir mit der Weiterbearbeitung der Digitalisierung der Verwaltung durch die geplante Einführung einer Personalmanagement-Software und einer Bewerber*innenmanagement-Software.

Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, hat die KileLe gGmbH im Jahr 2022 Zeit und Ressourcen investiert, um die Strategie zur Fachkräftebindung- und Gewinnung zu verbessern. Ebenso hat die KileLe gGmbH ein aktives Mitarbeiter*innengremium, das sich mit den Themen Personalbindung und -gewinnung befasst.

2022 haben wir ebenfalls begonnen, mit den Teamleitungen und pädagogischen Leitungen die Aufgabenfelder der Teamleitungen zu definieren und bedarfsgerecht weiterzuent-

wickeln. In diesem Rahmen ist ein Baukastensystem entstanden, sodass Aufgaben und Tätigkeitsfelder der Teamleitungen auf individuelle Teams angepasst werden können. (Siehe Artikel „Organisationsentwicklung mit den Teamleiter*innen“, Seite 23)

Im Dezember 2022 zahlte die KileLe gGmbH den Mitarbeitenden eine freiwillige Inflationsprämie. Diese Prämie wurde aus Eigenmitteln gezahlt und ist nicht refinanziert.

Der Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der Mitarbeiter*innen und betreuten Kinder und Jugendlichen war ein Thema, das im Verlauf des Jahres 2022 weiterhin stark im Fokus stand. Wir haben daher im Winter 2022 als Pilotprojekt im Rahmen der internen Fortbildungen und des betrieblichen Gesundheitsmanagements begonnen, das Seminar „Psychologische Erste Hilfe für Mitarbeitende“ anzubieten. Die Resonanz in den ersten beiden Durchläufen war groß und die Rückmeldungen positiv, sodass wir das Seminar auch im Jahr 2023 wieder anbieten werden.

Weiterhin sind wir bemüht, unsere Zukunftsfähigkeit durch den Ausbau der Digitalisierung sowie der Organisationsentwicklung im Rahmen des Projekts der Gemeinwohlökonomie zu sichern. Zudem haben wir eine Koordinationsstelle im Bereich Hauswirtschaft geschaffen, um einheitliche Standards unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit zu schaffen, z. B. Einsatz umweltfreundlicher Reinigungsmittel oder Zubereitung von Mahlzeiten mit frischen und lokalen Zutaten unter

Finanzierungsbedingungen der Jugendhilfe. Darüber hinaus ergeben sich Chancen für unsere Einrichtung vor allem aus unseren vielseitigen, selbst entwickelten Hilfsangeboten, unserer hohen pädagogischen Qualität sowie aus unserer jahrelangen guten Zusammenarbeit mit den örtlichen Leistungsträgern, die Grundlage für eine gute Auslastung sind.

Im Sommer 2022 konnten wir ein Ladengeschäft in Marzahn-Hellersdorf anmieten, um damit das Angebot des Mutter-Vater-Kind BEWs zu erweitern. Hierbei arbeiten wir auch an der Ergänzung unserer Konzepte und seit 2022 Marte Meo^{*} konzeptioneller Bestandteil unserer Mutter-/Vater-Kind-Angebote und eine Kollegin ist damit betraut, Kolleg*innen im Marte Meo Ansatz zu beraten und zu schulen.

Unser Pilotprojekt „Antönchen“ für Kleinkinder war im Jahr 2022 durchweg voll belegt, nachdem es in den ersten Monaten nach der Öffnung 2021 noch Vorbehalte von Seiten einiger Jugendämter wegen des höheren Kostensatzes gab, der durch die erforderliche Betreuungsdichte in der Altersgruppe und der kleinen Gruppengröße entstanden ist. In der Auswertung des ersten Projektjahres ist uns besonders aufgefallen, dass wir vorwiegend Anfragen für kleine Kinder erhalten haben, die schon in Jugendhilfesettings betreut und die als gescheitert oder nicht geeignet betrachtet wurden. Dabei hat sich zudem für uns die Kooperation mit der Kita der abw gGmbH als elementar für das Gelingen unseres Konzeptes erwiesen, da der gemeinsame Besuch der Kita für die

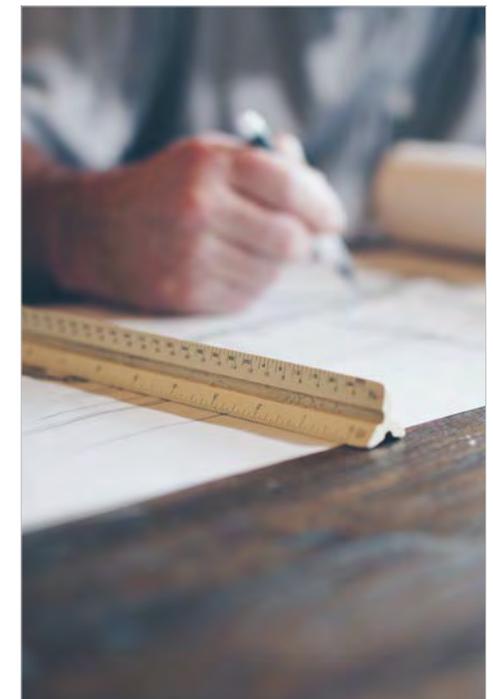
Kinder identitätsstiftend ist und ihnen einen gemeinsamen Orientierungspunkt außerhalb unseres Projekts bietet. Ebenso ist für das Gelingen die Stundenausstattung einer Kollegin mit systemischer Zusatzqualifikation für intensives Familiencoaching wichtig. Somit konnten wir innerhalb des ersten Jahres schon Rückführungen realisieren, Familienmitglieder für Kinder ohne Familienanschluss ausfindig machen und zur Stärkung von Eltern-Kind-Bindungen beitragen.

Wir bemerken insgesamt eine deutlich höhere Anfragenlage. Problematisch war im Jahr 2022, diese Anfragen zu realisieren aufgrund der Komplexität der Anfragen (z.T. klinische Bedarfe), wegen Personallücken oder auch fehlender Räumlichkeiten aufgrund des angespannten Berliner Wohnungsmarktes. KileLe war 2022 im Interessenbekundungsverfahren zur Vergabe eines Senatsgrundstücks in Erbbaupacht erfolgreich. Allerdings hängt

nun die Verwirklichung eines Bauprojekts für neue Wohnprojekte von der Entwicklung der Bau- und Energiekosten ab.

Alles in allem war die Erleichterung durch das Abebben der Coronapandemie im Jahr 2022 spürbar und damit wurde allmählich ein Arbeiten außerhalb des andauernden Krisenmodus wieder möglich, sodass wir mit Hoffnung und Zuversicht in die Zukunft blicken.

Silke Bishop
Geschäftsführerin



* Marte Meo ist eine videogestützte Methode der ressourcenorientierten Erziehungsberatung. Mehr unter: www.martemeeo.com

„WENN SCHON HEUTE KINDER IN NOT NICHT MEHR
INOBHUT GENOMMEN WERDEN KÖNNEN, WEIL DIE
ANGEBOTE FEHLEN, DANN SIND WIR BEREITS BEI EINER
,SOZIALPÄDAGOGISCHEN TRIAGE‘ ANGEKOMMEN.“



Zusammen geht mehr!

Die in unseren letzten Berichten genannten besonderen Herausforderungen in unserer Arbeit (notwendige hohe Investitionen in unsere Gebäude, Veränderungen bei der



Inobhutnahme, Erarbeitung eines institutionellen Schutzkonzepts, Digitalisierung, SGB VIII-Reform und BTHG, Ziel der Klimaneutralität/Prozess der Gemeinwohl-Bilanzierung) haben uns auch im vergangenen Jahr weiter intensiv beschäftigt. All diese Anforderungen sind dabei in einer sich immer mehr zuspitzenden Gesamtsituation zu gestalten. Deshalb wollen wir im Folgenden zunächst auf diese, aus unserer Sicht durchaus dramatischen, gesellschaftlichen Veränderungen eingehen.



Zunächst wollen wir auf den Bereich der **Hilfen zur Erziehung** schauen.

Wir nehmen hier drei zentrale Entwicklungen wahr:

- » **Steigende Hilfebedarfe** bei Kindern, Jugendlichen und Familien
- » Ein sich weiter verstärkender **Fachkräftemangel**
- » Enorme, sprunghafte **Kostensteigerungen**

Kinder, Jugendliche und Familien sind immer stärker belastet. Dies hat nicht nur mit den Folgen der Beschränkungen in den drei Jahren der Corona-Pandemie zu tun. Immer mehr Familien haben ihr Leben unter Armutbedingungen zu gestalten. D. h. immer mehr Kinder wachsen in materieller Armut auf. Nicht nur Corona hat Kontakte reduziert und so Entwicklungsmöglichkeiten genommen, auch Armut reduziert stärkende soziale Kontakte. Fehlen funktionierende soziale Netzwerke, wirkt sich dies insbesondere

negativ für die Kinder und Jugendlichen bei der Bewältigung ihrer Entwicklungsaufgaben aus. Erwachsene werden ist ein störanfälliger Prozess und braucht soziale Unterstützung. Überlastung droht und ist zum Teil schon da. Durch Armut geprägte Lebenslagen stellen für die betroffenen Familien deshalb ein zentrales „Erziehungsrisiko“ dar. Außerdem sind die Bildungsprozesse unter Armutbedingungen schwer belastet. Aktuell steigen z. B. weiterhin die Zahlen der jungen Menschen, die keinen Schulabschluss erreichen. Das Bildungssystem ist ebenfalls unter Druck. Ein weiterer negativer Zusammenhang, der zwischen Armut und Gesundheit, ist in der Corona-Pandemie einmal mehr deutlich geworden. Armut isoliert, Armut belastet Bildung und Armut ist ein Gesundheitsrisiko.

Die (kriegerischen) Konflikte in der Welt treiben wieder – vielleicht ebenfalls mit einem „Nach-Corona-Effekt“ – viele junge Menschen auf der mehr als verständlichen Suche nach Schutz und Sicherheit zu uns. Die Zahlen waren Ende 2022/Anfang 2023 erneut auf dem Niveau von 2015/16. Flucht-, Mangel- und Gewalterfahrungen sind dabei

ein besonders schweres Gepäck. Wir haben nicht nur aus humanitärer Perspektive unseren Teil zur Linderung der Not in dieser Welt zu gestalten. Wir benötigen außerdem in Zeiten einer alternden Gesellschaft auch aus ureigenem Interesse weiterhin Zuwanderung und gelingende Integration. Damit dies auch wirklich glückt, benötigen wiederum die jungen Geflüchteten, die Kinder und Jugendlichen, gute pädagogische Angebote und nicht nur eine Basisversorgung.

Vor diesem Hintergrund erklären sich die vielen Hilfeanfragen, die uns in den letzten Monaten erreicht haben. Die einzelnen Geschichten berühren uns dabei sehr – und machen uns immer häufiger auch erst einmal ratlos. Uns fehlen immer mehr nicht nur die quantitativen Möglichkeiten. Wir sind hier auch gefordert, besondere pädagogische Angebote zu gestalten, unsere Konzepte und Angebote weiterzuentwickeln, um wirklich hilfreich sein zu können. Die angefragten jungen Menschen haben viel Schwieriges erlebt, was den jungen Menschen und ihren Familien wiederum Schwierigkeiten bereitet und sich in schwierigem Verhalten äußern kann – und wir haben immer mehr Schwierigkeiten, passende Hilfen zu organisieren. Denn die so zu beschreibenden reduzierten Bewältigungs-Ressourcen für immer mehr

Kinder, Jugendliche und Familien treffen auf eine Verknappung der gesellschaftlichen Hilfsangebote, da die beiden anderen genannten zentralen Entwicklungen, Fachkräftemangel und Kostensteigerungen, diese dramatische Entwicklung enorm verschärfen.

