

ÜBERGÄNGE – NEUE WEGE GEHEN





INHALT

Bericht des Vorstands.....	4
Aus der Arbeit des Verwaltungsrats.....	6
Organigramm.....	8
Unsere Kooperationen.....	9
Das Geschäftsjahr in Zahlen.....	10
Werte und Führung mit diakonischem Profil im Diakonieverbund.....	14
Nachhaltigkeit im Diakonieverbund.....	15

Übergänge im Diakonieverbund

Brücken bauen und gesicherte Angebote schaffen.....	18
In der Jugendhilfe zu arbeiten heißt, in Bewegung zu sein.....	21
Transitionskompetenz.....	24
Übergänge für psychisch erkrankte junge Menschen gut gestalten.....	28
Selbstsicherheit und Vertrauen gewinnen – einfach malen.....	30
Mein Übergang zur EJHB.....	34
Die Herausforderungen annehmen und sich beruflich neu orientieren: Ein Erfahrungsbericht.....	36
Die Notwendigkeit von „flexiblen“ Übergängen.....	38
Alles steht Kopf.....	41
„Chancen ermöglichen: Frauen überwinden Bildungsbarrieren und starten durch!“.....	42
Übergänge im Kita-Alltag gestalten.....	44
Übergänge im Nachschlag 2.0.....	45

Zuwanderung – Übergang in ein neues Leben.....	46
Anfänge - Übergänge - Netzwerkarbeit.....	48
„HILFE!“- Ich komme in die Schule!.....	50
Patchwork – Übergänge in der stationären Jugendhilfe gestalten.....	52
„Wenn Schule für dich nicht mehr das ist, was sie sein sollte...“.....	56
Führungskräftegewinnung bei der Evangelischen Jugendhilfe Münsterland....	59
Übergänge zwischen familiennaher Atmosphäre und dem Leben in der Jugendhilfe.....	64
Übergänge und digitale Transformation.....	66

Berichte aus den Einrichtungen und Gesellschaften

Verbundservicecenter des Diakonieverbund Schweicheln e. V.	68
Ev. Jugendhilfe Münsterland gGmbH.....	71
Kinder lernen Leben gGmbH.....	74
Ev. Integrationsbetriebe Schweicheln gGmbH.....	76
Ev. Jugendhilfe Schweicheln.....	78
Ev. Jugendhilfe Bochum.....	81
abw – gemeinnützige Gesellschaft für Arbeit, Bildung und Wohnen mbH.....	84
Ev. Jugendhilfe Geltow.....	89
Ökumenisches Studienwerk gGmbH.....	91
Impressum.....	94

Bericht des Vorstands

Liebe Leser*innen,

in diesem Geschäftsbericht beschäftigen wir uns mit dem Thema „Übergänge“. Denn das ist es ja, was unsere Zeit ausmacht. Transformation ist sozusagen in aller Munde und irgendwie auch die Antwort auf alles, selbst dann, wenn gar keine Frage gestellt wurde.

Auch bei uns im Diakonieverbund spüren wir den Wandel, der in all seiner Abstraktheit sehr konkrete Auswirkungen hat. Kommunen stehen unter Haushaltssicherung, sodass Akteur*innen öffentlicher Träger zwar Bedarfe sehen, aber nur noch mit großer Mühe agieren können. Angebote werden in Frage gestellt, ohne dass langfristige Folgen in den Blick genommen werden. Die Aufzählung könnte so noch fortgesetzt werden.

Doch im Diakonieverbund verstehen wir uns nicht als Arbeitsgemeinschaft, die über Rahmenbedingungen klagt. Vielmehr geht es uns darum, auch in schwierigen Zeiten so zu gestalten, dass Personen, die unsere Unterstützung brauchen, diese auch bestmöglich erhalten. Dass dies möglich ist, verdanken wir dem unermüdlichen Einsatz aller im Diakonieverbund Tätigen. Denn es stimmt, es gilt viele Übergänge zu gestalten, wovon beispielhaft im vorliegenden Geschäftsbericht die Rede sein wird. Als Vorstand sind wir immer wieder begeistert, mit wie vielen Ideen und mit welchem



» *Klar ist, dass wir mit all dem das Ziel verfolgen, dass Übergänge gestaltete Prozesse bleiben.* «

Arbeitseinsatz sich die Kolleg*innen im Diakonieverbund den Aufgaben stellen. Hierfür bedanken wir uns an dieser Stelle ausdrücklich bei allen Mitarbeitenden und Leitungskräften.

Für den Vorstand werden an dieser Stelle zwei Übergänge näher beschrieben.

Von einem Vorstand zum anderen – Übergang von Hans-Hermann Wolf zu Dr. Stefan Ziegler

Sehr bewusst hatte der Verwaltungsrat entschieden, die Übergangszeit von Hans-Hermann Wolf zu Dr. Stefan Ziegler ungewöhnlich lang anzusetzen. Bereits am 01. Oktober 2023 nahm Dr. Ziegler seine

Arbeit als Kaufmännischer Vorstand auf und hatte so die Möglichkeit, bis zum Mai 2024 mit Hans-Hermann Wolf im engen Austausch zu sein. Auf diese Weise war es möglich, auch Details in diesem Übergang zu besprechen, die sonst eher untergehen. Dr. Ziegler konnte den Diakonieverbund sozusagen in Ruhe kennenlernen, interne und externe Zusammenhänge antizipieren und mit seinen eigenen Akzenten verknüpfen. Mit diesem Weg ist Herr Dr. Ziegler gut im Diakonieverbund angekommen und längst ein Teil des Ganzen.

Hans-Hermann Wolf hatte mit diesem eingeschlagenen Weg die Möglichkeit, seinen ganz persönlichen Übergang in die Rente zu gestalten. Wie von ihm gewohnt, hat er diesen Weg als Pflichterfüllung angenommen und seinen Arbeitsplatz aufgeräumt hinterlassen. Im Rahmen eines Gottesdienstes am 17. Mai 2024, der gemeinsam vom Superintendenten des Kirchenkreises Herford, Herrn Dr. Olaf Reinmuth, Frau Pastorin Potthoff aus dem Verwaltungsrat und Prof. Dr. Frank Dieckbreder unter Mitwirkung vieler Wegbegleiter*innen gestaltet wurde, wurde Hans-Hermann Wolf aus seinem Amt entpflichtet und Herr Dr. Stefan Ziegler in dieses eingesegnet.

Pädagogische Übergänge

Es ist eine nicht auf den Diakonieverbund begrenzte Tatsache, dass die Anfragen, die wir für junge Menschen und deren Familien

erhalten, in Teilen gesteigerte Herausforderungen für die Pädagogischen Fachkräfte bedeuten. Ein Bild zeichnet sich ab, nämlich dass das, was wir einmal gelernt haben, nicht mehr ausreicht, um adäquat unterstützen zu können. Deshalb haben wir uns im Diakonieverbund auf den Weg gemacht, Methoden weiterzuentwickeln und auch Ansätze aus anderen Handlungsfeldern (z. B. Psychiatrie) für das pädagogische Handlungsfeld anzupassen. Dies geschieht auf der Basis der Zusammenarbeit und dem gemeinsamen Entwickeln von vielen Fach- und Führungskräften. Zum Zeitpunkt des Erscheinens dieses Geschäftsberichts sind wir an vielen Stellen bereits weit fortgeschritten und in Erprobungsphasen. Deshalb gehen wir davon aus, im kommenden Bericht davon erzählen zu können. Klar ist, dass wir mit all dem das Ziel verfolgen, dass Übergänge gestaltete Prozesse bleiben.



Prof. Dr. Frank Dieckbreder, Vorstand



Dr. Stefan Ziegler, Vorstand



Aus der Arbeit des Verwaltungsrats

Angesichts der Aneinanderreihung von gesellschaftlichen Herausforderungen seit der vermehrten Aufnahme von geflüchteten Menschen ab 2016 und dem Beginn der Corona Pandemie im Jahr 2020, des Ausbruchs des Krieges in der Ukraine im Februar 2022 und einer weiteren Eskalationsstufe im Nahen Osten im Oktober 2023, der aktuellen politischen und wirtschaftlichen Herausforderungen sowie brisanter Themen im Umgang mit den Ressourcen unserer Erde und Klimafragen ist sehr deutlich geworden, dass die Welt in einer Dauerkrise steckt. Klassische Handlungsmethoden, die in der Vergangenheit angewendet wurden und in der Krise hilfreich waren, scheinen nicht mehr oder nur noch bedingt zu greifen. Systeme und vertraute Abläufe, die Sicherheiten bieten, scheinen zu kollabieren und die Zahl der Menschen, die durch verschiedene Ursachen in Not geraten und Hilfe benötigen, steigt kontinuierlich an. Die Gesellschaft befindet sich somit auf allen Ebenen und Systemen in einem Transformationsprozess, der das bisher Bekannte in Frage stellt und

Institutionen und Organisationen wie den Diakonieverbund Schweicheln zwingt, sich pädagogisch, strukturell und kulturell neu aufzustellen.

Im vorliegenden Geschäftsbericht beschreiben Autor*innen Übergänge und neue Wege in ihren jeweiligen Feldern, um sich unter veränderten Vorzeichen aktuellen Herausforderungen zu stellen. 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 2023/2024:

Mitgliederversammlung

Die Mitgliederversammlung des Diakonieverbund Schweicheln

e. V. fand im Berichtsjahr am 13. November 2023 statt. In der Sitzung im November 2021 wurde entschieden, die Satzung dahingehend zu ändern, dass die Mitgliederversammlung maximal 30 Mitglieder haben sollte. Diese Zahl wurde in diesem Berichtsjahr erreicht. Für weiterhin an der inhaltlichen Arbeit interessierte Mitglieder ist ein Fachbeirat geschaffen worden.

Bestätigungsvermerk

Für das Jahr 2023 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.

Immobilien

Grundsätzlich ist die Ertüchtigung der Immobilien des Diakonieverbund Schweicheln insbesondere auf dem Stammgelände in Hiddenhausen ein großes Thema. Um anstehende



Dr. Klaus Bockermann
Vorsitzender des Verwaltungsrats



Sigrun Potthoff
stellv. Vorsitzende des Verwaltungsrats



Cord Budde
stellv. Vorsitzender des Verwaltungsrats



Lena Böhm
Verwaltungsratsmitglied

Herausforderungen zu meistern, ist die Immobilienabteilung vergrößert worden.

Rezertifizierung Gemeinwohl-Ökonomie

Der Konzernbericht wird im November 2024 veröffentlicht.

Arbeit mit dem Vorstand

Seit dem 1. Oktober 2023 ist Dr. Stefan Ziegler parallel mit Hans-Hermann Wolf als Vorstände für die kaufmännischen Belange des Diakonieverbund Schweicheln tätig. Bis Mai 2024 stand das Jahr im Zeichen der Übergaben der verschiedenen Themenbereiche von Hans-Hermann Wolf an Stefan Ziegler. Am 17. Mai 2024 wurde Herr Wolf in einem feierlichen Akt mit der Aussegnung in den Ruhestand verabschiedet. Stefan Ziegler wurde einsegnet und in sein neues Amt eingeführt. Nachdem seit März 2020 Prof. Dr. Frank Dieckbreder als pädagogischer Vorstand im Diakonieverbund neue Impulse setzt, stehen für das neue Vorstandsteam nun

besonders viele Änderungen und Anpassungen im kaufmännischen Bereich an. Der Verwaltungsrat wünscht beiden Vorständen viel Erfolg bei der Umsetzung der geplanten Veränderungen.

Im Dezember 2023 wurde der Wirtschaftsplan für das Jahr 2024 beschlossen.

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.

Die diesjährige Visitationsfahrt nach Potsdam (Ev. Jugendhilfe Geltow) fand am 10. und 11. Juni 2024 statt. Es wurde die Wohngruppe Am See auf dem Gelände in Schwielowsee, das Museum der Stiftung Großes Waisenhaus zu Potsdam sowie die Wohngruppe Villa Stern in Potsdam besucht. In

der Villa Stern wurde dem Verwaltungsrat das Konzept der multikulturellen Arbeit erläutert.

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

Auf der Sitzung im September 2024 wurde beschlossen, dass den Vorsitz des Verwaltungsrats ab sofort Herr Dr. Klaus Bockermann übernehmen wird. Das Amt des stellvertretenden Vorsitzes werde ich mit Frau Sigrun Potthoff teilen.

Cord Budde



Mirko Fridrici
Verwaltungsratsmitglied



Olga Stoller
Verwaltungsratsmitglied



Michael Knoll
Verwaltungsratsmitglied

ORGANIGRAMM DES DIAKONIEVERBUND SCHWEICHELN E.V.



Stiftungsrat

Stiftungsvorstand
Prof. Dr. F. Dieckbreder
Dr. S. Ziegler

Mitgliederversammlung

Verwaltungsrat

Vorstand
Prof. Dr. F. Dieckbreder
Dr. S. Ziegler

Leitungskonferenz

Ev. Jugendhilfe Schweicheln

Leitung:
M. Cassing
J.-M. Gruhn

Ev. Jugendhilfe Geltow

Leitung:
J. Kurth

Ev. Jugendhilfe Bochum

Leitung:
M. Erz

VerbundServiceCenter

Leitung:
H. Rahlmann

Ev. Jugendhilfe Münsterland gGmbH

95% Diakonieverbund Schweicheln e.V.
5% Evangelische Perthes-Stiftung e.V.

Geschäftsführung:
E. Große Ahlert
K. Beckmann

Ökumenisches Studienwerk gGmbH

100% Diakonieverbund Schweicheln e.V.

Geschäftsführung:
C. Schierz
S. Hildebrandt

Ev. Integrationsbetriebe Schweicheln gGmbH

100% Diakonieverbund Schweicheln e.V.

Geschäftsführung:
Prof. Dr. F. Dieckbreder
Dr. S. Ziegler

abw – gemeinnützige Gesellschaft für Arbeit, Bildung und Wohnen mbH

80% Diakonieverbund Schweicheln e.V.
20% abw e.V.

Geschäftsführung:
N. Scheidt

Kinder lernen Leben KileLe gGmbH

50% Diakonieverbund Schweicheln e.V.
50% Jugendwerk Aufbau Ost JAO gGmbH

Geschäftsführung:
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

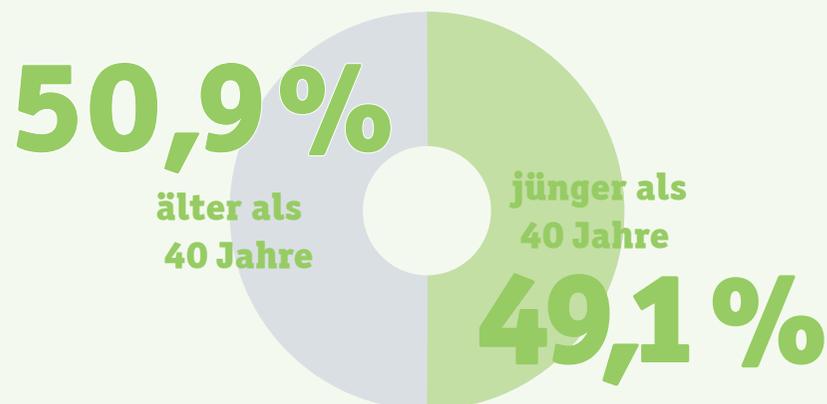
DIE MITARBEITENDENSCHAFT

IM DIAKONIEVERBUND SCHWEICHELN E. V.

Vielfalt gemeinsam gestalten – mit einer vielfältigen Mitarbeiterschaft

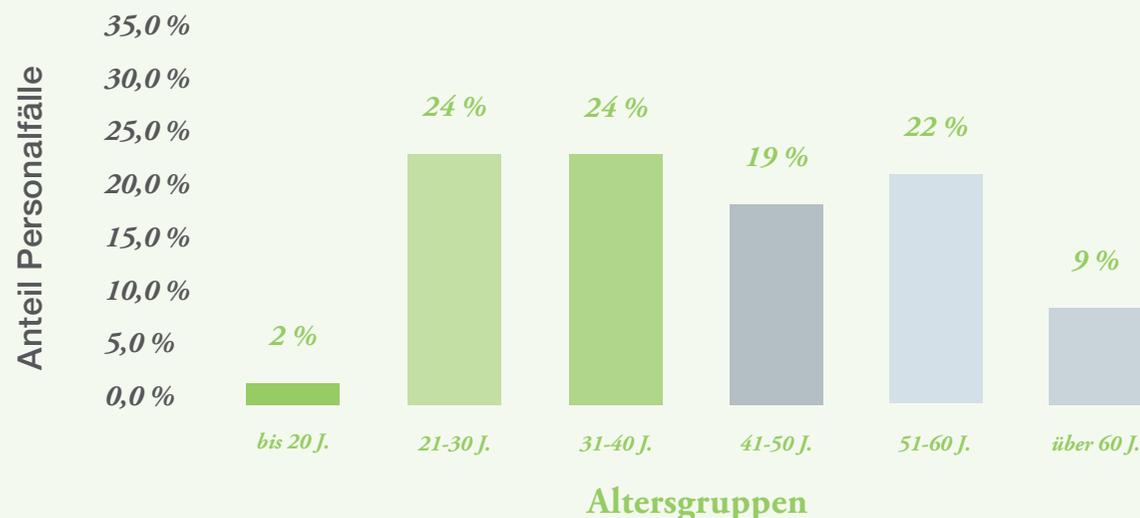
Der Personalmangel in der sozialen Branche ist deutlich spürbar. Daher sind wir sehr froh, dass wir 688 neue Mitarbeiter*innen im Jahr 2023 einstellen konnten, 58% davon waren zwischen 21 und 30 Jahre alt. Demgegenüber sind in diesem Zeitraum 19 Mitarbeiter*innen in den Ruhestand getreten.

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.



2.536

Mitarbeitende



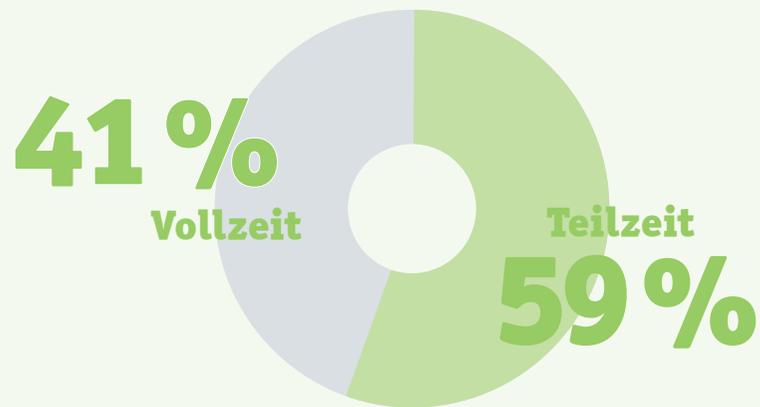
Altersstruktur

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 2024

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



Teilzeit/Vollzeit der Mitarbeiter*innen

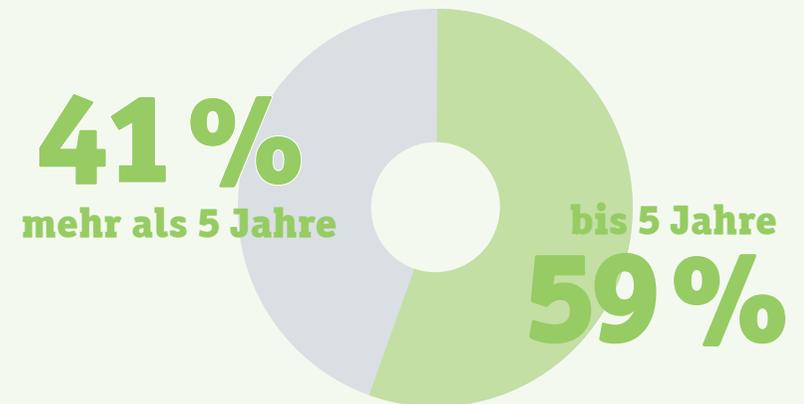
Die Mehrzahl der Mitarbeiter*innen arbeitet in Teilzeit. Das liegt unter anderem an den Arbeitsfeldern wie zum Beispiel der offenen Ganztagsgrundschule. Hier sind Vollzeitstellen in der Regel nicht möglich. Wir stellen aber auch fest, dass zunehmend mehr Mitarbeiter*innen eine Stundenreduzierung wünschen.

42
Personen
arbeiten im Rahmen des
Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ)

34
Personen
im Rahmen der Praxisintegrierten
Ausbildung (PIA)

48
Personen
sind im Rahmen des
Anerkennungsjahres (AKJ) beschäftigt

31
Auszubildende
in Pädagogik und Verwaltung



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.

Stand 31. August 2024

DAS GESCHÄFTSJAHR IN ZAHLEN

Betreuung von Kindern im Alter von 0 – 6 Jahren

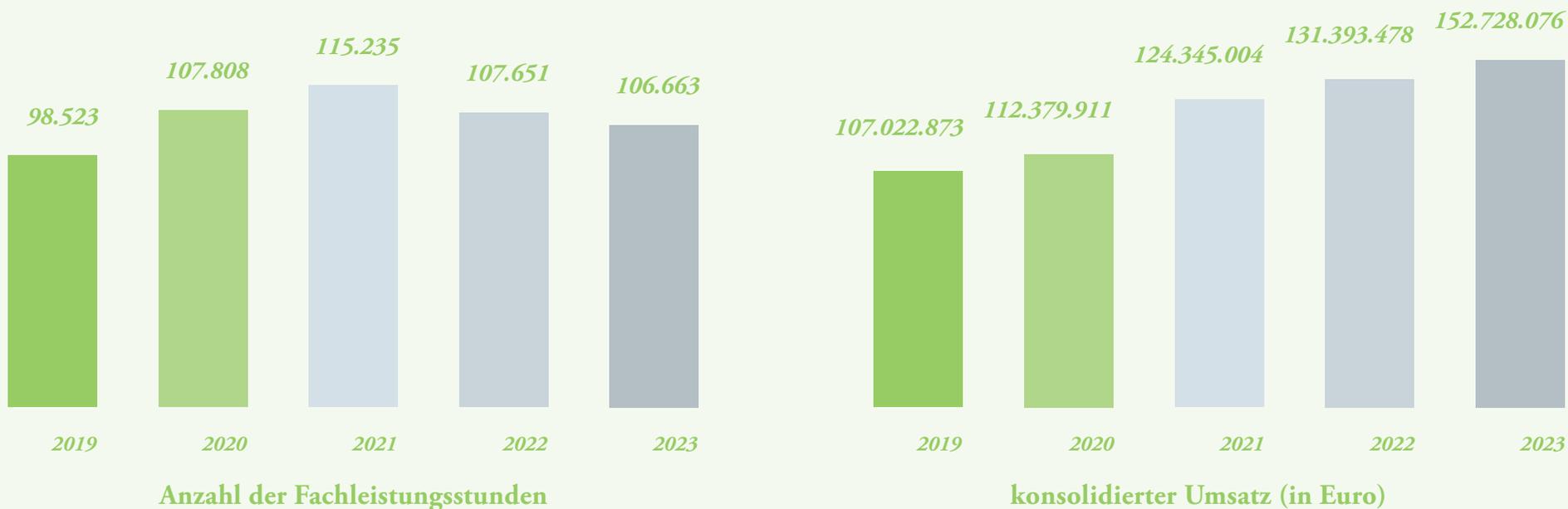
Im Verlauf der Jahre 2023/24 wurden im Diakonieverbund 210 Kinder im Alter von 0–6 Jahren stationär betreut. Sehr viele dieser Kinder sind im Rahmen der Inobhutnahme zu uns gekommen. Es wird zunehmend schwerer, dauerhafte Plätze für kleine Kinder in familiären Betreuungssettings zu finden, da der erhöhte Bedarf nicht durch mehr Pflegefamilien aufzufangen ist.

210

Kinder in stationärer Betreuung im Alter von 0–6 Jahren

Kostenträger

Der Diakonieverbund arbeitete am 31. Juli 2024 mit insgesamt 187 Kostenträgern zusammen. Schwerpunkte bilden die Bundesländer Nordrhein-Westfalen, Berlin, Niedersachsen und Brandenburg.



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

1.250 Kinder und Jugendliche in stationärer Betreuung

Stationäre Betreuung

1.250 Kinder und Jugendliche, davon
 171 Kinder 0–6 Jahre
 162 Kinder 7–12 Jahre
 917 junge Menschen älter als 13 Jahre

Stand 31. Juli 2024

Angebote im Jahr 2023

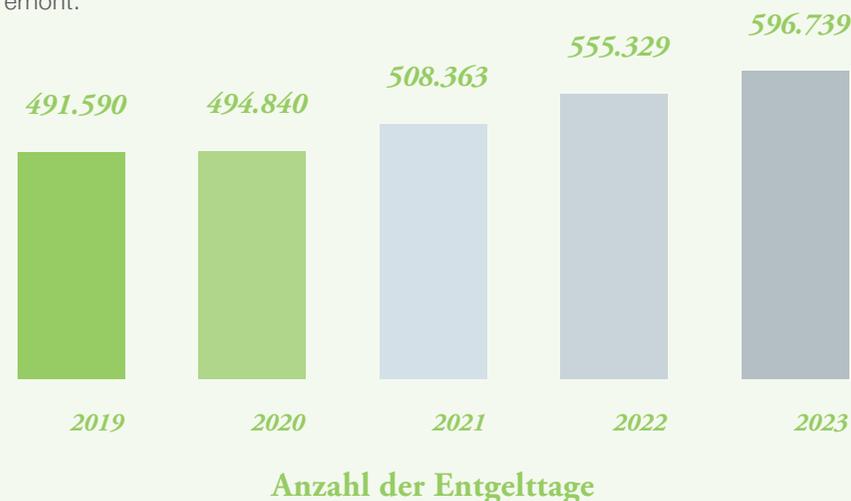
Überblick über die Anzahl der Angebote und belegte Plätze in den Einrichtungen und Gesellschaften im Diakonieverbund Schweicheln e. V. mit Stand 31. Juli 2024.

Anzahl	Angebot	Plätze
22	Offene Ganztagschulen	3.082
19	Kindertagesstätten	1.177
123	Wohngruppen	948
10	Mutter-Vater-Kind Angebote	153
8	Inobhutnahmegruppen	53
40	Inobhutnahme-Bereitschaftsfamilien	42
191	Westfälische Pflegefamilien	271
61	Unterschiedliche familiäre Betreuungsformen	87
10	Tagesgruppen	71
	Mobile Betreuung	214
	Ambulante Maßnahmen	890
3	Schulen	85
	Maßnahmen berufliche Integration	236
487	Summe	7.309

Anzahl Entgelttage

In den Einrichtungen und Gesellschaften im Diakonieverbund wurden im Jahr 2023 wieder mehr Entgelttage abgerechnet als im Jahr davor. Mit 596.739 Entgelttagen hat sich die Zahl der abgerechneten Entgelttage um 7,5% erhöht.

596.739 Entgelttage





WERTE UND FÜHRUNG MIT DIAKONISCHEM PROFIL IM DIAKONIEVERBUND SCHWEICHELN

Jahreskonferenz 2024 - Warum wir tun, was wir tun und wie wir es tun

Wie weiter vorne in diesem Bericht bereits angeklungen, hat Herr Dr. Stefan Ziegler nach einer Übergangszeit nach der Verabschiedung von Hans-Hermann Wolf im Mai 2024 die Position des Kaufmännischen Vorstands übernommen und ist nun an der Seite des pädagogischen Vorstands Prof. Dr. Frank Dieckbreder sowohl für die knapp 2.600 Mitarbeitenden, als auch für die wirtschaftliche und inhaltliche Entwicklung im Diakonieverbund verantwortlich.

Um die Werte und Führungsgrundsätze der beiden Vorstände kennenzulernen und gemeinsam darüber in den Austausch zu gehen, war die diesjährige zweitägige Jahreskonferenz im September 2024 das passende Forum, zu dem sich wieder Menschen aus der ersten und zweiten Leitungsebene aller Einrichtungen und Gesellschaften versammelten. Da dieses wichtige Thema weit darüber hinaus in den Verbund getragen werden soll, wurde dieser Kreis auf achtzig Personen erweitert. Der erste Tag begann mit einem geistlichen Impuls, mit dem Frank Dieckbreder das Plenum in die Zeit der Industriellen Revolution zurückführte und Einblick in die Motivation Johann Hinrich Wiecherns gegeben hat, der im September 1848 mit seiner Rede auf dem ersten evangelischen Kirchentag in Wittenberg die Grundlage für die Gründung der Inneren Mission, dem Vorläufer der heutigen Diakonie, gelegt hat.

Anschließend hielt Stefan Ziegler einen Vortrag über die Kunst des werteorientierten Führens. Dabei ging es um Denkanstöße zur Inspiration und Motivation für das operative Tagesgeschäft. Mit Fredmund Malik (2014) bezog er sich dabei auf sechs Grundsätze wirksamer Führung: Resultatorientierung, Beitrag

zum Ganzen, Konzentration auf Weniges, Stärkenorientierung, Vertrauen und Positiv denken. Darüber hinaus geht er auf die Besonderheiten der Generationen Y und Z ein und beschreibt zudem Faktoren, die Führungspersonen unbedingt unterlassen sollten. Führung habe viel mit persönlicher Ethik zu tun.

Anschließend konnten sich die Teilnehmenden in acht verschiedenen Themenräumen austauschen und vertieft diskutieren. Im ersten Raum „Führen von gestern zu morgen“ wurden Leitideen und Werte diskutiert. Dabei wurde ein Blick auf Wertewandel der Generationen geworfen und alle konnten auf einer „Werte-Charta“ markieren, welche Werte handlungsleitend in ihrer individuellen Position sind.

Weitere Themen waren: „Vom Pflichttermin zur Chance: Personalgespräche für die Führung von morgen“ – „Den Umgang mit dem Nichtwissen (Zukunft) professionalisieren nach Peter M. Senge“ – „Design Thinking“ – „Coaching als Basis für agiles Führen“ – „Führung im Feld von Resonanz und Verletzlichkeit am Beispiel von (erschütternder) Krise“ – „Newcomers Welcome“ – „Frauen in Führung“.

Mit einer Podiumsdiskussion zum Thema Führen im Diakonieverbund wurden die Ergebnisse des Tages gebündelt.

Am zweiten Tag hielt, nach dem Vortrag von Stefan Ziegler zur wirtschaftlichen Lage, Frank Dieckbreder eine „Meditation zu den Grundfragen von Immanuel Kant“. Dabei wurden vier Fragen näher beleuchtet: „Was kann ich wissen?“ – „Was soll ich tun?“ – „Was darf ich hoffen?“ – „Was ist der Mensch?“.



Diese Fragen wurden als Grundlage über das Wirken im und mit dem Diakonieverbund im anschließenden Worldcafé an unterschiedlichen Tischen vertieft. Ergänzt wurden die Thementische mit vier weiteren Fragen aus dem Vortrag des wertorientierten Führens vom Vortrag: „Was bedeutet Resultatorientierung in Ihrer persönlichen Führungsrolle“ – „Wie können wir sicherstellen, dass sich alle Mitarbeitenden als ‚Kathedralenbauer*innen‘ für den Diakonieverbund verstehen?“ – „Wie erkennen Sie die Stärken Ihrer Mitarbeitenden?“ – „Was ist aus Ihrer Sicht wichtig, um sich das Vertrauen Ihrer Mitarbeitenden als Führungskraft zu erwerben?“

Mit der Auswertung und Zusammenfassung der Ergebnisse endete die Jahreskonferenz mit einem abschließenden Mittagessen. Die Illustratorin Julia Späth hat auch in diesem Jahr die Veranstaltung wunderbar grafisch dokumentiert. Ganz herzlichen Dank dafür!

Wir danken dem Team der KileLe gGmbH, das als diesjähriger Gastgeber den Tagungsort ausgesucht und das Kunststück vollbracht hat, in Berlin nahe Wege zwischen den einzelnen Stätten zu organisieren. Im abwechslungsreichen Rahmenprogramm wurden viele neue Kontakte geknüpft. Es gab viel Raum für Austausch und gegenseitiges Kennenlernen. Bleibt zu hoffen, dass diese Jahreskonferenz als Inspiration für die weitere positive Entwicklung von Werten und Führungsverhalten im Gedächtnis bleibt.





NACHHALTIGKEIT IM DIAKONIEVERBUND

Mit dem zweiten GWÖ-Zertifikat gut gerüstet für die kommenden Berichtspflichten

Das vergangene Jahr war geprägt durch die Berichterstellung für das GWÖ-Zertifikat „EconGood“. Aus der nun vorliegenden Konzernbilanz lassen sich die Gemeinsamkeiten der sieben berichtenden Einrichtungen und Gesellschaften sowie die Highlights jedes und jeder einzelnen. Mit den erreichten 400 Punkten rangiert der Diakonieverbund im Bereich „Erfahren“ und wird damit als Unternehmen eingestuft, das einen überdurchschnittlich hohen Beitrag zum Gemeinwohl leistet.

„Die Kolleg*innen des Nachhaltigkeitsteams haben mit dem vorliegenden Bericht eine gute Basis für die Erfüllung der kommenden gesetzlichen Berichtspflichten gelegt,“ sagt Dr. Stefan Ziegler.

In der Berührungsgruppe „Kund*innen und Mitunternehmen“¹ konnte das beste Gesamtergebnis erzielt werden. Dies wurde seitens der GWÖ-Auditoren unter anderem mit der vorbildlichen Kund*innenkommunikation sowie der Einbeziehung der Adressat*innen begründet. Die im Geschäftsmodell notwendige Transparenz gegenüber den Geldgeber*innen wurde als vorbildlich im Verhältnis zu anderen Branchen bewertet.

Für die Berührungsgruppe der Mitarbeitenden konnte wieder festgehalten werden, dass sie voller Engagement mit gegenseitiger Wertschätzung zusammenarbeiten.

Auch die Berücksichtigung der Bedürfnisse der Berührungsgruppe „Gesellschaftliches Umfeld“ erzielt eine gute Bewertung. Dies ist natürlich durch unser Geschäftsfeld begründet, das originär gemeinnützig ist und maßgeblich relevante Ziele der nachhaltigen Entwicklung und menschliche Grundbedürfnisse verfolgt.

Auf Betreiben des GWÖ Deutschland e. V. besuchte im Januar eine interessierte, siebenköpfige Delegation aus Japan das Stammgelände des Diakonieverbunds im Rahmen einer Deutschlandreise. Die Gruppe aus Wirtschafts- und Hochschulvertreter*innen interessierte sich dafür, wie hier mit Blick auf die Gemeinwohlökonomie gearbeitet wird. Neben einem grundsätzlichen Überblick über die Strukturen des Verbundes und des deutschen Wohlfahrtswesens erhielt die Delegation auch ganz praktische Einblicke. In der Holzwerkstatt der Ev. Jugendhilfe Schweicheln schauten sie sich an, wie GWÖ ganz konkret in den Arbeitsalltag einfließt, beispielsweise durch Beteiligung der Teilnehmenden bei der Planung von individuellen Projekten oder das Upcycling alter Materialien. Ziel der Besucher*innengruppe ist es, möglichst viele japanische Unternehmen dazu zu bewegen, Gemeinwohlökonomie in den Blick zu nehmen. „Wir hoffen, eine Bewegung starten zu können“, erklärte Kazuko Hikawa, Professorin an der Osaka Jogakuin University. Inzwischen wurde in Japan der erste GWÖ-Verein Asiens gegründet.

¹ Der klassische Kund*innenbegriff der GWÖ passt nicht 1:1 auf Unternehmen der Kinder- und Jugendhilfe. Wir verstehen diesen Begriff gemäß dem Jugendhilfedreieck als Zusammenfassung der Adressat*innen und Leistungsträger*innen, die unsere Dienstleistung erhalten oder aber beauftragen.



ÜBERGÄNGE IM DIAKONIEVERBUND

Wir gestalten Übergänge in vielen Lebenssituationen.

Der Lebenslauf von Menschen ist von vielen Übergängen geprägt. Vom Eintritt in die Kindertageseinrichtung, über die Einschulung, die Ausbildung bis hin in die berufliche Entwicklung finden wir als Mensch unseren individuellen Weg, damit umzugehen. Wie gut ist es, an den entscheidenden Stellen Personen an der Seite zu haben, die uns in unseren persönlichen Prozessen begleiten – Menschen, die Brücken bauen, mit uns in Bewegung sind und flexibel mit sich ändernden Rahmenbedingungen umgehen können. Besonders im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe sind solche Menschen immens wichtig und können herausfordernde Übergangsprozesse erleichtern.

Auf den nachfolgenden Seiten sind einige dieser Übergänge beschrieben. Sie stellen einen Ausschnitt dessen dar, was im Diakonieverbund Schweicheln geleistet wird. Persönlich bin ich beeindruckt und dankbar für die kreativen Möglichkeiten der Übergangsgestaltung 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 oder finden Sie über die abgedruckten QR Codes auf die entsprechende Homepage.