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) hat am 12. August 2022 einen Kurzbericht zum Thema Fachkräftemangel veröffentlicht (67/2022). Darin heißt es:

„Unter den zehn Berufen mit den größten Fachkräftelücken sind fünf dem sozialen beziehungsweise dem Gesundheitssektor zuzuordnen. Dazu zählt die Berufsgruppe der Sozialarbeit und Sozialpädagogik, in der es im Jahresdurchschnitt 2021/2022 die größte Fachkräftelücke gab.“

Auf „Sozialarbeit/Sozialpädagogik“ als größtem Mangelberuf folgt dann in der statischen Auswertung des IW „Kinderbetreuung und -erziehung“ und „Altenpflege-Fachkraft“. Erst dann kommt „Bauelektrik-Fachmann“.

Immer mehr Jugendämter leiden unter nicht besetzten Stellen. Die Kinderschutzaufgabe ist bedroht. Viele Einrichtungen der Hilfen zur Erziehung sind gezwungen, Angebote zu schließen, weil ihnen Fachkräfte fehlen. Neue

Angebote zu entwickeln gelingt immer weniger. Präventive Ansätze verschwinden immer mehr aus dem Fokus. Die dramatischen Fälle dominieren. Krisenbewältigungen fordern alle Ressourcen – und belasten die handelnden Fachkräfte. Freie Plätze werden immer mehr zu einem begrenzten Gut. Fachkräfte der Jugendämter telefonieren sich tagelang die Finger wund auf der Suche nach (irgendeinem) Platz – und fragen sich, ob sie hierfür studiert haben.

Die Gefahr der verspäteten oder unpassenden Hilfen wächst. Kinder bzw. Jugendliche müssen immer wieder in neue Einrichtungen

wechseln. Ankommen wird immer schwieriger. Die Forderung nach einer Senkung der Qualitätsstandards wird ebenfalls sozialpädagogische Arbeit dequalifizieren – wie die endlosen Telefonate im ASD, auf der Suche nach einem freien Platz – und wird damit wiederum den Fachkräftemangel verschärfen, weil die Kolleg*innen so nicht arbeiten wollen und für sich nach Alter-



nativen suchen. All dies wird auch immer mehr nicht-passende Notangebote für die Kinder und Jugendlichen produzieren und so insgesamt individuelle Fall-Eskalationen verstärken. Wenn schon heute Kinder in Not nicht mehr Inobhut genommen werden können, weil die Angebote fehlen, dann sind wir bereits bei einer „sozialpädagogischen

Triage“ angekommen. Kinder und Jugendliche werden immer schwieriger, werden sogenannte „Systemsprenger“ – oder besser gesagt, erhalten immer weniger rechtzeitig wirklich hilfreiche pädagogische Angebote. Die Leistungsfähigkeit des Systems der Hilfen zur Erziehung, wie sie der Gesetzgeber mit dem SGB VIII zu Recht von uns fordert, ist akut bedroht. Auch hier – wie in der Klimakrise – droht ein „Kipppunkt“, ab dem es immer schwerer fallen wird, professionelle Strukturen zu erhalten. Die neuen gesetzlichen Anforderungen zur Umsetzung einer inklusiven Jugendhilfe werden deshalb immer mehr infrage gestellt. Parallel

werden die Rufe aus der Gesellschaft nach ordnungsrechtlichen, sanktionierenden statt sozialpädagogischem Handeln steigen, weil frühe Hilfen nicht mehr so gelingen und immer sichtbarere problematische Entwicklungen individualisiert werden. Schuld sind dann die schwierigen jungen Menschen und die dysfunktionalen Familien.

Die positiven Entwicklungen bei den Gehältern im Erziehungsbereich in den letzten Monaten und im nächsten Jahr, u. a. als eine Reaktion auf den Fachkräftemangel und die Inflation, treibt die Kosten zusammen mit der allgemeinen Inflation, und den besonderen Steigerungen bei den Energiekosten sprunghaft in die Höhe. Das Prinzip der prospektiven Entgelte des SGB VIII hat dabei ein Problem mit der Abbildung von sprunghaften Kostensteigerungen im Vereinbarungszeitraum. Die Einschätzung – und damit die Akzeptanz – zukünftiger Kostenentwicklungen in den Entgeltverhandlungen wird schwieriger. Die finanzielle Not der Träger der Freien Jugendhilfe trifft dabei immer wieder auf Träger der Öffentlichen Jugendhilfe, die weiterhin alle Kraft in die Kosten- und Angebotsbegrenzung stecken.

Zugegeben, eine düstere Beschreibung der aktuellen Entwicklungen, die alle irgendwie

miteinander zusammenhängen. Doch was ist zu tun?

Zunächst geht es um einen gesellschaftlichen Konsens in dieser Situation in die Jugendhilfe – und damit in die Zukunft – zu investieren. Dies setzt voraus, sich der geschilderten Problemlage zunächst einmal ehrlich zu stellen und nicht alles einfach schön zu reden, nach dem Motto: „Wir haben doch schon so viele Krisen geschafft, wir suchen jetzt einfach nach kreativen, kostengünstigen Lösungen“. Auf der Basis dieses gemeinsamen Blicks auf die aktuellen Entwicklungen und die deshalb notwendigen Investitionen, ist dann die im SGB VIII geforderte Kooperation der Freien und Öffentlichen Jugendhilfe neu auszurichten. Nur gemeinsam, in der Entwicklung und Ermöglichung von vielen kleinen Ideen der Stärkung unserer pädagogischen Arbeit, der Stärkung von Kindern, Jugendlichen und Familien, lassen sich die geschilderten problematischen Entwicklungen begrenzen. Dies setzt aber eben die Bereitschaft zur Investition voraus. Die hierfür benötigten Ressourcen müssen zur Verfügung gestellt werden. Unsere Arbeit ist also unter den beschriebenen Rahmenbedingungen gemeinsam weiterzuentwickeln und an die Bedarfe der Kinder, Jugendlichen und Familien anzupassen. Dabei sind eben-



falls die Arbeitsbedingungen der Fachkräfte zu verbessern. Auf den Fachkräftemangel ist auch mit mehr Stellen, mit mehr personellen Möglichkeiten, zu reagieren. Die Qualität der sozialpädagogischen Arbeit ist gerade jetzt weiterzuentwickeln und nicht etwa zu reduzieren. Nur gemeinsam – und mit Investitionen – erhalten wir die Leistungsfähigkeit der Hilfen zur Erziehung.

Hieran wollen wir mit all unseren Möglichkeiten auch weiterhin in der Region engagiert mitwirken.

Die beschriebenen grundlegenden Entwicklungen treffen ebenfalls die frühkindliche Bildung in den **Kindertageseinrichtungen** und die Angebote der **Offenen Ganztagschulen (OGS)**.

Nach dem „PISA-Schock“ sollte gerade der Ausbau der frühkindlichen Bildung helfen, soziale Benachteiligungen im Bildungsbe-
reich zu kompensieren. Heute wird zwar wieder der sinkende Kompetenzerwerb in den Grundschulen in aktuellen Untersuchungen bemängelt, aber bei den Kindertageseinrichtungen geht es in der öffentlichen Diskussion hauptsächlich um die Sicherstellung der Betreuungszeiten. Der Fachkräftemangel wirkt auch hier. Zusätzlich fehlen in der Region weiterhin ausreichende Plätze in

den Kindertageseinrichtungen, insbesondere für die unter 3-jährigen Kinder. Gleichzeitig werden gesicherte Betreuungsmöglichkeiten als wichtiges Mittel gegen den weitverbreiteten Fachkräftemangel genannt. Die Zahl der Kinder, die nun auch das System der Kindertageseinrichtungen sprengen sollen, steigt dabei und fordert die Kolleg*innen mit ihren pädagogischen Angeboten heraus.

All die geschilderten grundlegenden Entwicklungen treffen ebenfalls auf die OGSen zu. Hier steht zusätzlich ab 2026 der Rechtsanspruch auf einen Ganztagsbetreuungsplatz an. D. h. wir werden auch hier nochmal mehr Mitarbeiter*innen, und bei den pädagogischen Bedarfen insbesondere Fachkräfte, benötigen. Einzelne Kommunen haben dies schon längst in eigener Verantwortung umgesetzt und bei anderen stehen noch Herausforderungen an.

Beiden Bereichen gemeinsam sind Finanzierungsprobleme. Die sprunghaften Kostensteigerungen werden nicht, wie notwendig, bei den Pauschalen in der Kita-Finanzierung in NRW abgebildet. Die Wohlfahrtsverbände haben sich hierzu bereits deutlich geäußert und auf mögliche finanzbedingte Schließungen hingewiesen. Außerdem können die freien Träger neue Kita-Plätze immer mehr nur

noch mit zusätzlicher Förderung durch die Kommunen umsetzen. Da die Landesmittel auch im OGS-Bereich in NRW weitestgehend fix sind, sind auch hier die Kommunen immer mehr gefordert, die Kostensteigerungen zu kompensieren. Setzen sie die OGS-Angebote im Wege einer Ausschreibung um, trifft das finanzielle Risiko allein die Freien Träger. Gerade dies führt Träger an die Grenzen des Verantwortbaren und Leistbaren, denn in solchen Fällen mit der Reduzierung der Betreuungszeiten oder anderen Qualitätsreduzierungen zu reagieren, ist fachlich (wie oben geschildert) nicht zu verantworten. Hier sind ganz im Gegenteil – ebenso wie im Bereich der Hilfen

zur Erziehung – Investitionen in Kita und OGS dringend notwendig. Auch braucht es bald ein klares Ausbau- und Finanzierungskonzept für die Umsetzung des Rechtsanspruchs zur Ganztagsbetreuung ab 2026. Nur dann können gemeinsam die notwendigen Strukturen – da wo es sie noch nicht gibt – schrittweise aufgebaut werden. Insgesamt müssen die Fi-



finanzierungssysteme für alle grundlegend verändert werden. Auch dies ist nur gemeinsam in einem großen gesellschaftlichen Konsens und über alle staatlichen Ebenen (Bund, Land und Kommunen), umzusetzen.

Wir wollen auch in diesem Arbeitsfeld weiter in der Region Verantwortung übernehmen und unseren Anteil leisten.



Zum Abschluss beschreiben wir die Situation in unserem Arbeitsfeld der **Beruflichen Integration**.

Hier sind zunächst ebenfalls die sprunghaften Kostensteigerungen zu nennen. Da die Maßnahmen in diesem Feld von der Bundesagentur für Arbeit und dem Jobcenter ausgeschrieben werden und wir uns dann mit unserem Angebot sowohl inhaltlich als auch mit den für die Maßnahmedauer kalkulierten Kosten gegenüber den Mitarbeiter*innen durchsetzen müssen, treffen uns nichtabsehbare Kostenentwicklungen direkt. Nachverhandlungen sind hier ausge-



schlossen. Dies bedeutet für uns ein hohes wirtschaftliches Risiko in einer sowieso schon wirtschaftlich (wie oben beschrieben) volatilen Situation.

Die positive Entwicklung am Ausbildungsmarkt in der letzten Zeit im Kreis Herford verändert sich leider aktuell negativ. Die Zahl der jungen Menschen, die keinen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz finden, steigt wieder. Einige Veränderungen im SGB II hin zum Bürgergeld (reduzierte Sanktionsmöglichkeiten, Förderungsinstrumente der Weiterbildung) verändern die sonst üblichen Zuweisungen zu den vorhandenen Maßnahmen bei den Jobcentern. Gleichzeitig wird auf Bundesebene zum einen eine „Ausbildungsgarantie“ im Koalitionsvertrag in Aussicht gestellt. Die erwartete Ausgestaltung dieser Idee wird allerdings wohl maximal 15 zusätzliche, öffentlich finanzierte Ausbildungsplätze im Kreis Herford schaffen.

Zudem könnten zum anderen die angekündigten Veränderungen im Bundeshaushalt für 2024 – aus unterschiedlichen Gründen – die Ressourcen für eine aktive Ausbildungs- und Arbeitsmarktpolitik der örtlichen Arbeitsagenturen und Jobcenter reduzieren. Notwendig wäre auch hier eine Ausweitung. Ohne ausreichende finanzielle Ausstattung hehrer Ziele

wird sich die Situation für die jungen Menschen und die Betriebe nicht verbessern.

In Zeiten des schon so viel beschriebenen Fachkräftemangels müsste sich allerdings zusätzlich Grundlegendes in Handwerk und Industrie verändern. Die betreffenden jungen Menschen, mit all ihren (erworbenen) Einschränkungen, benötigen eine Chance auf Ausbildung oder Arbeit. Hierfür sollte in den Betrieben Kompetenz aufgebaut werden, um diese jungen Menschen bei ihrem Weg in den Arbeitsmarkt erfolgreich zu unterstützen. Auch dies wäre also ein Investitionsprojekt in die Zukunft. Wir als Träger der Jugendberufshilfe könnten Betrieben dabei kompetent zur Seite stehen. Dies macht neben der Bereitstellung von Mitteln allerdings auch Veränderungen bei einigen betrieblichen Dogmen nötig: Wieso kann in einem Handwerksbetrieb nur in Vollzeit gearbeitet werden? Wieso müssen alle um 7 Uhr mit der Arbeit beginnen? usw. Letztlich ist also auch zu klären, wie die nicht besetzten Arbeitsplätze an die potentiellen Mitarbeiter*innen angepasst werden können und nicht nur umgekehrt. Zusätzlich könnten mit unserer Hilfe, als erfahrener sozialpädagogischer Maßnahmeträger, die notwendigen Kompetenzen in den Firmen aufgebaut werden.

Zusammen mit den zentralen örtlichen Akteur*innen – wie der Arbeitsagentur, dem Jobcenter, dem Kreis Herford, den Berufskollegs, den Schulen und nicht zuletzt den Betrieben – wollen wir uns mit Ideen und Initiativen weiterhin engagiert einbringen.

Im Folgenden haben wir, wie jedes Jahr, einige exemplarische Schlaglichter aus unserer Arbeit des letzten Jahres in Stichworten zusammengestellt. Die zuvor genannten allgemeinen Entwicklungen sind hier wiederzuerkennen.

- » Wir mussten uns schweren Herzens – aus den oben geschilderten Gründen – gegen eine Teilnahme an der Ausschreibung der OGS-Angebote in Herford entscheiden. Zum 01. August 2023 sind deshalb die meisten der ca. 90 Kolleg*innen in unseren drei Herforder OGSen zum neuen Träger, der TG Herford, gewechselt.
- » Unsere OGSen in Rödinghausen und Kirchlengern konnten wir dagegen in enger Kooperation mit den beiden Kommunen wie in den letzten Jahren weiterentwickeln und stärken. Schon seit vielen Jahren wird hier der Anspruch auf eine Ganztagsbetreuung – der gesetzlich

erst 2026 kommt – inhaltlich, räumlich, personell und finanziell umgesetzt.

- » Trotz großer Sorgen konnten wir uns in diesem Jahr mit unseren Angeboten in den Ausschreibungen im Bereich der Beruflichen Integration durchsetzen. Leider sind allerdings die „Aktivierungshilfen“ im August 2023 ausgelaufen.
- » Wir haben in diesem Jahr mit dem Start der großen Umbaumaßnahme der Kita Buchenhof begonnen. Die Übergangs-Container stehen und wir freuen uns auf wunderbare neue Räume für die Umsetzung unserer inklusiven pädagogischen Arbeit. Dies ist nur durch den Einsatz von Eigenmitteln unseres Trägers möglich.
- » Zum 01. August 2023 ist die eingruppige Kita Spielkiste in Enger zu uns gewechselt. Der Trägerübergang wurde in enger Kooperation mit den Kolleg*innen und der Stadt Enger umgesetzt.
- » Anfang 2023 konnten wir mit der WG Vielfalt zwölf weitere Plätze in einer Brückenlösung für Unbegleitete Minderjährige Ausländer (UMA) in enger Kooperation mit dem Jugendamt der Stadt Bünde starten. Insgesamt betreuen wir ca. 60 UMA in unseren pädagogischen Angeboten.

- » Wir müssen seit einigen Monaten so viele Anfragen im Bereich der Hilfen zur Erziehung, darunter auch viele UMA-Anfragen, wie noch nie ablehnen. Erstmals konnten wir auch Inobhutnahmen nicht umsetzen.
- » Unser Ziel, mit einer neuen Schutzstelle im Sommer dieses Jahres zu starten, haben wir leider nicht erreicht. Wir suchen nach wie vor engagierte neue Kolleg*innen für diese so wichtige Arbeit.
- » Der Arbeit unserer Talentmanagerinnen hat sich bei der schnelleren und verlässlicheren Begleitung von Bewerbungen,

der Unterstützung von Praktikant*innen und der Organisation unserer internen Fortbildungsangebote sehr bewährt.

- » Wir haben begonnen, unsere internen Fortbildungsangebote auszuweiten. So arbeiten wir nun eng beim Thema Kinderschutz mit Herrn Prof. Dr. Radewagen von der Hochschule Osnabrück



zusammen. Gemeinsam haben wir außerdem einen Kinderschutz-Fachtag mit über 100 Teilnehmer*innen bei uns veranstaltet. Im Jahr 2022 haben wir unseren ersten Präventionstag gegen sexualisierte Gewalt durchgeführt. Weitere regelmäßige Fortbildungsangebote werden geplant. 2023 haben auch zwei



weitere Fachtage, die Abschlusstagung unseres Modellprojekts „Heimathafen“ und ein Fachtag zum Thema Fetales Alkohol Spectrum Disorder (FASD) und Trauma, stattgefunden.

- » Gemeinsam in unserem Trägerverbund entwickeln wir Fortbildungsangebote für die Kolleg*innen in den Kindertageseinrichtungen der Einrichtungen und Gesellschaften zur fachlichen Stärkung in der pädagogischen Arbeit mit schwierigen Kindern.
- » Mit allen Teams haben Risikoanalysen als Grundlage für unser Gewaltschutz-



konzept stattgefunden. Im Trägerverbund der „Westfälischen Pflegefamilien (WPF)“ setzen wir uns ebenfalls intensiv mit dem hierfür notwendigen Schutzkonzept auseinander.

- » Wir beteiligen uns an der Konzeptwerkstatt des WPF-Trägerverbundes zur Überarbeitung des Qualitätshandbuchs vor dem Hintergrund der gesetzlichen Veränderungen im SGB VIII durch das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG).
- » Die sehr kostenaufwendige Sanierung unseres Zentralgebäudes (vor allem zur Verbesserung des Brandschutzes) hat begonnen.
- » Unser Kinder- und Jugendparlament (KiJuPa) fordert zu Recht eine Neugestaltung des Sportplatzes auf dem Zentralgelände. Wegen der hierfür notwendigen hohen finanziellen Mittel haben wir eine Spendenaktion gestartet.
- » Nach über 20 Jahren wurde endlich das Bekleidungsgeld für die Kinder und Jugendlichen in den Wohngruppen erhöht. Hierzu war auch unser Kinder- und Jugendparlament aktiv. Leider haben nicht alle Jugendämter dies so, wie auf Landesebene vorgeschlagen, auch umgesetzt.
- » Beteiligung bleibt uns wichtig. Das KiJuPa trifft sich weiter regelmäßig und hat im Oktober gemeinsam Berlin besucht. Bei der Nachbesetzung der Ombudspersonen werden Vertreter*innen des KiJuPa mitentscheiden. Auch die Careleaver*innen des Projekts Heimathafen waren auf Einladung eines Bundestagsabgeordneten zu Besuch im Bundestag. Beim diesjährigen Seminar für junge Menschen aus der Heimerziehung von „Gehört werden“, des Projekts der NRW-Landesjugendämter für eine Vertretung auf Landesebene („Jugend vertritt Jugend“), waren wir erneut eingeladen, einen Workshop zu gestalten.
- » In der Ausschreibung der Neugeborenenbegrüßung durch das Jugendamt des Kreises Herford haben wir erneut den Zuschlag erhalten.
- » Das Jahr 2022 haben wir finanziell leider negativ abgeschossen. Wir arbeiten gemeinsam intensiv an vielen Stellen, um das Ergebnis in diesem Jahr zu verbessern.
- » Die Entgeltverhandlungen 2022 konnten wir mit einer positiven Entscheidung der Schiedsstelle – wenn auch sehr verspätet in 2023 – umsetzen. Die Entgeltver-

handlungen zum 01. März 2023 konnten wir auf der Basis der Schiedsstellenentscheidung dann im Juli ebenfalls rückwirkend abschließen.

- » Die Veränderungen im TVöD sind ebenfalls im von uns anzuwendenden Tarifwerk, dem BAT-KF, umgesetzt worden und haben zu deutlich höheren Gehältern in der pädagogischen Arbeit geführt. Ebenfalls wurden die Kilometer-Pauschalen bei der dienstlichen Nutzung von privaten Fahrzeugen angehoben. Wir haben uns außerdem vorgenommen, das neue Deutschland-Ticket für unsere Mitarbeiter*innen zu bezuschussen.
- » Wir sind in 2023 erneut als „Familienfreundliches Unternehmen“ ausgezeichnet worden.
- » Wir haben gemeinsam mit den Jugendämtern der Städte Bünde und Löhne unsere Ambulanten Hilfen im Bereich der HzE konzeptionell weiterentwickelt und eine entsprechende Entgeltvereinbarung hierzu abgeschlossen.
- » In diesem Jahr konnte endlich unsere neue Wohngruppe Rio starten. Zunächst werden Übergangsräumlichkeiten genutzt, da sich der Umbau des eigentlich geplanten Gebäudes weiter verzögert.

- » Anfragen von regionalen Jugendämtern zur Eröffnung weiterer neuer Angebote konnten wir leider nicht umsetzen.
- » Wir haben uns im Sommer 2023 an der Ausschreibung des Projekts „Kurve kriegen“ des NRW-Innenministeriums für den Kreis Herford beteiligt.
- » Uns beschäftigt weiter das Thema Nachhaltigkeit. Hierzu haben wir erstmals in diesem Jahr eine Veranstaltungsreihe durchgeführt. Auf unserem Zentralgelände kümmern wir uns mit Hilfe eines Imkers um mehrere Bienenstöcke.
- » Größere Klimaschutzinvestitionen können wir z.Z. leider nicht wie dringend notwendig finanzieren.
- » Wir waren – organisiert von unserem Team Kommunikation – auf vielen Veranstaltungen (Jobbörsen, Festen, etc.) in der Region präsent. Erneut haben sich viele Kolleg*innen am Stadtradeln, dem AOK-Lauf, unserem Fußball-Cup und einigen weiteren Aktionen beteiligt.
- » Mit Lina Kruse konnten wir eine neue Bereichsleiterin begrüßen. Sie hat die Nachfolge von Sigrid Linkenbach-Engelhardt angetreten, die zum 01. September 2023 in den wohlverdienten Ruhestand

gegangen ist. Seit Juni 2023 leiten Frau Cassing und Herr Mengedoth gleichberechtigt die Ev. Jugendhilfe Schweicheln. Herr Mengedoth wird im Sommer 2024 in den Ruhestand gehen. Die Tandemleitung der Einrichtung bleibt auch mit der Nachbesetzung seiner Stelle erhalten.