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





Brücken bauen und gesicherte Angebote schaffen

Perspektiven auf notwendige Unterstützungsansätze für Careleaver*innen im Übergang

Übergänge sind ein fester Bestandteil des menschlichen Lebenslaufs. Der Wechsel von einer Lebensphase in die nächste erfordert oft die Anpassung an neue Rollen und die Übernahme neuer Verantwortlichkeiten. Übergänge können mit Überforderungen, Unsicherheiten und Ängsten einhergehen. Es entstehen allerdings auch Potenziale für persönliches Wachstum und die Entwicklung neuer Fertigkeiten. Besonders der Übergang von der Jugend ins Erwachsenenleben stellt eine entscheidende Phase dar. In dieser Zeit ist es für junge Menschen von großer Bedeutung, auf ein stabiles soziales Netzwerk zurückgreifen zu können, das ihnen Sicherheit und Unterstützung bietet.

Doch was passiert, wenn dieses Netzwerk fehlt? Wenn der Übergang ins Erwachsenenleben nicht nur die üblichen Herausforderungen mit sich bringt, sondern zusätzlich mit einem plötzlichen Verlust von Sicherheit und Stabilität einhergeht? Genau vor dieser Situation stehen viele sogenannte „Careleaver*innen“ – junge Menschen, die nach einer Zeit in der Jugendhilfe den Schritt in die Selbstständigkeit bewältigen müssen. Für sie ist der Übergang ins Erwachsenenalter nicht nur eine Phase der Veränderung, sondern oft ein Sprung ins Ungewisse, da ihnen das Sicherheitsnetz fehlt, das andere in dieser kritischen Lebensphase stützt. Ohne ausreichende Begleitung können junge Menschen schnell in eine prekäre Lage geraten, die ihre weitere Entwicklung und Zukunft erheblich beeinträchtigen kann.

Mitarbeitende in den stationären Einrichtungen, Erziehungsstellen und Pflegefamilien der Ev. Jugendhilfe Schweicheln haben in ihrer Arbeit lange die Lücken im System der Kinder- und Jugendhilfe erkannt. Sie bieten die Ehemaligen nach Hilfebereitschaft seit vielen Jahren ehrenamtlich Unterstützung. Trotz ihrer großen Bemühungen stoßen sie an ihre Grenzen.

Die Kapazitäten reichen einfach nicht aus, um den vielfältigen und oft komplexen Bedarfen der Careleaver*innen gerecht zu werden. Während neue Jugendliche in die Wohnangebote aufgenommen werden, bleibt nur wenig Raum für die nachgehende Unterstützung derjenigen, die das System bereits verlassen haben. Angesichts dieser Herausforderungen hat die Ev. Jugendhilfe Schweicheln beschlossen, ein spezifisches Angebot für Careleaver*innen zu schaffen, um diese Lücke zu schließen.

Das Projekt Heimathafen wurde im Jahr 2020 ins Leben gerufen, mit dem klaren Ziel, Careleaver*innen einen festen Ankerpunkt zu bieten. Die aktuelle Projektlaufzeit, die von Oktober 2023 bis September 2025 reicht, wird durch die Stiftung Zukunft im Wittekindskreis gefördert. In der ersten, erfolgreichen Projektlaufzeit von April 2020 bis September 2023, die durch die Stiftung Wohlfahrtspflege NRW gefördert wurde, konnte das Konzept unter Beteiligung von Careleaver*innen sowie Fachpersonen entwickelt werden. Die wissenschaftliche Begleitung durch das Institut für Sozial- und Organisationspädagogik der Universität Hildesheim stellte sicher, dass das Projekt nicht nur praxisnah ist, sondern auch Erkenntnisse für den wissenschaftlichen Diskurs gewonnen werden konnten. Das Projekt Heimathafen unterstützt Careleaver*innen mit einem ganzheitlichen Ansatz, der individuelle Lebenssituationen berücksichtigt. Es umfasst drei zentrale Bausteine:

- » Beistand: Begleitung und Unterstützung
- » Beratung: Behördenangelegenheiten, Finanzen, persönliche Themen, Familienplanung, etc.
- » Aktionen: Unternehmungen, Freizeit-, Hobby- und Bildungsangebote, Vernetzung

Die Überzeugung, dass „Hilfe endet – Verantwortung bleibt“, steht dabei im Vordergrund. Denn die wissenschaftlichen Erkenntnisse und Erfahrungsberichte zeigen, dass die Kinder- und Jugendhilfe eine besondere Verantwortung trägt, ein verlässliches Unterstützungsnetz bereitzustellen, damit der Übergang ins Erwachsenenleben gelingen kann. Doch wie lässt sich diese Verantwortungsübernahme in der Praxis tatsächlich umsetzen?

Eine zentrale Erkenntnis des Projekts ist die Notwendigkeit einer Verantwortungsgemeinschaft Leaving Care. Junge Menschen, die nicht in stationären Settings aufwachsen, werden in der Regel von ihren Eltern oder anderen Bezugspersonen weit über die Volljährigkeit hinaus unterstützt. Diese Kontinuität fehlt Careleaver*innen oft, weshalb es notwendig ist, dass begleitende Personen und Stellen den Übergang gemeinsam mit den jungen Menschen planen. Es ist wichtig, dass dieser Planungsprozess gemeinsam mit den Careleaver*innen erfolgt und ihre Wünsche und Vorstellungen dabei ausreichend Raum erhalten. In diesem Prozess ist es entscheidend, dass die Jugendlichen die notwendigen Informationen und Erklärungen erhalten, um ihre Zukunft besser einschätzen zu können.

Bereits vor dem Hilfeende sollten Careleaver*innen die für sie wichtigen Stellen kennenlernen. Im Projekt Heimathafen hat sich gezeigt, dass der frühe Kontakt entscheidend ist, da viele Careleaver*innen nach dem Ende ihrer Betreuung Schwierigkeiten haben, neuen Unterstützungsangeboten zu vertrauen und diese anzunehmen. Um diese Hürde zu überwinden, ist es wichtig, noch während der laufenden Hilfen Brücken zu bauen und den Kontakt zum Heimathafen zu fördern. Dabei werden unterschiedliche Ansätze genutzt werden, um den individuellen Bedürfnissen der jungen Menschen gerecht zu werden.



Doch eine gute Vernetzung innerhalb einer Einrichtung reicht nicht aus, um im Leaving Care bestmöglich zu unterstützen. Erfahrungsberichte verdeutlichen, dass viele Institutionen oft nicht ausreichend auf die speziellen Lebenssituationen von Careleaver*innen vorbereitet sind. Diese mangelnde Sensibilisierung kann dazu führen, dass Careleaver*innen nicht die Unterstützung erhalten, die sie benötigen. Eine gute Unterstützung zu bieten, heißt daher auch bestehende Schwierigkeiten in den Blick zu nehmen. Dafür bedarf es einer vernetzten Infrastruktur innerhalb der Kommunen, damit regionale Hürden für Careleaver*innen identifiziert und abgebaut werden können.

» Hilfe endet – Verantwortung bleibt. «



Es wurde bereits verdeutlicht, dass eine erfolgreiche Unterstützung im Übergang nicht nur spezielle Angebote für Careleaver*innen erfordert, sondern auch eine gezielte Perspektivplanung während der Hilfe, das Schaffen von Brücken zu weiterführenden Stellen sowie eine enge Vernetzung mit allen relevanten Akteur*innen auf kommunaler Ebene von Bedeutung sind. Im Projekt Heimathafen zeigte sich zudem, dass viele Careleaver*innen den Wunsch nach langfristiger und verlässlicher Unterstützung äußern. Kurzfristige Projekte mit begrenzter Laufzeit können diese notwendige Sicherheit nicht gewährleisten.

Einen bedeutenden Fortschritt für die geregelte Finanzierung von Careleaver*innen-Angeboten bietet das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz, das am 10. Juli 2021 in Kraft trat. Mit dem § 41a SGB VIII wurde ein Nachbetreuungsanspruch gesetzlich verankert (vgl. Graßhoff et al. 2023: 379 f.). So postuliert der § 41a Abs. 1 SGB VIII: „Junge Volljährige werden innerhalb eines angemessenen Zeitraums nach Beendigung der Hilfe bei der Verselbständigung im notwendigen Umfang und in einer für sie verständlichen, nachvollziehbaren und wahrnehmbaren Form beraten und unterstützt.“

Dieser Nachbetreuungsanspruch unterstreicht die ausdrückliche Verantwortung der öffentlichen Jugendhilfeträger Beratung und Unterstützung nach Beendigung der Hilfe für Careleaver*innen sicherzustellen.

Das Projekt Heimathafen bietet ein Angebot, das ein niedrigschwelliges Auffangnetz bereitstellt, Beratung und Unterstützung leistet und zusätzlich mit seinen Angeboten Peer-to-Peer-Kontakte/selbstorganisierte Zusammenschlüsse, wie gemäß § 4a SGB VIII gesetzlich gefordert, fördert. Allerdings zeigt sich, dass Projekte mit einem ganzheitlichen Ansatz wie das Projekt Heimathafen nicht in die bestehende Finanzierungslogik des SGB VIII passt (vgl. Mengedoth 2023: 15).

Daher benötigt es Zusammenschlüsse aus Praxis und Politik, um zu eruieren, inwiefern die rechtliche Situation angepasst werden muss, um den Unterstützungsbedarfen von Careleaver*innen zu entsprechen. Nur so kann der Implikation des § 41a SGB VIII hinreichend entsprochen werden.

Es bedarf daher gemeinsamer Lösungen, um dem Nachbetreuungsanspruch durch dauerhaft implementierte Angebote gerecht zu werden. Um Careleaver*innen ein stabiles und verlässliches Auffangnetz zu bieten, müssen diese Angebote dauerhaft gesichert werden – kurzfristige Projektstrukturen sind nicht mehr zielführend.

Graßhoff, Gunther/Kochskämper, Dorothee/Mengedoth, Ralf/Reiche, Charlotte/Schilling, Carina (2023). Übergänge partizipativ mit Careleavern und Careleaver*innen gestalten. Das Modellprojekt Heimathafen der Ev. Jugendhilfe Schweicheln. In: Das Jugendamt. Zeitschrift für Jugendhilfe und Familienrecht, 96 (9), S. 379-381.

Mengedoth, Ralf (2023): Die Zeit der Projekte ist vorbei. Warum wir in der Careleaver*innen-Arbeit gesicherte Finanzierungen brauchen. In: Dialog Erziehungshilfe 2023/4, S. 13-17.



In der Jugendhilfe zu arbeiten heißt, in Bewegung zu sein

Entwicklungsaufgaben in der beruflichen Laufbahn unterstützen und gemeinsam meistern

Immer, wenn Menschen es nicht alleine schaffen, eine neue, notwendige Entwicklungsaufgabe zu bewältigen, sind Hilfen vonnöten. Diese Hilfen organisieren und leisten wir als Jugendhilfeträger professionell. Als Spezialist*innen für Übergänge unterstützen und fördern wir Kinder, Jugendliche und Familien dabei, ihre individuellen Entwicklungsaufgaben zu meistern und ihren Weg zu finden. Doch wie sieht's eigentlich auf der anderen Seite aus? Schließlich stehen auch unsere Kolleg*innen immer wieder vor der Frage: Wie geht es für mich ganz persönlich weiter? Wo möchte ich hin? Was muss ich dafür tun? Sowohl mit Blick auf die fachliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden, als auch hinsichtlich der Berufsbiografie, sehen wir es als unsere Aufgabe an Übergänge aktiv mitzugestalten.

Dazu werden wir, liebe Leser*innen, folgend drei entscheidende Punkte der Mitarbeitenden-Biografie innerhalb der Ev. Jugendhilfe Schweicheln (EJHS) fokussieren. Zunächst werden wir uns den Schritt vom Ausbildungs- zum Arbeitsverhältnis anschauen. Anschließend werden die Maßnahmen und Möglichkeiten betrachtet, die die EJHS mit Blick auf etablierte Fachkräfte leistet. Zum Schluss werden wir uns der gelungenen Gestaltung des letzten Berufsweg-Drittels bis hin zum Austritt aus der Erwerbsarbeit widmen. Es ist unser erklärtes Ziel als Einrichtung, an diesen Übergangspunkten systematisiert Unterstützung und Fördermöglichkeiten anzubieten.

Wer sich für ein Berufsleben in der Kinder- und Jugendhilfe entscheidet, kommt in der Regel über einen von drei Wegen

zu uns. Die erste Möglichkeit besteht in der Wahl eines Freiwilligendienstes wie FSJ (Freiwilliges Soziales Jahr) oder BFD (Bundesfreiwilligendienst), die einen niedrighen Einstieg bieten. So können die jungen Menschen besonders im Kontext der Stationären Hilfen erste Erfahrungen im Tagesablauf, Aufgabenspektrum sowie pädagogischer Grundhaltung sammeln. Für einige sind diese Erlebnisse auch der Grund, warum sie sich anschließend als zweite Möglichkeit für eine Ausbildung entscheiden. Je nach Modell sind Praxis und Theorie eng verzahnt wie in der sogenannten Praxisintegrierten Ausbildung (PIA); schulischer und praktischer Teil erfolgen nacheinander; schulische Ausbildung mit Anerkennungsjahr. Drittens ist ein pädagogisches Studium wie Soziale Arbeit oder Erziehungswissenschaften ein alternatives Starttor.

» Eine berufliche Laufbahn ist in der Regel keine lineare Wegstrecke, die von A nach B führt. «

Allen drei Wegen ist gemein, dass die Nachwuchskräfte in der Regel zwar ihre konkrete Einsatzstelle oder Ausbildungsstätte kennen, aber ein Überblick über die Bandbreite der Jugendhilfearbeit fehlt. Das gilt besonders, wenn sie in den Stationären Hilfen der Ev. Jugendhilfe Schweicheln arbeiten – denn für unsere Wohngruppen spielt die dezentrale Lage

eine wichtige Rolle. Waren die Angebote früher in unmittelbarer Reichweite des Ursprungsgeländes in Schweicheln zu finden, begann in den 1980ern die Dezentralisierung. Nicht mehr fernab und getrennt von der Gesellschaft, sondern in ihrer Mitte, sollten die Kinder und Jugendlichen ihre sicheren Lebensorte finden. Diese Leitidee, die tief in unserer pädagogischen Haltung wurzelt, hat indes zur Folge, dass die Teams – und damit auch die Nachwuchskräfte – sich stark mit dem lokalen Umfeld identifizieren; und in der Regel nur an zeitlich beschränkten Punkten Austausch mit anderen Projekten möglich ist. Für erfahrene Fachkräfte, die bereits einige Einsatzstellen gesehen haben, ist das erstmal wenig problematisch. Nachwuchskräfte dagegen brauchen immer wieder einen Austausch über den aktuellen Einsatzort hinaus, um eine fachliche Identität zu entwickeln.

Daher haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, diese jungen Menschen an die Hand zu nehmen: So bieten wir unter anderem spezielle Austausch- und Get-Together-Formate an. Das heißt zum Beispiel, dass sie bei einer gemeinsamen Veranstaltung zusammen frühstücken, kooperative Aufgaben lösen oder einfach gemeinsam Kaffee trinken. Dort können sie sich mit Menschen, die ähnliche Erfahrungen im „Neu sein“ und dem Ankommen in der Praxis machen, austauschen. Indem wir diesen Austausch aktiv fördern, erreichen wir einerseits Peer-to-Peer Reflexionsschleifen und initiieren Netzwerkaufbau innerhalb der Organisation. Andererseits sorgen wir dafür, dass gute Ideen und Impulse aus Projekten über den Austausch mit der Praxisanleitung in die Organisation zurückfließen können.



Im besten Fall haben sich die Nachwuchskräfte nach einigen Jahren als anerkannte Fachkraft bei Kolleg*innen, externen Gesprächspartner*innen und Nutzer*innen etabliert. Doch in der Jugendhilfe zu arbeiten heißt auch, immer in Bewegung sein. Hilfebedarfe und – damit auch Konzepte – verändern sich immer wieder, zum Teil im Laufe weniger Jahre. Diesen Entwicklungen müssen wir strukturell begegnen: Einerseits müssen wir sie in Form von Fort- und Weiterbildungen sowie Strukturanpassungen in die pädagogischen Leitlinien der Einrichtung integrieren. Andererseits müssen wir den Mitarbeitenden ermöglichen, sich „on the job“ weiterzuentwickeln, sich intern weiter zu qualifizieren und letztlich auch neue Impulse durch die Teilnahme an externen Fortbildungen zu gewinnen und in die Arbeit fließen zu lassen.



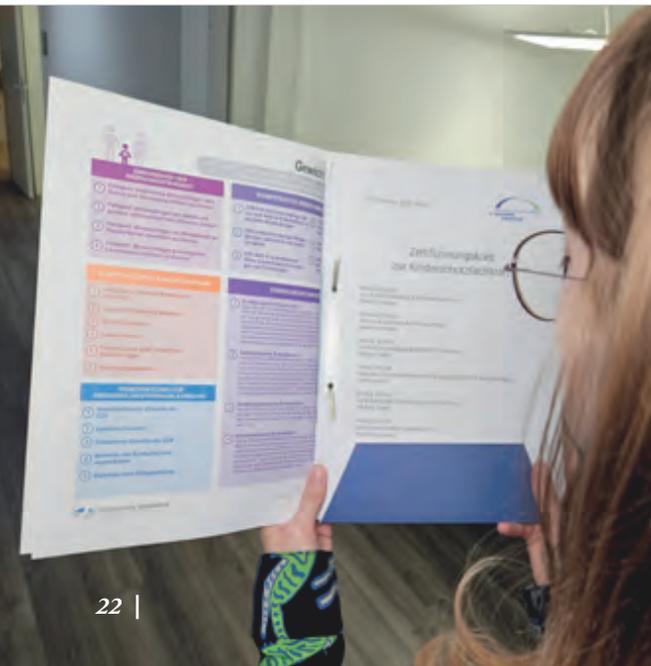
» Wir sehen es als unsere Aufgabe, berufliche Übergänge aktiv zu gestalten und gut zu begleiten. «

Dafür halten wir erstens einen umfassenden Fort- und Weiterbildungskatalog innerhalb der Einrichtung bereit. Die Inhalte des Katalogs fußen auf dem für uns obligatorischen Einrichtungsschutzkonzept: So werden zum Beispiel neue Mitarbeitende, die gerade erst in der Einrichtung gestartet sind, im Rahmen des Onboardings mit den pädagogischen Leitlinien vertraut gemacht. Beim sogenannten Orientation-Day setzen sich die Kolleg*innen mit Fragestellungen zum Thema Grenz-wahrung und Beteiligung auseinander. Zudem bieten wir regelmäßige Kurse zum Thema Krisen-Kompetenztraining, Kinder-

schutz, Medien, Drogenkonsum, geschlechtliche und sexuelle Identität, Trauma oder Erlebnispädagogik an. Hinzu kommen Inhouse-Kurse, die mit einer Zertifizierung enden: Anti-Gewalt-training, Inso1Fa-Ausbildung zur Kinderschutzfachkraft oder die Weiterbildung zum*zur Systemischen Berater*in. Zweitens ermöglichen wir allen Mitarbeitenden durch ein persönliches Fort- und Weiterbildungsbudget, weitere Fähigkeiten und Kompetenzen für die pädagogische Arbeit selbstbestimmt und im Sinn des jeweiligen Arbeitsfeldes auszubauen.

Wenn Fachkräfte sich in ihrem Arbeitsfeld etabliert haben, sammeln sie wertvolle Erfahrungen und Routinen, auch in krisenhaften Situationen die richtigen Lösungen im Sinne der Kinder und Jugendlichen zu finden. Sie gewinnen die Möglichkeit, auch in komplexen Kontexten mit fachlicher Übersicht und Ruhe zu agieren. Sie können Nachwuchskräften eine Leitplanke sein. Indes verringert sich der verbleibende Zeitraum, in dem diese Erlebnisse gewinnbringend eingesetzt werden können, antiproportional. Oftmals wird das letzte Drittel des Arbeitslebens dazu genutzt, noch einmal einen Richtungswechsel vorzunehmen und die Weichen für die kommenden Jahre neu zu justieren.

Dafür haben wir gemeinsam mit dem Personalentwicklungsunternehmen Mach2 aus Herford das Workshop-Programm 50 Plus ins Leben gerufen. Die Workshops sollen zur Selbstreflexion und Klärung der eigenen Arbeit und Rolle im Zusammenhang mit dem Lebensalter anregen und dazu beitragen, dass Arbeit gut gelingt und gut funktioniert. Ein Schwerpunkt liegt darauf, dass die Teilnehmer*innen ihre eigenen Stärken einschließlich der gewonnenen persönlichen und beruflichen Erfahrungen erfassen. Die Teilnehmer*innen erkennen, was sie zukünftig in die Arbeit einbringen und wie sie für ihre weitere



Berufstätigkeit ihre persönlichen sowie beruflichen Ziele entwickeln und realisieren können. Moderiert werden die Treffen durch einen externen Referenten sowie eine Kolleg*in der Mitarbeitervertretung.

Der Gewinn schlägt gleich doppelt zu Buche: Auf der einen Seite ermöglichen wir den Kolleg*innen eben jenen guten Auftakt ins letzte Berufsdrittel. Sie können die eigenen Schwerpunkte ausloten, verschieben und neu setzen – oder sogar noch einmal bestätigen. Auch der Weg in die Rente kann hier bereits vorbereitet werden. Andererseits profitiert die Einrichtung davon, dass erfahrene Kräfte ihr Engagement eben nicht ausfransen lassen – sondern ihre Ressourcen und Fähigkeiten bewusst einsetzen.

Eine berufliche Laufbahn ist in der Regel keine lineare Wegstrecke, die von A nach B führt. Vielmehr ist sie eine Abfolge von Übergängen: vom Neankömmling zur Nachwuchskraft, vom Talent zur Fachkraft, von der Fachkraft zum Routinier. Unsere Aufgabe als Einrichtung ist es, die Kolleg*innen im jeweils aktuellen Abschnitt die bestmögliche Unterstützung zukommen zu lassen. So wie wir den uns anvertrauten Kindern und Jugendlichen dabei helfen, ihre Entwicklungsherausforderungen zu meistern, so müssen wir das auch bei unseren Mitarbeiter*innen – bei aller gegebenen und vorausgesetzten Eigenverantwortung der Kolleg*innen – gestalten.

¹ Insoweit erfahrene Fachkraft





**EIN BEITRAG VON CHRISTIAN KLÖPPER (BEREICHSLEITUNG BERUFLICHE INTEGRATION),
EV. JUGENDHILFE SCHWEICHELN**

Transitionskompetenz

Was wir tun, um wirksame Übergänge zu ermöglichen

Unser gesamtes Leben ist durch Übergänge geprägt. Wir werden geboren, wir werden erwachsen, wir gehen Partnerschaften ein und letztlich werden wir sterben. Das sind die existenziellen Übergänge, die wir im Laufe unseres Lebens bewältigen müssen.

Dazwischen meistern wir aber auch andere, z. B. bildungsbiografische Übergänge wie unseren ersten Schultag, einen Berufsabschluss, die erste Arbeitsstelle, mögliche Stellenwechsel sowie Umzüge und letztlich den Austritt aus dem Arbeitsleben.

Einige Übergänge gestalten wir in unserer Gesellschaft rituell. Rituale helfen uns, existenzielle Übergänge zu durchleben. Dazu gehören zum Beispiel Begrüßungsrituale von Neugeborenen (wie Taufen), Initiationsfeiern von Jugendlichen (z. B. Konfirmationen) sowie Hochzeits- und Bestattungsrituale.

» Mut ist [...] ein entscheidender Faktor, damit Übergänge gelingen können. «

Ein einzelner Übergang ist ein spezielles Ereignis im Leben eines Menschen. Die gesamten Übergangserfahrungen mit den jeweiligen Auswirkungen wird Transition genannt. Sie beschreibt die Gesamtheit der Übergangserfahrungen und ist viel komplexer als das bloße Ereignis des Übergangs. Transitionserfahrungen können, je nach Wahrnehmung, Menschen stärken aber auch schwächen.

Für gelingende Übergänge wird eine Transitionskompetenz benötigt. Diese Kompetenz beschreibt die gemeinsam entwickelte Kooperationskultur und die Partizipationsbereitschaft aller am Übergang beteiligten Menschen und Institutionen. Positive Übergänge stärken den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Transitionskompetenz ist somit systemrelevant!

An dieser Stelle kommen wir ins Spiel: In unserer Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und deren Familien begleiten wir Menschen in verschiedenen Lebensphasen bei ihren Übergängen. Im Bereich der Hilfen zur Erziehung begleiten wir Menschen über unsere Betreuungs- und Wohnangebote bis hin zum Care-leaver-Projekt „Heimathafen“ - letzteres Projekt zur Gestaltung des Übergangs aus der Jugendhilfe hinaus.

Im Bereich der Beruflichen Integration begleiten wir Menschen bei ihren Übergängen aus der Schule in einen Beruf und bei Übergängen und Wiedereingliederungen in das Berufsleben. Unabhängig von der Übergangsart fordern Übergänge Menschen immer heraus. Das Erleben von Übergängen erzeugt Unsicherheiten oder im schlimmsten Fall auch Ängste.

In einer Übergangsphase treten wir Menschen in unbekannte Strukturen ein. Wir wissen noch nicht, was uns erwartet. Beispielfhaft sei hier der Beginn einer Berufsausbildung nach der Schule genannt. Diese Situationen können auch existenzielle Ängste auslösen. Für die Überwindung dieser Ängste benötigen wir Mut. Da jeder Übergang auf eine gewisse Art und Weise neu und nicht ganz absehbar ist, bedarf es auch Mut, wenn wir uns in einem Übergang, z. B. in einer neuen Rolle, in einer bekannten Struktur befinden. Beispielfhaft sei hier der Über-



gang aus der Ausbildung in die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung genannt.

Mut ist somit ein entscheidender Faktor, damit Übergänge gelingen können. Mit negativen Vorerfahrungen besteht die Gefahr, den Übergang zu vermeiden oder im Übergang selber stecken zu bleiben.

Was wir tun, damit unsere Teilnehmenden mutiger werden:

- » Wir sind achtsam im Umgang: Genauso schnell, wie sich Menschen ermutigen lassen, lassen sie sich auch verunsichern. Wir gehen deshalb achtsam mit den uns anvertrauten Menschen um und versuchen, sie in ihrer Mitwirkung zu bestärken.
- » Wir bieten Verantwortung an: Die uns anvertrauten Menschen übernehmen Aufgaben und können auch etwas Neues ausprobieren. So lernen sie automatisch mehr Verantwortung zu übernehmen. Und wenn dabei Fehler passieren, werden diese entsprechend als Ausbildungsanlässe berücksichtigt.
- » Wir sprechen Lob aus: Menschen brauchen positive Verstärkung. Nicht nur eine vollbrachte Aufgabe verdient Anerkennung, auch Bemühungen werden gewürdigt.
- » Wir bieten die Möglichkeiten für Erfolgserlebnisse an: Über die kleinschrittige Gestaltung unserer Maßnahmen und Projekte ist es für die Teilnehmenden möglich, Erfolge kurzfristig zu erreichen. Diese Erfolge werden entspre-





chend gewürdigt. Wenn es noch nicht so gut läuft, dann geben wir kleine Hilfestellungen. So beugen wir auch unnötigem Frust vor.

Ein weiterer Bestandteil unserer Transitionskompetenz ist die Gestaltung von Übergängen. Übergänge müssen gestaltet und abgeschlossen werden. Wenn Übergänge einfach nur geschehen bzw. nicht abgeschlossen werden, besteht auch hier die Gefahr, negative Erfahrungen zu machen oder weitere Übergänge zu vermeiden bzw. in Übergängen stecken zu bleiben. Damit gelingende Übergänge geschaffen werden können, sind Rituale mit bestimmten Gestaltungselementen von Bedeutung.

Nicht abgeschlossene Übergänge verunsichern und irritieren Menschen nicht nur in Bildungsprozessen empfindlich. Deshalb ist es uns wichtig, auch den kleinen Übergängen sorgfältig und bewusst eine angemessene Form zu geben.

- » Wir gestalten den Beginn eines Projektes oder einer Ausbildung mit einer Willkommensfeier mit allen Beteiligten. Unsere Auszubildenden erhalten zum Beginn der Ausbildung symbolisch einen Schlüssel und treten durch einen Türrahmen in ihre Ausbildung ein.
- » Unsere Teilnehmenden bekommen eine ausführliche Vor- und Nachbereitung für betriebliche Phasen und Praktika.
- » Das jeweilige Ausbildungsjahr wird mit einem Jahresgespräch abgeschlossen und das neue Ausbildungsjahr wird vorbereitet.
- » Wir feiern den Abschluss und den Übergang von bestimmten Projekt- und Ausbildungsabschnitten.
- » Letztlich feiern wir den Abschluss unserer Projekte und Ausbildungen mit einer Abschlussfeier.

Wie dargestellt, werden die verschiedenen Phasen eines Projektes und der Ausbildung in vielfältigen Formen gewürdigt und gefeiert. Diese Würdigungen sind Erfahrungen im Lebensver-

lauf der Teilnehmenden und werden von ihnen oft als besondere Ereignisse beschrieben. Sie können als positive Transitionserfahrungen verinnerlicht werden. Auf diese Erfahrungen können die Teilnehmenden künftig vor oder in Übergängen zurückgreifen.

» Ein Übergang wird letztlich immer alleine durchschritten. «

Bei der positiven Übergangsbegleitung ist, neben Mut und der Übergangsgestaltung, auch eine Übergangsbegleitung von großer Bedeutung.

Die oben beschriebenen Rituale passieren in der Regel in Gruppen. Ein Ritual kann aber jeder Mensch für sich selbst begehen. Solche Rituale können ganz kleine Dinge, wie z. B. eine bestimmte Anordnung von Lernmaterialien sein. In solchen Fällen bedarf es Pädagog*innen und Anleiter*innen, die den Teilnehmenden helfen, solche Rituale für sich zu entwickeln. Das Lernen „lernen“ im Stütz- und Förderunterricht sei hier beispielhaft genannt.

Menschen in Übergangssituationen benötigen oftmals erfahrene Pädagogen und Anleiter*innen, die sie im Übergangsprozess begleiten. Unsere Mitarbeitenden sind solche erfahrenen Begleiter*innen, die wissen, welche Schritte zum Ablauf des Übergangs gehören und die selbst viele Übergangserfahrungen gemacht haben. Sie kennen die möglichen Herausforderungen, die mit Übergängen einhergehen. Gemäß den vier Grundinterventionen, (Schützen, Stützen, Konfrontieren und Fordern) wissen unsere Mitarbeitenden, wann Menschen in Übergangssituationen Schutz und Ermutigungen brauchen. Sie wissen auch, wann jemand den Weg oder Teile des Weges alleine gehen muss.

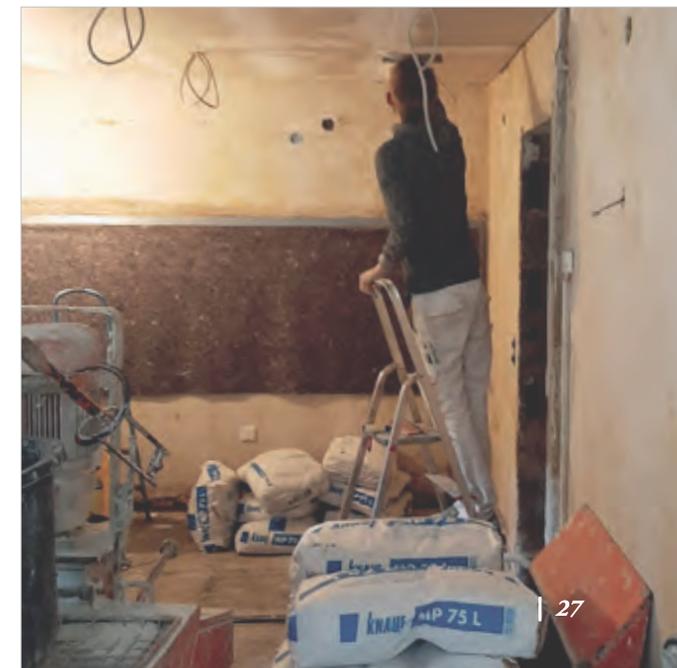
Ein Übergang wird letztlich immer alleine begangen. Unsere Mitarbeitenden sind in diesem Sinne Übergangsbegleiter*innen. Sie verfügen über Transitionskompetenzen und -erfahrungen.

Durch die Übergangsbegleitung werden Menschen motiviert den Mut zu finden, über die Schwelle einer Veränderung oder eines Lernprozesses zu treten.

Das sorgfältige Gestalten von Übergängen erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass Übergangsprozesse sauber und klar abgeschlossen werden können. Wenn es uns gelingt, einen Orientierungs- oder Ausbildungsabschnitt sauber und klar abzuschließen und den Moment des „Dazwischen“ auszuhalten und zu würdigen, bestehen sehr gute Chancen, einen befreiten und positiven Einstieg in die nächste Phase zu beginnen. Je sorgfältiger und bewusster etwas „Altes“ abgeschlossen wird, desto freier und aufgeschlossener können wir Menschen etwas „Neues“ beginnen.

Das Ziel unserer Übergangsbemühungen ist es, dass die Menschen, deren Übergänge wir begleiten, durch unsere Bemühungen sich positive Transitionserfahrungen aneignen können. Positive Transitionserfahrungen setze ich an dieser Stelle mit Vertrauen gleich.

Vertrauen in das eigene Handeln und auf den Rückgriff auf bisherige Erfahrungen und Erfolge. Vertrauen in unsere Gesellschaft, in Solidarität sowie in Moral und Ethik. Letztlich auch ein Vertrauen darin, dass alles gut geht, kurz „Gottvertrauen“.





EIN BEITRAG VON DANIELA BEKURTS, SOZIALPÄDAGOGIN, EV. JUGENDHILFE BOCHUM

Übergänge für psychisch erkrankte junge Menschen gut gestalten

Hilfen aus einer Hand: Von der stationären Jugendhilfe in die Eingliederungshilfe

Im September 2022 gestalteten wir das Konzept für unser Angebot „Impuls – Hilfen für psychisch erkrankte junge Menschen“ neu. Die Veränderungen wurden aufgrund der steigenden Hilfebedarfe der jungen Menschen notwendig, denen wir mit verlängerten Präsenzzeiten und einem höheren Betreuungsschlüssel gerecht werden konnten. Zeitgleich sollte ein guter Übergang von der stationären Hilfe zur ambulanten Hilfe erreicht werden. Der Übergang sollte auch bei einem Wechsel des Kostenträgers vom örtlichen Jugendamt zur Eingliederungshilfe nahtlos und für die jungen Menschen kaum spürbar sein. So wurden zwei Teams gebildet: ein ambulantes und ein stationäres Team Impuls.



Die Einrichtung „Impuls stationär“ bietet in einem Mehrfamilienhaus zehn Plätze in Trainingswohnungen sowie im Erdgeschoss Büros und Gemeinschaftsräume und liegt in erreichbarer Nähe zur Innenstadt. Oft nimmt die Einrichtung Klient*innen aus Wohngruppen auf, die den nächsten Schritt in die Selbstständigkeit wagen möchten, aber noch weitere Unterstützung auf dem Weg in die erste eigene Wohnung benötigen. Der Übergang von der Wohngruppe in die Verselbständigung ist häufig mit viel Vorfreude auf weniger Regeln, mehr Freiheit und deutlich mehr Selbstverantwortung verbunden. Meistens schwindet die erste Euphorie nach dem Einzug, denn das Führen einer eigenen Wohnung ist mit Aufgaben wie dem Aufräumen der Wohnung, dem Flurdienst und dem Rausstellen der Mülltonnen verbunden. All dies lernen die Jugendlichen hier in ihrem Tempo.

Die Jugendlichen benötigen viel Verständnis für eine nicht sichtbare Erkrankung oder Behinderung, die individuelle

Übergänge erschwert und manchmal auch verzögert. Ein Verständnis, dass junge psychisch erkrankte Menschen gesellschaftlich oftmals nichts erleben. Ängste oder Krisen haben in der Vergangenheit zu monatelangen Aufenthalten in der Psychiatrie geführt. Manche der jungen Menschen haben Jahre ihres Lebens dort verbracht. Wir wollen es anders machen: ihnen ein Zuhause geben, einen Schutzraum schaffen und inklusiv arbeiten. Sie sollen sich verstanden und gut aufgehoben fühlen. Sie sollen die Möglichkeit erhalten, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben, den Schulabschluss zu schaffen, eine Ausbildung zu beginnen, ihr Leben zu planen. Da ist es fast selbstverständlich, dass der nächste Übergang in die erste eigene Wohnung besonders gut vorbereitet werden muss und weitere Unterstützung benötigt wird.

» Wir wollten es anders machen, ihnen ein zu Hause geben, einen Schutzraum schaffen, inklusiv arbeiten. «

Bei der Wohnungssuche werden die jungen Menschen intensiv begleitet. Nach dem Einzug in die erste eigene Wohnung übernimmt das Team „Impuls ambulante“. Das ambulante Team, bestehend aus vier Fachkräften mit langjährigen Erfahrungen mit der Zielgruppe, unterstützt bei allen kommenden Themen sowie möglichen Schwierigkeiten und Problemlagen. Die ambulante Hilfe findet überwiegend in



den eigenen Räumlichkeiten statt und befasst sich mit den Zielen, die zuvor im Bedarfsermittlungsgespräch vereinbart wurden. Bei diesem Übergang aus der stationären Jugendhilfe nicht alleine dazustehen, sondern immer eine*n Ansprechpartner*in zu haben, entlastet sehr. Dies melden die jungen Menschen uns sehr regelmäßig zurück.