Sicher gäbe es noch vieles mehr zu berichten. Wichtig ist es uns aber vor allem, den Mitarbeiter*innen, die unsere pädagogische Arbeit mit großem Engagement tragen, die Kinder, Jugendliche, Auszubildende und Familien begleiten und unterstützen, ganz herzlich zu danken. Der Dank gilt ebenso den Mitarbeiter*innen, die mit ihrem Einsatz z.B. in der



Leitung, der Verwaltung, der IT, der Mitarbeitervertretung und im Zentralen Dienst den notwendigen inhaltlichen und organisatorischen Rahmen für die Unterstützung der pädagogischen Arbeit ebenso engagiert gestalten.

Ralf Mengedoth **Michaela Cassing**
Einrichtungsleitung *Einrichtungsleitung*



„IN DEN BÜROS UND DIENSTRÄUMEN IST DIE ZUNEHMENDE ABWESENHEIT VON AKTEN UND DIE HÖHERE ZUFRIEDENHEIT DER KOLLEG*INNEN SICHT- UND SPÜRBAR.“



Ev. Jugendhilfe Bochum – Geschäftsbericht 2022/2023

Im vergangenen Geschäftsbericht habe ich über ein Geschäftsjahr berichtet, welches von Ereignissen geprägt war, die unsere Arbeit und die Belastung von Adressat*in-

nen und Mitarbeiter*innen stark beeinflusst haben: die Corona-Pandemie und der Krieg in der Ukraine.

Die Corona-Pandemie ist mittlerweile keine Pandemie mehr und wird als „normale“ Krankheit bewertet. Die direkten Auswirkungen auf die Arbeit haben im vergangenen Geschäftsjahr kontinuierlich nachgelassen und ich kann zum Zeitpunkt der Berichterstellung sagen, dass in der Arbeitsorganisation wieder eine Normalität eingetreten ist.



Konferenzen, Gremien und Treffen finden wieder statt, Adressat*innenkontakte können wieder ohne Schutzmaßnahmen durchgeführt werden und der Krankenstand ist auf dem Weg zum Vor-Corona-Niveau.

In der Einrichtung war im vergangenen Jahr die Erleichterung bezüglich des Wegfalls der Corona-Regeln spürbar, die Arbeit konnte wieder in gewohnter Art stattfinden. Die Kolleg*innen wollten und sollten sich von den Belastungen der 2,5 Jahre erholen.

Bei den Adressat*innen, die überwiegend aus vulnerablen gesellschaftlichen Gruppen kommen, wurden die Spätfolgen der Pandemie sichtbar. Jobs, die verloren gingen, Kinder, die ohne Kindergarten oder Schule Rückschritte oder keine Fortschritte in ihrer Entwicklung machen konnten, eskalierte familiäre Konflikte, vernachlässigte gesundheitliche Probleme, neu entstandene psychische Probleme.

Der Krieg in der Ukraine ist leider immer noch aktuell und hat neben den schrecklichen Folgen für die betroffenen Menschen in

der Ukraine und in den Fluchtländern auch Auswirkungen auf unsere Arbeit und die wirtschaftliche Situation der Adressat*innen und Mitarbeiter*innen. Die Angst vor dem kalten Winter in der Wohnung bzw. der auf den Winter folgenden Energie-Rechnung bei gleichzeitig hoher Inflation, die natürlich in erster Linie die Adressat*innen betrifft, aber auch die Kolleg*innen in der Einrichtung betreffen kann. Der spürbare Wunsch in der Einrichtung nach „Ruhe und Normalität“ konnte leider nicht eingelöst werden.

Der hohe Hilfebedarf bei Kindern, Jugendlichen und Familien zeigte sich im vergangenen Geschäftsjahr an den deutlich gestiegenen Anfragen der Jugendämter für fast alle Angebote.

Darüber hinaus haben wir seit Sommer 2022 in Deutschland wieder mehr Menschen, die aus verschiedenen Gründen ihre Heimatländer verlassen und Zuflucht in Deutschland suchen. Im Winter wurden in Bochum und umliegenden Städten wieder sog. Brückenlösungen für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge eingerichtet, die dann nach und

nach in die Regelangebote der Jugendhilfe übergeleitet worden sind. Hier konnten wir mit unserer langjährigen Expertise in der Arbeit mit geflüchteten Menschen vielen Jugendlichen ein neues Zuhause und die notwendige Unterstützung bieten.

Insgesamt führten die Entwicklungen zu einer seit Monaten andauernden guten Auslastung fast aller Angebote.

Als Ausnahme muss unser Angebot „Förderturm“ betrachtet werden. Hier konnte auch nach Ende der Corona-Pandemie keine auskömmliche Belegung hergestellt werden, sodass wir dieses Angebot zum Jahreswechsel 2023 zunächst geschlossen haben. Eine Analyse mit dem Jugendamt ergab, dass als Hauptgrund für die fehlende Belegung der Standort zu sehen ist. Die Erreichbarkeit für die jungen Mütter/Väter mit ihren Kindern ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu schwierig und die Entfernung zum Kooperationsprojekt „Aufbruch“ ist zu groß. Für das Jahr 2023 ist geplant, das Angebot in räumlicher Nähe zu Aufbruch in Bochum-Wattenscheid neu zu beheimaten.

Infolge der steigenden Energiepreise hat sich das Diakonische Werk RWL entschieden, Fördergelder für eine „Beratung bei Energiearmut“ zu vergeben. Hier geht es um die Beratung von Menschen, die durch hohe Energiekosten in finanzielle Schwierigkeiten kommen, zu beraten und bei Bedarf auch mit Einzelfallhilfen zu versorgen. Wir konnten als Einrichtung Träger dieser Maßnahme in Bochum werden und haben dafür eine Kollegin in

Teilzeit einstellen können. Die Arbeit hat am 1. Juli 2023 begonnen (Siehe Bericht Seite 30).

Insgesamt spüren die Kolleg*innen der Schuldner- und Insolvenzberatung ebenfalls eine deutlich stärkere Nachfrage nach deren Angeboten. Durch Inflation und deutlich gestiegene Energiepreise suchen spürbar mehr Menschen nach Hilfe bei (drohender) Überschuldung oder Insolvenz.

Mit der Novelle des KJSG wird von allen betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen die Erstellung und Vorlage eines Schutzkonzeptes verlangt. Wir haben im Berichtsjahr alle Kolleg*innen und Adressat*innen in diesen Prozess einbezogen. Alle Kolleg*innen haben an einem eintägigen Workshop teilgenommen und sind für das Thema sensibilisiert worden. Eine Steuerungsgruppe „Schutzkonzept“ ist eingerichtet worden und überprüft aktuell unser Beschwerde-Management. Wir wollen dafür sorgen, dass der Schutz von Kindern, Jugendlichen, Familien und Kolleg*innen vor Diskriminierung jeglicher Art, Machtmissbrauch und psychischer oder körperlicher oder sexualisierter Gewalt in der pädagogischen Haltung der Kolleg*innen einen festen und mit erster Priorität versehenen Platz einnimmt und in die Strukturen der Einrichtung fest eingebaut ist. Vermehrte Meldungen und Beschwerden im Berichtszeitraum deuten darauf hin, dass eine höhere Sensibilität zum Thema entstanden ist.

Im Hinblick auf die Digitalisierung konnten weitere Prozesse umgestellt und als sichtbares Zeichen weitere Papier-Akten für die Zukunft vermieden werden. In den Büros und

Diensträumen ist die zunehmende Abwesenheit von Akten und die höhere Zufriedenheit der Kolleg*innen sicht- und spürbar. Durch eine neue IT-Strategie des Diakonieverbund Schweicheln werden wir in den nächsten Jahren digitale Prozesse weiter vorantreiben.

Bezogen auf unser Portfolio hat es im Geschäftsjahr 2022/23 keine maßgeblichen Veränderungen gegeben. Wir betreuen aktuell 180 Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene in stationären Angeboten und 152 Familien und Einzelpersonen in ambulanten Angeboten. Geleistet wird die Arbeit von 190 Kolleg*innen, wovon 130 Kolleg*innen in Bochumer Angeboten arbeiten und 60 Kolleg*innen in Angeboten in Herne. Wir haben im Geschäftsjahr 2022/23 die bestehenden Angebote gepflegt, überarbeitet oder / und ausgeweitet. Die Platzzahl, die Anzahl der Mitarbeitenden und der Umsatz haben sich gegenüber dem Vorjahr leicht erhöht. Mit



diesem Abschluss eines schwierigen Geschäftsjahres sind wir mehr als zufrieden.

Diese Leistung wäre nicht ohne unsere Mitarbeiter*innen möglich gewesen, bei denen ich mich hier noch einmal herzlich bedanken möchte. Darüber hinaus möchte ich unseren Schwester-Einrichtungen im Diakonieverbund Schweicheln e.V. und allen anderen Kooperationspartner*innen und Unterstützer*innen für die Zusammenarbeit im vergangenen Jahr danken.

Michael Erz
Einrichtungsleitung



„DAS ALLES KÖNNEN WIR LEISTEN, WEIL WIR KOLLEG*INNEN HABEN, DIE DIESES ZU LEISTEN IN DER LAGE SIND, DIE AUS IDEALISMUS UND MANCHMAL ÜBER DIE PERSÖNLICHE LEISTUNGSGRENZE HINAUS FÜR UNSERE KLIENT*INNEN UND TEILNEHMENDEN DA SIND.“



Geschäftsbericht der abw gGmbH – 2022/2023

Wir haben Antworten auf Anfragen, wir liefern Konzepte für Zielgruppen in besonderen Situationen, wir stellen unsere bestehenden Angebote in gewohnter

Zuverlässigkeit zur Verfügung!

Das alles können wir leisten, weil wir Kolleg*innen haben, die dieses zu leisten in der Lage sind, die aus Idealismus und manchmal über die persönliche Leistungsgrenze hinaus für unsere Klient*innen und Teilnehmenden da sind.

Doch davon haben wir immer noch zu wenig, zu wenig Fachkräfte stehen uns

zur Verfügung. Zu hoch ist die „Latte“ für Menschen aus verwandten Berufsfeldern, die eigentlich gerne in unseren Projekten arbeiten würden.

Gleichzeitig macht uns der Immobilienmarkt große Sorgen. Die Eigentümer*innen von privaten Wohnungen, die wir teilweise seit 25 Jahren angemietet haben, schicken uns Makler*innen in die Wohnungen, um den Zeitwert feststellen zu lassen. Der Verkauf der Wohnung und damit der Verlust dieser Wohnung ist dann die kurzfristige Folge. Immobilienfonds mit deren Hausverwaltungen setzen die steigenden Mietpreise sofort um, wenn es der Mietvertrag erlaubt. Das führt teilweise zu einer Verdoppelung der Mieten.

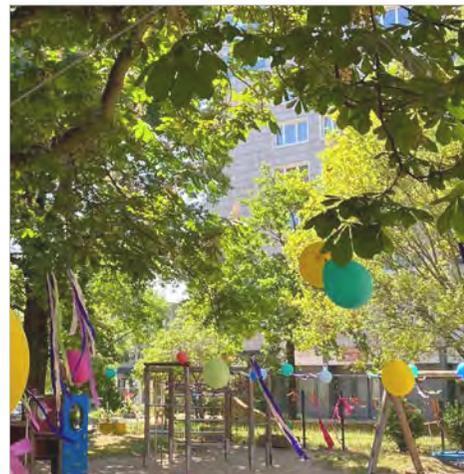
Unsere Auftraggeber*innen, die Jugendämter, Jobcenter, Arbeitsagenturen usw. melden steigende Bedarfe. Immer öfter können wir die Anfragen nicht bedienen, weil uns die Fachkräfte und oder die Immobilie fehlen.

Wir erleben auch, dass auf politischer Ebene Fehlentscheidungen getroffen werden. Finanzen werden anders in die Budgets der

Verwaltungen verteilt. Dies hat zur Folge, dass Verwaltungen Projekte nicht weiter finanzieren können. Aber welche Projekte erfahren eine weitere Finanzierung und welche nicht? Wer trifft hier die Auswahl und nach welchen Kriterien? Hier fehlt die Transparenz, die von freien Trägern stets abverlangt wird.

Die Problemlage hat sich demnach nicht allzu sehr verändert. Im Allgemeinen ist es eher schlimmer geworden. Nicht so sehr für die freien Träger – eher für die Menschen, die die Erwartung hatten, von uns eine Unterstützung, Hilfe, Beratung oder ähnliches zu bekommen. Viele bekommen diese nicht mehr. Die uns zur Verfügung gestellten Finanzmittel reichen einfach nicht. Auf Dauer können wir diese Situation nicht auffangen.

Doch wir dürfen stolz auf das geleistete sein. Unsere Angebote/Projekte weisen Erfolge auf und entwickeln sich trotz der widrigen Umstände an anderen Stellen. Bitte lesen Sie selbst.



ARBEIT

BERUFLICHE BILDUNG

Das Angebot „Berufliche Bildung“ ist eine Maßnahme für Jobcenterkund*innen mit dem Ziel, die (erweiterte) Berufsbildungsreife zu erwerben und die Berufswahlkompetenz und Ausbildungsfähigkeit zu stärken, um auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Durch die kleine Gruppenstärke von maximal zwölf und den hohen sozialpädagogischen Betreuungsanteil können wir die Teilnehmenden sehr individuell beim Lernen unterstützen und auf ihre persönliche Situation eingehen. Neben dem Unterricht und der Vorbereitung auf die Nichtschülerprüfungen gilt es in Projekten und im WAT*-Unterricht verschiedene Berufsfelder kennenzulernen, um Anschlussperspektiven zu entwickeln.

Im Herbst 2021 startete eine Maßnahme mit neun Teilnehmer*innen, von denen im Frühjahr 2022 sieben Teilnehmer*innen die Prüfungen erfolgreich abschlossen. Im Frühjahr 2022 begann die nächste Maßnahme mit neun Teilnehmer*innen, von denen im Herbst 2022 acht erfolgreich die Prüfungen bestanden und ihren Schulab-

schluss erwarben. Im Herbst 2022 folgte der nächste Start mit sechs Teilnehmer*innen. Diese werden im Frühjahr 2023 ihre Prüfung absolvieren.

Im Jahr 2022 waren die Nachfrage und die Bewilligung von Bildungsgutscheinen zur Förderung von Schulabschlüssen zurückhaltend. Erklärbar ist diese Zurückhaltung keinesfalls mit mangelndem Bedarf an Bildungsmaßnahmen in diesem Bereich, sondern eher damit, dass die Jobcenter auch als Folge der Pandemie ihre Kund*innen schlechter erreichen und somit beraten können. Allerdings wurde auch eine Unsicherheit über die Einführung und Umsetzung des Bürgergeldes spürbar, die sich scheinbar in der Zurückhaltung der Kund*innen im Kontakt mit den Jobcentern und in der Bewilligungspraxis niederschlug.

Für 2023 bleibt abzuwarten, wie sich die Einführung des Bürgergeldes und die damit geplante Förderung der Jobcenterkund*innen entwickelt. Ausgehend vom Bedarf an Maßnahmen, die jungen Menschen die Möglichkeit geben, Schulabschlüsse im kleinen, geschützten Rahmen nachzuholen, ist von einer positiven Entwicklung der Nachfrage und auch der Bewilligung seitens der Jobcenter auszugehen.

Erlebniswelt „Tier & Natur“ in der Jungfernheide

- Projekt in Kooperation mit der ajb gGmbH -
Der Volkspark Jungfernheide ist ein Gartenbaudenkmal in Charlottenburg-Nord, südlich des Flugplatzes Tegel gelegen.

Die „Erlebniswelt Tier und Natur“ bildet im Volkspark Jungfernheide einen innovativen Rahmen für die pädagogische Arbeit mit Jugendlichen und Erwachsenen mit Förderbedarf. Diese können im naturnahen Raum Angebote zur Aktivierung, zur beruflichen Orientierung und Qualifizierung im Rahmen der Jugendhilfe wahrnehmen und dadurch ihre ökologische Aufenthalts- und Lebensqualität erhöhen. Gerade für Personengruppen mit psychischen und psychosozialen Beeinträchtigungen bildet diese Umgebung einen passenden Rahmen für Angebote der Beschäftigung und Stabilisierung.

Mit der „Erlebniswelt Tier- und Natur“ entsteht im Bezirk ein weiteres attraktives Angebot für Kinder und Jugendliche. Hier wird der Umgang mit Tieren, die in ihren Gehegen freilaufend beobachtet werden können, in den Vordergrund gestellt.

BILDUNG - BERATUNG

SPRACHSCHULE - Charlottenburg

Mit Kriegsbeginn im Februar 2022 hat sich nicht nur die Stadt Berlin, die nach Angaben der Senatsverwaltung über 100.000 Menschen aus der Ukraine dauerhaft aufgenommen hat, sondern auch die Arbeit der dort ansässigen Kursträger verändert. In kürzester Zeit wurden unzählige Integrationskurse für Sprachanfänger angeboten. Allein in der abw-Sprachschule haben wir seit April 2022 neun Integrationskurse starten können.

Insgesamt haben wir in mehr als 23.000 Unterrichtseinheiten knapp 500 Menschen in Integrations- und Berufssprachkursen beschult, davon waren 350 Frauen. Es war für alle Beteiligten eine Herausforderung, die vielen Menschen, die teils verstört und gleichzeitig dankbar für jede Unterstützung waren, zu betreuen und zu unterrichten. Die hervorragende Zusammenarbeit und die vertrauensvolle Kommunikation mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, die unsere Integrations- und Berufssprachkurse fördern, waren dabei sehr hilfreich. Unsere erfahrenen Lehrkräfte haben alle „Aufs und Abs“ im Kursgeschehen mit den Beteiligten aufgefangen. Die Verwaltungskräfte der Sprachschule zeichneten sich

* Wirtschaft, Arbeit, Technik

durch Geduld, Einfallsreichtum und große Arbeitsfreude aus. Denn es gab natürlich auch administrativ einige Neuerungen. Dass man in der abw-Sprachschule gut aufgehoben ist, hat sich in den ukrainischen Netzwerken herumgesprochen – nicht zuletzt wegen unserer russischsprachigen Auszubildenden, die Missverständnisse gar nicht erst aufkommen ließ.

Wir hoffen nun, dass wir einige der Integrationskurse in Berufssprachkurse auf B2-Niveau überführen können. So ließen sich die beruflichen Aussichten für einige der Teilnehmer*innen verbessern.

FRAUENLADEN

Die Angebote des Projektes FRAUENLADEN richten sich an Frauen mit und ohne Migrationshintergrund, die die allgemeine Schulpflicht erfüllt haben.

Das Ziel mit den Kursen ist das Erlangen der Berufsbildungsreife bzw. der erweiterten Berufsbildungsreife. In den letzten Jahren stellen wir eine zunehmende Verschärfung der Problemlagen unserer Teilnehmerinnen fest. Bis auf wenige Ausnahmen sind die Biografien unserer Teilnehmerinnen durch frühkindliche Störungen und erlittene Traumata geprägt. Die sozialarbeiterischen/-pädagogischen

Aufgaben der Mitarbeiterinnen werden immer komplexer, so dass das Team durch eine weitere Fachkraft verstärkt wurde.

Das Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung, Abteilung Frauen und Gleichstellung gefördert.

Die Beantragung, Verwaltung und die Berichtserstattung über die Verwendung der erhaltenen Fördermittel unterliegen strengen formalen Vorschriften, die sich in den letzten Jahren stark erhöht haben.

NACHSCHLAG - NACHSCHLAG 2.0

Im Jahr 2022 endete das alte und bewährte Nachschlagprojekt nach über vierzig Jahren.

Nachschlag – das Projekt der zweiten Chance, hat mit der Frühjahrsprüfung 2022 die letzten Kurse dieser Art erfolgreich abgeschlossen. An den Lerngruppen, die 2022 mit der Fremdenprüfung abgeschlossen haben, nahmen insgesamt 22 Jugendliche und junge Erwachsene regelmäßig teil, davon konnten 20 Schüler*innen (90,9%) von uns zur Prüfung angemeldet werden.

Von den 19 Kursteilnehmer*innen, die sich den externen Prüfungen stellten, haben

2022 93% die Prüfungen erfolgreich absolviert. Drei Teilnehmer*innen mussten ihre Prüfung unterbrechen und werden diese im Herbst 2022 fortsetzen. Ein Teilnehmer hat seine Prüfung abbrechen müssen. Sieben Teilnehmer*innen haben ihre Berufsbildungsreife erreicht und acht den mittleren Schulabschluss.

Parallel hat das Team bereits im Jahr 2021 begonnen, das Angebot des Nachschlags neu zu konzipieren, um es als Angebot der Jugendberufshilfe nach §13(2) SGB VIII zu etablieren. Anfang des Jahres 2022 lagen die Betriebserlaubnis und die nötigen Verträge zum Start des NACHSCHLAG 2.0 als ein Angebot der Jugendberufshilfe vor. Im März starteten wir unser neues Projekt mit den ersten drei Teilnehmer*innen. Bis Juni waren die zehn Plätze besetzt.

Die erste Jahreshälfte 2022 stellte eine Übergangssituation und auch eine große Herausforderung für das Team dar, in der einerseits die im August 2021 gestarteten Nachschlag-Kurse bis Juni 2022 beendet wurden und gleichzeitig eine Gruppe im Rahmen des neuen Konzeptes NACHSCHLAG 2.0 begann. Im Herbst haben wir das Angebot auf 15 Plätze erweitert. Diese wurden bis Jahresende auch belegt.

Im Herbst nahmen die ersten drei Teilnehmer*innen der Jugendberufshilfe erfolgreich an der Prüfung zum nachträglichen Erwerb eines Schulabschlusses teil und erreichten ihre Berufsbildungsreife. Alle drei haben das Ziel, im Frühjahr 2023 den Mittleren Schulabschluss (MSA) zu absolvieren.

Wir freuen uns, die Umstrukturierung des NACHSCHLAGs in den NACHSCHLAG 2.0 erfolgreich geschafft zu haben und dass wir eine gute Zusammenarbeit mit den umliegenden Jugendberufsagenturen aufbauen konnten.

Die Aufgabe im kommenden Jahr wird es sein, das neue Projekt NACHSCHLAG 2.0 weiterzuentwickeln und mit unseren Erfahrungen bedarfsgerecht zu gestalten. Wir werden unsere Räumlichkeiten weiter anpassen und umgestalten und den sozialpädagogischen Teil des Angebotes sowie die berufliche Orientierung weiter ausbauen.

DIALOG – Integrationszentrum für Migranten DIALOG – Arbeitsmarktliche Unterstützung

Das Projekt dient als Anlaufstelle für zugewanderte Menschen und Menschen mit Fluchterfahrung, die auf der Suche nach einer passenden Arbeitsmöglichkeit sind. Im Rahmen einer persönlichen Betreuung werden individuelle Kompetenzen festgestellt

und erste Schritte hinsichtlich der Bewerbung und der Vernetzung mit potenziellen Arbeitgeber*innen organisiert.