» Inklusion und Teilhabe sind unsere inneren Antreiber. «

In den meisten Fällen wechselt zum 21. Lebensjahr die Zuständigkeit vom Jugendamt zum Landschaftsverband Westfalen-Lippe. Trotz des Wechsels des Kostenträgers können die Klient*innen in Betreuungskontinuität bis zum 27. Lebensjahr in der Hilfe verbleiben. Die Gestaltung und Begleitung der beschriebenen Übergänge im Angebot „Impuls“ erleichtern den jungen Menschen das Erwachsenwerden in den Hilfesystemen Jugendhilfe und Eingliederungshilfe.





**EIN BEITRAG VON RUAH MORRIGAN, MALORTBETREUUNG (SOZIALARBEITERIN),
EV. JUGENDHILFE BOCHUM**

Selbstsicherheit und Vertrauen gewinnen – einfach malen

Übergänge begleiten in außergewöhnlichen Zeiten

In der Zeit von Corona waren wir kollektiv mit einer Verunsicherung konfrontiert, die uns alle herausforderte, neue unbekannte Wege zu gehen. Für mich war es eine Zeit, in der wir von heute auf morgen lernen mussten, das Altbekannte zu lassen und etwas Neues zu entwickeln, um unseren Aufgaben gerecht zu werden. Spannend finde ich dabei rückblickend, wie diese Krisenzeit auch ungeahnte Möglichkeiten eröffnete, die wegweisend sein können.



» Jedes Kind und jeder Erwachsene kann malen! «

Mich erreichte die Herausforderung in meiner langjährigen Arbeit in so genannten „MALORT“. Plötzlich waren neue praktische Umsetzungsmöglichkeiten zu entwickeln, die den politischen Anforderungen in dieser Zeit gerecht wurden. Und gleichzeitig war es notwendiger denn je, Kindern und Jugendlichen außerfamiliär Angebote zu machen, weil die bisherigen durch die strengen Kontaktbeschränkungen wegfielen. Ich vermute, dass dies mit ein Grund war, dass Kolleg*innen des Ambulanten Jugendzentrums (AJHZ) Nord und des betreuten Wohnens in der Ev. Jugendhilfe Bochum auf das einrichtungsinterne Angebot des „MALORTES“ zurückgriffen. So kam es dazu, dass mich in dieser außergewöhnlichen Zeit Anfragen für ein Kind und zwei junge Erwachsene, die sich in einer Übergangssituation befanden, erreichten. Bei den Adressat*innen des AJHZ ging es beide Male um die Entlassung aus der ambulanten Betreuung und in der Folge um eine nicht ausdrücklich, aber doch so gemeinte Nachbetreuung. Bei dem jungen Mann, der im betreuten Wohnen begleitet wurde, handelte es sich um die Strukturierung

einer Orientierungsphase. Spontan war klar, dass das Malen für diese Klient*innen im Einzelsetting stattfinden würde. Auf diese Weise entstand die Gelegenheit, etwas Neues zu erproben: Übergänge im Kontext „MALORT“ zu begleiten.

Meine Erfahrungen, die ich mit Vera¹ in diesem Prozess gemacht habe, will ich im Folgenden exemplarisch berichten. Zum Verständnishintergrund möchte ich jedoch hier zunächst den Rahmen „MALORT“ beschreiben und kurz auf dessen Entwicklungen eingehen.

Der „MALORT“

Dieser Ort ist nur dem Malen vorbehalten; Wände, ausgekleidet mit Packpapier, in der Mitte eine Farbpalette, die von allen Teilnehmenden gemeinsam genutzt wird. Nach den vielen Malstunden in diesem Raum gibt es Spuren, die auf dem Packpapier zurückbleiben und mit der Zeit eine eigene Geschichte erzählen. Die Bilder der Teilnehmenden werden nach jedem Mal abgenommen, beim nächsten Mal ggf. wieder aufgehängt, um daran weiter zu malen oder daran anzusetzen: Dabei entstehen Bilder, manchmal metergroß. Die fertigen Bilder bleiben im Raum. So bleiben sie auch nach dem Malen geschützt vor Bewertung und Interpretation – eine der wesentlichen Grundbedingungen. Sie werden keinem Betrachter vorgestellt und in keinen therapeutischen Interpretationskontext einbezogen.

Es gilt: **Jedes Kind und jeder Erwachsene kann malen!** Und jede*r malt, was er*sie möchte. Es geht um den spontanen, absichtslosen Ausdruck, gleich einem Spiel, das aus sich selbst entsteht, spannend und oftmals überraschend für die Malenden selbst.



Das so genannte „Dienen“ in diesem Geschehen ist die Fortführung des Raumes. Ganz praktisch geht es darum, dass ich als Dienende dafür Sorge, dass der Raum vorbereitet ist und dass während des Tuns alles Benötigte gereicht wird, z. B. gereinigte Pinsel oder Papier, sodass der*die Einzelne in sein*ihre Malen findet. Dazu gehört auch, dass ich die Teilnehmer*innen unterstütze, bei ihrem eigenen Bild zu bleiben, die anderen in der Gruppe in ihrem Tun in Ruhe zu lassen.

Ein vor Druck und Beeinflussung schützender Raum, die Gegenwart anderer, nicht als Zuschauer, sondern als Spielgefährten“...und ...“die Gegenwart der Dienenden, die weder als Vorbild noch als Empfängerin der Äußerung erscheint“ bilden zuverlässige Konstanten, die ein Selbstvertrauen fundieren, vor allem in die eigenen spontanen „*Ausdrucks – Spuren*“ (Arno Stern 1924-2024).

Im Juni dieses Jahres verstarb Arno Stern, der Erfinder des „MALORTES“. Bis in seine 90er Jahre war er aktiv in der Fortbildung und Publikation seines Werkes tätig. Während seiner letzten Lebensjahre wurden seine Forschungsergebnisse in wissenschaftlichen Kreisen mehr und mehr anerkannt. Sein Wirken im „MALORT“ und sein konsequentes sich Einsetzen für das spontane kindliche Spiel wird in der Pädagogik zunehmend auf breiterer Ebene gewürdigt. Bei weiterem Interesse findet man auf seiner Website <https://arnostern.com> eine ausführliche Darstellung seiner Forschungsergebnisse.

Eindringlich weist Arno Stern darauf hin, dass dieses spontane Geschehen bedroht ist, weil unsere Kinder unter dem Deckmantel der frühest möglichen Förderung und dem Einfluss der Medien zunehmend von dieser Spontaneität abgeschnitten werden und damit einen sehr elementaren, wenn nicht gar den wichtigsten Zugang zu sich selbst verlieren - nämlich das Selbstvertrauen in die eigene Kreativität, in die Fähigkeit, auf dem Papier eigene Welten erschaffen zu können, Welten, die es bisher noch nie gegeben hat. Es geht also darum, dass Kinder für sich eine innere Sicherheit entwickeln in dem, was ihnen

wichtig ist, was ihnen gut tut - in dem, was ihr Ureigenes ist. Dieser Aspekt ist für mich der wichtigste innerhalb meines Tuns im „MALORT“: Kindern und Jugendlichen den Zugang zu sich selbst, zu den ureigenen schöpferischen Fähigkeiten immer wieder zu eröffnen, sie darin zu bestärken – durch die wiederholt erlebte eigene Erfahrung – ihren kreativen Impulsen zu trauen, sich ihrer selbst sicher werden, und somit eine wichtige Grundlage entwickeln, um die Herausforderungen ihres Lebens meistern zu können.

» Es geht um den spontanen, absichtslosen Ausdruck [...] spannend und oftmals überraschend für die Malenden selbst. «

Vom „MALORT“ zum Farbenspiel – einfach malen

Im Jahr 2012 initiierte ich die Einrichtung eines „MALORTES“ im Kinder- und Jugendfreizeithaus Bochum-Gerthe. Seitdem biete ich dort Malstunden für Gruppen aus unterschiedlichen Kooperationskontexten an. Das Angebot wurde in diesem Stadtteil so gut angenommen, dass ich mit Unterstützung von Herrn Erz, Einrichtungsleiter 2014 in den Räumen der Evangelischen Jugendhilfe in Bochum-Riemke, einen weiteren „MALORT“ aufbauen konnte. Beide „MALORTE“ wurden innerhalb der sozialraumorientierten präventiven Hilfen der AJHZ-Nord finanziert, mit dem ausgesprochenen Ziel Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen - vor allem mit geringem Einkommen - den Zugang zu einem hochwertigen Bildungsangebot zu eröffnen.

Arno Stern hatte den „MALORT“ in seiner Gestaltung und mit seinen Regeln in den 50er/60er Jahren konzipiert. 2021 stellte er den „MALORT“ unter einen Markenschutz. Seitdem darf die Bezeichnung nur unter bestimmten Bedingungen verwendet werden. In der Folge habe ich den „MALORT“ in der Ev. Jugendhilfe Bochum umbenannt in: **Farbenspiel – einfach malen.**

Die Notwendigkeit dieser Namensänderung kam zu einem Zeitpunkt, als es in der Coronazeit erforderlich wurde, neue Formate zu entwickeln, damit das Angebot überhaupt weitergeführt werden konnte. Strenge Abstandsregeln und Hygienemaßnahmen bestimmten, dass wir die Malstunden nicht mehr wie bisher in der gewohnten Gruppengröße durchführen konnten. Erstmals wurden die Malstunden in Kleinstgruppen gebildet. Dieses Format erwies sich als sehr wertvoll für Kinder mit besonderem Zuwendungs- und Förderbedarf. Erfreulicherweise wurde es fortgesetzt und findet mit zwei Schulen weiter statt, mit sehr guten Erfahrungen.

Das „Farbenspiel mobil“ wurde - ebenfalls in der Coronazeit - von mir entwickelt und in einer Kindertagesstätte und Grundschule vor Ort durchgeführt. Obwohl die Nachfrage auch bei weiteren Kindertagesstätten und Schulen vorhanden war, musste dieses Angebot insgesamt eingestellt werden, weil die nötigen Gelder dafür nicht mehr vorhanden waren.

Vera im Übergang im Kontext Farbenspiel – einfach malen

Vera, heute 21 Jahre wurde ca. zwei Jahre von einer Kollegin des AJHZ-Nord begleitet. Diese Maßnahme wurde aufgrund ihrer Volljährigkeit beendet. Eine Unterstützung durch Jugendhilfe wäre weiterhin notwendig gewesen. Die betreuende Kollegin besuchte gemeinsam mit Vera die ersten Stunden im **Farbenspiel** mit der Idee, dass sie längerfristig dieses Angebot eigenständig wahrnimmt. Vera malt gerne und bereits in der ersten Malstunde erlebte ich, wie selbstverständlich sie mit den Farben umging. Ich gewann den Eindruck, dass das **Farbenspiel** für sie eine Eröffnung war, hin zu einem eigenen spontanen Ausdruck jenseits der Worte. Dass im **Farbenspiel** jegliche Befragung und Forderung nach einer Erklärung ausgeschlossen ist, schien ihr sehr entgegen zu kommen. Vera zeigt sich im unmittelbaren Gespräch sehr zurückhaltend und wirkt im direkten Sozialkontakt verzögert. In der Anwesenheit der begleitenden Kollegin war es nach meinem Eindruck für Vera möglich, zu prüfen, ob sie sich auf mich als Dienende einlassen kann. Dieser Einstieg gelang, Vera kam ohne

Begleitung in die Malstunden. In dieser ersten Zeit mit ihr allein gab es zu Beginn immer wieder die Frage, wie sie mich anwesend haben wollte. Sollte ich ihr zuhören, mit ihr reden oder sollte ich mitmalen? In den ersten Monaten entschied sie sich immer wieder für mein Zuhören und das Reden. Ich erlebte eine schweigsame junge Frau, die wenig von sich aus ein Gesprächsthema initiierte, jedoch zunehmend sicherer im **Farbenspiel** wurde. Rückblickend sehe ich diese ersten Monate als eine Zeit, in der es darum ging, eine tragfähige Verbindung entstehen zu lassen, die anders war, als ihr bisher bekannt. Waren es in der ambulanten Begleitung überwiegend das Gespräch und die Zielorientierung, so ging es im Kontext des **Farbenspiels** um eine Verbindung, die nicht viele Worte brauchte. Dieser Übergang in eine neue Kommunikationsebene selbst war für sie und auch für mich neu.

In den weiteren Monaten erlebte ich Vera sicherer. Der Raum sowie das **Farbenspiel** waren so weit bekannt, dass sie eine Verbindung überwiegend nonverbaler Art zulassen konnte. Das war sehr wichtig. Das Gespräch selbst diente nun lediglich der Begrüßung und der Verabschiedung. Meine Nachfrage, wie es ihr geht, wurde oftmals sehr kurz beantwortet. Als diese Basis geschaffen war, war es möglich, dass ich etwas Neues machte. Ich begann, parallel zu ihr, auch zu malen. Zunächst war es ein Versuch, um die Verbindung jetzt auch im Malen herzustellen, auf dem Hintergrund, dass sie allein, ohne „Spielgefährten“, malte. Das war für sie offenkundig eine neue Erfahrung und auch für mich. Nach anfänglicher Verunsicherung ihrerseits, konnte ich den Eindruck gewinnen, dass sie sich tiefer entspannte, weil sie sich möglicherweise nicht so beobachtet fühlte. Und ich hatte den Eindruck, dass ihr Malen intensiver wurde, wenn ich mitmalte. Für mich war es ein Balanceakt, ein Teil des Malens zu sein und trotzdem ganz klar den Focus der Dienenden zu halten.

Vera kam drei Jahre regelmäßig. Selbst nach längeren Unterbrechungen, aus unterschiedlichen Gründen blieb sie dran. In ihrem Kommen und in ihrem Malen erlebte ich sie unbeirrbar.

Wenn sie kam, dann war sie klar entschieden, dass sie malen wollte. Eine Entschiedenheit, die sich auch in ihrem Malen selbst fortsetzte. Über die Jahre konnte ich mitverfolgen, wie Vera spontan ihre Bilder entstehen lässt, offenkundig für mich daran, dass sie nicht jeden Pinselstrich im Nachhinein auf seine Wirkung hin überprüfte und sich nachdenkend vor ihr Bild stellte. Ein Pinselstrich ergab den nächsten. Ich erlebte Vera, wie sie beim Malen zu sich selbst kommt und in instabilen Phasen wieder in ihren Fluss findet, in dem sie sich ganz dem **Farbenspiel** hingibt. Sie begann, sich auf dem Papier auszudehnen, Bilder in neuen, metergroßen Dimensionen entstehen zu lassen.

» Dieser Aspekt ist für mich der wichtigste [...] meiner Arbeit: Kindern und Jugendlichen den Zugang zu sich selbst [...] zu eröffnen, sie darin zu bestärken [...] kreativen Impulsen zu trauen, sich ihrer selbst sicher werden ... «

Nach meinem Eindruck hatten diese Erfahrungen auch eine Wirkung auf ihre kommunikativen Kompetenzen. Der SMS – Kontakt zwischen ihr und mir wurde spontaner. Ihre Antworten auf meine SMS unmittelbarer und freundlicher/herzlicher. Abmeldungen ihrerseits kommen inzwischen rechtzeitig und nicht mehr wenige Minuten vor Stundenbeginn.

In den drei Jahren gab es eine Situation, in der offenkundig war, dass Vera etwas anderes brauchte, als das **Farbenspiel**. Nach dem Abitur war sie sehr unsicher und voller Angst, in der Frage, was sie danach machen will. Es war möglich, ihr vorzuschlagen, dass sie sich deswegen an ihre ehemalige

Betreuerin im AJHZ wendet. Die Vereinbarung eines Beratungstermines hat sie eigenständig in die Hand genommen, mit dem Erfolg, dass sie sich für einen Studienplatz bewarb und diesen auch bekam.

Mit Beginn ihres Studiums wurde ihre Anwesenheit im **Farbenspiel** unregelmäßiger. Aktuell bleibt es für mich offen, ob das Studium ihr das Kommen nicht möglich machte oder ob sie die Malstunden aufgeben wollte. Leider wird es die Möglichkeit, genau das klarzustellen nicht mehr geben. Dieses Angebot für Vera wird diesen Sommer beendet. In der Coronazeit war dieses außergewöhnliche Angebot für Vera möglich, obwohl sie nicht direkt im Sozialraum Bochum Nord wohnt. Mit Zustimmung des Jugendamtes konnten diese Malstunden solange weitergeführt werden, bis Kooperationspartner aus dem Sozialraum Bochum Nord selbst nach Stunden im **Farbenspiel** fragen würden. Sowohl in BO-Gerthe als auch in Bo-Riemke melden sich jetzt Kooperationspartner*innen wieder, um ihren Kindern das **Farbenspiel** zu ermöglichen. Diese Anfragen werden bevorzugt.

Mein Fazit:

Dieser Prozess mit Vera ist in vielerlei Hinsicht außergewöhnlich. Dass sie drei Jahre kommen konnte und diese Zeit auch für sich nutzte, ist bemerkenswert. Die Entwicklung, die Vera in dieser Zeit machte, zeigt deutlich, dass das **Farbenspiel** nach vorzeitiger Beendigung der ambulanten Jugendhilfe stabilisierend für sie war. Mehr noch konnte sie gerade in diesem geschützten Raum, und jenseits von Sprache ihren ureigenen spontanen Ausdruck weiterentwickeln. Angesichts ihrer Zurückhaltung und Unsicherheit im direkten Sozialkontakt ist dies m.E. besonders wertvoll. Ich wünsche Vera, dass sie diese Erfahrung mitnehmen und sie ihre kommunikativen Kompetenzen zunehmend im Alltag darauf aufbauend weiter entwickeln kann. Auch der Beziehungsaufbau im Einzelsetting erwies sich als besonders sinnvoll. In ihrem Tempo war es für sie möglich, sich auf eine Verbindung mit mir einzulassen, die jenseits der Sprache tragfähig war. Mich hat beeindruckt, wie

dieser Kontext **Farbenspiel** – *einfach malen* einen Übergang eröffnete, der ohne Zielvorgaben war und doch so grundlegende Entwicklungen ermöglichte – wie die Entstehung von Selbstvertrauen, Selbstsicherheit und innere Unabhängigkeit. In einer Gruppe hätte Vera vermutlich nicht in dieses kraftvolle, eigenständige, sichere Malen gefunden. Nach dieser längeren Zeit des Einzelsettings wäre es tatsächlich denkbar gewesen, dass Vera auch in einer Gruppensituation zurecht käme. Sie hat genügend innere Sicherheit entwickelt.

Inspirierend und berührend war es für mich, diese Gelegenheit der Begleitung von Übergängen ausprobieren zu dürfen, in einer Zeit, in der alles unsicher geworden war. Und ich bin dankbar dafür, dass diese Prozesse im Rahmen des **Farbenspiels** gelungen sind. Zeigt doch auch diese Erfahrung wieder, dass aus der Not geborene pädagogische Konzepte ganz elementare Grundlagen für persönliche Entfaltung offenbaren. Arno Stern selbst hat die Grundlagen des „**MALORTES**“ entwickelt, als er nach dem 2. Weltkrieg als Geflüchteter einen Platz suchte und mit traumatisierten jüdischen Waisenkindern malte, die in einem Übergang in ein Leben ohne Eltern waren.

Das entscheidende Fazit aus dieser Zeit für mich ist, dass das **Farbenspiel** – *einfach malen* sich als ein sehr gut geeignetes Instrument herausstellt, um Kinder und Jugendliche in Übergängen zu begleiten.

Für die Zukunft wünsche ich mir, dass das **Farbenspiel** neben den anderen wirkungsvollen Möglichkeiten der Begleitung in Übergängen einen selbstverständlichen Platz im Maßnahmenkatalog in der Jugendhilfe findet.

¹Name geändert



EIN BEITRAG VON BENJAMIN KLINNER (SOZIALARBEITER „FAMILIENBANDE“), EV. JUGENDHILFE BOCHUM

Mein Übergang zur EJHB

...in das Team der „Familienbande“ in Herne, ein ambulantes Angebot für Sozialpädagogische Familienhilfe.

Meine beruflichen Wurzeln liegen im stationären Jugendhilfebereich. In dieser Rolle habe ich viele Jahre wertvolle Erfahrungen in der Betreuung und Unterstützung von Jugendlichen in verschiedenen Settings gesammelt. Durch die tägliche Arbeit mit jungen Menschen und die enge Zusammenarbeit mit verschiedenen Institutionen und Fachkräften konnte ich meine Fähigkeiten in der pädagogischen Arbeit, der Krisenintervention und der individuellen Förderung weiterentwickeln. Diese Erfahrungen prägen mein berufliches Handeln und meinen Ansatz in der sozialen Arbeit.

» Ihre positiven Erfahrungen und die interessante Arbeit der EJHB weckten mein Interesse ... «

Nach meiner Laufbahn im stationären Jugendhilfebereich arbeitete ich in Dortmund im ambulanten Bereich als Sozialpädagogische Familienhilfe (SPFH). In dieser Position unterstützte ich Familien in ihrem häuslichen Umfeld, um ihre Erziehungsfähigkeit zu stärken und ihre Lebenssituation nachhaltig zu verbessern. Meine Aufgaben umfassten die Beratung und Begleitung der Familien, die Unterstützung bei Alltagsproblemen sowie die Vernetzung mit anderen Hilfsangeboten und Institutionen. Diese Tätigkeit ermöglichte es mir, meine Kompetenzen in der systemischen Beratung und der individuellen Förderung weiter auszubauen.

Während meiner Tätigkeit in Dortmund als SPFH erfuhr ich durch eine mir bekannte Mitarbeiterin von der Evangelischen

Jugendhilfe Bochum (EJHB). Sie informierte mich über die vielfältigen Möglichkeiten und spannenden Herausforderungen, die diese Einrichtung bietet. Ihre positiven Erfahrungen und die interessante Arbeit der EJHB weckten mein Interesse und motivierten mich, mich näher mit dieser Organisation zu beschäftigen und mich schließlich zu bewerben.

Nach einem erfolgreichen Bewerbungsprozess begann ich meine Tätigkeit im Team der „Familienbande“ in Herne, welche ein ambulantes Angebot für Sozialpädagogische Familienhilfe bietet. In dieser Position konnte ich meine bisherigen beruflichen Erfahrungen und Kenntnisse einbringen und weiter vertiefen, während ich aktiv zur Unterstützung und Stärkung von Familien in der Region beitrug. Von Anfang an wurde ich sehr gut eingearbeitet und fand hervorragende Arbeitsbedingungen vor.

Das Team der „Familienbande“ zeichnet sich durch seine Multiprofessionalität aus, was mir ermöglichte, von den vielfältigen Fachkompetenzen meiner Kolleginnen und Kollegen zu profitieren. Besonders schätze ich die wertschätzende Arbeitsatmosphäre, in der mein Einsatz und meine Fähigkeiten stets anerkannt und gefördert werden. Ein weiterer großer Vorteil der Arbeit ist, dass eigene Ideen sehr gerne gehört und umgesetzt werden. Dies schafft ein innovationsfreundliches Umfeld, in dem Kreativität und Eigeninitiative gefördert werden. Meine individuellen Stärken und Fähigkeiten trafen hier auf fruchtbaren Boden, was mir ermöglichte, meine beruflichen Ziele zu verfolgen und gleichzeitig einen positiven Beitrag für die Organisation zu leisten. Bereits in den ersten sechs Monaten konnte ich eigene Projekte initi-

ieren und fördern. Diese Projekte fanden nicht nur innerhalb der Organisation großen Anklang, sondern führten auch zu erfolgreichen Kooperationen mit anderen Hilfsangeboten und Institutionen, was die Wirksamkeit und Reichweite unserer Arbeit weiter erhöhte.

Zu den weiteren positiven Aspekten gehören die regelmäßigen Fort- und Weiterbildungsangebote, die Unterstützung bei fachlichen Fragen und die Möglichkeit, eigenverantwortlich und kreativ zu arbeiten. Diese Rahmenbedingungen trugen maßgeblich dazu bei, dass ich mich schnell einlebte und meine Arbeit mit großem Engagement und Freude ausüben konnte.

» Die Perspektiven bei der EJHB sind vielversprechend, und ich freue mich, Teil dieser Organisation zu sein und zur positiven Entwicklung der Jugendhilfe beizutragen. «

Die Evangelische Jugendhilfe Bochum erwies sich als exzellenter Arbeitgeber für mich, der nicht nur hervorragende Arbeitsbedingungen bietet, sondern auch sehr gute Zukunftsperspektiven eröffnet. Als ein großer Jugendhilfeträger in der Region genießt die EJHB einen guten Ruf und setzt Maßstäbe in der Jugendhilfe. Ihre innovativen Ansätze

und ihr Engagement für die berufliche und persönliche Entwicklung ihrer Mitarbeiter*innen machen sie zu einem idealen Arbeitsplatz für Fachkräfte, die in einem unterstützenden und dynamischen Umfeld arbeiten möchten. Die Perspektiven bei der EJHB sind vielversprechend, und ich freue mich, Teil dieser Organisation zu sein und zur positiven Entwicklung der Jugendhilfe beizutragen.

Meine eigenen Erfahrungen sorgten dafür, dass ich von diesen einer ehemaligen Kollegin berichtete. Sie bewarb sich daraufhin ebenfalls und ist mittlerweile wieder meine Teamkollegin.

Perspektivisch werde ich im Laufe des Jahres einen weiteren, dieses mal internen Übergang in das Team von Mondo Witten vollziehen, welches ambulant betreutes Wohnen für Jugendliche und junge Erwachsene anbietet, um mich dort neuen beruflichen Aufgaben zu stellen. Ich freue mich darauf, meine bisherigen Erfahrungen und Fähigkeiten in diese neue Position einzubringen und gemeinsam mit dem Team von Mondo Witten innovative Ansätze zur Unterstützung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu entwickeln.



EIN BEITRAG VON MIRIAM KNEPPEL (B.A. SOZIALE ARBEIT), EV. JUGENDHILFE BOCHUM

Die Herausforderungen annehmen und sich beruflich neu orientieren: Ein Erfahrungsbericht

Ein Artikel über die Herausforderungen und Chancen eines internen Stellenwechsels

Übergänge innerhalb einer Einrichtung bedeuten oft weitreichende Veränderungen. Die Unterschiede zwischen Arbeitsbereichen wie Mutter/Vater-Kind-Projekten und niedrigschwelliger Arbeit mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen könnten kaum größer sein. Gründe für den Wechsel in ein anderes Arbeitsfeld sind oft vielfältig. Anhand meiner persönlichen Erfahrungen möchte ich Sie daran teilhaben lassen, warum es sich lohnt, dem Wunsch nach Veränderung nachzugehen. Dieser Artikel bietet einen Einblick, über Herausforderungen und Chancen eines internen Stellenwechsels und wie essentiell dabei die offene Haltung für eine andere Perspektive ist.

Ein Blick in meine berufliche Laufbahn

Nach dem Abschluss meiner Ausbildung zur Erzieherin entschied ich mich, das Studium der Sozialen Arbeit aufzunehmen. Schon immer wollte ich in die Beratung gehen und Menschen unterstützen, die Hilfe suchen. Während meines Studiums absolvierte ich ein Praktikum in einem ambulanten Tagesangebot für Mütter/Väter und ihre Kinder bei der Evangelischen Jugendhilfe Bochum. Diese Arbeit gefiel mir sehr gut, und ich bewarb mich noch während des Studiums auf eine Stelle in diesem Projekt. Mit Erfolg!

Etwa zwei Jahre später wurde das Projekt jedoch geschlossen, und ich wechselte intern in die stationäre Arbeit mit Familien. Mit der Zeit stellte ich fest, dass die erweiterten Arbeitszeiten und die inhaltliche Unzufriedenheit mit den systembedingten Grenzen der Mutter/Vater/Kind-Arbeit zu einer immer größeren Belastung für mich wurden. Die Bedürfnisse

der Kinder und die Möglichkeit auf diese einzugehen stand oft im Widerspruch zu den langen Prozessen der Hilfsmaßnahmen. Je weiter die Zeit voranschritt, desto klarer wurde mir, dass ein Wechsel des Arbeitsfeldes notwendig war, um meinen ursprünglichen Wunsch von Beratung zu verwirklichen.

» Aber genau diese emotionalen Herausforderungen haben mich wachsen lassen und mir gezeigt, wie wichtig es ist, mutig und offen und bereit für Veränderungen zu sein. «

Die Suche nach Veränderung

In meinen Überlegungen stellte sich die Frage, ob ich nur den Arbeitsplatz oder auch den Arbeitgeber wechseln müsste. Seit Beginn meiner Tätigkeit bei der Evangelischen Jugendhilfe Bochum fühlte ich mich dort sehr wohl. Der respektvolle und zugewandte Umgang, besonders während der Corona-Pandemie, verstärkte meinen Wunsch, in der Organisation zu bleiben. Die offenen Gespräche mit meiner Team- und Bereichsleitung über meinen Wunsch der beruflichen Veränderung waren von einer Mischung aus Hoffnung und Unsicherheit geprägt. Schnell wurde klar, dass das „Sprungbrett“, eine Kontakt- und Beratungsstelle für Jugendliche und junge

Erwachsene in prekären Lebenslagen aufgrund der Arbeitszeiten und des beratenden Schwerpunktes die einzige und beste Option für mich war.

Der Bewerbungsprozess

Die Stellenausschreibung für das „Sprungbrett“ weckte meine Neugier und Motivation auf Veränderung. Ich bewarb mich intern, um dann zu erfahren, dass aufgrund der Zusammensetzung des Teams primär eine männliche Fachkraft gesucht wird. Diese Mitteilung brachte in mir große Zweifel hervor, ob ich die Stelle bekommen würde. Sollte es zu meiner Einstellung im „Sprungbrett“ kommen, würden erstmalig ausschließlich Frauen im Team arbeiten. Im Bewerbungsgespräch waren Bereichs- und Teamleitung bereit, sich darauf einzustellen und eine offene Haltung für neue Perspektiven zu haben. Wenngleich ich das Gespräch als sehr positiv empfand, blieb die Unsicherheit, ob ich als Frau eine Chance haben würde.

Die Entscheidung und die ersten Monate im neuen Arbeitsfeld

Nach einigen Wochen der Ungewissheit kam der erlösende Anruf: Ich bekam die Stelle! Die Freude war überwältigend, aber auch die Frage, ob ich als Frau wirklich erwünscht war, blieb im Raum stehen. Schnell wurde mir jedoch klar, dass meine Kompetenzen und Erfahrungen von meinen Kolleg*innen geschätzt wurden. Seit neun Monaten arbeite ich nun im „Sprungbrett“. In dieser Zeit habe ich mich gut in das Team integriert und die jungen Menschen haben den Wechsel positiv aufgenommen. Den Zugang zu den Jugendlichen und jungen

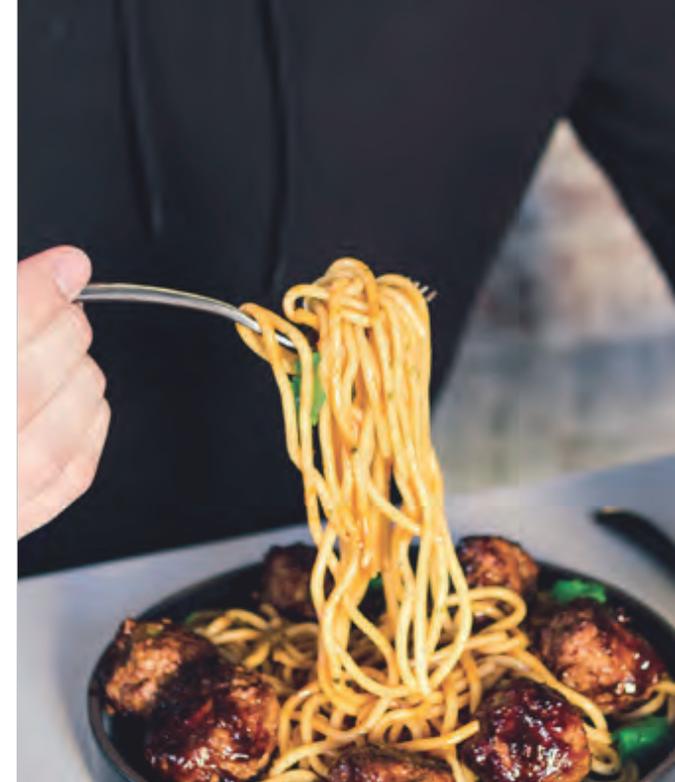
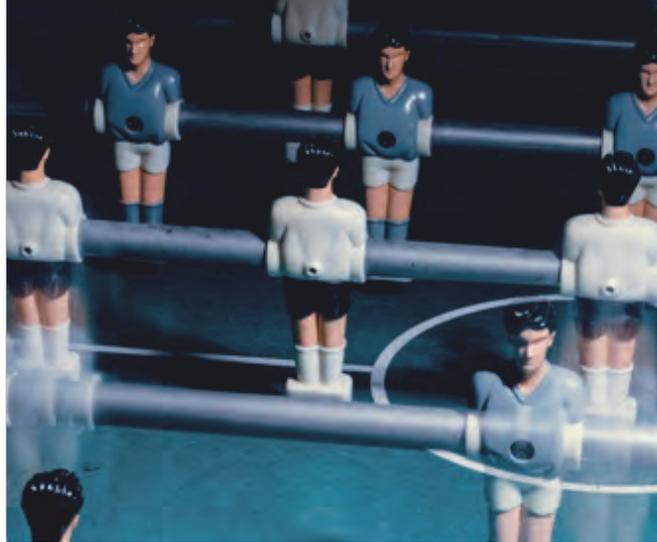
Erwachsenen konnte ich durch gelingende Beziehungsarbeit schnell erreichen. Mein neuer Arbeitsalltag in der niedrighschweligen und beratenden Tätigkeit zeigte nach nur kurzer Zeit, dass ich die richtige Entscheidung getroffen hatte.

Reflexion und Ausblick

Die Unterstützung und Offenheit der Führungskräfte und Mitarbeiter*innen der Evangelischen Jugendhilfe Bochum waren entscheidend für meinen erfolgreichen Wechsel. Die Bereitschaft, auf aktuelle Gegebenheiten flexibel zu reagieren und auch von eigenen Wünschen und Vorstellungen abzuweichen, ist nicht selbstverständlich. Ich bin froh, dass ich die Möglichkeit hatte, mich auf diese Stelle zu bewerben, und bin dankbar für die ehrliche Kommunikation, die diesen Prozess begleitet hat.

» Je weiter die Zeit voranschritt, desto klarer wurde mir, dass ein Wechsel des Arbeitsfeldes notwendig war, um meinen ursprünglichen Wunsch von Beratung zu verwirklichen. «

Nun bin ich in einer Arbeit angekommen, in der ich mich rundum wohl fühle, und habe mir meinen größten Wunsch erfüllt: Teil der Evangelischen Jugendhilfe Bochum zu bleiben. Die Reise war emotional aufwühlend, voller Hoffnungen, Zweifel und schließlich großer Erleichterung. Aber genau diese emotionalen Herausforderungen haben mich wachsen lassen und mir gezeigt, wie wichtig es ist, mutig, offen und bereit für Veränderungen zu sein.





EIN BEITRAG VON SILKE GESCHWENTNER-WESTMEIER (SOCIAL MANAGER DAM) UND NINA DAUBERNMERK (DIP. SOZIALPÄDAGOGIN), EV. JUGENDHILFE BOCHUM

Die Notwendigkeit von „flexiblen“ Übergängen

...sowie deren Schwierigkeiten in den Mutter-/Vater-/Kind-Angeboten der Ev. Jugendhilfe Bochum

In den stationären Mutter-/Vater-/Kind-Angeboten der Evangelischen Jugendhilfe Bochum legen wir großen Wert auf die Gestaltung von Übergängen, um Eltern und Kinder bestmöglich zu unterstützen. Das Ziel der stationären Mutter-/Vater-/Kind-Angebote ist u. a., die Eltern in ihrer Erziehungskompetenz zu stärken, um das Kindeswohl nachhaltig zu sichern. Dabei setzen wir auf ein differenziertes Betreuungskonzept, welches individuell auf die Bedürfnisse und Bedarfe der Familien abgestimmt ist.

Flexible Übergangsformen

Die Mutter-/Vater-/Kind-Angebote der Evangelischen Jugendhilfe Bochum zeichnen sich durch die Flexibilität der unterschiedlichen Betreuungsangebote aus. So haben die Familien die Möglichkeit, zwischen den verschiedenen intensiven Betreuungsformen nach ihren Bedarfen zu wechseln. Dies ist besonders relevant, wenn die aktuelle Betreuungsform nicht mehr ausreichend oder notwendig ist.

Die Betreuungsbedarfe von Familien in Mutter-/Vater-/Kind-Einrichtungen verändern sich über die Zeit. Einige Familien benötigen zunächst eine intensive Betreuung, die später in eine weniger intensive, mehr auf Selbständigkeit ausgerichtete Betreuung übergehen kann. Umgekehrt können Situationen eintreten, in denen eine Intensivierung der Betreuung notwendig wird. Flexible Betreuungsformen ermöglichen es, schnell und wirksam auf solche Veränderungen reagieren zu können.