Mit unserer Beratungsstelle verfolgen wir zum einen das Ziel, die Zuwanderer*innen bei der Integration und Partizipation zu unterstützen und ihnen die Teilhabe am sozialen, politischen und kulturellen Leben in Deutschland zu ermöglichen und zum anderen den Dialog zwischen verschiedenen Kulturen zu fördern.

DIALOG – Integrationszentrum für Migrant*innen (MBE), ist an zwei Orten in Berlin tätig. Unser Hauptstandort liegt im Bezirk Treptow-Köpenick. Die Migrationsberatung wird auch an unserem zweiten Standort, im Berliner Bezirk Lichtenberg, in unserem Projekt FLAT-FAMILY mit zwei MBE-Beraterinnen durchgeführt.

Wir arbeiten in folgenden Bereichen:

- » Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer*innen (MBE) (861 Zugewanderte)/mbeon-Migrationsberatung für Erwachsene online (129 Personen);
- » Projekt zur Förderung der Arbeitsmarktintegration der Zugewanderten in Treptow-Köpenick (338 Beratungen);

- » Beratung von Vietnamesen*innen (939 Beratungen);
- » Beratung für Spätaussiedler*innen/Aussiedler*innen (1029 Beratungen);
- » Interkulturelle Öffnung der kommunalen Freizeiteinrichtungen und Migrant*innen-Senior*innenarbeit (1250 Besucher*innen).

Zu der Migrationsberatung kommen sowohl die Neu-Zugewanderten als auch länger in Deutschland lebende Migrant*innen aus mehr als zwanzig Herkunftsländern. Wir helfen ihnen, ihr neues Zuhause in Deutschland zu finden und hier ein selbständiges und eigenverantwortliches Leben zu führen. Zusammen mit den Adressat*innen stellen wir ihre Stärken, ihre vorhandenen bzw. noch fehlenden Kenntnisse und Fähigkeiten fest. Wir beraten und begleiten Zugewanderte auf ihrem Lebensweg in einem noch fremden Land unter Berücksichtigung ihres Aufenthaltsstatus und der individuellen rechtlichen Lebenssituation.

Muttersprachliche Migrationsberatung (Russisch und Vietnamesisch) wurde an beiden Standorten sehr gern in Anspruch genommen. Im Berichtszeitraum haben wir allein im MBE - Bereich 861 Personen

(davon Vietnam - 315, Ukraine - 157, aus anderen russischsprachigen Länder - 253) beraten. Zusätzlich haben 129 Personen die Möglichkeit der Online-Migrationsberatung mbeon in Anspruch genommen.

Es ist uns gelungen, zwei Personalaufstockungen im MBE-Bereich in diesem Jahr zu bekommen, die eine aus dem Sonderfonds Ukraine/BAMF (Bundesamt für Migration) und die andere aus den bei einem MBE-Träger in Berlin frei gewordenen regulären MBE-Mitteln. Dies bedeutete zwar einen erhöhten Verwaltungsaufwand auf allen Ebenen, aber dies war auch wegen der hohen Klient*innenzahl im MBE-Bereich an beiden Standorten bitter nötig.

Bei der Verwirklichung der Potentiale von Zugewanderten sind die Vermittlung in den Arbeitsmarkt / Ausbildungsverhältnisse / Studium und engmaschige Betreuung während Arbeitssuche, wie z. B. Unterstützung beim Bewerbungsprozess, entscheidend. In unserem Projekt zur Förderung der Arbeitsmarktintegration der Zugewanderten in Treptow-Köpenick wurden 338 Beratungen (analog und digital) im Berichtszeitraum geleistet, dabei wurden 26 Projektteilnehmer*innen erfolgreich in Arbeit / Ausbildung / Praktika vermittelt.

Bei den Bereichen Beratung von Vietnames*innen und Beratung für Spätaussiedler*innen wurden jeweils 939 und 1029 Beratungen online und analog durchgeführt. Mit den Auswirkungen / Nachwirkungen der Corona-Pandemie hatten wir auch in diesem Jahr zu kämpfen: schlechte Erreichbarkeit der Behörden, fehlende technische Ausstattung bzw. ungenügende Kenntnisse bei Adressat*innen und folglich keine Möglichkeit, Fernberatung in Anspruch zu nehmen, begrenzte Kapazitäten zur Durchführung der Präsenzberatung und Ähnliches.

Nichtdestotrotz wurden in den Zeiten der Lockerungen von Corona-Maßnahmen Gruppenveranstaltungen und erneut regelmäßige Treffen im Bereich „Interkulturelle Öffnung“ durchgeführt, wie im ersten Halbjahr 2022 interkulturelle Frühstücke, im zweiten Halbjahr 2022 interkulturelle Handarbeitsgruppen. Die beiden Standorte KIEZKLUBs und KES und im Bürgerhaus Altglienicke wurden im Berichtszeitraum von insgesamt ca. 1.250 Personen besucht.

Seit dem Kriegsausbruch werden unsere Beratungsleistungen verstärkt von Kriegsgeflüchteten aus der Ukraine sowohl analog als auch digital in Anspruch genommen.

Aufgrund der Rechtskreiswechsel haben wir im Mai – Juni 2022 neben persönlichen Beratungen auch fünf Gruppenveranstaltungen durchgeführt und insgesamt ca. 50 Ratsuchenden geholfen, die Anträge auf die Leistungen nach SGB II und SGB XII auszufüllen. Von August bis November 2022 wurden sieben weitere thematische Informationsveranstaltungen für diese Zielgruppe durchgeführt: „Meine Rechte als Mieter*in“, „Wohnungssuche in Berlin“, „Arbeitsmarktförderung und soziale Leistungen: Was steht mir zur Verfügung?“ mit insgesamt 114 Teilnehmenden.

Im Berichtszeitraum hatten wir eine Vor-Ort-Prüfung des Bundesamts für Migration (BAMF), wobei wir Gelegenheit hatten, über unsere Arbeit zu berichten. Die Prüfung endete mit einem positiven Ergebnis. Weitere Vorstellungen der Beratungsstelle fanden bei dem bezirklichen Integrationsausschuss der Bezirksverordnetenversammlung (BVV) und in Form von alljährlichem Projekttag beim bezirklichen Amt für Soziales, Arbeit und Teilhabe, wo unsere Tätigkeit auch positiv eingeschätzt wurde.

Wir sehen die Zuwanderung als gesamtgesellschaftliche Zukunftsfrage, weil die Migrations- und Fluchtbewegung weiterhin

gegeben wird: Kriege flammen auf, Zahlen der Geflüchteten aufgrund des Klimawandels und Naturkatastrophen nehmen zu, Notwendigkeit der Gewinnung von Fachkräften usw. Dabei muss die Partizipation und Teilhabe der Neu-Zugewanderten gefördert werden, wozu der Abbau struktureller Diskriminierung und bürokratischer Hürden dringend notwendig ist. Unsere Aufgabe ist es, diese Prozesse durch unsere Tätigkeit zu unterstützen, aber auch den gesellschaftlichen Frieden zu fördern, indem wir fremde Kulturen einander näherbringen.

FLAT-FAMILY - Beratungszentrum

Seit den 1990er Jahren hat sich der Bezirk Lichtenberg sukzessive zum Ankunftsort und zur Drehscheibe vietnamesischer Migration in Berlin und dem ganzen Bundesgebiet entwickelt. Insbesondere Migrant*innen aus ärmeren Provinzen Zentralvietnams nehmen die in Lichtenberg organisierten Wege über Schein- bzw. Schutzehen oder fingierte Vaterschaftsanerkennungen als vermeintlich alternativlose Möglichkeit der Migration nach Deutschland wahr. Gerade was junge Migrantinnen in den Gemeinschaftsunterkünften betrifft, finden sich diese häufig in Abhängigkeitsverhältnissen innerhalb virulenter Strukturen wieder. Eine andere Beobachtung, die wir machen, liegt

in dem beinahe „klassischen Fall“, dass sich erstgeborene Kinder weiterhin in Vietnam bei Verwandten aufhalten. So gilt oft die größte Sorge der Mütter diesen absenten Kindern. Diese Mütter sind über Jahre damit beschäftigt, unter prekären Bedingungen Einkommen und Kapital zu akkumulieren, die einen legalen Nachzug ihrer Ältesten ermöglichen sollen. In diesen Familien bzw. unter diesen Bedingungen kommen die Kinder hier wie dort schnell zu kurz.

Infolge dieser komplexen familiären, aber eben auch strukturellen Problemlagen besteht ein erheblicher Bedarf an vietnamesisch-sprachiger Unterstützung der Eltern: Einerseits in der Navigation durch das deutsche Gesundheits-, Sozial- und Bildungssystem, andererseits in der Stärkung von Erziehungs Kompetenzen.

In dieses Setting ist 2019 die abw gGmbH mit dem Begegnungs- und Beratungszentrum FLAT FAMILY eingetreten: Im FLAT FAMILY wird eine vietnamesisch-sprachige Migrationserstberatung angeboten, das Projekt Flexible Kinderbetreuung, die sozialpädagogischen Familienhilfen, das Projekt der Stadtteilmütter und einer Reihe niederschwelliger Angebote, wie das Sprach-Café und eine Krabbelgruppe.

Begegnungs- und Beratungszentrum FLAT FAMILY/ Stadtteilmütter

Stadtteilmütter sind Mütter mit Migrationsgeschichte, die andere Mütter zu Erziehungsfragen, Kindergesundheit und Themen zu Familie mit Kindern bis zu zwölf Jahren beraten und unterstützen. Sie sind Ansprechpartnerinnen für Familien aus gleichem oder ähnlichem Kultur- und Sprachraum und sollen ihnen Zugänge zu Hilfs- und Unterstützungsangeboten im Quartier eröffnen. Ihre Arbeit ist ein Beitrag, um die Bildungs- und Teilhabechancen von Kindern aus Familien mit Migrationshintergrund zu verbessern und damit zu einem Gelingen des Integrationsprozesses beizutragen.

Zu den Qualitäten der Arbeit der Stadtteilmutter an sich gehört der relativ hohe Grad der Möglichkeit der eigenen Ausgestaltung der Arbeit. Zum Beispiel bietet unsere 2021 fertig ausgebildete Stadtteilmutter Frau Phan auf eigene Initiative hin eine Reihe von Sprechstunden an. Diese umfassen zwei Sprechstunden in der Woche im FLAT FAMILY, eine Online-Sprechstunde und Sprechstunden in anderen Einrichtungen innerhalb und außerhalb des Bezirks. Von beachtlicher Zugkraft sind ihre offenen Gruppenangebote, besonders die wöchentliche Krabbelgruppe, die en passant als

Beratungs- und Informationsveranstaltung genutzt wird.

Gerade im Hinblick auf die große Nachfrage der Arbeit der Stadtteilmutter sind wir ausgesprochen froh darüber, dass nun eine zweite Stadtteilmutter bei FLAT FAMILY im September die Ausbildung begonnen hat.

Sprach-Café Vietnamesisch

2022 konnten wir bei FLAT FAMILY ein ehrenamtliches Projekt etablieren, das die Förderung der vietnamesischen Sprache von Kindern in Familien mit vietnamesischer Migrationsgeschichte zum Ziel hat.

Das Sprach-Café wird von rund zehn ehrenamtlich engagierten Familien getragen. Alle zwei Wochen trifft sich das Sprach-Café bei FLAT FAMILY und bereitet sich thematisch unterschiedlich vor: es kann um Märchen oder Theater gehen oder um deutsche oder vietnamesische Feste. Je nach Kapazität und Angebot wird das Sprach-Café von bis zu 100 Personen besucht.