Von Intensiv zu niederschwellig

Ein Beispiel für einen solchen Übergang kann eine Familie sein, die nach einer intensiven Betreuung in eine Trainingswohnung,

in eine niederschwellige Betreuungsform oder eine eigene Wohnung übergeht, die größere Eigenständigkeit fördert.

» Dabei setzen wir auf ein differenziertes Betreuungskonzept, welches individuell auf die Bedürfnisse und Bedarfe der Familien abgestimmt ist. «

Erfolgreiche Verselbständigung einer jungen Mutter

Eine junge Mutter wurde mit ihrem Säugling in unserem intensiven Mutter-/Vater-/Kind-Angebot „Goldmine“ betreut, wo sie umfassende Unterstützung bei der Bewältigung ihrer Lebenssituation erhielt. Dank der intensiven Betreuung konnte die junge Mutter ihre Erziehungskompetenzen stärken und wichtige Alltagsfähigkeiten erlernen, so dass sie nach ca. einem Jahr in das Angebot „Aufbruch“ wechseln konnte. Dort arbeitete sie unter geringerer Betreuung weiter an ihrer Selbständigkeit. Durch diese schrittweise Erhöhung der Eigenverantwortung gelang es ihr schließlich in eine eigene Wohnung zu ziehen.

Von niederschwellig zu intensiv

Es gibt aber auch Fälle, in denen Familien, die ursprünglich in einem weniger intensiven Betreuungssetting wie z. B. dem Mutter-/Vater-/Kind-Haus „Flügelort“ waren, aufgrund unterschiedlicher Umstände in die intensivere Betreuungsform der „Goldmine“ wechseln. Solche Wechsel erfordern oft eine schnelle und



gezielte Reaktion der Betreuungseinrichtungen, um das Wohl der Kinder zu sichern.

Vorteile der internen Übergänge

Durch die unterschiedlichen internen Intensitäten der Angebote und die Möglichkeit, diese je nach Bedarf in Anspruch nehmen zu können, können häufig Wechsel zu anderen Trägern und die damit verbundenen langen Wartezeiten auf freie Plätze verhindert werden.

Unterstützung beim Übergang in die Selbständigkeit

Für Eltern, die direkt in eine eigene Wohnung zu ziehen, bieten wir umfangreiche Unterstützung an. Dies umfasst Hilfe bei der Wohnungssuche, Unterstützung der Behördengänge und weiterführende Beratung.

Schwierigkeiten bei Übergängen

Im Rahmen der Unterbringung in einem unserer stationären Mutter-/Vater-/Kind-Angebote treten häufig wiederkehrende Schwierigkeiten auf. Die stationären Mutter-/Vater-/Kind-Angebote sind darauf ausgelegt, Familien über einen längeren Zeitraum zu unterstützen. Viele Eltern lebten zuvor in einem eigenen Haushalt. Manchmal muss dieser für die Dauer der Maßnahme aufgegeben werden, da die Miete der Wohnung, wenn überhaupt, nur für ein halbes Jahr übernommen wird. Die Eltern sind allerdings darauf angewiesen, dass ihre Wohnung für den Zeitraum der Maßnahme weiter finanziert wird, da sie mit der Aufgabe ihrer Wohnung nicht nur ihren Wohnraum, sondern auch ihren Hausstand verlieren. Diese Situation stellt eine enorme Belastung für die Eltern dar.



Zusätzlich gibt es Situationen, in denen ein Zusammenleben von Eltern mit ihrem Kind nicht förderlich für das Kind ist und eine Fremdunterbringung des Kindes notwendig ist. Die Gründe für das Ende einer Zusammenarbeit sind vielfältig und reichen von der Feststellung, dass die Maßnahme nicht zielführend ist, über Kindeswohlgefährdung und mangelnde Zusammenarbeit bis hin zu rechtlichen Inobhutnahmen. Besonders in Fällen von Kindeswohlgefährdung werden diese Entscheidungen schnell getroffen. Diese Entscheidung führt zu einer unmittelbaren Veränderung der Lebenssituation der Eltern: Am Tag der Fremdunterbringung des Kindes müssen die Eltern die Mutter-/Vater-/Kind- Einrichtung verlassen, da die Kosten für die Unterbringung nicht mehr vom Leistungsträger übernommen werden. Diese abrupten Übergänge stellen eine erhebliche Hürde dar, besonders wenn die Eltern zu diesem emotionalen Zeitpunkt weder über eine eigene Wohnung noch über finanzielle Mittel zum Lebensunterhalt verfügen. Diese Situation wird verschärft, wenn die Eltern über kein soziales Netzwerk verfügen, was in einigen Fällen zu Obdachlosigkeit führt.

Besonders prekär ist die Situation von Eltern, die im Interesse ihres Kindes schwierige Entscheidungen treffen, wie bspw. die Unterbringung des Kindes in einer Pflegefamilie. Diese verantwortungsvolle Entscheidung im Sinne des Kindes kann paradoxerweise zu verschlechterten Lebensumständen der Eltern führen, insbesondere, wenn sie dadurch in die Obdachlosigkeit rutschen.

Es ist eine rechtliche, gesellschaftliche und institutionelle Herausforderung, Unterstützungssysteme zu schaffen, die in solchen Fällen greifen. Die Sicherstellung einer Übergangswohnung und die sofortige Bereitstellung finanzieller Unterstützung sind essentiell, um den Betroffenen zu helfen, diese kritische Phase zu überstehen. Darüber hinaus ist eine soziale Betreuung notwendig, um den Eltern in dieser schwierigen Zeit zur Seite zu stehen.

Ein Schicksal in der Jugendhilfe: die Geschichte einer Mutter mit kognitiver Einschränkung

In unserer stationären Wohnform Mutter-/Vater-/Kind-Einrichtung erlebte eine Mutter mit kognitiver Einschränkung eine besonders herausfordernde Zeit. Ursprünglich wohnte sie in unserem niederschweligen Mutter-/Vater-/Kind-Angebot „Flügelort“. Während dieser Zeit verlor sie ihre Wohnung, da diese durch das Sozialamt nicht weiterfinanziert wurde. Da die Betreuung im Mutter-/Vater-/Kind-Haus „Flügelort“ nicht ausreichte, zog sie in das intensivere Mutter-/Vater-/Kind- Angebot „Goldmine“, um ihr die notwendige Unterstützung zu bieten.

» Eine stabile Wohnsituation ist oft ein entscheidender Faktor für den Erfolg der sozialen und pädagogischen Arbeit mit den Familien ... «

Trotz der intensiven Begleitung stellte sich heraus, dass die Kindsmutter sich nicht ausreichend und förderlich um ihre Tochter kümmern konnte. Die Kindsmutter entschied sich mit der Unterstützung des Jugendamtes und den pädagogischen Fachkräften, dass ihre Tochter in einer Pflegefamilie aufwachsen solle, da sie dort das nötige entwicklungsfördernde Umfeld erhält. Diese Entscheidung hatte weitreichende Folgen für die Mutter. Sie verfügte über kein soziales Netzwerk und musste am Tag des Auszuges ihrer Tochter in die lokale Obdachlosenunterkunft ziehen. Die Beantragung der finanziellen Mittel zog sich über Tage, wenn nicht Wochen hin, sodass sie vorübergehend ohne Gelder auskommen musste. In der Obdachlosenunterkunft erhielt sie keine Mahlzeiten, was die Situation weiter verschärfte. Hinzu kam die enorme emotionale Belastung, die sie durch die Trennung von ihrer Tochter erlitt.

Aus ethischer Sicht sind solche Umstände schwer zu vertreten. Die Mutter-/Vater-/Kind-Einrichtung „Goldmine“ ermöglichte der Mutter weiterhin für einige Zeit in der Einrichtung Mahlzeiten einzunehmen, was sie dankend annahm. Auch nach Monaten gelang es ihr nicht eine eigene Wohnung zu finden. Ihre Geschichte ist leider kein Einzelfall und wirft ein Schlaglicht auf die dringende Notwendigkeit, Unterstützungsangebote zu überdenken und zu verbessern. Das Wohl ihrer Tochter vor ihr eigenes zu stellen, verdient nicht nur Anerkennung, sondern auch nachhaltige Unterstützung, um ihre eigene Würde und Lebensqualität zu wahren.

Schlussfolgerung und Ausblick

Flexible Übergangsformen in Mutter-/Vater-/Kind-Angeboten stellen eine wesentliche Säule dar, um den unterschiedlichen und sich wandelnden Bedürfnissen der betreuten Familien gerecht zu werden. Sie ermöglichen eine maßgeschneiderte Betreuung, die nicht nur die Selbständigkeit fördert, sondern auch in kritischen Phasen intensiv unterstützend eingreifen kann.

Es ist von großer Bedeutung, dass die Kommunen zusammenarbeiten und Lösungen finden, um die Kontinuität der Wohnsituation für diese Familien sicherzustellen. Eine stabile Wohnsituation ist oft ein entscheidender Faktor für den Erfolg der sozialen und pädagogischen Arbeit mit den Familien, die auf Unterstützung angewiesen sind.

Auf unserer Seite entwickeln wir derzeit ein Konzept, wie wir Eltern in diesen Übergängen gut begleiten können.



EIN BEITRAG VON ROMINA GRAVINA (PROKURISTIN/PÄDAGOGISCHE LEITUNG), ABW GGMBH

Alles steht Kopf

Von kleinen und großen Übergängen in die stationäre Jugendhilfe

Sommer 2024 – gerade feiert im Kino der animierte Disney Pixar „Alles steht Kopf 2“ seine Erfolge.

Zielgruppengerecht zeigt der Film auf anrührende Weise, wie das so funktioniert mit den Gefühlen, warum große und kleine Menschen sie brauchen und wann zum Eintritt der Pubertät neue dazukommen, die wir im Kindesalter noch gar nicht fühlten. Zudem sprechen genau in dieser Zeit unsere kleinen, jedoch nicht leisen Glaubenssätze zu uns. Wahrlich anstrengend, für alles und jeden der beteiligt ist.

Wenn wir an dieser Stelle den Disney Zauber wegpusten, dann bleibt dennoch die Erkenntnis, dass wenn junge Menschen genau in dieser Phase in die Jugendhilfe übergleiten doch einiges mehr los ist, als nur das Erlernen, seine Geldmittel selbst zu verantworten.

» Die meisten jungen Menschen, die zu uns kommen, kämpfen nicht nur mit ihrer Pubertät als Entwicklungsaufgabe, ... «

Klassischerweise startet so eine Hilfe mit einer Hilfefunktion. Im Vorfeld hat der junge Mensch sich eine Wohngruppe oder ein Angebot des Betreuten Wohnens angeschaut, Mitbewohnende und Betreuende kennengelernt. Alleine diese Schritte verlangen schon sehr viel ab in einer Zeit, wo Himmel hoch jauchzend und zu Tode betrübt so nah beieinander liegen.

Die meisten jungen Menschen, die zu uns kommen, kämpfen nicht nur mit ihrer Pubertät als Entwicklungsaufgabe, sondern

die eine oder andere Wunde kommt dazu, die noch nicht versorgt ist oder im Verborgenen liegt.

Insgesamt betrachtet stellen wir uns im Arbeitsbereich Betreutes Jugendwohnen die Frage: Ist der Übergang so wie wir ihn derzeit gestalten als Angebot ausreichend? Wir glauben, da geht noch mehr! Natürlich sind alle strukturellen Prozesse vorhanden, gleichzeitig darf es hier ein kleines Fresh Date geben, nämlich dort, wo es ans Herz geht und das GEGESCHEN sein, das Nicht-funktionieren-müssen und das Nachholen von Entwicklungsaufgaben.

Dieses Thema wollen wir angehen und das nutzen, was wir im letzten Jahr lernen durften.



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

„Chancen ermöglichen: Frauen überwinden Bildungsbarrieren und starten durch!“

Der abw Frauenladen bietet Frauen Vorbereitungskurse zum Erwerb des einfachen, erweiterten und mittleren Schulabschlusses an.



Der abw Frauenladen ist ein Bildungsangebot für Frauen und bietet Vorbereitungskurse zum Erwerb des einfachen, erweiterten und mittleren Schulabschlusses (BBR, eBBR, MSA) auf dem Zweiten Bildungsweg an.

Wozu braucht die Frau einen Schulabschluss?

Personen ohne Schulabschluss können keine Berufsausbildung beginnen. Sie sind auf prekäre Arbeitsverhältnisse angewiesen und ständig von Arbeitslosigkeit bedroht.

» Sehr häufig erfahren die Frauen zum ersten Mal in ihrem Leben durch die Kursteilnahme Respekt, Lob und positives Feedback ... «

Die Gründe für das Fehlen eines Schulabschlusses bei den Frauen, die zu uns finden, sind sehr unterschiedlich und ihre gegenwärtige Lebenslage ist oft sehr spezifisch, komplex und durch mehrdimensionale familiäre und gesundheitliche Belastungen geprägt. Grundsätzlich lassen sich drei Gruppen unterscheiden: Frauen, die nach Erfüllung der gesetzlichen

Schulpflicht die Schule ohne Abschluss verlassen haben; Frauen, die im Ausland keine Schule besuchen konnten, also noch nie in der Schule waren; und Frauen, die über ausländische Abschlüsse verfügen, die in Deutschland nicht anerkannt sind.

Die Ausgangslage ist zusätzlich durch Versagensängste belastet, da die meisten von ihnen schon versucht haben, den Abschluss zu erreichen und dabei, oft mehrmals, gescheitert sind. Sie haben die Kurse abgebrochen. Deshalb benötigen sie eine besondere sozialpädagogische Begleitung und auf den Einzelfall ausgerichtete Kursabbruchsprävention.

Was gewinnt die Frau durch den Kurs?

Die Frauen, die das Angebot als Chance ernsthaft in Anspruch nehmen, verlassen das Projekt mit einem Schulabschluss. Unsere Erfolgsquote bei den Frauen, die den Kurs regelmäßig besuchen und zu allen Teilen der Prüfung erscheinen, beträgt 100%.

Aber ist das alles? Oder gibt es vielleicht noch mehr für sie zu gewinnen?

Die Analysen der Zukunftsperspektiven unserer Teilnehmerinnen zeigen, dass die Frauen nach der Teilnahme am Kurs im abw Frauenladen ihr Bildungsniveau grundsätzlich und wesentlich erhöhen wollen. Etwa 50% unserer Absolventinnen streben einen höheren Abschluss an. Auch die Frauen,

die nach dem Erwerb des niedrigen Schulabschlusses eine Ausbildung beginnen, planen oft durch die Auswahl der Bildungseinrichtung den mittleren Abschluss zu erreichen, der bei einigen Berufsschulen bei guten Schulleistungen zusätzlich zur beruflichen Qualifikation erworben werden kann.

Und auch das ist noch nicht alles.

Es gibt noch einen immateriellen Wert. Sehr häufig erfahren die Frauen zum ersten Mal in ihrem Leben durch die Kursteilnahme Respekt, Lob und positives Feedback zu ihrer Leistung und lernen, wie wichtig und wertvoll gegenseitige Wertschätzung, Rücksichtnahme und Verständnis füreinander sind. In unseren Kursen treffen mehr als zehn Nationalitäten, unterschiedliche Weltanschauungen und Altersgruppen aufeinander, die anfänglich wie Grenzen die Teilnehmerinnen trennen. Was sie verbindet, ist das Ziel, den Schulabschluss zu erreichen. Die Erkenntnis „ich schaffe das und zusammen geht es einfacher“ lässt sie diese Grenzen überwinden. Sie unterstützen sich gegenseitig und bilden Freundschaften, die sie nie für möglich gehalten hätten und die auch über die Kursdauer hinaus bestehen bleiben. Es ist ein Gewinn fürs Leben.





EIN BEITRAG VON BEATE SCHWUCHOW (KITA-LEITUNG „AN DER ALTEN KASTANIE“) & ANDREA TREUTLER, (STELLVERTR. KITA-LEITUNG „AN DER ALTEN KASTANIE“), ABW GGMBH

Übergänge im Kita-Alltag gestalten

In unserer Kita „An der alten Kastanie“ erleben die uns anvertrauten Kinder mehrere Übergänge.

Der erste und vielleicht schwierigste Übergang ist der von der Familie in die Kita – *die Eingewöhnung*.

Bei einem Erstgespräch erläutert der/die Erzieher*innen, von dem das Kind eingewöhnt wird, das Eingewöhnungskonzept und tauscht sich mit den Eltern über die Vorlieben, Abneigungen, Rituale, Ängste und Bedürfnisse des Kindes aus. Des Weiteren werden organisatorische Dinge besprochen, die für einen sanften Übergang von großer Bedeutung sind. Dies ist die wohl bedeutendste Transition in der Kita, da die meisten Kinder zum ersten Mal für längere Zeit und kontinuierlich von den vertrauten Bezugspersonen – den Eltern – getrennt werden. Dementsprechend sensibel gehen wir insbesondere in dieser Phase auf die Kinder und ihre Eltern ein.



» Wichtig ist uns hier, dass die Kinder selbstbewusst sind, ihre Wünsche und Meinungen deutlich äußern und mit Kritik umgehen können. «

Während der Kita-Zeit erleben die Kinder einen zweiten Übergang – den *Wechsel in eine andere Gruppe oder einen anderen Gruppenraum*.

Vor dem Hintergrund von internen Übergängen tauschen wir uns als Kitaleitung mit den Mitarbeiter*innen über die Entwicklungsstände der Kinder aus.

Diesen Übergang bezeichnen wir als sanfte Umgewöhnung. Diese erfolgt, indem die Erzieher*innen im Vorfeld Gespräche mit den Eltern und Kindern führen. Die Eltern haben die Möglichkeit, sich die neuen Räume ihrer Kinder anzuschauen und gegebenenfalls Ideen zur Umgestaltung einzubringen. Mit den Kindern erfolgen gegenseitige Besuche und die Teilnahme an gemeinsamen Aktivitäten. So haben die Kinder die Möglichkeit, sich mit ihrer neuen Umgebung und ihrem*r (wenn erforderlich) neuen Bezugserzieher*in vertraut zu machen.

Der dritte Übergang ist der Wechsel von der *Kita in die Grundschule*.

Es besteht ein Kooperationsvertrag mit der nahegelegenen Grundschule „Sonnenuhr“. Vor dem Übergang finden Schulbesuche von Seiten der Kitakinder und ein Austausch mit der Lehrerin statt.

Gemeinsam mit den Eltern erfolgt am Anfang des letzten Kitajahres eine Planung, was für jedes Kind benötigt wird, um sie mit Neugier, Vorfreude und Lernbereitschaft auf ihren neuen Lebensabschnitt vorzubereiten und den Anforderungen in der Schule gerecht zu werden.

Wichtig ist uns hier, dass die Kinder selbstbewusst sind, ihre Wünsche und Meinungen deutlich äußern und mit Kritik umgehen können.





EIN BEITRAG VON LUCIA BOHNER, (SOZIALARBEITERIN NACHSCHLAG 2.0), ABW GGMBH

Übergänge im Nachschlag 2.0

Junge Menschen finden im Nachschlag 2.0, einem Angebot der Jugendberufshilfe, Unterstützung beim Erreichen eines Schulabschlusses, bei der beruflichen Orientierung und persönlichen Entwicklung.

Junge Menschen finden im Nachschlag 2.0, einem Angebot der Jugendberufshilfe, Unterstützung beim Erreichen eines Schulabschlusses, bei der beruflichen Orientierung und persönlichen Entwicklung.

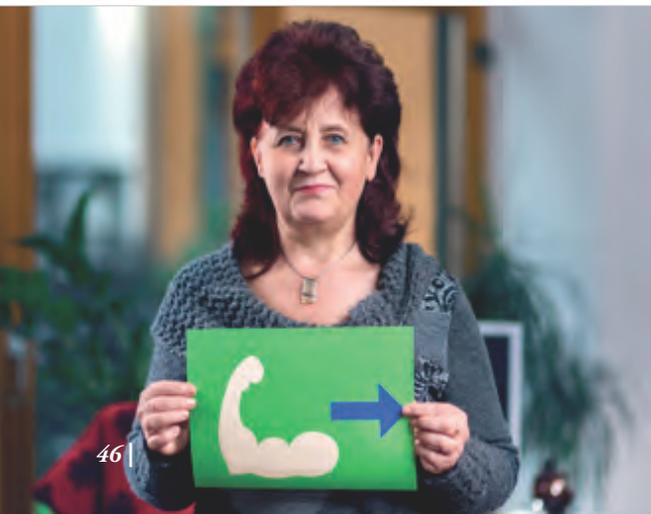
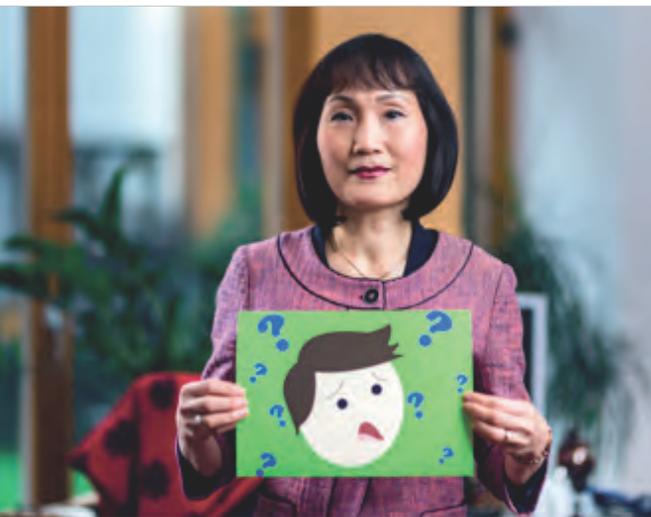
Der erste Übergang findet im Einmünden in das Projekt statt. Die Ausgangssituationen der jungen Menschen sind sehr divers und reichen von mehrjähriger Schuldistanz, Isolation bis hin zu kürzlich erlebten Krisen und Herausforderungen auf sozialer, psychischer und physischer Ebene. Die Teilnahme im Nachschlag 2.0 sollen den Übergang in Stabilität, Selbstbestimmung, Entdeckung eigener Ressourcen und neuen Lern- und Selbsterfahrungen ermöglichen. Letztlich wird so auf den Übergang in eine Ausbildung, ein FSJ oder das Berufsleben etc. vorbereitet.

» Die Teilnahme im Nachschlag 2.0 sollen den Übergang in Stabilität, Selbstbestimmung [...] und neuen Lern- und Selbsterfahrungen ermöglichen. «

Im Frühjahr 2024 haben acht junge Menschen ihren Mittleren Schulabschluss (MSA) und zwei weitere ihre erweiterte Berufsbildungsreife erlangt. Eine Teilnehmerin hat zum Beispiel nach längerer Krankheit und mehreren Anläufen einen sehr guten MSA erreicht und konnte sich so einen Platz auf dem Oberstufenzentrum für ihre Wunschausbil-

dung sichern. Andere konnten einen Ausbildungsplatz finden oder machen im Anschluss das Abitur. Anschlussperspektiven zu entwickeln und zu verfolgen ist ein wichtiger Bereich im Nachschlag 2.0.

Für die Zukunft wünschen wir uns für die Teilnehmenden verständnisvolle Betriebe und mutige Kooperationspartner*innen, die junge Menschen mit kurvigen Lebensläufen kennenlernen wollen und Einblicke in die Arbeitswelt ermöglichen.



EIN BEITRAG VON IRINA UPRAVITELEV (PROJEKTLEITUNG DIALOG), ABW GGBH

Zuwanderung – Übergang in ein neues Leben

Übergang – eine Veränderung, eine Bewegung von A nach B? Eine Bewegung im Raum, in der Zeit – eine mentale Bewegung? Migration ist eine Bewegung, ein Übergang vom Alten zum Neuen, von bitterer Wirklichkeit zu der hoffentlich besseren Zukunft.

Die Zuwanderung bezeichnet den Prozess, bei dem Menschen aus einem anderen Land in ein neues Land kommen, um dort zu leben. Der Übergang bezieht sich auf die Phase, in der die Zuwanderer sich in ihrem neuen Land einleben und sich in die Gesellschaft integrieren. Dieser Übergang kann sowohl persönlich, als auch gesellschaftlich herausfordernd sein und erfordert oft Anpassung und Verständnis auf beiden Seiten. Es ist wichtig, dass die Zugewanderte Unterstützung und Möglichkeiten erhalten, um erfolgreich in ihrem neuen Lebensumfeld Fuß zu fassen. Diese Unterstützung leistet die Migrationssozialarbeit. Bei uns konkret in all unseren Bereichen: Migrationsberatung, Arbeitsmarktintegration und Interkulturelle Öffnung der KIEZKLUBs.

Flucht/Zuwanderung bezieht sich auf den Prozess der gewollten oder erzwungenen Migration von einem Ort zum anderen, der oft mit verschiedenen Herausforderungen und Schwierigkeiten verbunden ist. Die Migration selbst beginnt mit der Entscheidung für diese im Herkunftsland. Der Übergang kann physisch, emotional und mental sein und erfordert Anpassungsfähigkeit und Resilienz von den Betroffenen. Zu den typischen Herausforderungen nach der Flucht/Zuwanderung, im Übergang gehören Sprachbarrieren, kulturelle Unterschiede, rechtliche Hürden und die Suche nach Unterkunft und Arbeit. Es ist wichtig, dass geflohene Menschen und Migrant*innen während ihres Übergangs angemessene Unterstützung und Ressourcen erhalten, um ihre Integration in die neue Gesellschaft zu erleichtern.

Die Menschen, die zum DIALOG – Integrationszentrum für Zugewanderte (MBE) kommen, sind in Bewegung, in einer Veränderung. Unsere Aufgabe ist, sie in dieser Veränderung auf

ihrem Weg zum erhofften Besseren zu unterstützen, auch wenn es „nur“ um Antrag ausfüllen geht, aber auch wenn es sich um Arbeitssuche, Aufbauen ganz anderer als im Herkunftsland beruflicher Perspektive oder Verfestigung der Aufenthalt handelt.

» Es erfordert Mut, Vorurteile abzubauen und sich für eine vielfältige und offene Gesellschaft einzusetzen. «

In der Migrationsberatung werden verschiedene Aspekte des Übergangs behandelt. Beispiele sind die rechtlichen Rahmenbedingungen, die kulturellen Unterschiede, die Inklusion in die neue Gesellschaft, die psychischen Auswirkungen des Umzugs und die Suche nach Arbeits- und Wohnmöglichkeiten. Unsere Beratungsangebote zielen darauf ab, den Betroffenen bei der Bewältigung dieser Herausforderungen zu helfen und sie auf ihrem Weg in die neue Lebenssituation zu unterstützen, um den zugewanderten Menschen den Start in ihrem neuen Lebensumfeld zu erleichtern und sie bei der Bewältigung von Herausforderungen zu unterstützen. Die Migrationsberatung trägt somit dazu bei, dass Zugewanderte sich schneller in ihrer neuen Umgebung zurechtfinden und hoffnungsfroh in ihr neues Leben starten können.

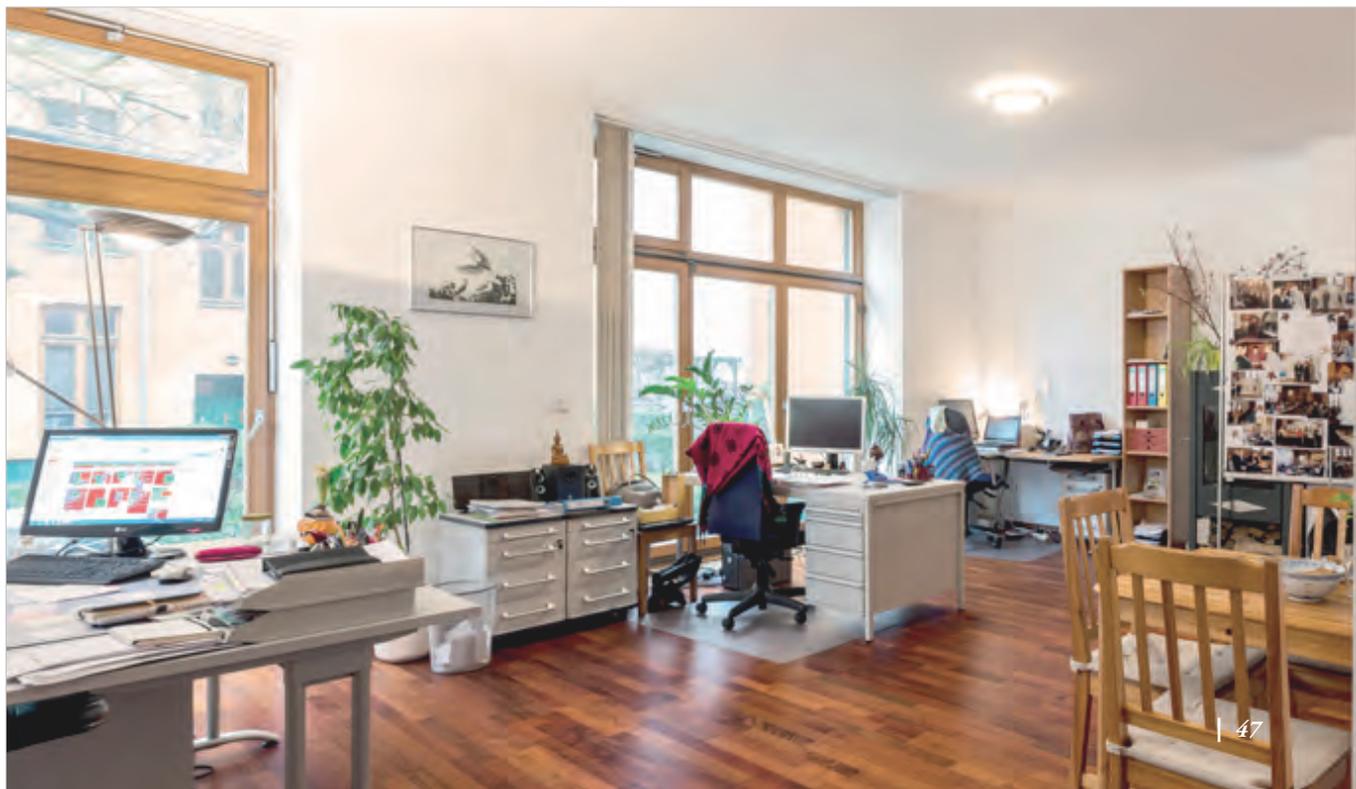
Jede Veränderung ist schwierig. Die Menschen, die sich entscheiden, etwas in ihrem Leben zu ändern, brauchen Mut und sehr viel Wissen über das neue Land, in dem sie anfangs fremd sind. Wir

geben ihnen die Informationen und helfen, die möglichen Wege aufzuzeigen. Die Entscheidung, einen Weg von den möglichen mehreren auszuwählen, liegt doch bei dem zugewanderten Menschen selbst. Bei dieser Entscheidung unterstützen wir die Hilfesuchenden und geben ihnen die Instrumente und die benötigten Informationen über die gesellschaftlichen Strukturen, erklären die gesetzlichen Grundlagen, und sprechen über die Gepflogenheiten in einem noch fremden Land.

Die Zuwanderung von Menschen aus anderen Ländern ist eine mutige Entscheidung. Sie verlassen ihre Heimat, ihre Familie und Freunde, um in einem fremden Land ein neues Leben aufzubauen.

Für die Gesellschaft, in die die Zuwandernden kommen, ist es ebenfalls eine mutige Entscheidung, ihnen offen gegenüberzutreten und sie aufzunehmen. Es erfordert Mut, Vorurteile abzubauen und sich für eine vielfältige und offene Gesellschaft einzusetzen.

Der Übergang von Zuwanderung, Inklusion und Teilhabe erfordert auf beiden Seiten Mut und ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, zu der im inklusiven Sinn die zugewanderten Menschen und die Aufnehmenden gleichermaßen gehören. Nur wenn beide Seiten sich aufeinander zubewegen und sich gegenseitig unterstützen, können viele positive Veränderungen und Chancen entstehen. Es ist uns wichtig, diesen Veränderungsprozess, diesen Übergang mit Respekt, Verständnis und Offenheit zu gestalten, um eine gemeinsame Zukunft aufzubauen, in der Vielfalt als Bereicherung angesehen wird.



EIN BEITRAG VON SZABINE ADAMEK-WEIMANN (PROJEKTENTWICKLERIN), ABW GGMBH

Anfänge - Übergänge - Netzwerkarbeit

Drei verschiedene Jugendhilfe Projekte der abw gGmbH stellen sich vor.

Alpha-Bündnis Charlottenburg-Wilmersdorf (AB-CW)

Die Erkenntnis, dass Alphabetisierung & Grundbildung zu einer noch nicht hinreichend genutzten Ressource in einer sich rapide wandelnden Gesellschaft gehören, dringt immer stärker ins öffentliche Bewusstsein. Es gilt, stärker als jemals zuvor, jede nur erdenkliche Ressource zu bergen und zu nutzen, um unsere Gesellschaft durch den anstehenden Wandel zu führen.

Bildung – und ganz besonders Alphabetisierung & Grundbildung – stellt in diesem Sinn Erfordernis und Ausweg gleichermaßen dar, weshalb eine entsprechende Verbreitung von Information und der Aufbau von trag- und handlungsfähigen Netzwerken einen starken Akzent in die aufgezeigte Richtung setzen.

So haben wir uns als Ziel für die Koordination des *Alpha-Bündnis* Charlottenburg-Wilmersdorf den Ausbau und die Erweiterung hin zu einem lebendigen, agilen und wirkmächtigen Netzwerk gesetzt, in dem potentielle Lernende, Träger von Bildungsangeboten, Mitarbeitende in Ämtern und Behörden sowie auch die Arbeitgeber*innen des Bezirks eine Anlauf- und Informationsstelle finden.

Um dies zu verwirklichen, haben wir drei besondere Akzente neu installiert:

Gemeinsam mit dem ALPHFA-Mobil und den Kooperationspartner*innen gingen wir unter dem Motto „*Grundbildung on the road*“ am 05. Juli 2024 mit bunten Ständen, Musik und Infotainment auf die Straße.

Am 29. November 2024 wird erstmalig die *Fachtagung Grundbildung* Zusammenarbeit mit der Volkshochschule City-West und dem Grundbildungszentrum Berlin stattfinden,

um Austausch und Wissensstände zu befördern und der innerbezirklichen Vernetzung weiter Raum & Rahmen zu geben.

Mit der Anstellung einer *Netzwerk-Expertin* haben wir zudem die Möglichkeit geschaffen, weitere Akteur*innen aus allen relevanten Bereichen des bezirklichen Lebens zu erreichen und zur Zusammenarbeit mit dem Alpha-Bündnis einzuladen.

» Ziel [...] ist es, Jugendliche und junge Erwachsene für den Eintritt in ein selbstbestimmtes, ökonomisch selbständiges Leben zu gewinnen, ... «

Projekt Brücken bauen

Seit September letzten Jahres setzen wir mit einem fachkräftestarken Team erstmalig ein Projekt nach §16h SGB VIII für so genannte *schwer erreichbare Jugendliche* für den Berliner City-Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf um: *Brücken bauen*.

Ziel mit dem Projekt ist es, Jugendliche und junge Erwachsene für den Eintritt in ein selbstbestimmtes, ökonomisch selbständiges Leben zu gewinnen, für schulische und/oder berufliche Entwicklung und den Übergang in Ausbildung oder Arbeit. Erreichen wollen wir dies mit einer Praxis gestufter Anforderungslevel bezüglich Teilnahmefrequenz, Motivation, beruflicher Orientierung, Training und Empowerment sowie intensiver Begleitung & Coachings. Dies geschieht innerhalb einer spezifisch gestalteten Wochenstruktur, die nahezu alle nur denkbaren Akzente umfassender Förderung zu berücksichtigen sucht. Da es seit diesem Projektdurchgang nun in allen zwölf

Bezirken der Stadt *jeweils* ein Projekt *Brücken bauen* gibt, ESF- und Co-finanziert durch die kommunalen Jobcenter und durchgeführt von insgesamt sechs Trägern, eröffnet sich hier über das konkrete Angebot hinaus auch die Möglichkeit, besonders erfolgreiche Ideen und Ansätze in der Arbeit mit der Zielgruppe zu ermitteln, zu evaluieren und zu teilen; ein Mehrwert, den es zu heben gilt.

Der Konzeptansatz zum Projekt „Brücken bauen“ stützt sich auf die Systemische (Neue) Autorität und beruht auf der Auseinandersetzung mit jungen Menschen, die auch unter dem Begriff NEET zusammengefasst werden (Not in Education, Employment or Training).

Projekt SCOUT – Sozialisierung, Coaching, Orientierung und Transfer

Knapp zehn Prozent der Jugendlichen in Berlin sind junge Menschen, die sich weder in Beschäftigung, Ausbildung oder sonstigen Maßnahmen oder Trainings befinden. Die entsprechenden Quoten sind auf deutscher und europäischer Ebene zu einem zentralen Indikator zur Bewertung der Bildungs- und Beschäftigungssituation geworden.

Auch *Passgenauigkeit* ist ein herausforderndes Thema: Sowohl der Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen als auch der Anteil der erfolglos suchenden Ausbildungsplatznachfrager ist im Vergleich zum Vorjahr leicht angestiegen.

Vor dem Hintergrund zu erwartender massiver Fachkräftengpässe zeichnet sich eine Problemlage ab, der nur in gemeinsamer Anstrengung und Aktion zu begegnen ist, weshalb wir auf Nachfrage von Jugendamt und Jobcenter ein Konzept zur Beförderung des Übergangs Schule/Beruf für den Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf entwickelt haben.

Berufsorientierende Beratung (in Schulen, mobil und am Standort) sowie die Implementierung einer bezirklichen AG nach § 78 SGB VIII Jugendberufshilfe bilden hierfür zentrale Ausgangspunkte und benennt zwei Zielgruppen: Einerseits Jugendliche und junge Erwachsene des Bezirks, die in ihrer beruflichen Perspektive noch nicht hinreichend orientiert oder gefestigt sind und mittels Beratung und berufspraktischer Erprobungen hierin gestärkt und begleitet werden und andererseits Unternehmen & Wirtschaftszusammenschlüsse, die für einen entsprechenden Austausch zu gewinnen sind.

» Sowohl der Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen als auch der Anteil der erfolglos suchenden Ausbildungsplatznachfrager ist [...] leicht angestiegen. «

Anders als bei der individuellen Ansprache der Jugendberufsagentur erfolgt hier eine gruppenspezifische Ansprache an unterschiedlichen Orten des Bezirks, die durch die gezielte Netzwerkarbeit des Projekts kontaktiert und gewonnen werden.





EIN BEITRAG VON CLAUDIA EILERS (STAATL. ANERK. ERZIEHERIN, TRAINERIN FÜR AAT/CT UND WI-KA-MO/KITA LICHTBLICK MÜNSTER), EV. JUGENDHILFE MÜNSTERLAND

„HILFE!“- Ich komme in die Schule!

Ein Einblick in das Anti-Aggressivitäts- und Coolness-Training „WI-KA-MO“ für Vorschulkinder.

„Nein“, ruft ein Mädchen von sechs Jahren (wir nennen es Toni) deutlich und energisch einem gegenüberstehenden Kind zu. – Willkommen zum „WI-KA-MO“-Selbstbehauptungs-Training in der Kita Lichtblick in Münster.

Toni arbeitet an der zuvor besprochenen Aufgabe zur Abgrenzung.

Gemeinsam mit neun weiteren Vorschulkindern absolviert Toni das „WI-KA-MO“ Training, das für Vorschulkinder aus dem Anti-Aggressivität – und Coolness Training von der evangelischen Jugendhilfe Münsterland entwickelt und altersspezifisch angepasst wurde. Der Titel „WI-KA-MO“ ist das Kürzel der Satzverbindung „Ich will, ich kann, ich möchte“.

Das Training, das von mir immer mit eine*r Kolleg*in der Gruppe durchgeführt wird, ist mittlerweile fester Bestandteil unseres pädagogischen Konzepts. Start ist in der Regel jährlich ab Januar, dann sind alle Kinder gut im Gruppenalltag angekommen.

Für die Vorschulkinder geht es um den Eintritt in die Grundschule.

Das bedeutet, die Kinder und ihre Familien vollziehen nicht nur den Wechsel einer Einrichtung, sondern einen komplexen Übergang. Dieser Übergang von der Kita zur Schule wird von uns lange vorbereitet. Er enthält viele strukturelle, aber vor allem auch soziale und emotionale Veränderungen für alle Beteiligten.

Während vieler Gespräche mit Eltern zu den Entwicklungsberichten ihrer Kinder stellte ich fest, dass die meisten Kinder gute kognitive Fähigkeiten haben. Die Kinder werden zuhause, im Sportverein, in der Musikschule oder in anderen Organisationen

gefördert. Die Kita leistet hier ebenfalls einen großen Beitrag. In unserem Reggio-zertifizierten Kinderhaus „Lichtblick“ arbeiten wir mit den Kindern in Projekten, haben dabei ihre Entwicklung in den einzelnen Bildungsbereichen fest im Blick und handeln pädagogisch wohlwollend, orientiert an den Stärken der Kinder. Es gibt in der Gruppe für die Kinder stets die Möglichkeit als Team, aber auch individuell zu arbeiten.

Trotzdem sorgen sich einige Eltern und auch ich als pädagogische Fachkraft darum, wie das Kind künftig den Schulalltag meistern wird. Dabei geht es um die sozialen und emotionalen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Kinder.

Kann sich mein Kind gegenüber anderen Kindern behaupten? Kann es entstehende Konflikte allein bewältigen? Kann es gut für sich sorgen und im Alltag bestehen? Wird es sich gut in die Gemeinschaft integrieren können? Wird es Freunde finden, sich wohlfühlen?

All diese Fragen beschäftigen die Eltern und im Laufe der Jahre stelle ich persönlich mehr und mehr fest, dass Kinder sich immer weniger zutrauen, Versagensangst haben, sich Sorgen machen, ob sie gut und richtig handeln. Sie können nicht sicher vor einer Gruppe sprechen, bleiben bei Diskussionen nicht standhaft und passen sich häufig unreflektiert dem vorherrschenden Meinungsbild an.

Einmal hat ein Kind mich im Training sorgenvoll gefragt: „Was passiert denn, wenn ich diese Übung nicht schaffe?“ Ich habe die Frage an die Gruppe weitergegeben: „Was passiert denn dann, habt ihr eine Idee?“ Ein Junge zeigte auf und sagte: „Nix! Es passiert nichts.“ „Genau, es ist deine Entscheidung, ob du eine Übung noch



einmal ausprobieren möchtest oder ob wir dich unterstützen können“, antwortete ich.

Die gleiche Einschätzung der Situation schildern Kolleginnen zum Beispiel im Arbeitskreis für Vorschulkinder. Die Kinder zeigen vielfach ein gehemmtes, zurückhaltendes Verhalten. Sie sind oft wenig motiviert, sich auf neue Herausforderungen einzulassen.

Es gibt immer mehr Kursanfragen, nicht nur intern, sondern häufig auch von anderen Trägern, die ebenfalls die Dringlichkeit erkennen und das Training buchen wollen, das von Carsten Osterkamp von der Evangelische Jugendhilfe Münsterland koordiniert wird.

Deshalb gibt es auch in unserer Kita Lichtblick das „WI-KA-MO“ Training.

In zehn aufeinander aufbauenden Einheiten arbeiten wir zu verschiedenen sozial-emotionalen Themen.

Wir besprechen zunächst das Regel-Rad (Respekt/Achtsamkeit/Disziplin) und legen gemeinsam Regeln für das Training fest. Zum Beispiel: wir lachen miteinander, aber wir lachen niemanden aus; alle entscheiden für sich selbst; auch wer sich nicht traut, ist mutig – weil er*sie es sagt.

Alle Beteiligten unterschreiben einen gemeinsamen Vertrag dazu.

Wir sprechen über Gefühle: Welche Gefühle gibt es? Wie fühlen sie sich an? Wie erkenne ich sie bei mir und bei den anderen? Gibt es gute und schlechte Gefühle? Wie werden Gefühle verarbeitet? Außerdem geht es darum, Grenzen zu erkennen, sie für sich festzulegen und auf deren Einhaltung zu achten.

Das betrifft auch das häusliche Umfeld der Kinder. Wenn ein Kind plötzlich ein Stopp-Schild an der Kinderzimmertür hängen hat und von Mama und Papa ein Anklopfen für die eigene Privatsphäre verlangt, staunen natürlich auch die Eltern. An einem Infoabend oder auch Nachmittag im Vorfeld des Trainings erkläre ich ihnen das Konzept von „WI-KA-MO“. Ich freue

mich dann über faszinierte Eltern und deren Rückmeldungen: „Mein Kind stiert mich beim Sprechen neuerdings so an?“ Sehr gut, wir haben den Blickkontakt im Training geübt! Schließlich soll mein Gegenüber mich sehen, hören und verstehen, was ich ihr*ihm sagen will! Die Kinder sollen ihre Selbstwirksamkeit erkennen und sie im Alltag erproben.

» Kinder dürfen nicht immer tun, was sie wollen, aber sie müssen wollen, was sie tun. «

Eine weitere, sehr wichtige Einheit, enthält das Thema „Hilfe holen“, im Hinblick auf Gewaltprävention: Was hilft mir in dieser Situation und vor allem, wer hilft mir? Was mache ich, wenn ich alleine bin? Gemeinsam arbeiten wir an Lösungsstrategien, z. B. dass es manchmal gut ist, aus einer Konfliktsituation rauszugehen, um Abstand zu bekommen.

All diese Themen bearbeiten wir auf unterschiedliche Weise: in Gesprächen, wie sie ähnlich im Schulalltag stattfinden werden; mit Übungen, alleine oder auch zu zweit. Mal mit selbstgewähltem Partner, mal fremdbestimmt; in theaterpädagogischen Einheiten und als Rollenspiel; mit Musik, mal laut, rockig, mal lustig, mal ruhig entspannt; mit Bilderbuchkino oder PowerPoint Einheiten, zum Beispiel mit dem Spiel 1, 2 oder 3; mit einer Mutprobe, bei der jedes Kind angefeuert und bejubelt wird.

Wir lachen im Training, aber es gibt auch mal Tränen, weil man verloren hat, die anderen schneller waren. All das gehört zum Großwerden dazu und soll die Kinder für den Schulalltag stärken.

Und falls sich dann andere nicht an die Regeln halten: Fester Stand, klare deutliche Stimme, unterstützt durch Gestik und Mimik – und dann sagst du „NEIN“.

Ich wünsche allen Vorschulkindern einen wunderschönen Schulstart!





**EIN BEITRAG VON RAINER VRIESEN (SOZIALPÄDAGOGE, REGIONALLEITUNG),
EV. JUGENDHILFE MÜNSTERLAND**

Patchwork – Übergänge in der stationären Jugendhilfe gestalten

In der Ev. Jugendhilfe Münsterland zeigte sich – wie vermutlich in vielen Wohngruppen in Einrichtungen der Hilfe zur Erziehung – dass der gelebte Alltag trotz allseitigen ehrlichen Bemühens den Weg der Rückführung von Kindern und Jugendlichen in ihre Herkunftsfamilie sehr beschwerlich werden lässt. Dies mag an der Haltung der Betreuenden, der Dynamik der Wohngruppe als in sich funktionierendes System oder an fehlendem Handwerkszeug liegen. Um diesen Hindernissen entgegenzuwirken, entwickelten wir einen Arbeitsansatz, mit dem sich eine Rückführung mit entsprechender Mitwirkung aller Beteiligten, insbesondere derer aus der Herkunftsfamilie, umsetzen lässt.



Leon wartet an der Tür der Wohngruppe auf seine Mama. Sie kommt immer donnerstags am Nachmittag. Gestern hat er noch mit ihr telefoniert. Da haben sie besprochen, was sie heute Nachmittag machen werden. Seine Mama hat ihm vorgeschlagen, dass sie gemeinsam einen Kuchen backen werden. Darauf freut er sich schon. Doch zunächst wird sie noch mit den Erwachsenen sprechen. Das findet er einigermaßen langweilig. Seine Mama bleibt heute lange. Abends ist sie beim Abendbrot dabei. Danach bringt sie ihn ins Bett und liest ihm noch eine Geschichte vor. Erst dann fährt sie nach Hause. In der nächsten Woche wird sie sogar im Elternbereich übernachten und ist dann sogar beim Frühstück dabei. Sie hat erzählt, sie möchte mal ausprobieren, wie das ist, wenn sie dafür sorgt, dass er in die Schule kommt. Seine Mama sagt, in der Wohngruppe sei es richtig gut. Das war nicht immer so. Als er hier eingezogen ist, war sie gar nicht damit einverstanden, dass er hier wohnen sollte. Sie war richtig sauer auf die Leute vom Jugendamt und auch auf die Betreuer. Die Erwachsenen haben dann viel miteinander geredet.

Seine Mama durfte ihn oft besuchen kommen und mit ihm telefonieren. Auch der Streit mit Mama hat aufgehört. Meistens verstehen sie sich ganz gut.

So oder so ähnlich könnten Kinder denken und empfinden, wenn sie in der Übergangsgruppe leben. Ähnliche Geschichten erzählen sie jedenfalls, wenn man sie fragt.

Im Portfolio der Evangelischen Jugendhilfe Münsterland befinden sich zurzeit drei Übergangs- und Diagnosegruppen für unterschiedliche Altersgruppen, deren Arbeitsauftrag explizit die Klärung der Situation der aufgenommenen Kinder und Jugendlichen mit Einbeziehung der Herkunftsfamilien unter der Prämisse der Reintegration ist. Hierzu sind den jeweiligen Gruppen Stellenanteile für die Arbeit mit den Herkunftsfamilien und für diagnostische Fragen zugeordnet. Die Übergangsgruppe Patchwork nimmt hier insofern eine Sonderstellung ein, als dass sie sich einer besonders intensiven und aktivierenden, an den Bedarfen der Kinder und Eltern orientierten Arbeit verschrieben hat.

Aktivierende Elternarbeit findet bei jeder Aufnahme von Beginn an statt. Eltern bleiben unmittelbar und ohne Zeitverzögerung im Kontakt mit ihren Kindern, sofern es die rechtliche Situation zulässt. Sie sind Teil des Alltags ihres Kindes und der Gruppe. Die Betreuer*innen und speziell ausgebildete Fachkräfte, die „Elternarbeiter*innen“, begleiten Eltern und Kinder.



Die Ausgangslage - warum Reintegration?

Der Gesetzgeber hat im Kinder- und Jugendhilfegesetz den Stellenwert der Reintegration in die Herkunftsfamilie unmissverständlich deutlich gemacht, indem er dem Träger einer stationären Hilfe zur Erziehung den Auftrag gibt, er soll „entsprechend dem Alter und Entwicklungsstand des Kindes oder des Jugendlichen sowie den Möglichkeiten der Verbesserung der Erziehungsbedingungen in der Herkunftsfamilie eine Rückkehr in die Familie zu erreichen versuchen“ (§ 34, SGB VIII). Dies ernst zu nehmen, heißt eine Reintegration aus der Wohngruppe heraus voranzutreiben.

Dennoch erfolgte lange Zeit die Rückkehr aus der Wohngruppe in die Familie eher zufällig. Da sich in der Zeit der Unterbringung nur sehr wenig an den Bedingungen und Strukturen in der Familie des Kindes änderte, außer dass alle Beteiligten ein wenig älter wurden, was zweifelsohne eine positive Wirkung haben kann aber nicht zwingend haben muss, scheiterten Rückführungen häufig nach kurzer Zeit.

Wir gehen davon aus, dass alle Kinder, so sie die Chance auf Unversehrtheit haben, am liebsten bei ihren Eltern leben wollen. Ebenso nehmen wir an, dass Eltern am liebsten ihre Kinder selbst erziehen, wenn sie sich in der Lage fühlen, dieses zu tun. Um dies zu ermöglichen, bedarf es neben der Fähigkeit und dem Know how der Pädagog*innen, ein Kind in seiner Entwicklung zu begleiten, auch der theoretischen Grundlagen und der praktischen Umsetzungsmöglichkeiten für eine beteiligende Eltern- und Familienarbeit. Wichtigste Voraussetzung für einen gelingenden Prozess, dies soll nicht unerwähnt bleiben, auch wenn es sich hier um eine „Binsenweisheit“ handelt, ist jedoch eine Haltung, die es ermöglicht mit Eltern in Augenhöhe zu arbeiten, das Verständnis, dass alle Beteiligten in einem Boot sitzen und es weniger darauf ankommt, Lösungen zu präsentieren, als sie gemeinsam zu entwickeln.

Theoretische Grundlagen

Für die Arbeit mit dem Ziel der Reintegration von Kindern in ihre Herkunftsfamilien bedienen wir uns unterschiedlicher

Theoriemodelle, die gemeinsam haben, dass sie im weitesten Sinn mit systemischer Theorie und Praxis zu tun haben. Die ersten Ideen, das Thema Elternbeteiligung zu vertiefen, kamen uns durch die Lektüre des von Hans Schindler herausgegebenen Bandes „Un-heimliches Heim“ (Hans Schindler, 1996). Wir nutzen das Handwerkszeug der Systemischen Beratung für Eltern- und Familiengespräche ebenso wie Elemente der Verhaltenstherapie. Für die Verdeutlichung der Bedeutung elterlicher Präsenz und Ideen zum methodischen Vorgehen dazu waren Haim Omers in der deutschen Fassung gemeinsam mit Arist von Schlippe entstandene Ausführungen sehr hilfreich (vgl. Haim Omer, 2002).

» Wir gehen davon aus, dass alle Kinder am liebsten bei ihren Eltern leben wollen. Ebenso nehmen wir an, dass Eltern am liebsten ihre Kinder selbst erziehen. «

Besonders geprägt hat uns der System- und Interaktions-therapeutische Ansatz von Michael Biene – kurz SIT. Biene entwickelte diesen Ansatz während seiner Arbeit in einer stationären Jugendhilfeeinrichtung des Jugendaufbauwerkes in Berlin in den Neunziger Jahren. Geleitet von der Idee, eine nachhaltige Veränderung in Familien zu ermöglichen, die es stationär untergebrachten Kindern und Jugendlichen erlaubt, in ihre Familien zurückzukehren, entwickelten er und sein Team einen Ansatz der konsequenten Verantwortungsübernahme der Eltern für Erziehung und Betreuung ihrer Kinder bis hin zur stationären Aufnahme ganzer Familiensysteme. Die ausführliche Darstellung des SIT-Ansatzes würde sicherlich den Rahmen dieses Aufsatzes sprengen. Dennoch seien hier ohne Anspruch auf Vollständigkeit einige Eckpfeiler dargestellt (vgl. Michael Biene in Volker Rhein (Hrsg.) 2013).

Der SIT-Ansatz geht von folgenden Grundannahmen aus:

- » Eltern sind die Experten für ihre Kinder
- » Eltern möchten die Verantwortung für ihre Kinder übernehmen, wenn sie dazu in der Lage sind
- » Die aktive Haltung von Eltern ist ein wesentlicher Faktor für die Veränderung bei Kindern und Jugendlichen

Eine zielgeleitete Arbeit der Eltern an und in den Alltagssituationen ermöglicht die schnelle und deutlich positive Veränderung. Dabei ist die Aktivität der Eltern am höchsten, wenn der*die Helfer*in die Rolle des Coaches übernimmt. Das SIT-Modell basiert im Zusammenwirken mit den Eltern auf unterschiedlichen Trancezuständen. Mit Trance ist hier nicht ein Zustand unter Einfluss von Hypnose oder Ähnlichem gemeint. Vielmehr beschreibt dieses Bild den Zustand eines Menschen, in den er durch seine Erfahrungen gekommen ist und der seine Wahrnehmung und sein Denken im konstruktivistischen Sinn beeinflusst und entsprechende Auswirkungen auf sein Verhalten hat. Die Problemtrance als häufiger Einstiegszustand in der Erziehungshilfe erschwert Eltern einen klaren Blick auf ihre Lebenssituation im wahrsten Sinn des Wortes.

In der Fortführung spricht das Modell von Mustertrancen. Eltern befinden sich zu Beginn einer Hilfe fast regelhaft im Kampf- bzw. im Abgabemuster. Der Begriff Kampfmuster beschreibt die Haltung von Eltern, die ein Problem als von außen induziert begreifen. Mit Veränderung der äußeren Störung wäre das Problem demnach behoben („Der Lehrer ist schuld“). Das Abgabemuster steht für die Wahrnehmung der Eltern, ihre Schwierigkeiten auf keinen Fall selbst lösen zu können, und den Wunsch, dies an andere abgeben zu können („Das Kind muss ins Heim, das ist was für Spezialisten, die das gelernt haben.“).

Die Aufgabe der Helfer*innen besteht demnach zunächst darin, Muster- und Trancearbeit zu betreiben. Das bedeutet, Eltern vom Kampf- oder Abgabemuster ins Kooperations-

muster zu führen und von der Problemtrance zum Aktivitätszustand zu kommen. Zuschreibungen werden zu Verhaltensbeschreibungen. Dabei werden sowohl beschriebenes Problemverhalten als auch Lösungs Ideen immer wieder mit dem Ziel durchgespielt, Verhalten in seiner Vielschichtigkeit und Wirkung zu erfassen.

In der Arbeit mit den konkurrierenden Mustern und Trancen werden mit dem Modell unterschiedliche Gesprächstechniken verwendet, die jedoch alle das Thema Kontakt zum Klienten im Gespräch („Rapport“) und eine differenzierte, fein abgestimmte Gesprächsführung („pacing - leading“) gemein haben. Im Rollenspiel sowie in Verhaltensbeobachtungen wird Wert auf sogenannte Mikro-Interaktionen gelegt, die hier und im Rollenspiel erst erfahrbar werden. Das gelingt in Beratungen oft deshalb nicht, weil dort subjektives Erleben - noch dazu „hintereinander“- berichtet wird, während sowohl Verhaltensbeobachtung als auch Rollenspiel den Charme des Gleichzeitigen haben.

Praxis - die Umsetzung in der Übergangs- und Diagnosegruppe

Die Sensibilisierung für den Aspekt der Reintegration lässt uns bei jeder Anfrage neben den Aufträgen, die an eine Übergangs- und Diagnosegruppe gerichtet sind, überprüfen, ob der Versuch einer Reintegration möglich ist.

Im Folgenden wird der modellhafte Verlauf einer Reintegration beschrieben. Modellhaft deswegen, weil Abweichungen im Fallverlauf immer möglich sind, um etwa den Bedarfen der „Akteur*innen“ gerecht zu werden oder weil es in der Wirklichkeit dann doch anders kommt, auch wenn man es vorher noch so schön geplant hat.

Schon im Aufnahmegespräch wird vereinbart, dass es gezielte Elternkontakte geben wird. Diese Elternkontakte nimmt ein*e Elternberater*in häufig gemeinsam mit einem*einer Betreuer*in aus der Wohngruppe wahr. Der*die Elternberater*in arbeitet je nach den Bedarfen mit den Eltern in der Gruppe oder aufsuchend. Je nachdem, wie klar die Absicht einer Rückführung schon ist, wird mit den Eltern schon zu Be-

ginn der Hilfe vereinbart, in welcher Weise der Kontakt zu ihren Kindern bestehen bleiben soll, inwiefern sie Aufgaben im Alltag weiterhin übernehmen (z. B. Arztbesuche mit dem Kind etc.). Eine Kontaktsperre, früher und heute in manchen stationären Jugendhilfeeinrichtungen noch durchaus üblich, auch wenn man sich fragt, ob diese nicht – von begründeten Ausnahmen abgesehen – zu unnötigen Traumatisierungen führt, verbietet sich von selbst, damit Eltern und Kinder soviel wie möglich im Kontakt bleiben.

» Wohngruppe kann zugleich Lernfeld, Treffpunkt wie auch Durchgangsstation, eben ein Übergang im besten Sinne sein. «

Wenn es gelingt, mit Eltern ins Kooperationsmuster zu kommen, wobei dies nicht als statischer Zustand sondern als immerwährender Prozess begriffen werden muss (Vgl. Biene 2013), werden erste Ziele mit den Eltern erarbeitet. Diese Ziele sollen möglichst konkret und nachprüfbar an dem orientiert sein, was Eltern für sich und ihre Kinder als notwendig erachten, damit Kinder wieder in die Familie zurückkehren können. Sehr schön aber nicht immer zwingend notwendig ist ein Bezug zum eigenen Handeln („Ich will erreichen, dass...“, „Wir wollen gemeinsam mit unserem Kind...“). Im nächsten Schritt arbeiten die Eltern gemeinsam mit dem*der Berater*in und der*den Bewohner*innen der Wohngruppe an ersten Umsetzungen dieser Ziele. Dies geschieht je nach Zielsetzung und Möglichkeit entweder zuhause, z. B. an Wochenendbesuchen oder in der Wohngruppe. In der Wohngruppe kann dazu unter anderem der sogenannte Elternbereich genutzt werden. Er ist als kleine Wohneinheit mit direkter Verbindung zu den Wohngruppenräumen gestaltet und bietet die Möglichkeit, alltagsnahe (Erziehungs-) Situationen herzustellen. Darüber hinaus kann der Raum als Übernachtungsgelegenheit genutzt werden. Je nach Erfordernis

werden diese Interaktionstrainings (video-)begleitet, in jedem Fall aber in Elterngesprächen und je nach Alter des Kindes in Familiengesprächen zeitnah reflektiert.

Mit zunehmendem Erfolg und Selbstvertrauen der Eltern und Kinder werden neue Ziele gesteckt und die Interaktionssituationen immer mehr in das häusliche und sozialräumliche Umfeld der Familie integriert. Günstig ist hier, wenn das Kind möglichst in seinen direkten Bezügen verbleiben kann (Schule, Freizeitkontakte etc.). So wird das Kind schrittweise in die Familie zurückgeführt. Alltagssituationen werden von zuhause aus eingeübt. Das Kind übernachtet zeitweise in der Familie. Wir machen die Eltern dann darauf aufmerksam, dass bei solchen Schritten immer wieder ein „Mustersog“ eintritt, also dass in verunsichernden Situationen der Mensch in seinem Verhalten dazu neigt, in vermeintlich sicheren, manchmal aber dysfunktionalen Verhaltensmustern zu agieren. In Reflexionsgesprächen haben die Eltern die Möglichkeit, diese Situationen mit den Fachkräften nochmals durchzugehen. Im Alltag können sie dann schneller erkennen und ihr Verhalten verändern.

Hilfeplangespräche erfolgen in einem etwa dreimonatigen Rhythmus. Dieser ist so kurz gewählt, damit einerseits alle Beteiligten immer auf dem Laufenden sind, andererseits hält dieser Rhythmus alle zur Arbeit an und macht Ergebnisse überschaubar und nachvollziehbar. Neue Ziele werden immer dann mit und von den Eltern gesteckt, wenn die alten Ziele erreicht sind oder korrigiert werden müssen.

Nach der zunehmenden Ambulantisierung der Arbeit mit und in der Familie wird das Kind „offiziell“ entlassen. Die Begleitung der Familie erfolgt in dem erforderlichen Umfang weiter. Dennoch will der Schritt wohl überlegt sein, da die Rückkehr in die Wohngruppe dann wegfällt und eine erneute Aufnahme einen entsprechenden Rückschlag bedeuten würde.

Es kommt dennoch immer wieder vor, dass eine Rückführung in die elterliche Familie nicht gelingt. Als Alternative denken wir dann mit allen Beteiligten über eine weitere stationäre Unterbringung nach § 34 oder ja nach Alter des Kindes nach § 33 SGB VIII nach. Eine längerfristige stationäre Unterbrin-

gung findet dann in einem geeigneten Setting außerhalb der Diagnosegruppe statt.

Stolpersteine – Was das Gelingen manchmal schwierig macht

Trotz aller Erfolge und der eigenen Begeisterung für den beschriebenen Ansatz zeigt sich im Alltag, dass es einige teils systemimmanente Hürden gibt.

Durch ihr Verhalten erwecken Gruppenbetreuer*innen bisweilen den Eindruck, die „besseren Eltern“ zu sein. Sie erklären Eltern, was für ihre Kinder gut und richtig ist, statt mit ihnen gemeinsame Ideen zu entwickeln. Es kommt dann schnell zum Kampfmuster. Schon sehr feine Signale können zum Rapportbruch führen. Eltern gehen dann offen in den Widerstand oder agieren verdeckt kämpfend. Es gilt hier, in der Beratung diese Störungen aufzugreifen und sich gegebenenfalls dafür zu entschuldigen, um einen neuen Anknüpfungspunkt zu suchen. Letztlich ist die Haltung aller beteiligten Fachkräfte entscheidend. Für die Betreuer*in in einer Wohngruppe bedeutet ein solches Setting, nicht mehr Kinder vor ihren „unfähigen“ Eltern zu retten, sondern mit eben diesen die Erziehungsaufgabe zu teilen und, mehr noch, ihnen diese Aufgabe wieder Schritt für Schritt zu überlassen. Sie unterhalten nicht mehr jene exklusive Beziehung zu den ihnen anvertrauten Kindern und Jugendlichen, die Teil ihres Berufsbildes und Ethos war, sondern treten hinter den Eltern in die zweite Reihe. Sie haben vielmehr die Aufgabe des „Ermöglichers“, der „Ermöglicherin“. Sie halten ein Setting bereit, das Lernfeld für Eltern und Kinder sein kann.

Die Aufnahme in eine Wohngruppe kann bei Eltern schnell ein Abgleiten ins Abgabemuster bewirken, immer dann, wenn es zu dem Missverständnis kommt, das die pädagogischen Fachkräfte in der Wohngruppe „es schon richten“ werden, sprich, die notwendigen Verhaltensänderungen bei Kindern erzielen sollen. Hilfreich ist hier, die Eltern von vornherein in die Verantwortung zu bringen bzw. sie darin zu belassen. Eltern, die dazu in der Lage sind oder wieder in die Lage kommen, übernehmen diese nur allzu gern. In kleinen Schritten kann dies eine Übernahme von Teilverantwortungen sein. Eine eng getaktete Überprüfung von gesteckten Zielen erschwert zudem

die zugegebenermaßen erwartbare Reaktion des sich zunächst mal Zurückfallenlassens.

Das SGB VIII sieht ein Setting wie dieses nicht vor. Ein ständiger Wechsel zwischen ambulanter und stationärer Arbeit passt nicht in die versäulte Logik des KJSG. So ist bisher beispielsweise bei einigen Jugendämtern kein schlüssiger Weg gefunden worden, wie mit einer Kostenbeteiligung der Eltern an der stationären Unterbringung umzugehen ist, wenn die Kinder nach Hause beurlaubt werden. Ebenso schwer fällt es, einen Entgeltsatz für die stationäre Aufnahme von Eltern und Kindern schlüssig darzustellen, solange es sich nicht um eine Unterbringung nach § 19 SGB VIII handelt oder ihn fortzuschreiben, wenn das Kind über längere Zeiträume nach Hause beurlaubt ist.

Ausblick

Die mit dieser Form von Arbeit gemachten Erfahrungen lassen uns trotz mancher Rückschläge hoffen, dem Ziel der Rückführung, wie sie im SGB VIII gefordert ist, in sehr praktischer Weise näher gekommen zu sein. Wir setzen diese Idee in einem ländlichen Raum um. Das bedeutet, dass bisweilen erhebliche Strecken zu überwinden sind. Umso besser gelingt dieser Ansatz, wenn er sich in unmittelbarer Nähe zum Sozialraum der Klient*innen verwirklichen lässt. Zudem gilt es zu prüfen, ob er sich mit anderen Settings, wie etwa HÜTN (Hilfen über Tag und Nacht) kombinieren lässt. Schließlich muss Wohngruppe nicht mehr das sein, als was wir sie kennen. Sie kann zugleich Lernfeld, Treffpunkt als auch Durchgangsstation, eben ein Übergang im besten Sinn sein. Hilfe als Lebensform, die sowohl Geborgenheit gibt als auch Lernort ist. Ihre Arbeitsprinzipien sind zudem auf andere Settings wie teilstationäre Angebote oder Regelangebote – man kann auch an die Schule denken – übertragbar.

Insofern sind der Phantasie keine Grenzen gesetzt.

Biene, Michael: in Rhein, Volker (Hrsg.) (2011): Moderne Heimerziehung heute, Band 2

Omer, Haim/Schlippe, Arist v. (2002): Autorität ohne Gewalt

Schindler, Hans (Hrsg.) (1996): Un-heimliches Heim



„Wenn Schule für dich nicht mehr das ist, was sie sein sollte...“

..., dann beendest du wie tausende andere Schüler*innen die Schullaufbahn ohne einen Schulabschluss. Dieser ist jedoch essentiell, um einen guten Start in die (berufliche) Ausbildung zu haben. Das „Tri-X“ Projekt soll helfen, diesen Übergang gelingend zu gestalten.

Schulabsentismus, ein Begriff, der bei vielen Eltern und Lehrkräften Unbehagen auslöst, ist mehr als nur ein leeres Klassenzimmer. Es ist ein zumeist komplexes Phänomen, mit vielen beeinflussenden Faktoren auf unterschiedlichen Ebenen. Doch vor allem: Es bedroht die schulische und berufliche Laufbahn junger Menschen. Stellen Sie sich vor, sie betreten eine Schule, die normalerweise voller Leben und Energie steckt. Doch heute sind viele Stühle leer. In diesem Beitrag tauchen wir in die Welt des Schulabsentismus ein, untersuchen Ursachen und Auswirkungen und stellen ein Modellprojekt vor, das diesem Phänomen begegnet.

Die Übergänge sind fließend: Mal einen Tag nicht die Schule besuchen wollen oder im Unterricht zu sitzen und innerlich abzuschalten, das kennen sicherlich viele aus ihrer eigenen schulischen Biografie. Wenn das jedoch zum Dauerzustand wird oder Probleme auftauchen, die einen regelmäßigen Schulbesuch erschweren oder nicht möglich machen, drohen schnell ernste Folgen. Dem entgegenzuwirken ist Ziel des Schulprojektes „Tri-X“ im Kreis Steinfurt. Dabei ist das Projekt keinesfalls als Konkurrenzangebot zur Schulsozialarbeit zu verstehen, vielmehr versteht es sich als Ergänzung: Das Tri-X Projekt spricht junge Menschen an, die vom Schulsystem alleine nicht mehr erreicht werden können. Es eröffnet neue Räume zum Lernen und sich Ausprobieren. Durch einen intensiven Personalschlüssel ermöglicht es eine enge pädagogische Betreuung und schulische Unterstützung. Im Behördendeutsch ist das Projekt dem „Übergangssystem“ zuzuordnen. Dieses umfasst alle Maßnahmen und Programme, die zum Ziel haben, Jugendliche und junge Erwachsene

beim Übergang von allgemeinbildenden Schulen in eine Ausbildung oder berufliche Tätigkeit zu unterstützen. Entstanden ist es in den 1970er Jahren, als erste berufsbildende Maßnahmen einer Jugendarbeitslosigkeit in Zeiten von schlechter Konjunktur oder einem Überangebot von Bewerber*innen begegnen sollten. Oberstes Ziel dabei: Die Chancen, eine betriebliche oder schulische Ausbildung zu erwerben, sollten erhöht werden (vgl. Maier, 2021).

» Die Kleinstgruppen ermöglichen ein konzentriertes und ruhiges Arbeiten und eine intensive Auseinandersetzung mit den Lerninhalten. «

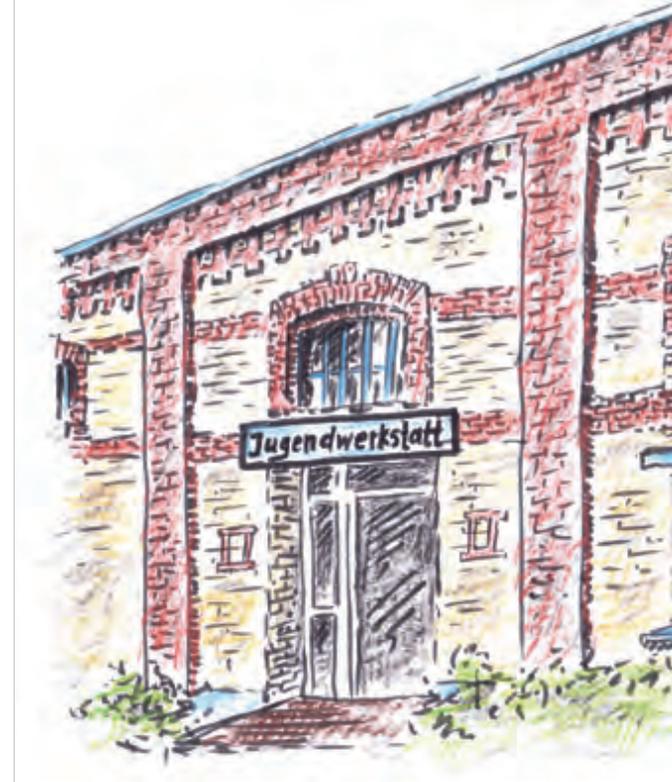
Doch wie sieht das im konkreten Alltag aus? Lassen Sie uns einen Blick in den Arbeitsalltag erhaschen: Die Haustüre schwingt zur Seite, im Flur laden ausrangierte Kinossessel zum Verweilen ein. Während man in das tiefe Polster sinkt, schweift der Blick über ein großes Wandregal. In diesem reihen sich Nistkästen an Holzautos und Handyhalterungen, sogar ein Segelboot ist dort „gestrandet“. Es sind Werkstücke, die von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der Jugendwerkstatt gefertigt wurden. Über dem Regal hängt ein großes Schild „Das Leben ist eine Baustelle“. An den einladenden Flur schließen sich eine Küche, die voll ausgestatteten Werkstatträume, ein Unterrichtsraum und die Büroräume

der Mitarbeiter*innen an. Während zwei Teilnehmerinnen in der Küche die gemeinsame Frühstückspause vorbereiten, dringt der Lärm verschiedener Maschinen aus der Werkstatt. Voll ausgestattet, mit Arbeitsschuhen, Gehörschutz und Schutzbrille werkeln Jugendliche mit den Anleitern an Bohrmaschinen und Dekupiersägen, schleifen ihre Werkstücke ab oder lackieren diese. Derweil erklärt ein Lehrer im Unterrichtsraum einer zweiten Schüler*innengruppe das heutige Thema des Förderunterrichtes.