Am 3. Oktober wurde das Sprach-Café mit dem Integrationspreis 2022 von dem Bezirksamt Lichtenberg ausgezeichnet.

Flexible Kinderbetreuung

Die Beteiligung an dem Lichtenberger Projekt der Flexiblen Kinderbetreuung bestand zunächst darin, über die Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer*innen (MBE) aktiv dorthin zu vermitteln.

Hier entwickelte sich die Idee, die MBE durch die Flexible Kinderbetreuung zu unterstützen, um es insbesondere Alleinerziehenden zu ermöglichen, das Beratungsangebot wahrzunehmen.

Die Flexible Kinderbetreuung wird durch eine Fachkraft durchgeführt, die derzeit auch das eigentliche Angebot einer Flexiblen Kinderbetreuung mit einem kleinen Stundensatz realisiert.

WOHNEN – Hilfen zur Erziehung

HILFEN ZUR ERZIEHUNG – BETREUTES JUGENDWOHNEN

Wenn Krise das neue Normal ist. Das Jahr 2022 zeigte sich im Bereich der Hilfen zur Erziehung als Jahr der Herausforderungen in einer neuen Qualität. Wenn wir dieser Namen geben würden, dann lauteten sie Innovation trotz Erschöpfung, Hoffnung trotz Sorgen, Optimismus trotz Zukunftsängsten.

Die Effekte der Pandemie noch nicht ganz verdaut, sollte mit den Nachwehen als Chance in dieses Jahr gestartet werden, als am 24. Februar 2022 die Welt noch einmal in eine Schockstarre geriet.

Für die Kinder und Jugendlichen, die in dem Bereich Hilfen zur Erziehung betreut werden, fast unvorstellbar, lernen sie doch in der Schule, dass die großen Kriege vorbei sind. Hier galt es den Fokus auf Sicherheit zu legen, wenngleich auch der Fachkräftemangel den Bereich weiter schwer beschäftigt hat, zu wenig personelle Ressourcen trafen auf einen Anstieg von Fallanfragen, die kaum zu bewältigen waren.

Wenn Krise als Zustand das neue Normal wird, ist kreative Pädagogik gefragt. Hier ist es gelungen, die Jugendlichen auf vielfältige Weise zu begleiten und Themen, wie die Energiekrise, in ein Thema zu reframe, das ein Bewusstsein für nachhaltiges Wohnen und Zusammenleben wachsen ließ.

Trotz dessen ist es gelungen, Projekte zu stabilisieren, den Sommer zu lachenden Erinnerungen zu machen, um gestärkt in den Herbst zu gehen.

Kurz erholt, bewegten wir die nächste Herausforderung, so dass die JWG Antonia im Dezember aufgrund massiver baulicher Mängel übergangsweise in eine andere Örtlichkeit umziehen musste.

Glücklicherweise konnte sich mit dem Eigentümer geeinigt werden, so dass die WG im Frühjahr wieder bezogen werden konnte.

VIET FAMILY – ambulante Hilfen für (vietnamesische) Familien

Die Mitarbeitenden in unserem Projekt VIET FAMILY unterstützen Kinder und Jugendliche aus vietnamesischen Familien bei der Bewältigung familiärer Konflikte.

Nach den Paragraphen 31 und 30 SGB VIII helfen wir, wenn die Familien die Konflikte nicht aus eigener Kraft lösen können.

Wir vermitteln zwischen den vietnamesischen Eltern und ihren Kindern und tragen dazu bei, die Konflikte zu entschärfen. Unser Ziel ist es, den Familienzusammenhalt zu stärken und mit den Familien eine Balance zwischen der vietnamesischen und der deutschen Kultur zu finden. Dabei legen wir viel Wert auf Empowerment und die Erschließung der eigenen familiären Ressourcen.

Gut die Hälfte der Fälle bewegen sich im Kinderschutz- oder dem sog. Graubereich. Das Team umfasst (mit Leitung) sechs Kolleg*innen mit sehr unterschiedlichen Stundenvolumen. Die Auslastungsgrenze war 2022 bei ca. 20 Familien erreicht. Mit größerer Berufserfahrung quer eingestiegener Kolleg*innen wird 2023 die Auslastung später einsetzen.



KITA – An der alten Kastanie

In unserer bilingual deutsch-vietnamesischen Kita erleben 105 Kinder im Alter von einem Jahr bis zur Einschulung täglich zwei Sprachen und Kulturen. Im Tagesablauf setzen deutsche Fachkräfte gemeinsam mit vietnamesischen Kollegen*innen unser bilinguales Konzept in vier altershomogenen und einer altersgemischten Gruppe um. Gemeinsam im Team werden die Anforderungen des Berliner Bildungs- und Erziehungsprogrammes umgesetzt und die uns anvertrauten Kinder auf ihr weiteres Leben bestmöglich vorbereitet. Dabei begleiten wir die Kinder individuell und bedürfnis-



sprechend. Mit den Eltern der Kinder gehen wir in einer Erziehungspartnerschaft diesen Weg gemeinsam und unterstützen besonders die vietnamesischen Eltern bei der Integration in unsere Gesellschaft.

Unsere Kita wurde im März 2013 eröffnet und besteht nun zehn Jahre. Die Frage nach freien Plätzen ist sehr hoch, besonders bei den vietnamesischen Familien, da wir die einzige deutsch-vietnamesische Kita sind.

Zurzeit betreuen wir mehr vietnamesische Kinder, was uns zwar einen Zuschlag vom Senat einbringt, aber andererseits nicht förderlich für unsere bilinguale Konzeption ist. Des Weiteren fördert eine Integrationserziehung vier Kinder mit besonderen Bedürfnissen.

Unsere weiteren Kinder werden durch 15 Mitarbeiter*innen betreut. Vier Wirtschaftskräfte sorgen dafür, dass unsere Kinder eine gesunde, abwechslungsreiche Frühstücks- und Vespermahlzeit bekommen. Das Mittagessen wird geliefert. Sie sind ebenfalls dafür verantwortlich, dass alle benötigten Pflegeutensilien (Seife, Desinfektionsmittel, Handschuhe) zur Verfügung stehen. Unser Hausmeister sorgt für die Sicherheit in der Kita.

Ab Januar konnten wir durch die Beendigung der räumlichen Baumaßnahmen auch wieder unsere Nestgruppe von nur 12 auf 20 Kinder aufstocken und mit der eigentlich für September geplanten Eingewöhnung fortfahren.

Zum neuen Kitajahr im August begrüßten wir zwei neue staatlich anerkannte Erzieherinnen in unserem Team, die gemeinsam unsere Nestgruppe aufbauten und die Eingewöhnung durchführten.

Am 01. Juni 2023 feierte unsere Kita „An der alten Kastanie“ ihr 10-jähriges Bestehen. Neben den Kindern, den Eltern, den Kolleg*innen, waren zahlreiche Gäste aus dem Kreis derer anwesend, die unsere Kita schon seit Gründung begleitet haben. Wir freuen uns, dass unser Konzept bis heute die Kinder und deren Eltern überzeugt!

Norman Scheidt für die Kolleg*innen der abw gGmbH
Geschäftsführer abw gGmbH

„Die Ev. Jugendhilfe Geltow bietet am Standort Rathenow u. a. stationäre Eltern-Kind-Betreuung an, welches als neues Angebot in das Portfolio aufgenommen wurde.“



Alle sollten einmal reisen, in das schöne Lummerland...

Im Jahr 2022 wurden Entscheidungen getroffen, Marker gesetzt und Pläne gemacht, die wesentliche Veränderungen bzw. Weiterentwicklungen für die Ev. Jugendhilfe Geltow



bedeuteten. Die Einrichtung ist im Jahr 2023 enorm gewachsen: neben den Landkreisen Potsdam-Mittelmark, Teltow Fläming und der Landeshauptstadt Potsdam konnte in Rathenow im Landkreis Havelland (der Landkreis mit der berühmten Birne) ein vierter Standort eröffnet werden. Im Stadtforst Rathenow konnten wir eine schöne alte Villa mieten, die aufgrund der vorherigen Nutzung bestens ausgestattet und eingerichtet war und somit perfekte Voraussetzungen für die



Realisierung von stationärer Jugendhilfe bot. Gemeinsam mit dem Jugendamt vor Ort entwickelten wir drei bedarfsorientierte Konzepte und konnten am 01. März mit der ersten Gruppe beginnen und die beiden anderen zum 01. Mai an den Start bringen. Die Ev. Jugendhilfe Geltow bietet am Standort Rathenow u. a. stationäre Eltern-Kind-Betreuung an, welches als neues Angebot in das Portfolio aufgenommen wurde. Der wirklich besondere Reiz des Standortes macht aus, dass in unmittelbarer Nachbarschaft eine Senior*inneneinrichtung verortet ist und es Kooperationsbeziehungen zwischen den beiden Angeboten gibt. Es gibt Lesepatenschaften, gemeinsames Kochen und Backen in der Adventszeit ist geplant und schon jetzt sind die Kinder und die Senior*innen im Stadtforst gemeinsam unterwegs und stecken sich gegenseitig Schokolade zu ... für alle Beteiligten eine große Freude!

Direkt in der Innenstadt von Rathenow konnten wir eine Wohnung für zwei unbegleitete Minderjährige aus Somalia finden und sind somit in den Bereich der ambulanten Hilfen eingestiegen. Auch hier sind wir gebeten

worden, sechzehn unbegleitete Flüchtlinge, die Anfang 2024 nach Rathenow verteilt werden, ambulant zu begleiten.

In der Stadt Potsdam wurde im Jahr 2022 ein Angebot ausgeschrieben; es sollte ein Träger gefunden werden, der ein geflüchtetes ukrainisches Kinderheim in einem Haus aufnimmt, welches die Stadt Potsdam hierfür zur Verfügung stellt. Die Ev. Jugendhilfe hat sich beworben und den Zuschlag bekommen. Nur kam leider (oder vielleicht auch: gut so!) kein ukrainisches Kinderheim. Dann sollte es eine Gemeinschaftsunterkunft für Geflüchtete werden und zu guter Letzt ist es dann eine Krisen- und Clearingeinrichtung geworden, die mit der Inobhutnahmegruppe, acht Plätze, an einem Freitag im April eröffnete und am Sonntag bereits mit einem Platz überbelegt war. Die Folgen von Corona sind allorts zu spüren! Im selben Haus wird auch noch in diesem Jahr eine Clearinggruppe mit sieben Plätzen eröffnen, auch da ist der Bedarf groß.

Aus der Inobhutnahmegruppe hat sich tatsächlich dann im Laufe des Sommers noch

ein ganz besonderer Bedarf ergeben und mit viel Herzblut und Gesprächen mit einem Jugendamt in Berlin hat die Ev. Jugendhilfe Geltow zum 01. August das „Haus Lummerland“ im Landkreis Potsdam Mittelmark eröffnet. Hier wohnt ein 12-jähriger Junge, der im Schicht- und Wechseldienst von fünf Fachkräften 24/7 betreut wird. Wir haben das Kind in unserer Inobhutnahmegruppe



kennengelernt. Das zuständige Jugendamt in Berlin hat bundesweit nach einem Platz für dieses Kind gesucht, niemand konnte sich vorstellen, den Jungen aufzunehmen, so dass sich die Idee der Einzelbetreuung in uns formte und wir sehr froh sind, das zuständige Jugendamt an unserer Seite zu haben und dem Jungen einen Ort bieten zu können, an dem er ankommen und Zuhause sein kann.