Unter dem Dach der Jugendwerkstatt in Steinfurt hat das Tri-X Projekt bereits seit einigen Jahren eine Heimat gefunden. Es ist die Verknüpfung dreier Bausteine („Tri“), die das Projekt erfolgreich hat werden lassen: Individueller Förderunterricht, werkpädagogische Anleitung und sozialpädagogische Beratung und Begleitung. Bis zu acht Teilnehmer*innen ab der siebten Klasse verschiedener Partnerschulen im Kreis Steinfurt können gleichzeitig am Tri-X Programm teilnehmen. Dabei sind durchaus Parallelen zum schulischen Unterricht auszumachen, auch im Tri-X Projekt wird von den Teilnehmenden erwartet, dass sie pünktlich um 8 Uhr morgens anwesend sind. Doch darüber hinaus erinnert wenig an den klassischen Unterricht. Das Konzept des Projektes sieht eine enge Verbindung zwischen theoretischem Unterricht und praktischen Lernerfahrungen vor. Dazu werden die Teilnehmenden auf zwei Kleinstgruppen aufgeteilt, die abwechselnd Förderunterricht erhalten und werkpädagogisch in der Jugendwerkstatt tätig sind. Die Kleinstgruppen ermöglichen ein konzentriertes und ruhiges Arbeiten und eine intensive Auseinandersetzung mit den Lerninhalten. Die Schüler*innen sollen so sensibilisiert

und befähigt werden, dem Unterricht dauerhaft aufmerksam zu folgen, wieder Freude am Lernen zu erlangen und darüber hinaus Wertschätzung und Aufmerksamkeit für Lernerfolge erhalten. Primäres Ziel des Projekts ist der Schulabschluss nach Klasse 9 und/oder die Rückführung in den Regelunterricht an der Schule. In Fällen, in denen dies nicht umsetzbar scheint, wird durch Kooperation mit Bildungsträgern eine Aufnahme in weitere Angebote der Berufspädagogik geprüft. Hierbei zeigt sich einmal mehr: Es sind die Übergänge, die es zu gestalten gilt.

Nun könnte, gerade im Hinblick auf den in den Medien omnipräsenten Fachkräftemangel und die demographische Entwicklung die Hypothese aufgeworfen werden, dass es zumindest in absehbarer Zeit kein Übergangssystem zwischen Schule und Beruf mehr braucht. Sicher sind die Möglichkeiten einer beruflichen Tätigkeit auch ohne qualifizierenden Schul- oder Berufsabschluss in den letzten Jahren gewachsen, doch kann der biografische Wandel die hinter schulaversivem Verhalten stehenden qualitativen und strukturellen Probleme nicht lösen (vgl. Hohbein et al., 2011). Schulabsentismus ist kein Randphänomen. Es tritt keinesfalls isoliert in bestimmten Milieus auf oder ist lokal zu begrenzen. Der Bildungsforscher Klaus Klemm liefert in einer Studie „Jugendliche ohne Hauptschulabschluss“ der Bertelsmann Stiftung aktuelle Zahlen. Annähernd 47.500 Schüler*innen verließen Deutschlandweit in 2021 die weiterführende Schule ohne einen ersten Schulabschluss. Das sind immerhin 6,2 Prozent des Jahrgangs (vgl. Klemm, 2023). Deutlich zeigt sich, dass vor allem Schüler von diesem Phänomen betroffen sind, sie machen knapp zwei Drittel der Gruppe aus. Der Anteil der Schülerinnen kommt auf 38 Prozent. Unter den Schüler*innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit (der Migrationshintergrund wird statistisch nicht erfasst) verlassen 13,4 Prozent die Schule ohne einen ersten Schulabschluss (Deutsche 4,6 Prozent). Auch ein Blick in die LWL-Statistik zum Berichtswesen zur landesgeförderten Jugendsozialarbeit in NRW zeigt, dass die Zahl schulpflichtiger aber schulabsenter junger Menschen seit 2016 kontinuierlich steigt (von unter 20 auf über 25 Prozent).





Von Schulabsentismus ist zu sprechen, wenn Schüler*innen ungerechtfertigt dem Unterricht fernbleiben. Unterschieden werden dabei vor allem die folgenden Formen: Das Schulschwänzen/das Schulverweigern, als von den Schüler*innen aktiv entschiedenes Fernbleiben, das angstindizierte Fernbleiben, z. B. Schulangst oder Schulphobie und das Zurückhalten der Schüler*innen vom Unterricht in erster Linie durch die Eltern (Neukäter & Ricking, 2000). Passive Schulvermeidung, sprich physische Anwesenheit bei psychischer Abwesenheit, wird im Fachdiskurs als Sonderform kontrovers diskutiert. Die Gründe für das Fernbleiben des Unterrichts können dabei vielschichtig sein: Innerfamiliäre Konflikte, psychische Erkrankungen oder geringe soziale Kompetenzen seien hier nur exemplarisch anzuführen. In Kombination mit schulischem Leistungsdruck, Misserfolgserlebnissen, Konflikten mit Mitschülern oder Lehrkräften entsteht schnell eine schulaversive Haltung („push“-Faktoren). Die Schüler*innen verspüren Fluchtdruck und erleben außerschulisch eine attraktive, entlastende Situation („pull“-Faktoren). Die Gefahr eines Schulabbruchs („Dropout“) besteht (vgl. Ricking, 2000).

» Schulabsentismus ist kein Randphänomen. Es tritt keinesfalls isoliert in bestimmten Milieus auf oder ist lokal zu begrenzen. «

Das NRW-Programm „Kein Abschluss ohne Anschluss“ bietet über das Modul „Langzeitpraktikum“ die Möglichkeit, Jugendliche mit Schwierigkeiten im Schulverlauf durch eine Kombination von schulischem Lernen und werkpädagogischen Erfahrungen auf eine berufliche Ausbildung oder Tätigkeit vorzubereiten. Hierdurch stehen den Schulen anteilig Lehrerstellen zur Verfügung, die in das Tri-X Projekt einfließen. Neben der werkpädagogischen Begleitung und Förderung ist auch eine sozialpädagogische Betreuung durch die Mitarbeitenden der Jugendberatung sichergestellt. Hier haben die Teilnehmenden

die Möglichkeit, Themen oder Problemlagen aus ihrem sozialen Umfeld loszuwerden und können sich Rat und Hilfe außerhalb von Schule holen. Bei Bedarf wird ergänzend auf die Inanspruchnahme weiterer Beratungs- und Unterstützungsangebote hingewirkt. Eine Begleitung durch vertraute Mitarbeiter*innen erleichtert dabei den jungen Menschen die Übergänge zu anderen Hilfsangeboten. Als besonders hilfreich haben sich hier das starke Engagement des Trägers in den unterschiedlichen Bereichen der Hilfen zur Erziehung und die dabei entstandenen Netzwerke im Sozialraum herausgestellt. Das Projekt lebt von einer engen Kooperation zwischen den Fachkräften der Jugendwerkstatt bzw. Jugendberatung und den Lehrkräften der beteiligten Schulen. Mit individuellen Förderplänen, kontinuierlicher Betreuung und gezielten Maßnahmen zur Wiedereingliederung werden nicht nur neue positive Lernerfahrungen gemacht, sondern auch ein Grundstein für einen gelingenden Übergang in Ausbildung oder berufliche Tätigkeit gelegt. Diese ganzheitliche Herangehensweise reduziert effektiv Schulabbrüche und fördert darüber hinaus die soziale Teilhabe, was letztlich nicht nur den jungen Menschen selbst, sondern auch der gesamten Gesellschaft zugutekommt.

Maier, T. (2021). Die drei Sektoren der beruflichen Bildung – Übergangssystem. Bundeszentrale für politische Bildung. <https://www.bpb.de/themen/arbeitsmarkt/332647/die-drei-sektoren-der-beruflichen-bildung-uebergangssystem/>. Abgerufen am 31.07.2024.

Hohbein, C. et al. (2011). Von der „Berufsausbildung 2015“ zu „Übergänge mit System“- Partizipation als Katalysator für Reformen. In: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Übergänge mit System. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung, 9-13.

Hillenbrand, C. & Ricking H. (2011). Schulabbruch: Ursachen – Entwicklung – Prävention. Ergebnisse US-amerikanischer und deutscher Forschungen. In: Zeitschrift für Pädagogik 57 (2011) 2. S. 153-172.

Klemm, K. (2023). Jugendliche ohne Hauptschulabschluss. Demographische Verknappung und qualifikatorische Vergeudung. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Neukäter, H. & Ricking, H. (2000). Schulabsentismus. In: J. Borchert (Hrsg.). Handbuch der Sonderpädagogischen Psychologie. Göttingen: Hogrefe, 814-823.

Führungskräftegewinnung bei der Evangelischen Jugendhilfe Münsterland

Herausforderungen in der Prozessgestaltung der Nachwuchskräftegewinnung vor dem Hintergrund des Generationenwechsels.

Die Evangelische Jugendhilfe Münsterland (EJHM) durchläuft seit 2020 einen größeren Generationenwechsel. Dieser betrifft insbesondere die Leitungsebenen. Mit diesem Bericht beschreibe ich, wo aus meiner Sicht die Herausforderungen liegen und wie wir reagieren wollen, indem wir den Prozess der Nachwuchskräftegewinnung gestalten.

Gedanken zur Führung in der EJHM

Um Führungskräfte zu gewinnen, müssen wir eine Idee davon entwickeln, wie Leitung bei der Ev. Jugendhilfe Münsterland ausgestaltet werden soll und welche Aufgaben die potentiellen Führungskräfte erwarten. Dies ist natürlich niemals statisch, sondern ständig im Wandel.

Die Ev. Jugendhilfe Münsterland versteht sich als auf dem Weg zu einer Organisation, die sich am sogenannten Viable System Model oder VSM (= Modell lebensfähiger Systeme) sowie am agilen Management orientiert:

Das VSM dient als Modell zur Beschreibung und Gestaltung des Managements von Organisationen, das die Managementfunktionen auf verschiedenen Organisationsebenen erfasst, den Informationsfluss zwischen den Organisationsebenen darstellt sowie hilft, Organisationen in ihrer Umwelt erfolgreich zu steuern und zu regulieren. Oder einfach ausgedrückt: Das VSM Modell stellt Organisationen nicht in einem klassischen Organigramm, sondern als lebenden und lernenden Organismus dar. „Das VSM korreliert mit dem Paradigma des Systemdenkens, in die Elemente durch Relationen miteinander verbunden sind und sich gegenseitig beeinflussen“ (Lambertz, Mark, „Die intelligente Organisation“ 2018). Diese Entwicklung stellt

hohe Anforderungen an die Leitenden, weil mit diesem Modell ein hohes Maß an Selbstorganisation und Selbststeuerung der einzelnen Abteilungen, Projekte und Personen einhergeht. Dies erfordert zudem eine andere Art der Kommunikation: Einflussnahme ersetzt Kontrolle und Delegation. Das Leitungsverständnis ist davon getragen, dass die Leistung an der Basis entsteht und die Möglichkeit zur Selbststeuerung und größtmögliche Transparenz die Mitarbeitenden motiviert.

» Unsere Organisationsstruktur ist so aufgebaut, dass sie neben fachlichen auch sozial-räumliche und kulturelle Aspekte berücksichtigt. «

Diese Form der Leitung erfordert zudem die Fähigkeit zum komplexen Denken: In unserem Leitungsverständnis erkennen wir an, dass in der Regel Organisationsstrukturen nicht linear verlaufen, sondern stets auch parallele Strukturen existieren, die temporär unterschiedlich wirken. Somit befinden sich Organisationen zumeist in mehreren Zuständen gleichzeitig (z. B. im Zustand der Planung, der Entscheidung und der Wertschöpfung). Als Führungskraft erkenne ich das an und rechne damit, dass ich diese Zustände nur bedingt steuern kann. Vielmehr findet Einflussnahme als Wechselwirkung mit anderen statt.

Grundvoraussetzung einer guten Führung im oben genannten

Sinne sind daher (Lambertz, Mark, Die intelligente Organisation, 2018):

- » Verlässlichkeit, Vertrauen und Offenheit
- » Vorleben gemeinsamer Werte und Ziele
- » Unternehmerischer Mut und Freude an Innovation
- » Kompetenzentwicklung durch kollektives Lernen für eine hohe Fehlertoleranz und schnelle Korrekturfähigkeit des Systems

Fachbereiche und Regionen

Unsere Organisationsstruktur ist so aufgebaut, dass sie neben fachlichen auch sozialräumliche und kulturelle Aspekte berücksichtigt. Durch die dezentrale Arbeit an vielen verschiedenen Standorten hat dies eine besondere Bedeutung für die Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Träger.

Innerhalb von gewachsenen Regionen verantworten jeweils pädagogische Leitungen und Regionalleitungen die Arbeit in den Teams. So sind regionale Leitungsteams dafür zuständig, jeweils eine Vielzahl an Projektarten zu steuern (z. B. Wohngruppen, Krisenprojekte, Ambulante Hilfen, Beratungsangebote). Zusätzlich existieren die regionsübergreifenden Fachbereiche „Kita und OGS“ und „Familienanaloge Zentren“, die von pädagogischen Leitungen und Fachbereichsleitungen verantwortet werden. Die Ebene der Bereichsleitungen (fach und regional) wurde im Jahr 2023 eingeführt. Die Bereichsleitungen sind meist selbst Teamleitungen mit einer Teilfreistellung für die Leitungsaufgaben. Sie übernehmen als



Bindeglied und erste Ansprechpartner*innen für die Teams wichtige Aufgaben beim Träger.

Generationenwechsel auf Leitungsebene

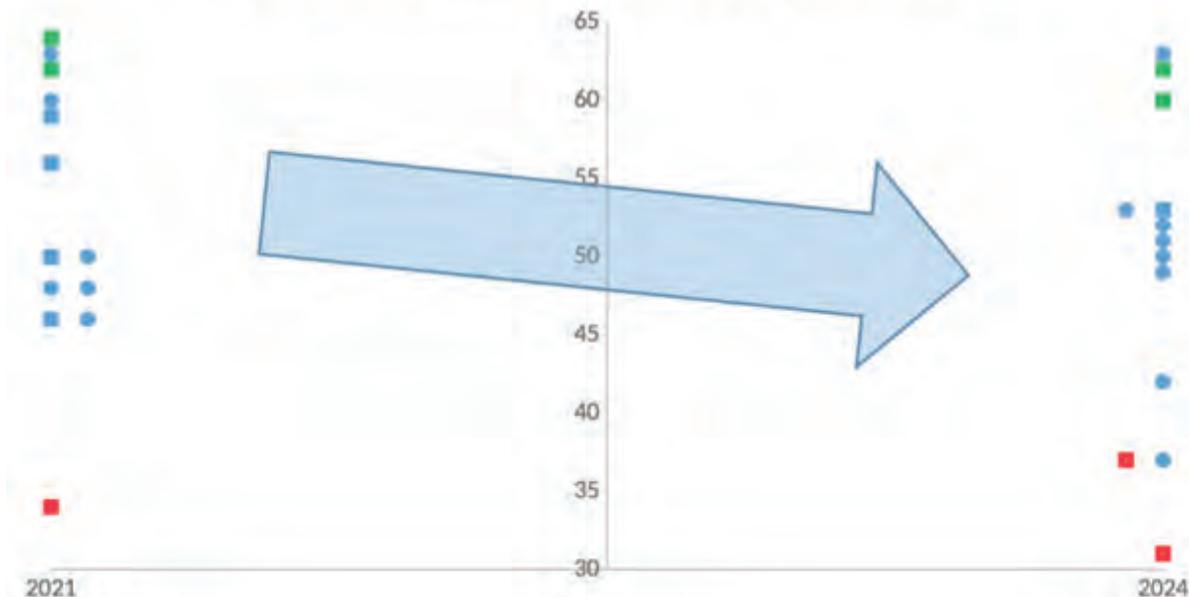
In der Geschäftsführung sind in der Altersnachfolge seit 2020 zwei Geschäftsführende tätig. Mit den pädagogischen Leitungen gestalten wir seit 2021 Prozesse für gelingende Übergänge. Diese Leitungsebene bilden aktuell insgesamt neun pädagogische Leitungskräfte und eine Leitung Finanzen. Seitdem sind drei erfahrene pädagogische Leitungskolleg*innen in den Ruhestand verabschiedet worden (2021, 2022 und 2023). Dieser Prozess setzt sich fort: Es folgen zwei weitere langjährige Leitungskräfte, die heute bereits 62 Jahre alt sind. Auch auf der Bereichsleiter*innenebene finden in diesem Jahr die ersten Wechsel aufgrund von Altersnachfolge statt. Dieser Wechsel auf beiden Ebenen muss so vorbereitet werden, dass ein ausreichender Wissenstransfer und ein guter Übergang der Netzwerke stattfinden. Dies bedarf einer Strategie zur Gewinnung und Einarbeitung geeigneter Personen. Gleichzeitig verändert sich mit neuen handelnden Personen kulturell die gesamte Organisation.

Unternehmenskultur/ Leitungskultur

In der Evangelischen Jugendhilfe Münsterland existiert eine Unternehmenskultur der Beteiligung und Verantwortungsübernahme auf allen Ebenen. Wenn jede und jeder seiner Rolle angemessene Verantwortung und Entscheidungskompetenz erhält und übernimmt, führt dies im besten Falle zu einer Kultur der Selbstwirksamkeit und zu Mitarbeiter*innenzufriedenheit.

Dies erfordert von den pädagogischen Leitungskräften eine hohe Kommunikationskompetenz. Um den Mitarbeitenden **Verantwortungsübernahme zu ermöglichen**, müssen relevante Gremienstrukturen und Gesprächsanlässe zwischen Leitung und den Teamleitungen existieren, um diese Art des Arbeitens zu erleichtern. Diese zeigt sich beispielsweise in der Entscheidungshoheit des Teams hinsichtlich der Frage, welches Kind in die Wohngruppe aufgenommen wird, der Mitentscheidung bei Einstellungen von Kolleg*innen oder der Steuerung und Mitverantwortung der wirtschaftlichen Situation eines Projektes.

Altersstruktur / Geschlecht Leitungsteam EJHM



■ Mann über 60 ■ Frau über 60 ■ Mann 40-59 ■ Frau 40-59 ■ Mann unter 40 ■ Frau unter 40
 Durchschnittsalter 2021: 52 Jahre ➔ 2024: 49 Jahre Geschlechterverteilung 2021: 7 Männer/6 Frauen ➔ 2024: 5 Männer/8 Frauen

Der zweite wichtige Aspekt der Leitungskultur ist das **unternehmerische Denken**. Jede pädagogische Leitungskraft ist weisungsbefugt und verantwortlich für etwa 100 Mitarbeitende sowie zehn unterschiedliche Projekte, die sie wirtschaftlich steuert und verantwortet. So nehmen pädagogische Leitungskräfte beispielweise an Kostensatz-Verhandlungen mit den Jugendämtern teil oder präsentieren den Träger bei Ausschreibungsverfahren für neue KiTas oder andere Projekte.

Die Evangelische Jugendhilfe Münsterland definiert sich als ein **werteorientiertes Unternehmen mit christlichem Profil**, das auch mit Blick auf Ethik Orientierung im Leitungshandeln bietet. Alle pädagogischen Leitungen, die Leitung Finanzen, die Bereichsleitungen sowie die Geschäftsführung gemeinsam bilden dabei ein Leitungsteam und lenken im Zusammenwirken die Geschicke der Evangelischen Jugendhilfe Münsterland.

Auf der Suche nach Nachwuchskräften für Führungspositionen

Um bei der EJHM eine Leitungsposition zu übernehmen, sollte die potentielle Führungskraft mit der dortigen Arbeitsweise und Unternehmensstruktur so vertraut sein, dass sie sich aktiv dafür entscheiden kann. Ein Garant hierfür ist zunächst ein transparentes Bewerbungsverfahren. Hierbei werden Leitungsstellen sowohl intern wie auch extern ausgeschrieben. Wir besetzen Leitungsstellen präferiert intern – sofern sich geeignete Bewerber*innen finden, da dann die Einarbeitung leichter fällt und zudem bereits eine Trägeridentifikation vorhanden ist. Dennoch gibt es Fälle, in denen eine externe Besetzung angezeigt ist: z. B., wenn eine bestimmte Fachexpertise gesucht wird, die es intern noch nicht gibt oder um bewusst „frischen Wind von außen hereinzuholen“.

Bei einer Mitarbeiterschaft von über 1.200 Personen könnte man annehmen, dass es eine große Bewerberzahl für Leitungsstellen gibt. Dies ist in den letzten Jahren jedoch nicht der Fall gewesen und wir erwarten es auch für die nächsten Nachbesetzungsphasen nicht. Gründe dafür liegen zum einen in der sich wandelnden Haltung jüngerer Generationen zur Bedeutung von Arbeit und Karriere für das eigene Selbstbild und zum anderen im eigenen Familienmodell. So fordert etwa

die Generation Y, also die 1980 bis 2000 Geborenen, nach Lena Greiner: „*Viele junge Arbeitnehmer der Generation Y suchen nicht nur nach einem Job mit gutem Gehalt und ausgeglichener Work-Life-Balance, sondern auch nach Flexibilität und einer sinnstiftenden Tätigkeit. [...] Diese Generation sei, entgegen vieler Vorurteile, durchaus leistungsorientiert und möchte auch erfolgreich sein. Aber nicht auf Kosten der Familie, Freunde oder persönlicher Interessen*“ (Greiner, Lena, „So haben die Millennials die Arbeitswelt verändert“, www.spiegel.de/karriere, 1.3.2018).

Die Leitungsrolle bei der EJHM wird sich so entwickeln (müssen), dass sie für junge leitende Mitarbeitende dieser Generation attraktiv ist oder wird. Schon jetzt zeigen sich im Leitungsteam verschiedene Haltungen zu Führungsthemen. So lässt sich zum Beispiel feststellen, dass die Leitungskolleg*innen ein differenziertes Verhältnis zu Themen wie Elternzeit in der Leitungsrolle, 24h- Erreichbarkeit oder dem Wunsch nach Teilzeit haben.

Maßnahmen zur Führungskräftegewinnung

Damit das Leitungsteam auch zukünftig funktional, leistungsstark und zeitgemäß arbeiten kann, reicht es nicht, nur eine lineare Stellennachbesetzung vorzunehmen; vielmehr müssen wir mehrere Maßnahmen parallel umsetzen, um passendes Leitungspersonal zu finden und einzuarbeiten. Gleichzeitig passen wir unsere Organisationsstruktur an. Diese Maßnahmen werden im Folgenden beschrieben.

Nachwuchskräfte identifizieren und halten

Neue Nachwuchskräfte für die Leitung können wir auf unterschiedliche Weise identifizieren: Zum einen macht eine persönliche Ansprache dann Sinn, wenn uns Kolleg*innen durch ihre Arbeitsweise und Persönlichkeit positiv auffallen. Zum anderen kann der Fall eintreten, dass sie sich auf eine Stellenausschreibung zum Trainee, zur Bereichsleitung oder Leitung beworben haben, aber bisher nicht zum Zuge gekommen sind. Mit diesem Personenkreis versuchen wir, als Leitung und Geschäftsführung im Gespräch zu bleiben. Wir halten sie über die Organisationsentwicklung beim Träger auf dem Laufenden. Ggf. werden Verabredungen getroffen, z. B. einen

weiteren Fachbereich kennenzulernen und dafür die Stelle intern zu wechseln. Auch die vorübergehende Übernahme einer Projektaufgabe bereitet gut auf neue Leitungsaufgaben vor. Oder es wird die Teilnahme an einer Leitungsweiterbildung abgestimmt.

Implementierung von Trainee-Stellen

Im Jahr 2020 hat die Evangelische Jugendhilfe Münsterland zum ersten Mal eine Trainee-Stelle eingerichtet. Diese Stelle wurde mit folgender Tätigkeitsbeschreibung intern ausgeschrieben:

- » *Nach Einarbeitungszeit eigenverantwortliche Projektverantwortung*
- » *Zusätzliche Organisation und Durchführung übergeordneter Tätigkeiten, z. B. im Rahmen von Qualitätsentwicklung oder Planung von Veranstaltungen*
- » *Temporärer Einblick in und Verantwortungsübernahme für unterschiedliche Projektarten, z. B. in Vertretungssituationen*
- » *Beteiligung an der Krisendienst – Hintergrundruffbereitschaft*

*Der*die Stelleninhaber*in wird an eine pädagogische Leitung angebunden, mit der er*sie eng zusammenarbeitet. Die Trainee-Stelle ist ein Modul im Rahmen von Nachwuchsförderung und dient der Qualifikation und Befähigung zur Funktionsstelle der pädagogischen Leitung.*

Durch die Besetzung der Trainee-Stelle besteht allerdings kein Anspruch darauf, im Anschluss eine Stelle als pädagogische Leitung zu erhalten.

Erfreulicherweise gab es auf diese Stelle vier vielversprechende interne Bewerbungen, die alle von der Geschäftsführung zu Perspektivgesprächen eingeladen wurden.

Faktoren, die zu einem guten Start führen

Wird im Bewerbungsverfahren ein*e interne Bewerber*in zur

Leitungskraft ausgewählt, haben wir einige Möglichkeiten, den Rollenwechsel von der Mitarbeite*rin zur pädagogischen Leitungskraft zu unterstützen: Der erste Schritt ist dabei, die richtige Person auszuwählen, die sich bereits durch Denken und Handeln über ihren bisherigen Verantwortungsbereich hinaus ausgezeichnet hat. Die zukünftige Führungskraft kann darüber hinaus auch schon Erfahrung in der Führung von Personal mitbringen, z. B. als Projektleitung, in Bereichsleitung oder als Trainee. Dadurch sind bestimmte Verfahrensweisen wie etwa Personalplanung und -einstellung oder die wirtschaftliche Steuerung bestimmter Themen bereits eingeübt.

Wird nach einem entsprechenden Ausschreibungsverfahren eine externe Führungskraft ausgewählt, gelten die nachfolgenden Punkte umso mehr, da neben den neuen inhaltlichen Aufgaben vor allem die Einrichtungs- und Leitungskultur der EJHM erfahren werden muss.

Leitungstandem

Die neue Leitungskraft bildet mit einer erfahrenen Kraft ein Leitungstandem. Dies folgt unserer Leitungskultur, in der auf vielen Ebenen in Teams oder Tandems gemeinsam gearbeitet wird. So können Verantwortungsbereiche nach und nach übernommen werden. Entscheidend ist hierfür ein hohes Maß an gegenseitigem Vertrauen zwischen den beiden Führungskräften.

Patensystem

Die neue Leitungskraft sucht sich für das erste Jahr eine Patin/ einen Paten aus der Leitungsrunde, mit der sie sich regelmäßig austauscht und Feedback- Gespräche führt. Der Pate/die Patin sollte nicht gleichzeitig der*die Tandempartner*in sein.

Reflexions- und Entwicklungsgespräche

Von Beginn an finden regelmäßig Reflexions- und Entwicklungsgespräche zwischen dem zuständigen Geschäftsführungsmitglied und der neuen Führungskraft statt. Dies dient dem gegenseitigen Kennenlernen und kann bei der Klärung von Strategiefragen und bei der Orientierung helfen.

Führungsweiterbildung

Jede neue Führungskraft bekommt das Angebot, eine umfas-

sende Weiterbildung zu absolvieren, wenn dies nicht schon zuvor erfolgt ist. In den letzten Jahren haben die Kolleg*innen folgende Weiterbildungen besucht:

- » „Systemisches (Sozial-) Management: Das Unsteuerbare steuern“, Hochschulzertifikatskurs der FH Münster
- » „Management in sozialen Organisationen“ bei der Akademie für Kirche und Diakonie, Berlin
- » „Systemische Beratung und Steuerung von Organisationen“ beim Isb-systemisches Weiterbildungsinstitut Wiesloch

Ausbildung zur Kinderschutzfachkraft

Obligatorisch für alle neuen Führungskräfte ist die Weiterbildung „Fachkraft für Kinderschutz“, die wir regelmäßig in Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern anbieten. Diese Weiterbildung ist Voraussetzung, um die Hintergrundruffbereitschaft für den Krisendienst durchzuführen, den wir für die Jugendämter absichern.

» Wir besetzen Leitungsstellen präferiert intern [...] da dann die Einarbeitung leichter fällt und zudem bereits eine Trägeridentifikation vorhanden ist. «

Reflexion und Ausblick

Der Generationenwechsel auf der Leitungsebene ist ein herausforderndes Vorhaben. Es erfordert, dass wir Handlungsweisen, die in der Vergangenheit erfolgreich waren, hinterfragen und Führungskräfte, mit denen wir vertrauensvoll zusammengearbeitet haben, loslassen und verabschieden müssen. Nahezu unbemerkt sind aus den „Pionieren“ der Evangelischen Jugendhilfe Münsterland der 90er Jahre potentielle Ruhestandler geworden. Mit der „Babyboomer-Mentalität“ haben sie rund um die Uhr und hochverantwortlich ihre Leitungsrolle ausgefüllt, waren häufig politisch und verbandlich organisiert

und vernetzt und haben das Kinder- und Jugendhilfegesetz (KJHG) in die konkrete Umsetzung gebracht.

An dieser Haltung können viele jüngere Mitarbeitende partizipieren, indem sie das „Gute“ aus dieser entstandenen Kultur nehmen und es mit ihren generationsspezifischen Bedürfnissen sowie ihrem Leitungsverständnis „mischen“. Beispielsweise nehmen diese im Januar eine Leitungsfunktion an, um im Mai Elternzeit anzukündigen, ohne dabei ein Störgefühl zu haben. Sie achten darauf, dass ihre Arbeitswoche mit „Vertrauensarbeitszeit“ auch genügend Zeit für Kinder und Hobbys lässt.

Wir (als ältere Führungsgeneration) vertrauen darauf, dass dies auch gelingt! Es existiert hierzu ein Diskus beim Träger, der eine vorsichtige gemeinsame Standortbestimmung darstellt. Hier werden Fragen behandelt, wie: Wie stelle ich in den Krisenprojekten Sicherheit für die Mitarbeitenden her, ohne selbst immer erreichbar zu sein? Was sind wichtige Infos für den Leitungs-Chat am Wochenende und was hat Zeit bis Montag? Wie vermeiden wir, dass die Work-Life-Balance des einen zu Lasten des anderen Leitungsmitgliedes geht?

Die große Herausforderung in der Zukunft wird darin bestehen, unter denjenigen, die führen können, diejenigen zu finden, die das auch wirklich wollen. Besonders wichtig ist dies, da junge Führungs(nachwuchs)kräfte entscheidend für den zukünftigen Erfolg unserer Arbeit sind. Deshalb werden wir viel Energie darauf verwenden, diese einzubinden und zu hören, wie ihre Vorstellungen als Führungskraft mit den Anforderungen des Trägers der Evangelischen Jugendhilfe Münsterland gGmbH zusammenpassen. Seit dem Jahr 2021 haben wir drei Trainees, die die entsprechenden Ausbildungen durchlaufen. Alle Drei sind inzwischen Teil der Gesamtleitung und tragen Verantwortung als pädagogische Leitungen und Regionalleitung. Dies kann als großer Erfolg gewertet werden und bestätigt das oben Beschriebene.



EIN BEITRAG VON KEVIN MEYER (ERZIEHER UND SOZIALARBEITER IN EINER JUGENDWOHNGRUPPE), KILELE GGMBH

Übergänge zwischen familiennaher Atmosphäre und dem Leben in der Jugendhilfe

Möglichkeiten der stationären Jugendhilfe als Instanz zur Erfüllung von familiären Lebensumständen

Im Leben eines jeden jungen Menschen gibt es Entwicklungen, welche dieser vollzieht und welche dabei helfen, zu einem erwachsenen Menschen heranzuwachsen, um sich in der Gesellschaft zurechtzufinden, Verbindungen zu anderen Menschen aufzubauen und idealerweise ein weitestgehend eigenständiges Leben zu führen. Der Übergang von der Kindheit in die Jugend bis hin zum Erwachsenenleben ist hierbei mit vielen Herausforderungen verbunden. Damit es Kindern und Jugendlichen gelingt, dass sie diese bewältigen können, ist oft das komplexe Gebilde einer Familie maßgeblich. Jedoch kann nicht jedes junge Individuum das Privileg einer intakten Familie genießen, um so die eigene Persönlichkeit sorgenfrei entfalten zu können. Es entstehen eine Vielzahl an Fällen, bei welchen die jungen Menschen in das System der Kinder- und Jugendhilfe übergehen müssen. Nun stellt sich die Frage, wie es den Kindern und Jugendlichen in einem solchen Setting gelingen kann, sich zu entfalten und möglicherweise doch die Vorzüge von familienähnlichen Strukturen erfahren zu können?

Eine der vielen Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe ist es, die zu betreuenden jungen Menschen in den Übergangszeiten zwischen den verschiedenen Wohngruppenmodellen von beispielsweise Kinderwohngruppen zu Jugendwohngruppen zu begleiten. Eine andere ist es aber auch, den Übergang von der nicht umfänglich funktionierenden Familie in die Jugendhilfe zu gestalten, um dann wiederum Aufgaben aufzufangen, die einer Familie für gewöhnlich zugeschrieben werden. Eine der Jugendlichen, die ich in der

Jugendwohngruppe betreue, musste dies bereits im Alter von einem Jahr erfahren und in ihren jungen Jahren das Leben in einer Wohngruppe kennenlernen. Die professionellen pädagogischen Fachkräfte haben dabei ihr bestmöglichstes getan, um dem Mädchen eine schöne Kindheit bieten zu können. Sie haben auch jetzt, noch Jahre nach der Unterbringung in der darauffolgenden Wohnform, mit ihr regelmäßigen Kontakt, was zeigt, dass die intensive Arbeit und die aufgebaute, in Richtung familienähnliche Struktur gehende Beziehung positive und nachhaltige Wirkungen erzielt hat. Dabei durfte das Setting der stationären Hilfe jedoch nicht vergessen werden, und es musste auch darauf geachtet werden, dass die Bedürfnisse des Mädchens altersgerecht erfüllt werden. Eine familiennahe Atmosphäre und das Leben in der Jugendhilfe mussten als Übergang im Alltag fließend miteinander verbunden werden.

» Kinder können nicht verwöhnt werden, indem sie zu viel bekommen, was sie wirklich brauchen. «
Jesper Juul

Diese Aussage ist auf das Beispiel der Jugendlichen besonders zutreffend. Dem jungen Mädchen genau das zu bieten, was sie in ihrem Alter brauchte, war die richtige Entschei-

dung. In ihrem Fall war es viel Fürsorge, Liebe und vor allem Zeit, die die Betreuer*innen im Rahmen von möglichst familiennahen Strukturen investierten. Eine wichtige Frage nach der Funktion der Jugendhilfe als Familienträger ist jedoch, inwieweit überhaupt von Familie gesprochen werden kann und darf? Mit ihren früheren Aufgaben als Unterbringung, Versorgung und Schutz vor Verwahrlosung von Kindern und Jugendlichen haben sich vor allem die pädagogischen Anforderungen an heutige Erziehungsmethoden innerhalb der durch das Jugendamt geschützten Systeme geändert. Eine Familie als solches als Teil des gesellschaftlichen Systems muss nun zunehmend mehr Herausforderungen bewältigen. Ein wichtiger Unterschied zu den Herkunftsfamilien der in stationärer Jugendhilfe untergebrachten jungen Menschen ist der oft befristete Zeitraum. Man kann den Kindern und Jugendlichen also nur für eine gewisse Zeit die familiennahe Atmosphäre bieten, ihnen aber selbstverständlich das Handwerk mitgeben dies auch weiter auszuleben. Doch auch Übergänge in Form von Rückführungen zur Herkunftsfamilie spielen in der pädagogischen Arbeit eine wichtige Rolle.

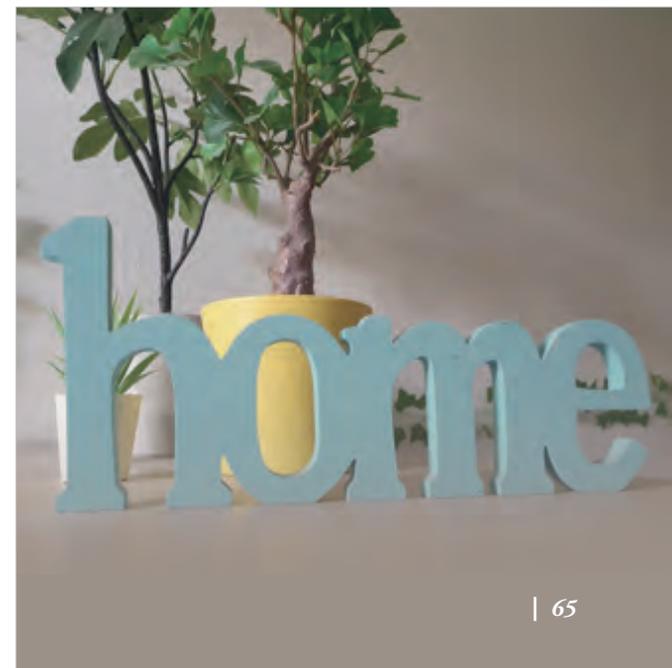
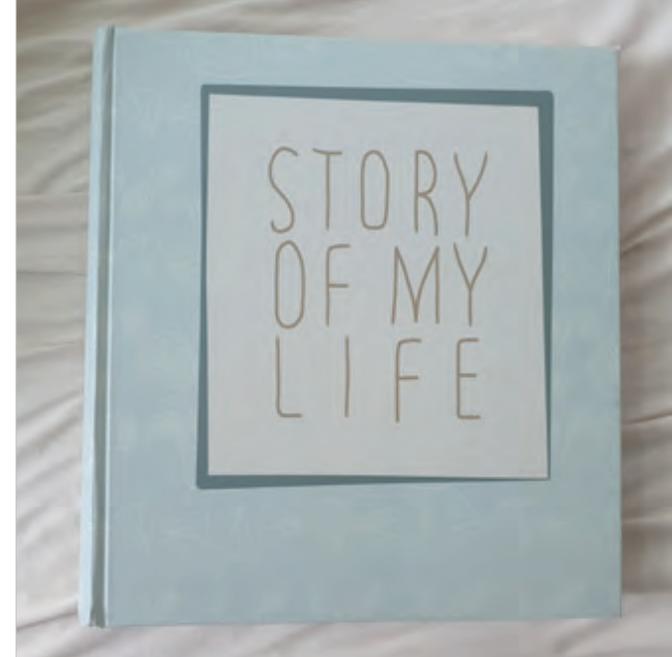
Während eine Rückkehr des jungen Mädchens zu ihren Eltern aus vielen Gründen ausgeschlossen war, kommen diese Rückführungen dennoch in verschiedenen Fällen immer wieder vor. Als Erzieher*innen und Sozialarbeiter*innen von Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen sollte man sich also auch immer bewusst sein, dass man die Eltern und Familie der Kinder und Jugendlichen nicht ersetzen kann und dies vor allem auch nicht sollte. Oft gibt es noch intakte Familien-

modelle, wenn auch noch so kleine, die es als Ressource stets mit zu nutzen gilt. Dies war auch beim jungen Mädchen der Fall. So gaben die Eltern des Kindes im Rahmen ihrer Möglichkeiten ihr Bestes, um Kontakt und eine Beziehung zu ihrer Tochter aufzubauen. Als Mitarbeitende von pädagogischen Einrichtungen gilt es, diesen Beziehungsaufbau zu fördern und anzuerkennen und im Rahmen der Jugendhilfe schützend aufrechtzuerhalten. Es darf jedoch auch nicht außer Acht gelassen werden, dass Aufgaben, die für gewöhnlich Eltern und Familien im Herkunftsmilieu übernehmen, nun weitestgehend durch die stationären Einrichtungen erfüllt werden und eine Verschiebung der Verantwortung stattfindet.

Häufig wünschen Kinder und Jugendliche sich nichts weiter als eine sie liebende Familie. In der Kindheit und Jugend von jugendhilfegeprägten jungen Menschen hat sich durch die jahrelangen Familienerfahrungen, die sie sowohl im positiven, als auch im negativen Maße gemacht haben oder die Erfahrungen, die ihnen möglicherweise komplett fehlen, ein Bild von Familie versteift. So besteht entweder die Hoffnung, dass das Bild, das sie sich wünschen, noch entsteht oder sie haben sich damit zurechtgefunden, dass sie nicht klassisch innerhalb einer Familie bei ihren Eltern aufwachsen können. Intakte Familienmodelle oder zumindest familienähnliche Strukturen sind also das, was die Kinder- und Jugendhilfe bieten sollte, um Übergänge aller Art für die betroffenen Kinder und Jugendliche leichter zu gestalten. So kann der notwendige Rückhalt gegeben werden, der benötigt wird, um sich als Individuum zu entfalten, Lernprozesse zu erleben, Normen und Werte zu erlernen und die Selbstwirksamkeit zu fördern.

**» Die Aufgabe der Umgebung ist nicht, das Kind zu formen, sondern ihm erlauben, sich zu offenbaren. «
Maria Montessori**

Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass stationäre Einrichtungen der Jugendhilfe und die dort arbeitenden Pädagog*innen das Thema der Familie stets im Blick haben sollten, um so auch Übergänge als Wechsel zwischen verschiedenen Wohnformen gut begleiten zu können. Pädagogisches Geschick ist dabei maßgeblich und das gewisse Gefühl dafür zu haben, was die jungen Menschen brauchen und ihnen genau das zu bieten, ist die Aufgabe, die es stets mit Hingabe zu erfüllen gilt. Ein Zuhause zu schaffen, macht ihr Leben lebenswerter. Eine Familie kann im Rahmen der Jugendhilfe und durch die dort arbeitenden Pädagog*innen nie ersetzt werden. Eine der vielen Aufgaben der Mitarbeiter*innen ist die Förderung des Beziehungsaufbaus zum Herkunftsmilieu und die Aufrechterhaltung des familiären Gebildes mit all ihren Möglichkeiten, damit eine Familie in der Jugendhilfe für die Kinder und Jugendliche bestehen kann. So können sie in Anbetracht ihrer diversen und individuellen Lebenserfahrungen und mit Hinblick auf die unterschiedlichen Familienmodelle das erfahren, was sie sich wünschen und brauchen.



Übergänge und digitale Transformation

Ist ein Übergang das Gegenteil von Stabilität oder sind Übergänge die stabilisierenden Faktoren in unserem Leben?

Diese Frage kann man sicherlich auf allen Ebenen endlos diskutieren und es gibt sehr viele Meinungen dazu. Vielleicht sind Übergänge ja auch etwas völlig Normales in unserem Leben, vielleicht ist es eher die Anzahl der Übergänge sowohl in unserem privaten als auch beruflichen Umfeld, die gefühlt signifikant mehr geworden sind, und die uns so zu schaffen machen?

Schauen wir doch einfach einmal jeweils einige Monate rückwärts und auch mal ein bis zwei Jahre nach vorne. Jeder von uns kann sicherlich einige dieser Übergänge benennen. Übergänge bedeuten in der Regel Veränderungen. Wir alle neigen dazu, Veränderungen als etwas Negatives zu bewerten, auch wenn wir rückwirkend betrachtet auch feststellen müssen, dass Veränderungen durchaus sehr positive Merkmale haben können. Ich denke da immer an ein kleines noch krabbelndes Kind. Würde es nicht den signifikanten Übergang von einem Krabbelstatus in einen Gehstatus erleben, was würde diesem kleinen Kind alles entgehen? Was würde es alles nicht entdecken? Dieses Bild habe ich immer vor meinen Augen. Ich bin froh, dass ich gehen kann und heute im „hohen Alter“ nicht mehr auf allen Vieren durch das Leben gehe. Natürlich bedeutet die Beherrschung des aufrechten Gangs auch Gefahren – ich kann tiefer fallen. Aber was würde mir entgehen, wenn ich eben das aufrechte Gehen nie erlebt hätte. Falle ich auf den Boden, dann kann das auch mal etwas schmerzhaft sein, allerdings ist der Gewinn und die Freude am aufrechten Gehen um ein Vielfaches höher.

Dieses Beispiel ist sicherlich sehr simplifiziert und möge bitte nicht diskriminierend gegenüber geheingeschränkten Personen verstanden werden, aber es beschreibt sehr gut eine

wunderschöne Sicht auf Übergänge und Veränderungen auch in unserem beruflichen Leben. Wir erleben zunehmend mehr Transformationen. Wir betreten neue Wege. Vieles um uns herum verändert sich rasend schnell. Das macht uns durchaus manchmal Angst. Was befindet sich auf der anderen Seite der Brücke? Bin ich/sind wir den neuen Herausforderungen gewachsen?

» Dieser stetige Wandel ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Arbeit [...] im Bereich der IT... «

Schauen wir auf die Digitalisierung, so erleben wir alle technologischen Sprünge in immer kürzeren Abständen. Dabei ängstigen sich die Ängstlichen, die Mahner mahnen und die Zuversichtlichen jubilieren. Wie sieht dieses nun bei uns konkret aus? Wir als Diakonieverbund nehmen Geschwindigkeit auf, stellen uns den neuen Herausforderungen, u. a. mit dem Einsatz von mehr Technologie. Das fordert uns alle. Wir müssen verstehen, welchen Nutzen wir daraus ziehen werden, welchen wirklichen Mehrwert wir dadurch generieren. Neben der Innovationskraft gilt es aber auch, eben diese einkehrende Digitalisierung einfach und verständlich für jeden von uns bedienbar zu machen.

Dabei ist die IT kein Forschungszentrum, das so lange forscht, bis es auf einmal rums macht und die neue Welt von heute auf morgen da ist. Unsere Aufgabe ist es, möglichst alle aktiv mit einzubinden, die Bedürfnisse der Anwender*in-

nen zu verstehen und daraus eine möglichst standardisierte Lösung am Markt zu finden, die unsere Anforderungen erfüllt. Dazu gehört neben einfacher Bedienbarkeit auch die Frage nach dem „Wo sind die Daten abgespeichert?“ und viele Fragen mehr. Alle mitzunehmen bedarf aber auch eines Schulungskonzeptes, so dass alle diese Übergänge möglichst leicht bewältigen können.

Auf der anderen Seite erfordert es aber auch, den Willen zu haben, es zuzulassen. „Früher war alles besser!“ ist dabei kein Argument, Veränderungen und Transformationen werden kommen, mit oder ohne uns. Eine wesentliche Erkenntnis ist dabei, dass technologische Sprünge ins Dunkle häufig im Hellen enden. Wer möchte heute ohne Mobilität, ohne Fernseher, ohne Telefon, ohne Mobilfunk und vieles mehr leben. Wenn wir es zulassen und das Neue in Bahnen lenken, werden wir unsere eigene Digitalisierung sehr gut bewerkstelligen.

Die digitale Transformation mit all ihren Übergängen hat bei uns bereits Einzug gehalten. Viele Projekte wie elektronische Eingangs- und Ausgangsrechnungen, die elektronische Personalakte, die Einführung von digital verfügbaren Qualitätsmanagementsystemen und vieles mehr, befinden sich bereits mitten in der Projektierungsphase.

Neben der operativen Aktualisierung und Modernisierung von Infrastruktur- und Softwareplattformen haben wir nicht vergessen, dass die digitale Transformation auch bedeutet, die Unternehmenskultur diesen Herausforderungen anzupassen sowie Mitarbeitende durch Schulungen darauf vorzubereiten und weitere Kompetenzen zu entwickeln.

Dieser stetige Wandel ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Arbeit. Um dieses im Bereich der IT erfolgreich zu meistern, ist unser Ziel, möglichst einheitliche und standardisierte Lösungen in allen Bereichen im gesamten Diakonieverbund zu verwenden. Dieses erlaubt eine wesentlich bessere Systempflege und erhöht auch die Qualität in den Anwendungen. Des Weiteren können Skaleneffekte genutzt werden und „Best in class“-Lösungen können schnell und unkompliziert im gesamten Diakonieverbund genutzt werden.

Und jetzt wird es spannend! Es ist kein Fehler, wenn wir viele Dinge heute noch nicht wissen. Es ist die Aufgabe der handelnden Personen, dieses verständlich und nachvollziehbar zu erklären, so dass alle es persönlich verstehen und dieser Transformation folgen können. Fragen, zuhören, verstehen und ggf. noch einmal nachfragen ist absolut gewünscht bei Übergängen. Übergänge erfordern andererseits aber eben auch eine Akzeptanz, es zu erlauben. Veränderungen sind erforderlich – denken wir an das Kind, welches laufen lernte – es schafft neue Perspektiven. Übergänge können ggf. auch etwas holprig erfolgen, aber auch das ist wie bei einem laufen lernenden Kind. Kann ich erst einmal laufen, kann ich viele Dinge neu erleben, mehr sehen, neue Orte schneller erreichen und vieles mehr. Das Leben wird bunter.

Um auf die Eingangsthese zurückzukommen: Das richtige Meistern von Übergängen ist ein wesentlicher Faktor bei der digitalen Transformation. Freuen wir uns zusammen auf diese neue Welt und stellen wir uns gemeinsam diesen Herausforderungen!



„UM DEN ZUGRUNDELIEGENDEN SERVICEGEDANKEN STÄRKER HERAUSZUSTELLEN, HABEN WIR UNS IN ‚VERBUNDSERVICECENTER‘ UMBENANNT.“



VerbundServiceCenter im Diakonieverbund Schweicheln e. V.

Die Bereiche, die verbundsübergreifende Aufgaben für die Einrichtungen und Gesellschaften vom Diakonieverbund Schweicheln erfüllen, haben ihren Sitz in Schweicheln.

Neben dem Vorstandsbereich gibt es einige Abteilungen, deren Arbeit des vergangenen Jahres im Folgenden vorgestellt wird. Diese Abteilungen wurden lange Jahre als „Zentrale Verwaltung“ bezeichnet. Um den zugrundeliegenden Servicegedanken stärker herauszustellen, haben wir uns seit dem 01. Juli 2024 in „VerbundServiceCenter“ (VSC) umbenannt.

Die wesentlichste Veränderung in der gesamten Organisation vom Diakonieverbund

Schweicheln im Zeitraum 2023/2024 war der Wechsel im Vorstandsbereich. Nach 15-jähriger Tätigkeit als kaufmännischer Vorstand ist Herr Hans-Hermann Wolf zum 31. Mai 2024 in den wohlverdienten Ruhestand gewechselt. Sein Nachfolger Herr Dr. Stefan Ziegler hat am 01. Oktober 2023 seine Tätigkeit aufgenommen. Auch an dieser Stelle bedanken wir im VSC uns bei Herrn Wolf für sein erfolgreiches Wirken im Diakonieverbund und wünschen ihm eine erlebnisreiche Zeit in seinem neuen Lebensabschnitt. Herr Dr. Ziegler wünschen wir viel Freude und Erfolg in seinem neuen Aufgabengebiet. Wir sind überzeugt, dass wir mit Herrn Dr. Ziegler und Herrn Prof. Dr. Dieckbreder gemeinsam die Vielfalt im Diakonieverbund bestens gestalten können.

Im VerbundServiceCenter des Diakonieverbund Schweicheln waren zum Jahresanfang 2024 insgesamt 38 Mitarbeiter*innen in Vollzeit oder Teilzeit sowie vier Auszubildende beschäftigt. Die umgerechnet 36 Vollzeitkräfte leisten dabei etwa 66.000 Arbeitsstunden pro Jahr. Die fachlich versierten und kommunikativ starken Mitarbeiter*innen sorgen für die administrative und betriebswirtschaft-

liche Abwicklung sowie 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 2023 insgesamt rund 340.000 Buchungen, also etwa 1.400 Buchungen pro Arbeitstag, vorgenommen. Die Pflege der Anlagenbuchhaltung gehört ebenso zu den Aufgaben wie die Erstellung der Monats- und Jahresabschlüsse.

Seit mehreren Jahren haben wir das „Internes Kontrollsystem Steuern“ (IKS-Steuern) im Einsatz. Zukünftig werden wir IKS-Steuern noch weiter ausbauen und zu einem umfassenden „Internes Kontrollsystem“ (IKS) entwickeln und uns somit nicht mehr ausschließlich auf den Bereich Steuern begrenzen. Der Controllingbereich, der seit Jahresanfang 2024 als Stabsstelle dem Vorstand zugeordnet ist, erstellt monatlich ein umfassendes und aussagekräftiges Berichtswesen sowie Sonderanalysen für die über 500 Kostenstel-



len im Diakonieverbund. Außerdem werden die Einrichtungen und Gesellschaften bei den Entgeltverhandlungen mit den Jugendämtern durch das VerbundServiceCenter 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 mehr als 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., Beispiele dafür sind: Arbeitsrecht, Personalakquise und Personalentwicklung.

Im Bereich Leistungsabrechnung erfolgt die Abrechnung aller von den Einrichtungen und Gesellschaften erbrachten Leistungen. Hier wurden im Jahr 2023 insgesamt über 40.000 Rechnungen an Jugendämter und Kommunen sowie fast 30.000 Abrechnungen an Gruppen, Pflegefamilien und Einzelwohnende

erstellt. Die Buchung der Kund*innen-Zahlungen und 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 gibt es im Jahr 2024 insbesondere auf dem Stammgelände in Schweicheln. Die Gebäude der Kita Buchenhof sollten ursprünglich umgebaut werden. Nach sorgfältiger Prüfung der Planungs- und Ausführungsphasen, wurde Anfang des Jahres 2024 beschlossen, den Umbau zu stoppen und die Gebäude abzureißen. Auf dem bisherigen Areal wird dann in 2024/2025 für die Kita ein Neubau erstellt.

Zum 01. Juli 2024 wurde der Bereich Immobilienmanagement deutlich erweitert. Die Kollegen aus dem Zentralen Dienst der EJH Schweicheln sind seit Anfang Juli in die Abteilung Gebäudeservice vom VerbundSer-

viceCenter gewechselt. Dadurch werden die Abstimmungswege zwischen der planenden und der ausführenden Seite deutlich verkürzt und die Kommunikation erheblich verbessert. 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. Im Herbst 2023 wurden - unter der Leitung eines externen Beraters - in einem IT-Workshop verschiedene Maßnahmen vereinbart,

um die Effizienz des IT-Bereichs weiter zu verbessern. Als eine wesentliche Maßnahme wurde vereinbart, dass die IT-Mitarbeitenden sowohl fachlich als auch personell einem IT-Leiter unterstellt werden. Dieser neue Leiter hat im Februar 2024 seinen Dienst aufgenommen und setzt nun die nächsten Schritte



bei der Effizienzverbesserung um. Ein umfangreiches Projekt ist dabei die Einführung eines Dokumenten-Management-Systems, das zunächst in den Bereichen Kreditorenworkflow und Digitale Personalakte im Herbst 2024 gestartet wird. Gedanken zum Übergang zur digitalen Transformation werden im



vorhergehenden Artikel auf den Seiten 66 und 67 dargelegt.

Zur stetigen Erweiterung des Wissens werden den Mitarbeiter*innen vom VerbundServiceCenter diverse Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten. Diese Programme sind darauf ausgerichtet, sowohl die berufliche Qualifikation als auch die persönliche Entwicklung der Mitarbeiter*innen zu fördern. Des Weiteren gibt es im Bereich des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, um den sich unsere neue Gesundheitsmanagerin kümmert, verschiedene Angebote für



alle Mitarbeiter*innen zur Verbesserung des persönlichen Wohlbefindens.

In allen Einrichtungen und Gesellschaften des Diakonieverbund, so auch im VerbundServiceCenter, ist es das Ziel, unseren Beitrag zum Gemeinwohl stetig zu steigern. Die Arbeitsgruppen „Gemeinwohlökonomie“ der jeweiligen Einrichtungen und Gesellschaften treffen sich regelmäßig, um die Umsetzung beschlossener Maßnahmen zu begleiten und um neue Ideen zu generieren. In einem intensiven Auditierungsprozess im Jahr 2023 und im ersten Halbjahr 2024 ist es allen Einrichtungen und Gesellschaften gemeinsam gelungen, eine Vollbilanz zu erstellen und die Rezertifizierung im Bereich Gemeinwohlökonomie zu erhalten. Die Vollbilanz wird demnächst auf der Homepage vom Diakonieverbund Schweicheln zu finden sein und kann gerne auch als gedruckte Version angefordert werden.

Die funktionierende Zusammenarbeit zwischen dem VerbundServiceCenter und den Verwaltungen an den Standorten Schweicheln, Bochum, Steinfurt, Berlin-Charlottenburg, Berlin-Marzahn und Geltow ist seit Jahren ein wesentlicher Faktor für die erfolgreiche Arbeit aller Beteiligten. Hervorzu-

heben ist die effektive Zusammenarbeit von überregionalen Projektteams, die gemeinsam innovative Lösungen erarbeiten und bestehende Abläufe kontinuierlich verbessern. Dieses Zusammenwirken macht unsere Gemeinschaft stark und treibt uns immer wieder zu neuen Höchstleistungen an. Ein herzlicher Dank geht an alle Beteiligten für ihr außerordentliches Engagement und die vertrauensvolle Zusammenarbeit. Die Bereitschaft von jedem einzelnen schafft eine Atmosphäre des Vertrauens und der gegenseitigen Unterstützung. Gemeinsam wollen wir den Erfolgskurs fortsetzen und neue Wege beschreiten.

Helmut Rahlmann
Kaufmännische Leitung

„DIE JUNGE GENERATION MUSS SICH AUF DIE ZUKUNFT VORBEREITEN, DIE ANDERS SEIN WIRD, ALS ALLES, WAS WIR BISHER GEKANNT HABEN. DABEI IST ES WICHTIG, DASS SIE EIGENE WERTE ENTWICKELT UND SICH NICHT NUR AN DEN ERWARTUNGEN DER ÄLTEREN GENERATION ORIENTIERT.“

HARTMUT ROSA

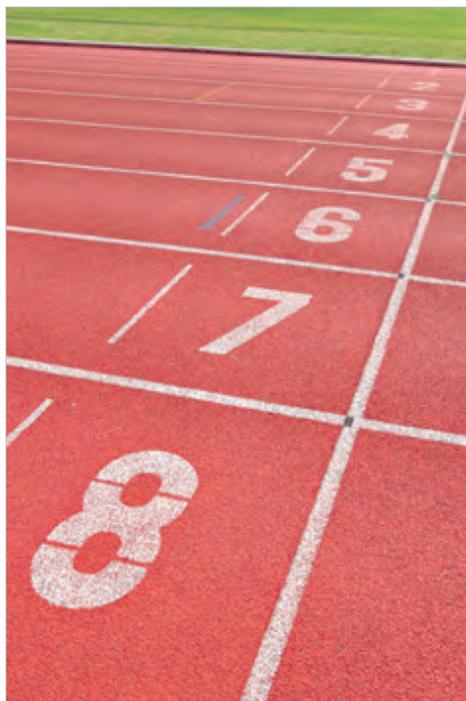


Evangelische
Jugendhilfe
Münsterland

Zukunft gelingt gemeinsam.

Geschäftsführung Ev. Jugendhilfe Münsterland 2024

„Das könnte ich nicht“, sagen Menschen manchmal, wenn sie hören, dass jemand in der Kinder- und Jugendhilfe beschäftigt ist. Sei es in einer Wohngruppe, einer



Kindertageseinrichtung oder in einem anderen Bereich dieses breiten Arbeitsfeldes. Manchmal scheint es, als bedeute „Ich könnte das nicht“ eher „ich möchte etwas anderes“, „ich möchte mein Arbeitsleben anders gestalten.“

Fachliche Kompetenz, gute Rahmenbedingungen, sinnstiftende Tätigkeit

Wir sind auf Mitarbeitende angewiesen, die sich sagen, „ich will genau das und ich traue



mir das zu“. Und davon haben wir viele! Sie stellen sich den vielfältigen Herausforderungen jeden Tag. Der Träger hat die Aufgabe, dafür gute Rahmenbedingungen zu schaffen, z. B. durch Möglichkeiten zur Mitgestaltung, Räume zur Reflexion des pädagogischen Handelns und durch qualifizierte Fort- und Weiterbildung.

Diese Rahmenbedingungen abzusichern, ist ein ständiger Prozess. In den Jahren 2023 und 2024 haben wir uns mit einer Steuerungsgruppe intensiv der Entwicklung des Gewaltschutzkonzeptes gewidmet. Daran haben Mitarbeitende aus allen Regionen und Fachbereichen mitgewirkt.

Aktuell erweitern wir in enger Zusammenarbeit mit der Mitarbeitendenvertretung unser Ausfallmanagement für den stationären Bereich, um für möglichst erholsame freie Wochenenden für die Mitarbeitenden zu sorgen. Dafür werden doppelte Böden eingezogen. Durch Springerpool, Jokerdienste (Mitarbeitende stellen sich an bestimmten Tagen für eine Dienstübernahme zur Verfügung und werden angerufen, wenn nötig) und zusätzli-

che Unterstützung durch Rentner*innen und Menschen in Elternzeit.

Gesellschaftlicher Wandel und die Herausforderungen

Die Jugendhilfe ist in besonderer Weise von gesellschaftlichen Herausforderungen betroffen. In einer Situation mit steigendem Fachkräftebedarf und knappen finanziellen Ressourcen tun wir unser Bestes, um die Lebenswelt von jungen Menschen so zu gestalten, dass Integration und Inklusion gelingen können.

Die Trendstudie „Jugend in Deutschland 2023“ hebt hervor, dass fast die Hälfte der 14- bis 29-Jährigen mit stressbedingten Belastungen kämpft. Die jungen Menschen erleben durch anhaltende Krisen einen hohen psychischen Druck. Die unsicheren Perspektiven, die sie erleben, verändern damit auch den Fokus und Auftrag der professionellen Jugendhilfe.

Entwicklungskraft durch Diversität

Die Evangelische Jugendhilfe Münsterland schöpft ihre Entwicklungskraft und Stärke

aus der Unterschiedlichkeit in Konzepten, Leistungen und regionalen Gegebenheiten und nicht aus Gleichförmigkeit und den daraus resultierenden Ähnlichkeiten (System „Musterbrecher“). Wie kann das gelingen?

- » Durch **Investition in Regelangebote**: Teile der Jugendhilfe werden dem Regelsystem zugeordnet: Weiterentwicklung von Angeboten im Vorfeld von Hilfen zur Erziehung (Schulsozialarbeit, Offene Ganztagschulen (OGS) Kinder-



tageseinrichtungen (KiTa), Jugendsozialarbeit, Tagesgruppe in Schulen)

- » **Inobhutnahme-Systeme müssen verbessert werden**, um einen Kollaps zu vermeiden: Hier pflegen wir eine langjährige partnerschaftliche Zusammenarbeit mit der öffentlichen Jugendhilfe. Gemeinsam werden bedarfsgerechte neue Projekte entwickelt, wie das Case Management im Kreis Steinfurt oder eine Inobhutnahmestelle für die Jugendämter im Kreis Borken.
- » **Familienanaloge Angebote** sind und bleiben als starke Säule bedeutsam. Mit dem Ausbau der Familienanalogen Zentren in unseren drei Regionen führen wir die verschiedenen Angebote in die Zukunft. Schon zu einem sehr frühen



Zeitpunkt leisteten unsere Kolleg*innen Pionierarbeit in der Entwicklung von Entlastungsangeboten für Pflegefamilien, Gastfamilien und Inobhutnahmefamilien.

Der diesjährige Geschäftsbericht steht unter dem Titel „Übergänge“. In der EJHM haben wir in den Jahren 2023 und 2024 an einigen Stellen Übergänge gestaltet, um die Zukunft abzusichern und neue Wege zu beschreiten.

Einführung der Regional- und Fachbereichsleitung

Wir haben im Jahr 2023 umfassend Fachbereichs- und Regionalleitungen eingeführt, die die Teams in ihrem Alltag beraten und unterstützen. Wir erreichen so eine bessere Ansprechbarkeit und Absicherung für die Teams und reagieren strukturell auf das Wachstum der letzten Jahre.

Klare regionale Leitungszuordnungen

Mit der Einführung der Bereichsleitungen sind neue Leitungsteams entstanden, die sich fachlich und regional neu aufstellen. Dies entspricht unserem Bild der „aufsuchenden Leitungsarbeit“: Die Mitarbeitenden können zukünftig in den Regionen mit kurzen Wegen ihre Leitungskräfte noch besser antreffen: Für die Region Borken- Münster-Coesfeld in Stadtlohn, für die Region Steinfurt Nord-Ost in Hörstel, für die Region Steinfurt Süd-West in Steinfurt, für den Fachbereich KiTas/OGS in Steinfurt und das Familienanaloge Zentrum (FamZ) in Gescher,

Steinfurt und Hörstel.

Umsetzung des Gewaltschutzkonzeptes

Wir haben uns dafür entschieden, Personen umfangreich auszubilden und zu benennen, die den strukturellen Einrichtungsschutz der Evangelischen Jugendhilfe Münsterland sicherstellen. Im Jahr 2023 haben neben der bestehenden Beschwerdekordinatorin auch unsere Präventionskraft und eine Interventionskraft ihre Arbeit aufgenommen. Sie bilden zusammen ein starkes Team, um Kindern, Jugendlichen und auch Mitarbeitenden eine Stimme zu geben. Zusätzlich beteiligen wir uns am Projekt „Justy- App“ des DW RWL, so dass Jugendliche ab 14 Jahren über diese Kinderrechte-App die Möglichkeit haben, sich digital und niedrigschwellig Hilfe zu holen oder sich zu beschweren.

Neben der Umsetzung des Gewaltschutzkonzeptes planen wir eine Mitarbeitendenqualifikation im Bereich Safewards, einem Konfliktpräventionsprogramm.

GWÖ wird spürbar und erlebbar

Mit unserer ersten Vollbilanz im Rahmen der Gemeinwohlökonomie haben wir gleichzeitig eine AG Ökologie und Nachhaltigkeit gegründet. Diese hat es sich zur Aufgabe gemacht, ökologisches und nachhaltiges Handeln für die Gruppen, für die Kinder und Jugendlichen erlebbar zu machen. Das Jahr 2024 haben wir als Klimajahr mit vielen Aktionen benannt: Über 300 Kinder

und Jugendliche haben in den Osterferien das Klimahaus in Bremerhaven besucht. Für KiTa- Kinder gibt es eine tolle Auswahl kindgerechter Aktionen zum Thema. Außerdem erarbeitet die AG-Ökologie eine Best- Practice Öko- Fibel. Der Funke ist übergesprungen!

Ressourcen schonen durch energetische Sanierungen

Hinlänglich bekannte Effekte wie Klimawandel und Ressourcenverknappung zwingen auch uns zu einer stärkeren Auseinandersetzung mit Themen im Bereich der energetischen Sanierung. Beginnend mit den Eigentumsimmobilien werden wir eine Umsetzungsplanung für energetische und klimatisierende Maßnahmen auf den Weg bringen. Bei Mietimmobilien werden wir mit den Vermietern das Thema bearbeiten und darauf drängen, dass entsprechende Maßnahmen vorgenommen werden. Wir verstehen auch diese Initiativen als Übergang zu einem verantwortungsvolleren Umgang mit unserer Umwelt und den uns zur Verfügung stehenden Ressourcen.

Neue Projekte 2023/2024:

Diese Projekte sind im Berichtszeitraum 2023/2024 neu an den Start gegangen, was mit Planung, Netzwerkarbeit, baulichen Maßnahmen und Personalgewinnung einherging:

- » OGS Schöppingen Brictiusschule mit 75 Kindern

- » Neue WG Stadtlohn mit 8 Plätzen
- » Neue Brückenprojekte für UMAs in Ibbenbüren, Steinfurt, Heek, Ahaus-Wüllen
- » Case-Management Jugendschutzstelle Hörstel
- » Betreuung im gebundenen Ganztags an der Realschule am Buchenberg, Borghorst.

Jugendhilfe neu denken – alte Muster verlassen

Die aktuelle Lage fordert uns auf, die Jugendhilfe neu zu denken. Damit fangen wir an: im kollegialen Austausch, in regionalen Gremien, unseren Fachverbänden, im Diakonieverbund. Dabei kommen Ideen auf, maßgeschneiderte Angebote zu kreieren und noch verbindlichere Verantwortungsgemeinschaften zwischen öffentlicher Jugendhilfe und freien Trägern einzugehen, die über das bisherige Maß hinausgehen. Das fordert Vertrauen auf allen Seiten. Wir beschäftigen uns mit Konzepten und Qualifizierungsideen wie „Safewards“ aus der Psychiatrie, so dass wir von anderen Professionen lernen und diese adaptieren können.

Im Kreis Steinfurt wird die Zusammenarbeit zwischen Jugendamt und freien Trägern zu Sozialraumteams umgestaltet. Durch diese Herangehensweise sollen die Kinder, Jugendlichen und Familien mit weniger bü-

rokratischem Aufwand passgenau die Unterstützung erhalten, die sie aktuell benötigen.

Fazit

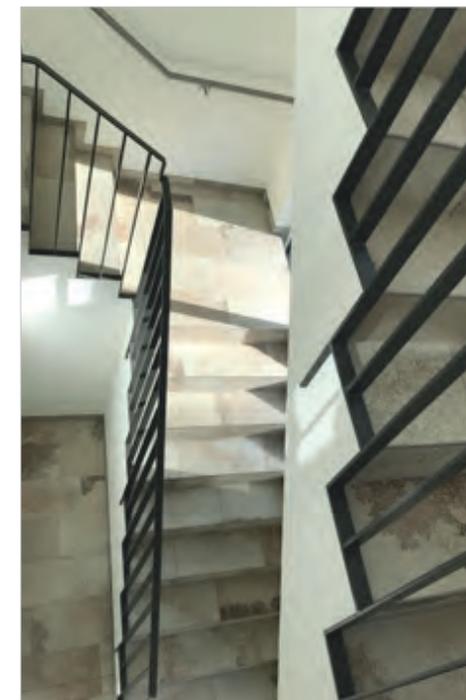
Komplexe Fragestellungen lösen wir nur gemeinsam. Je nach Kontext, mit den Betroffenen, mit den Mitarbeitenden, mit den Leistungsgewährenden, mit Kooperationspartner*innen. Wir finden nur gemeinsam den geeigneten Weg, in die Zukunft, um den Übergang von Bisherigem zu Neuem zu gestalten.

Die sehr positive Entwicklung der Evangelischen Jugendhilfe Münsterland ist durch das besondere Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den unterschiedlichen Stellen möglich. Ob in der pädagogischen Arbeit, in der Administration, dem Service, dem technischen Dienst, in der Mitarbeiten-

denvertretung oder in der Leitungsverantwortung; wir erleben die Mitarbeitenden, die die besonderen Anforderungen der Jugendhilfe jeden Tag neu meistern.

Dafür möchten wir uns ganz herzlich bei allen bedanken!

Egbert Große Ahlert **Karin Beckmann**
Geschäftsführung *Geschäftsführung*



„IM GESCHÄFTSJAHR 2023 WAREN WIR WEITERHIN
ÜBERDURCHSCHNITTlich MIT DEM THEMA
PERSONALBINDUNG UND -GEWINNUNG BESCHÄFTIGT.“



Geschäftsbericht 2023 der Kinder lernen Leben gGmbH

2023 war ein Jahr, das viele Beschäftigte in der Kinder- und Jugendhilfe nachdenklich gestimmt hat. Nach den übermäßigen Anstrengungen der Corona- und Krisenjahre ergibt



sich nun eine Situation, in der erschöpfte und überlastete Familien und junge Menschen auf ein überlastetes System treffen. Zudem geschieht dies in einer Stadt, in der die Bedingungen für Familien mit niedrigem bis mittlerem Einkommen immer prekärer werden, die Infrastruktur tagesaktuell unberechenbar ist und der Fachkräftemangel im sozialen Bereich ungebremst um sich greift, ohne, dass die politisch Verantwortlichen erkennbar entsprechend der Dramatik der Situation handeln.



Die Anfragelage im Jahr 2023 war sehr gut. Allerdings verbargen sich hinter den Anfragen unzählige Schicksale mit Bedarfslagen, die so komplex und teils auch klinischer Natur waren, so dass häufig Absagen erteilt werden mussten, da die KileLe entweder für derartige Hilfen nicht ausgestattet war oder die Hilfen den Rahmen der Jugendhilfe überstiegen (z. B. Beatmungspflicht eines Säuglings, Suizidalität etc.). Der Trend aus dem Jahr 2022 mit Anfragen aus dem gesamten Bundesgebiet setzte sich auch im Jahr 2023 fort. Auffällig war die Anfragehäufigkeit für sehr kleine Kinder sowie Geschwisterkonstellationen mit drei und mehr Kindern. Ebenso beobachteten wir in unseren Kriseneinrichtungen einen Anstieg an Kindern, die aufgrund von Vernachlässigung untergebracht wurden, wobei die Intensität der Vernachlässigungen für uns eindrücklich war.

Im Jahr 2023 war es weiterhin problematisch, für in der KileLe untergebrachte Kinder und Jugendliche Zugänge zu therapeutischer und psychiatrischer Versorgung oder Anschluss Hilfen zu finden. Weiterhin bemerkten wir einen deutlich erhöhten Arbeitsaufwand

durch unbesetzte Stellen in den Jugendämtern. Aufgrund des umfangreichen Krisengeschehens der letzten Jahre und des in Deutschland und insbesondere in Berlin andauernden Reformstaus bleibt die Lage der Kinder – und Jugendhilfe weiterhin volatil. Es ist weiterhin kein politischer Wille erkennbar, die Strukturen und Rahmenbedingungen der Jugendhilfe nachhaltig zu reformieren, um langfristig den gesetzlichen Pflichtaufgaben in den Hilfen zur Erziehung gerecht zu werden. Die KileLe nahm im Jahr 2023 an mehreren solidarischen Aktionen von Jugendhilfeakteur*innen der öffentlichen und der freien Träger teil. Wir sind der Auffassung, dass sich die Beteiligten als Feld der Jugendhilfe begreifen müssen, um erfolgreich Veränderungen zu initiieren.