Durch zunehmende Anfragen der Jugendämter wurde deutlich, dass es einen gestiegenen Bedarf an ambulanten Hilfen gibt, so dass die Ev. Jugendhilfe Geltow sich entschieden hat, auch im ambulanten



Bereich Hilfen anzubieten. Der sich noch im Aufbau befindende Bereich wird verschiedene Formen von ambulanten Hilfen anbieten: begonnen haben wir mit Einzelfallhilfe, ambulantem Clearing, sozialpädagogischer Familienhilfe und Schulbegleitung. Diese Angebote werden zukünftig noch durch Kind im Blick (KIB), ein Elterncoaching für hochstrittige Paare nach einer Trennung und soziale Gruppenarbeit mit zirkuspädagogischem/erlebnispädagogischem Schwerpunkt ergänzt werden.

In Rangsdorf, Landkreis Teltow Fläming, wird eine zweite Mädchen*gruppe eröffnet werden. Hier besteht bereits die Bunte Zora, unsere erste Mädchen*gruppe¹. Nun konnten wir ein zweites Haus in Rangsdorf anmieten und die konzeptionelle Idee ist, eine sozialtherapeutische Gruppe zu entwickeln. Als therapeutische Methoden sind hier Kunst- und Reittherapie geplant. Die Ev. Jugendhilfe Geltow wird zu diesem Zweck ein eigenes Pferd kaufen.

Parallel zu der Entwicklung von neuen Angeboten haben die bestehenden Gruppen ihre Konzepte weitergeführt, um auf die sich wandelnde Herausforderungen in bestehender Qualität angemessen reagieren zu können und fachlich gut aufgestellt handlungs-

sicher zu sein. Die Gruppe Waldschlösschen musste leider geschlossen werden. Der Reiz, den der Standort (sehr weit abgelegen, mitten im Wald in Alleinlage) entfaltet, hat sich leider als Nachteil bei der Personalsuche entwickelt, wir konnten hier leider die Fachkräfte nicht dauerhaft binden.

Aus der Oberschule Karibu kann berichtet werden, dass ein Probelauf für das Digitale Klassenzimmer im letzten Schuljahr durchgeführt und zu den Sommerferien erfolgreich abgeschlossen wurde. Ein in der Sächsischen Schweiz in einer Wohngruppe lebendes Mädchen war an unserer Oberschule angemeldet und wurde digital nach dem Rahmenlehrplan des Landes Brandenburg unterrichtet. Hierdurch konnte sie ihren Abschluss nach Klasse 9, was ihr Ziel war, erreichen. Dieser Umstand hat uns so überzeugt, dass wir mit dem Schuljahr 2023/2024 den Ausbau des Digitalen Klassenzimmers vorantreiben werden. Geplant ist eine Kooperation mit einem Bildungsverein in Dresden; hier gibt es die ersten Sondierungsgespräche. Ebenfalls Interesse haben eine Einrichtung in Rostock sowie in Berlin gezeigt. Wir bleiben dran!

Diese als dynamisch zu bezeichnende Entwicklung hat die Einrichtung natürlich

¹ Das * an dieser Stelle bedeutet übrigens, dass in der Gruppe queer-sensibel und queer-offen gearbeitet wird.

auch vor große Herausforderungen gestellt: Suchen und Finden von Fachkräften und Suchen und Finden von Immobilien. Der Ehrgeiz war groß und wurde von Erfolg gekrönt, da wir ja die Angebote realisieren konnten. Im Ergebnis hat es auch dazu geführt, dass die Ev. Jugendhilfe Geltow die Anzahl der Mitarbeiter*innen erhöhen konnte, so dass es eine Freistellung von 20 Stunden für die Mitarbeiter*innenvertretung gibt. Dies ist insofern als sehr förderlich zu bewerten, da die Coronapandemie deutliche Spuren hinterlassen hat, die bis heute in die Einrichtung wirken. Die Kolleg*innen der MAV und die Dienststellenleitung haben derzeit einen Fokus auf das BGM, also das Betriebliche Gesundheitsmanagement gelegt, um Maßnahmen zu installieren, die der Gesundheit der Mitarbeiter*innen förderlich sein können. Im Jahr 2023 konnten wir endlich den Mitarbeiter*innen durch Businessbikes die Möglichkeit anbieten, über die Arbeitgeber*in ein Fahrrad zu leasen, was großen Anklang in der Einrichtung gefunden hat, sodass viele Mitarbeiter*innen ihren Arbeitsweg jetzt mit dem Fahrrad bewältigen. Ein Highlight in sportlicher Hinsicht war in diesem Jahr auch unsere Teilnahme am Firmenlauf: wir bekamen den 3. Platz als kreativste Firma was das Outfit angeht und einen Spendenscheck über 400 Euro – den

haben wir weitergereicht an die Zuckerbaum e. V. in Werder. Der Verein kümmert sich um und machen Angebote für Kinder, die sterbende Geschwister haben. Hier hat ein Kind, welches in einer unserer Wohngruppen lebte, sehr profitiert und ist sehr gut begleitet worden. Nicht unerwähnt bleiben sollen die Fahrradfranzosen (unsere Adresse lautet: Auf dem Franzensberg), die sehr sportiv bei der AOK Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit Kilometer sammeln und helfen“, CO² einzusparen.

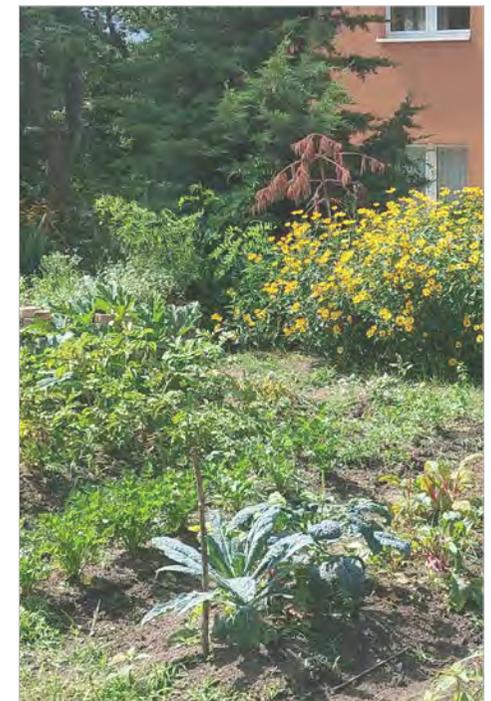
Womit wir beim Thema GWÖ und Nachhaltigkeit/Ökologie sind! Auch in diesem Jahr hat unsere Schule auf dem Schulhof wieder einen Acker angelegt und ackert ganz fleißig. Hier ziehen wir unsere eigenen Tomaten und Gurken, Möhren, Radieschen, Auberginen, Zucchini und Kartoffeln werden angebaut. In den Hochbeeten gedeiht Pfefferminze für den eigenen Tee, die Kürbisse werden im Herbst für Halloween geerntet. Die Pflege des Ackers ist ein Teil des Unterrichtes in der Schule: Nachhaltigkeit und Ökologie. Die Schüler*innen unserer Schulen sind große Fans des Ackers, die ersten sonnengereiften Tomaten sind heißbegehrt bei allen! In der Befassung mit dem Thema Nachhaltigkeit und Ökologie hat sich die Ev. Jugendhilfe Geltow dazu entschlossen, auf dem Dach

des Verwaltungsgebäudes eine Photovoltaikanlage zu installieren, eine Wallbox einzurichten und ein elektrisch betriebenes Auto zu nutzen. Das Auto ist schon da; für die Kinder ist es das Schwebauto. Sukzessive sollen alle Autos der Ev. Jugendhilfe Geltow elektrisch fahren, was im Moment noch an der Nichtverfügbarkeit scheitert.

Es ist uns, mir, an dieser Stelle wichtig, ein herzliches Dankeschön an alle Mitarbeiter*innen der Ev. Jugendhilfe Geltow auszusprechen, die diese beeindruckende Entwicklung ermöglicht haben. Ohne Sie wäre das alles nicht möglich gewesen und uns (mir) ist klar, welche Anstrengungen und

Zumutungen Sie in Kauf nehmen mussten und es trotzdem getan haben. Dankeschön!

Marie Dulle
Einrichtungsleitung



IMPRESSUM

HERAUSGEBER:

Diakonieverbund Schweicheln e. V.
Verbundstraße 1
32120 Hiddenhausen
Tel 05221 960 0
Fax 05221 960 299
info@diakonieverbund.de
www.diakonieverbund.de

BESUCHEN SIE UNS IM INTERNET:

www.diakonieverbund.de



GESTALTUNG:

freie Gestalten GbR,
Agentur für Kommunikationsdesign,
Dortmund

EXTERNE BILDQUELLEN:

Titelbild
© *Studio Romantic* – stock.adobe.com

Seite 3+14, Buchvorstellung
© *Björn Kenter*

Seite 5, Dr. Ziegler, Vorstand
© *Frank Homann*

Seite 15, schützende Hände
© *Andrey Popov* – stock.adobe.com

Seite 16, Illustrationen
© *Julia Spaeth*

Seite 20+49, Mann mit Kind
© *dragon pan* – unsplash.com

Seite 20+27, Kind vor Laptop
© *giovanni gagliardi* – unsplash.com

Seite 20+46+47, Unterricht
© *Sebastian Kiener*

Seite 21, Meeting
© *Julia Amaral* – stock.adobe.com

Seite 21, Bilderrahmen (ohne Inhalt)
© *kam idris* – unsplash.com

Seite 27, Meeting
© *mapbox* – unsplash.com

Seite 31, Holz Hintergrund
© *tina witherspoon* – unsplash.com

Seite 38+39, alle Bilder
© *Martin Grossmann*

Seite 42, Meldezettel ausfüllen
© *stockpics* – stock.adobe.com

Seite 42, Frauen am Computer
© *Fotofreundin* – stock.adobe.com

Seite 46, Mann und Frau am Tisch
© *jason goodman* – unsplash.com

Seite 48, Frauen im Dialog
© *Tatiana* – stock.adobe.com

Seite 49, Notizblock (ohne Inhalt)
© *kellys ikkema* – unsplash.com

Seite 51, Gemüse schneiden
© *conscious design* – unsplash.com

Seite 51, Selfie Bild + Männer am Laptop Bild
© *priscilla du preez* – unsplash.com

Seite 53, Kinderbild
© *Sebastian Kiener*

Seite 54, Unterricht
© *EFStock* – stock.adobe.com

Seite 60, Portraits Leitung
© *Martin Grossmann*

Seite 60, Hände
© *Robert Kneschke* – stock.adobe.com

Seite 60, Seil
© *Romolo Tavani* – stock.adobe.com

Seite 61, Mann im Feld
© *Evgeny&&Karina Gerasimovi* – stock.adobe.com

Seite 61, Wassertropfen
© *CreativeBringer* – stock.adobe.com

Seite 62, Unterricht
© *Yuri Arcurs peopleimages.com* – stock.adobe.com

Seite 62, Frau mit Kind
© *Robert Kneschke* – stock.adobe.com

Seite 63, Kuchen
© *ibrahim boran* – unsplash.com

Seite 64, Frau und Kind
© *adam winger* – unsplash.com

Seite 64, Fieber messen
© *kellys ikkema* – unsplash.com

Seite 65, schreiben
© *daniel mccullough* – unsplash.com

Seite 65, schaukelndes Kind
© *markus spiske* – unsplash.com

Seite 74, Kind im Versteck
© *kelli mcclintock* – unsplash.com

Seite 74, Gespräch
© *linkedin sales solutions* – unsplash.com

Seite 75, Baum klettern
© *annie spratt* – unsplash.com

Seite 75, Lego
© *john doyle* – unsplash.com

Seite 83, Portrait Leitung
© *Reinhardt & Sommer, Michael Reinhardt*