Auch im Jahr 2023 haben wir unsere Angebote weiterentwickelt und den Bedarfen der Kinder und jungen Menschen angepasst. Ein schöner Erfolg war es, dass wir eine Fördersumme aus dem Zukunftspaket erhalten haben und in Kooperation mit KaMa mittendrin, der Schauspielerin Katrin Bühring und ihrer Kollegin Maike Freiberg ein

inklusives Kulturprojekt mit den Kindern und Jugendlichen umsetzen konnten. Die Kinder und Jugendlichen wollten auf die Notwendigkeit von Zugang zu Kultur als Schlüssel zur Teilhabe für junge Menschen, die in der stationären Jugendhilfe leben, aufmerksam machen und gleichzeitig im Kampf gegen die Klimakatastrophe ein Zeichen setzen. Das von den Kindern und Jugendlichen im Seminarraum aufgeführte Theaterstück wird den Beteiligten noch lange in Erinnerung bleiben. Neben Familienmitgliedern, Kindern und Kolleg*innen besuchten auch einige Lokalpolitiker*innen die Aufführung.

Als Erfolg werten wir ebenso, dass die KileLeGmbH im Geschäftsjahr 2023 keine Projekte aufgrund von Personalmangel schließen musste.

Das Vorhaben aus dem Jahr 2022, eine Dachetage für ein Wohnangebot für unbegleitete minderjährige Geflüchtete zu schaffen, konnte im Berichtsjahr nicht umgesetzt werden, weil für die Umsetzung der Brandschutzaufgaben erst nach vielen Anläufen im Dezember 2023 ein Architekt sowie Fachfirmen gefunden werden konnten. Die Maßnahmen werden voraussichtlich im Sommer 2024 abgeschlossen sein. Geplant

ist zudem, aufgrund der Unzugänglichkeit des Wohnungsmarktes für junge Menschen allgemein und der Care Leaver im Besonderen, ein Verselbständigungsprojekt an die im gleichen Haus angesiedelte Regelwohngruppe umzusetzen.

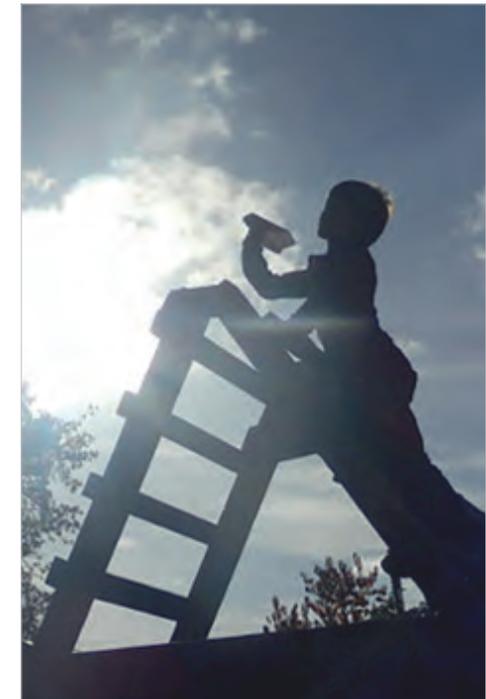
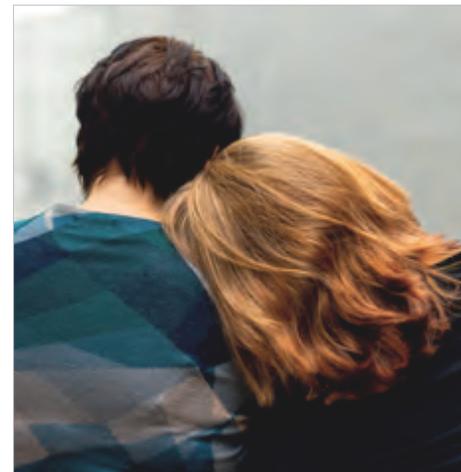
Ebenso mussten wir erneut in die Planung für unser Bauvorhaben in der Mirower Straße einsteigen, da durch die gestiegene Inflation deutlich wurde, dass wir dieses mit dem ursprünglichen Dienstleister nicht im geplanten finanziellen Rahmen umsetzen können.

Im Geschäftsjahr 2023 waren wir weiterhin überdurchschnittlich mit dem Thema Personalbindung und -gewinnung beschäftigt. Da wir beobachteten, dass bei der Stellenbesetzung der Zeitraum zwischen Ausschreibung und Neubesetzung deutlich größer war als in den Jahren zuvor, gab es Überlegungen, eine Personalreferent*innenstelle zu schaffen. Der deutlich erhöhte Krankenstand aus dem Jahr 2022 setzte sich fort, mit einer auffälligen Zahl an Mitarbeitenden mit psychischen Belastungen, Burnout und Langzeitausfall. Durch die knappe Bemessung der Vertretungsmittel im Personalschlüssel ergab sich auch im Jahr 2023 wieder eine erhöhte Anzahl Überstunden.

Im November 2023 hat uns eine sehr traurige Nachricht ereilt. Ein sehr geschätzter und engagierter Kollege ist auf tragische Weise verstorben. Eine kleine Feier zu seinem Gedenken fand im Seminarraum statt und bot die Gelegenheit des Austauschs und der gemeinsamen Trauer für die Kollg*innen. Trotz der weiterhin sehr herausfordernden strukturellen Rahmenbedingungen in der stationären Kinder- und Jugendhilfe und des anhaltenden Fachkräftemangels konnten wir eine hohe pädagogische Qualität gemäß unseres Leitbilds halten und weiterentwickeln. Unsere internen Qualitäts- und Fachgremien

konnten seit der Coronapandemie im Jahr 2023 wieder vollumfänglich ihre Arbeit aufnehmen und erfreuen sich reger Teilnahme.

Silke Bishop
Geschäftsführung



„WIR MÖCHTEN UNS AN DIESER STELLE HERZLICH BEI ALLEN GÄSTEN, PARTNER*INNEN, MITARBEITER*INNEN UND UNTERSTÜTZERN BEDANKEN, DIE UNS IN DEN VERGANGENEN JAHREN BEGLEITET HABEN.“



Erfolgsbilanz und Herausforderungen: Das integrative Café im Haus unter den Linden

Seit über einem Jahrzehnt sind die Evangelischen Integrationsbetriebe gGmbH in enger Kooperation mit der Hansestadt Herford der treibende Motor hinter dem integrativen Café



im Haus unter den Linden (HudL). In diesen Jahren hat sich das Café nicht nur als gastronomischer Betrieb etabliert, sondern vor allem als sozialer Treffpunkt, der Menschen verschiedener Herkunft, Altersgruppen und Hintergründe zusammenbringt. Es ist ein Ort, an dem Begegnungen stattfinden, Freundschaften geknüpft und Gemeinschaft gelebt werden. Der Erfolg unseres Cafés basiert auf einem einzigartigen Betriebskonzept, das auf Inklusion, Vielfalt und Zusammenarbeit setzt.



Unser Team arbeitet seit vielen Jahren Hand in Hand. Dabei wird jeder Einzelne geschätzt und respektiert, unabhängig von seinen individuellen Fähigkeiten. Die Integration von Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen in den Arbeitsalltag ist für uns nicht nur ein soziales Anliegen, sondern eine Herzensangelegenheit. Unterstützt durch eine Integrationskraft, die gezielt darauf hinarbeitet, Barrieren abzubauen und ein inklusives Umfeld zu schaffen, setzen wir auf eine Arbeitskultur, die das Beste aus jedem Einzelnen herausholt. Diese Zusammenarbeit hat sich als unschätzbar wertvoll erwiesen und macht deutlich, dass Vielfalt eine Stärke ist, die unser Team bereichert und unsere Arbeit nachhaltig prägt.

Das Café HudL bietet seinen Gästen neben dem klassischen Cafébetrieb auch ein abwechslungsreiches Mittagsangebot, das von den den Bürger*innen der Stadt Herford gerne angenommen wird. Hier wird nicht nur Wert auf Qualität und Frische gelegt, sondern auch auf eine herzliche und persönliche Atmosphäre, die jeden Besuch zu einem besonderen Erlebnis macht. Unser

Mittagsangebot reicht von traditionellen Gerichten bis hin zu modernen, gesunden Optionen, die den vielfältigen Geschmacksvorlieben unserer Gäste gerecht werden.

Ein weiteres Highlight des Café HudL sind die regelmäßig stattfindenden Veranstaltungen, die weit über die Stadtgrenzen hinaus bekannt sind. Ob kulturelle Events, Feierlichkeiten oder thematische Abende – unser Team organisiert mit Leidenschaft und Kreativität Veranstaltungen, die sowohl im Haus als auch auf dem umliegenden Gelände stattfinden. Diese Events sind ein fester Bestandteil des gesellschaftlichen Lebens in Herford und tragen wesentlich dazu bei, die lokale Gemeinschaft zu stärken und zu beleben.

Leider mussten wir im vergangenen Jahr aufgrund der umfangreichen städtischen Baumaßnahmen am Herforder Wall erhebliche Herausforderungen bewältigen. Der Wall, eine zentrale Verbindung für Fußgänger, war bis Ende 2023 nicht begehbar, was dazu führte, dass viele unserer Gäste den Weg zu uns nicht finden konnten. Der Zugang zum Café war stark eingeschränkt,

und auch die Parkplätze in der Nähe waren zeitweise nicht zugänglich. Diese Situation stellte uns vor große Herausforderungen und führte unweigerlich zu einem Rückgang der Gästezahlen. Die eingeschränkte Erreichbarkeit wirkten sich ebenfalls negativ auf unsere Umsätze aus und belastete somit unser Geschäftsergebnis.

Diese ohnehin schwierige Lage wurde durch die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen im Jahr 2024 weiter verschärft. Die hohe Inflationsrate und die drastischen Preissteigerungen im Lebensmittel- und Energiebereich stellten uns vor zusätzliche Herausforderungen. Die gestiegenen Kosten machten es nahezu unmöglich, unsere Preise stabil zu halten, ohne unsere Gäste zu verlieren. Viele unserer Gäste mussten ebenfalls mit den gestiegenen Lebenshaltungskosten kämpfen und sahen sich gezwungen, ihre Ausgaben zu reduzieren. Dies führte dazu, dass weniger Menschen das Café besuchten, was sich unmittelbar auf unsere Geschäftszahlen auswirkte. Ein positives Jahresergebnis war und ist in naher Zukunft unter diesen Umständen leider nicht zu realisieren. Trotz dieser widrigen Umstände haben wir nicht den Mut verloren. Nach langen und

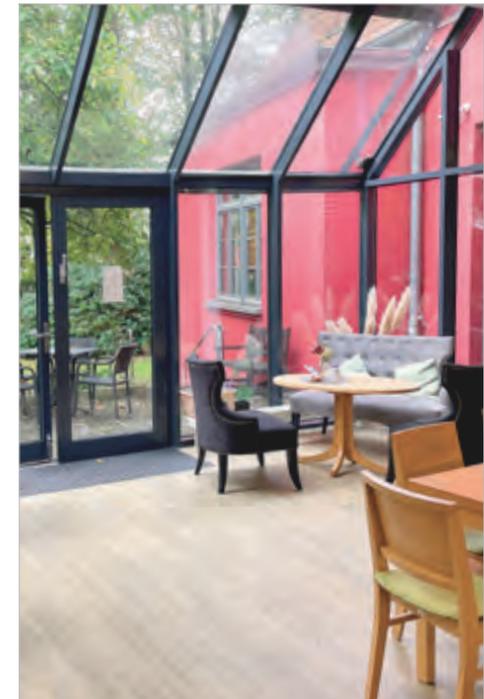
intensiven Verhandlungen mit der Stadt Herford konnten wir den Kooperationsvertrag für das Café HudL mit veränderten Vertragsbedingungen bis zum 31. Oktober 2024 verlängern. Diese Verlängerung gibt uns die Möglichkeit, den Betrieb vorerst fortzusetzen und den Bürgerinnen und Bürgern weiterhin einen Ort der Begegnung und des Austauschs zu bieten. Gleichzeitig arbeitet die Stadt Herford intensiv daran, ab dem 01. November 2024 einen neuen Betreiber für das Café HudL zu finden, um den Fortbestand des Hauses unter den Linden langfristig zu sichern.

Das HudL ist weit mehr als nur ein Café. Es ist ein Ort, der den Geist der Stadt Herford widerspiegelt – offen, herzlich und inklusiv. Viele Menschen haben hier unvergessliche Momente erlebt, Freundschaften geschlossen und wertvolle Erfahrungen gesammelt. Die Bedeutung des HudL als Treffpunkt und als integrativer Bestandteil des städtischen Lebens kann nicht hoch genug eingeschätzt werden. Deshalb hoffen wir, dass der zukünftige Betreiber die Werte und die besondere Atmosphäre, die unser Team über Jahre hinweg aufgebaut hat, bewahren und weiterentwickeln wird.

Wir möchten uns an dieser Stelle herzlich bei allen Gästen, Partner*innen, Mitarbeiter*innen und Unterstützern bedanken, die uns in den vergangenen Jahren begleitet haben. Ihre Treue und ihr Vertrauen haben uns stets motiviert, unser Bestes zu geben und auch in schwierigen Zeiten nicht aufzugeben. Wir blicken trotz der aktuellen Herausforderungen mit Zuversicht in die Zukunft und wünschen dem neuen Betreiber des Café HudL viel Erfolg bei der Fortführung dieses wichtigen Projekts. Möge das Haus unter den Linden auch in den kommenden

Jahren ein Ort bleiben, der Menschen verbindet und Gemeinschaft fördert.

Ruth A. Hansen
Handlungsbevollmächtigte



„ES SIND DIE MITARBEIT*INNEN, DIE IN DEN EINZELNEN PROJEKTEN VERANTWORTUNG ÜBERNEHMEN UND GEMEINSAM MIT DEN KINDERN, JUGENDLICHEN, JUNGEN ERWACHSENEN UND FAMILIEN LÖSUNGEN ENTWICKELN.“



Zusammen geht mehr!

Das abgelaufene Jahr geht sicherlich als ein besonderes in die bereits lange Geschichte der Ev. Jugendhilfe ein. Denn nach 30 Jahren in der Jugendhilfe hat sich Einrichtungsleiter

Ralf Mengedoth im Sommer in den Ruhestand verabschiedet. „Gute Hilfen zur Erziehung sind für die Gesellschaft unverzichtbar“, resümierte er zu seinem Abschied. „Und das heißt auch: Wir müssen den Menschen, denen wir helfen, zuhören und sie beteiligen.“ Er gab den Staffelstab weiter: Bereits seit einem Jahr stand Mengedoth der Einrichtung zusammen mit Dipl. Sozialarbeiterin Michaela Cassing (54) gleichberechtigt vor. Ab Sommer rückte dann Jan-Michael Gruhn (35)

in die Doppelspitze auf. Er gehörte seit fünf Jahren zum erweiterten Leitungsteam.

1994 wechselte Ralf Mengedoth aus dem psychiatrischen Bereich für ein pädagogisches Bauprojekt zur Jugendhilfe, vier Jahre später gehörte er zur Leitungsebene. In seiner Amtszeit erschloss die Einrichtung immer wieder neue Arbeitsfelder. „Wir haben uns von einem Fremdkörper in der Region zu einem anerkannten Partner für Kommunen, Politik und viele andere Institutionen entwickelt.“ Das habe allerdings in erster Linie nichts mit ihm persönlich, sondern mit den Mitarbeiter*innen der Ev. Jugendhilfe Schweicheln zu tun. „Sie sind es, die in den einzelnen Projekten Verantwortung übernehmen und gemeinsam mit Kindern, Jugendlichen, jungen Erwachsenen und Familien Ideen und Lösungen entwickeln“, erklärte Mengedoth.

Zur Ev. Jugendhilfe Schweicheln gehören heute 26 Wohnangebote für Kinder, Jugendliche und Familien. Hinzu kommen unter anderem Pflegefamilien, OGS-Standorte, Kitas, Projekte der Beruflichen Integration, ein Mehrgenerationenhaus oder Beratungsange-

bote für Unternehmen wie die Servicestelle Vereinbarkeit Familie und Beruf. Die meisten Projektstandorte verteilen sich über den gesamten Kreis Herford und die Stadt Bielefeld. „Gleichzeitig haben wir immer wieder Angebote geschaffen, die auf die sehr individuellen Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen eingehen“, sagte Mengedoth. Dazu gehörten zum Beispiel sozialpsychiatrische Wohngruppen oder Wohngruppen für Kinder mit stark traumatischen Erfahrungen.

Mit Sorge beobachte er die aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen, besonders mit Perspektive auf die Hilfen zur Erziehung. „Wie viele Hilfen für Kinder und Jugendliche will sich die Gesellschaft leisten? Das wird die Frage der nächsten Jahre sein“, sagte Mengedoth. Zum Glück hätten Jugendämter und Politik in der Region Ostwestfalen bereits erkannt, dass Prävention und frühe Unterstützung nachhaltig wirkten, um deutlich höhere Folgekosten in Hilfesystemen zu vermeiden: „Gemeinsam mutige und kreative Lösungen unter Beteiligung der Kinder und Jugendlichen zu finden – das sehe ich als große Chance!“



Verabschiedet wurde der langjährige Einrichtungsleiter mit einem Sommerfest für Kinder und Jugendliche auf dem Zentralgelände in Schweicheln. Mit dabei waren neben dem Landrat des Kreises Herford, den Bürgermeister*innen der umliegenden Kommunen sowie regionalen Vertreter*innen aus dem Bereich der Kinder- und Jugendhilfe zahlreiche weitere Weggefährten Mengedoths der Landes- und Bundesebene, zum Beispiel vom Diakonischen Werk Rheinland-Westfalen-Lippe, vom AFET Bundesverband für Erziehungshilfe und vom Evangelischen Erziehungsverband (EREV) zu Gast.

Neben dem Wechsel in der Einrichtungsleitung haben uns im Jahresverlauf viele weitere Dinge, beschäftigt. Das sind einige Schlaglichter:

- » Wir haben strukturelle Weiterentwicklungen in der Kita Buchenhof vorgenommen sowie die Integration der im August 2023 übernommenen Kita Spielkiste in Enger fortgeführt. Zudem feierte die Spielkiste in diesem Jahr 50-jähriges Bestehen. Mit dabei waren unter anderen Eltern der Gründergeneration: Aus Mangel an Kindergarten-Plätzen hatte man sich damals in Enger zusammengetan, um eine eigene Betreuungseinrichtung

zu gründen. Vorbild waren dabei die Kinderläden in Berlin. Bis zum Sommer 2023 bestand die Kita als Elterninitiative. Zur Feier des Jubiläums wurde eine Kastanie gepflanzt.

- » Gemeinsam mit der Volkshochschule im Kreis Herford haben wir eine Quereinsteigsqualifikationsmaßnahme für die Arbeit in der Stationären Jugendhilfe entwickelt. Basis dafür ist eine neue arbeitsrechtliche Grundlage der Landesjugendämter in NRW. Personengruppen mit bestimmten Vorbildungen, zum Beispiel Kinderpfleger*innen oder Sozialassistent*innen, können durch eine umfangreiche Weiterbildung äquivalent zu Fachkräften eingesetzt werden. Wir waren eng an der Erstellung des Curriculums beteiligt. Die Volkshochschule ist als anerkannter Weiterbildungsträger der Organisator des Angebots. Wir waren die Ersten, die im Zuständigkeitsbereich der Landschaftsverbandes Westfalen-Lippe ein tragfähiges Curriculum eingereicht haben.
- » Unsere Software zur zeitgemäßen Dienstplanung wurde weiter ausgerollt, die Mitarbeitenden wurden entsprechend geschult.

- » In Inhouse-Fortbildungen haben wir mit einem externen Partner zertifizierte Fachkräfte für Kinderschutz (InsoFa – Insofern Erfahrene Fachkraft) ausgebildet. Damit bauen wir unsere Kinderschutz-Beratungskompetenzen innerhalb der Einrichtung weiter aus.
- » Mit einem externen Partner haben wir Inhouse eine Weiterbildung zum* zur Systemischen Berater*in gestartet.
- » Wir haben unser Weiter- und Fortbildungsprogramm weiter ausgebaut und um relevante Angebote ergänzt.



- » Es gab einen Wechsel in der Beratungsstelle Vereinbarkeit Familie und Beruf: Dr. Wolfgang Willich geht nach 14 Jahren in dieser Position in Ruhestand und übergibt an Vera Schwinn. Die Beratungsstelle ist unser Angebot für zwanzig Unternehmen und Verwaltungen in der Region. Mitarbeitende der Betriebe



können sich mit Fragen zur Vereinbarkeit kostenlos an die Beratungsstelle wenden und erhalten schnelle Hilfe.

- » Im September haben wir die Gesundheitswochen mit vielen Veranstaltungen wie Rückenfit, Yoga oder gesunde Küche im Rahmen der Gemeinwohl-Ökonomie durchgeführt.



- » Im Rahmen des Programms „Gemeinsam fit“ haben wir an unterschiedlichen Sportveranstaltungen in der Region teilgenommen, zum Beispiel beim Firmenlauf in Herford oder dem Volkslauf in Oetinghausen.
- » Bei der Aktion Stadtradeln haben wir die Goldene Pedale für die meisten Fahrrad-Kilometer in der politischen Kommune gewonnen.
- » Unsere Wohngruppe Wellenreiter in Bielefeld feierte 10. Geburtstag. Der Wellenreiter ist ein spezielles Unterstützungsangebot für Jugendliche mit



einem pflege- oder adoptivfamiliären Hintergrund sowie ihren Familien und Berater*innen.

- » Wir waren mit unseren Angeboten bei unterschiedlichen Festen und Veranstaltungen in Ostwestfalen-Lippe präsent – zum Beispiel beim überregional bekannten Kirschblütenfest in Enger sowie beim OWL-weit bekannten Apfeltag auf dem Obsthof Otte.
- » Der Krümelbus, unser rollender Flohmarkt, war wieder im Kreis Herford unterwegs.
- » Unser neues Ombuds-Team ist als Kontaktmöglichkeit für die Kinder und Jugendliche in die Arbeit gestartet. Das Team folgt der Vorgängerin, Pastorin Almut Braun, in der Arbeit.
- » Wir sind erneut als Träger für Maßnahmen der Beruflichen Integration beauftragt worden, unter anderem mit dem Projekt Potenzialanalyse im Rahmen der Landesinitiative „Kein Abschluss ohne Anschluss (KaoA)“.
- » Unsere neue Fünf-Tagegruppe in Löhne ist gestartet, weitere Projekte stehen bereits in den Startlöchern.
- » Das ist nur ein kleiner Teil der vielen großen und kleinen Themen, die uns

in diesem Jahr bewegt haben. Unser besonderer Dank gilt Ralf Mengedoth für seine langjährige und für die Einrichtung prägende Arbeit. Wir bedanken uns bei unseren Kooperationspartner*innen in der Region, in den Verbänden und Fachgremien sowie in den unmittelbaren Nachbarschaften unserer Projekte.

Der größte Dank gilt indes unseren Kolleg*innen der Ev. Jugendhilfe Schweicheln. Sie sorgen mit ihrem Einsatz und ihrem Engagement in den konkreten Projekten dafür, dass Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene und Familien die Unterstützung bekommen, die sie brauchen. Es ist diese wertvolle Arbeit der Kolleg*innen sowie der Verwaltung der Ev. Jugendhilfe Schweicheln und allen anderen, die zur organisationalen Rahmung beitragen, die Jugendhilfe in der Region ausmacht.

Michaela Cassing
Einrichtungsleitung

Jan-Michael Gruhn
Einrichtungsleitung

„MITTLERWEILE STEIGT DER ANTEIL AN HILFESUCHENDEN MIT UKRAINISCHER HERKUNFT IN DER EINRICHTUNG STARK AN UND WIR SIND GEFORDERT, HIER DIE RICHTIGEN ANGEBOTE UND UNTERSTÜTZUNGSFORMEN ZU ENTWICKELN.“



Ein Geschäftsjahr mit organischem Wachstum

Ich berichte hier über den Zeitraum August 2023 bis Juli 2024, ein Geschäftsjahr, welches für die Einrichtung von einem organischen Wachstum geprägt war. Wünsche



und Anforderungen der belegenden Kommunen und Ideen unserer Mitarbeiter*innen haben uns motiviert und angetrieben, neue Angebote zu entwickeln und umzusetzen. Die Einrichtung ist auf mittlerweile 205 Mitarbeiter*innen moderat gewachsen, die Anzahl unserer stationären Plätze konnte im Geschäftsjahr in zwei Schritten von 180 auf 221 Plätze erhöht werden. Die einzelnen Bausteine dieser Entwicklung werde ich kurz erläutern.



Neues Angebot

„Mondo/WohnWechsel Witten“

Im Mai 2023 haben wir durch gute Kontakte zum Jugendamt der Stadt Witten von deren Wunsch nach mehr Plätzen für die Betreuung von unbegleiteten Geflüchteten und jungen Erwachsenen erfahren. Im Konsens mit der Abteilungsleitung des Jugendamtes Witten haben wir entschieden, zeitnah ein Angebot vor Ort zu entwickeln. Mondo/WohnWechsel ist ein Angebot des Betreuten Wohnens für Jugendliche und junge Erwachsene von 16 - 21 Jahren und unbegleiteten Geflüchteten im selben Alter. Dieses Angebot existiert seit zehn Jahren sowohl in Bochum als auch in Herne. Wir konnten somit auf viel Expertise zurückgreifen und das Angebot in gewisser Weise in „Kopie“ am Standort Witten implementieren. Der Start wurde uns leicht gemacht, weil Kolleg*innen aus der Einrichtung Interesse hatten intern zu wechseln und Teil eines neuen Teams zu werden. Darüber hinaus konnten wir dank guter Kontakte zu Vermietern zeitnah attraktive Räume für die Büros und die Anlaufstelle finden und auch eine Vielzahl gut gelegener Trainingswohnungen

in Witten akquirieren. Mit nur fünf Monaten Vorlauf sind im Januar 2024 die ersten jungen Menschen in Witten aufgenommen worden. Mittlerweile betreuen wir dort zehn junge Menschen und bis zum Jahresende sollen zwanzig Plätze angeboten werden.

Umzug „mosaiQ“

auf das Gelände des ÖSW

Seit 2021 haben wir ein Angebot des Betreuten Wohnens für queere Jugendliche in unserem Portfolio. Wir bieten acht Plätze Betreutes Wohnen mit Büros und Gruppenräumen in einem Mehrfamilienhaus in Bochum-Hamme. Schon wenige Monate nach der Eröffnung zeigte sich ein deutlich größerer Platzbedarf für queere Jugendliche und junge Erwachsene. Am Standort in Bochum-Hamme war eine Ausweitung der Platzzahl aus baulichen Gründen nicht möglich. Im Rahmen der Übernahme des Ökumenischen Studienwerkes Bochum (ÖSW) durch den Diakonieverbund Schweicheln e. V. konnten wir einen Teil der Immobilien des ÖSW anmieten und dort das Angebot mosaiQ* mit nun elf Plätzen und erweiterten Büro- und Gruppenräumen unterbringen.

Der Umzug fand im Januar 2024 statt. Die jungen Menschen und die Kolleg*innen sind dort gut angekommen und fühlen sich sehr wohl. Die Zusammenarbeit und die Nachbarschaft mit dem ÖSW und der angrenzenden



evangelischen Kirchengemeinde gestaltet sich gut und eröffnet neue Chancen.

Drittes „WohnMobil“ in der frei gewordenen Immobilie von „mosaiQ“* eröffnet

Unser bewährtes Konzept „WohnMobil“ hat mit seinen beiden Standorten in den vergangenen Jahren kontinuierlich mit langen Wartelisten gearbeitet, für alle Beteiligten eine beklagenswerte Situation. Mit der nun frei gewordenen Immobilie, die vorher von mosaiQ* genutzt wurde, bot sich für uns



die Gelegenheit, ein drittes „WohnMobil“ im Bochumer Stadtteil Hamme zu eröffnen. Einen Monat nach dem Auszug von mosaiQ* konnte das WohnMobil Hamme mit acht Plätzen und neuem Team die Türen öffnen und ist seit einigen Monaten voll belegt.

Angebot „Förderturm“ nicht wiedereröffnet

Im Geschäftsbericht des vorigen Jahres hatte ich über das Angebot „Förderturm“, eine Tagesgruppe für Mütter/Väter mit ihren Kindern, folgendes geschrieben: „Für das Jahr 2023 ist geplant, das Angebot in räumlicher Nähe zu Aufbruch in Bochum-Wattenscheid neu zu beheimaten, um eine bessere Auslastung zu generieren.“ Bei der Suche nach einer passenden Immobilie in der Nähe von Aufbruch haben wir mit der benachbarten katholischen Kirchengemeinde Kontakt aufgenommen, und uns wurde das demnächst frei werdende Pfarrhaus der Gemeinde zur Miete angeboten. Die Gemeinde hatte ein großes Interesse daran, das Haus auch weiterhin für soziale und dem Quartier dienliche Zwecke nutzen zu können. Das Haus ist das direkte Nachbarhaus zu unserem Angebot „Aufbruch“. Vor der Anmietung des Hauses haben wir die Chancen und Risiken von

beiden Angeboten, „Förderturm“ und „Aufbruch“ erneut analysiert und uns entschieden, das Angebot „Förderturm“ nicht wieder zu beleben. Stattdessen soll das Haus als neuer Mittelpunkt eines vergrößerten und konzeptionell erweiterten Angebots „Aufbruch“ dienen. In dieser Lösung sehen wir das deutlich bessere Entwicklungspotential.

„Aufbruch – Betreutes Wohnen für Mütter/Väter mit ihren Kindern“ erweitert

Im ehemaligen Pfarrhaus befinden sich nun die Arbeitsplätze der 12 Kolleg*innen, Gesprächsräume und vor allem ein riesiges Spielzimmer und ein ansprechendes Außengelände für die bis zu 23 Kinder der betreuten Familien. Neben der aufsuchenden Betreuung in den Trainingswohnungen im Nachbarhaus haben die Eltern und Kinder nun die Möglichkeit, an sieben Tagen die Woche das „Pfarrhaus“ aufzusuchen und in Kontakt mit anderen Eltern, anderen Kindern und den Fachkräften zu kommen. Seit Mai 2024 arbeiten wir nun mit 13 Trainingswohnungen und dem neuen Mittelpunkt des Angebotes im ehemaligen Pfarrhaus und stellen eine deutliche Verbesserung der Arbeit fest. Die betreuten Eltern und Kinder schätzen die

räumliche Verbesserung und die Ausweitung der Betreuungszeiten. Die Kolleg*innen vor Ort haben bessere Arbeitsbedingungen und schätzen die neuen Möglichkeiten durch die Erweiterung.

Inklusive der beschriebenen Veränderungen im Portfolio betreuen wir aktuell 200 Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene in stationären Angeboten und 160 Familien und Einzelpersonen in ambulanten Angeboten. Geleistet wird die Arbeit von 205 Kolleg*innen, wovon 135 Kolleg*innen in Bochum, sechzig Kolleg*innen in Herne und zehn Kolleg*innen in Witten arbeiten. Mit diesem Abschluss des Geschäftsjahres sind wir mehr als zufrieden.

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. Mittlerweile steigt der Anteil an Hilfesuchenden mit ukrainischer Herkunft in der Einrichtung stark an und wir sind gefordert, hier die richtigen Angebote und Unterstützungsformen zu entwickeln.

Neben dem Krieg in der Ukraine sind wir seit Oktober letzten Jahres mit der schrecklichen Gewalt in Gaza und seinen Auswirkungen auf die Stabilität im Nahen Osten und in der Weltpolitik beschäftigt.

Die Gesellschaft in Deutschland ist von diesen beiden großen Konflikten betroffen und man hat den Eindruck, dass es analog zur Unversöhnlichkeit der Konfliktparteien und den teils populistischen Lösungsideen eine gesellschaftliche Spaltung und ein aufgeheiztes Klima gegenüber den „Anderen“ gibt.

Die aktuellen Eskalationen in Großbritannien zeigen, wie Teile der Gesellschaft in einer aufgeheizten Situation reagieren können. In diesem Klima ist es als diakonische Einrichtung besonders wichtig, unseren meist vulnerablen Adressat*innen mit Respekt, Anerkennung und Authentizität gegenüber zu treten und ihnen den notwendigen (Schutz) Raum für das Gelingen der Hilfe zu bieten. Parallel dazu müssen wir den Kolleg*innen in der Organisation die Möglichkeiten und die Sicherheit bieten, die Arbeit im Sinn dieser Werte zu gestalten.

Auf Grundlage aller Rückmeldungen und Qualitätsdialoge des letzten Jahres scheint es uns gelungen zu sein, gute und wirksame Hilfen für die Klient*innen anzubieten.

Diese Leistung wäre ohne unsere tollen Mitarbeiter*innen nicht möglich gewesen, bei denen ich mich hier noch einmal herzlich bedanken möchte. Darüber hinaus möchte ich bei unseren Schwester-Einrichtungen, dem Vorstand und dem Verwaltungsrat des Diakonieverbund Schweicheln e.V. für



die Zusammenarbeit und Unterstützung im vergangenen Jahr bedanken.

Michael Erz
Einrichtungsleitung



„WIR SIND DANKBAR FÜR DAS ENGAGEMENT UND DIE HINGABE UNSERER MITARBEITENDEN, DIE MIT IHREM UNERMÜDLICHEN EINSATZ EINEN ENTSCHEIDENDEN BEITRAG ZUR POSITIVEN ENTWICKLUNG DER MENSCHEN LEISTEN.“



Geschäftsbericht der abw gGmbH – 2023/2024

Die Kolleg*innen im Träger abw gGmbH bleiben nicht „auf der Stelle stehen“! Wir entwickeln unsere Projekte und Arbeitsbereiche weiter und passen diese den Anforderungen



des Marktes und den Anforderungen der Teilnehmenden und Adressat*innen an. Wir stellen sicher, dass sich Rahmenbedingungen verbessern und den Anforderungen der Zukunft genüge tragen.

Die Verwaltung der abw gGmbH zusammen mit dem VerbundServiceCenter unseres Gesellschafters Diakonieverbund Schweicheln e. V. verbessern die Verwaltungsstrukturen fortlaufend. Prozesse werden stets im Hinblick



auf Gesetzeskonformität und Qualität überprüft. Die Digitalisierung von Arbeitsprozessen steht dabei in einem besonderen Fokus.

Unsere Teilnehmenden und Adressat*innen schätzen die Qualität unserer Arbeit. Die Kolleg*innen im operativen Geschäft stellen diese durch ihr fachliches Handeln sicher. Und das mit einer großen Nähe zu den Menschen, die unsere Einrichtungen in Anspruch nehmen.

Qualität benötigt jedoch auch eine Rahmung und letztlich möchten wir unsere gute Arbeit auch nachweisen können. Eine Arbeitsgruppe hat sich zur Implementierung einer Stabstelle für Qualitätsentwicklung in die Struktur des Trägers entschlossen. Ziel ist es ein für den gesamten Träger anzuwendendes Qualitätsmanagementsystem zu entwickeln. Wir haben uns für „orgavision“ entschieden, eine Software, die in der praktischen Nutzung für die Kolleg*innen einen größtmöglichen Komfort darstellt. Strukturen, Rollen, Funktionen, Projektbeschreibungen, Erklärung/Definition fachlicher Begriffe, Gesetzesgrundlagen, Vorlagen, ... und vieles mehr wird strukturiert erfasst. Alle Kolleg*innen sind aufgerufen Pro-

zesse zu beschreiben, die dann in der Software hinterlegt werden und im Zweifel von den Kolleg*innen auch über eine App abgerufen werden können. Wir sind jetzt an dem Punkt, die Zugänge für die Software Schritt für Schritt für die Mitarbeiter*innen freizuschalten.

Ambulante Hilfen zur Erziehung VIET FAMILY

Die Fallanfragen für unser Team in den ambulanten Hilfen für Menschen mit vietnamesischem Migrationshintergrund sind sehr zahlreich. Wir würden uns sehr über eine Erweiterung des Teams freuen, um die große Anfrage decken zu können.

TRAUMAPÄDAGOGIK

Im Berichtszeitraum wird an der Konzeption für ein weiteres Team in den ambulanten Hilfen gearbeitet. Viele angefragte Hilfen fordern Fachkräfte, die sich mit Traumapädagogik intensiv auseinandergesetzt haben. Wir haben nun ein Team mit Fachkräften zusammengestellt. Der Trägervertrag für das Angebot traumapädagogische ambulante Hilfen wurde abgeschlossen. Ende des Jahres wird das Angebot an den Start gehen.

Hilfen zur Erziehung

Der Bereich „Hilfen zur Erziehung“ hat sich im Berichtszeitraum, auch im Zusammenhang mit Trägervertragsverhandlungen, intensiv mit zahlreichen fachlichen Themen auseinandergesetzt. Zudem gab es einen Wechsel in eine Bereichsleitungsstruktur mit Teamleitungen für die 11 Jugendwohn-gemeinschaften in der abw.

Unsere Jugendwohngruppen waren stets gut angefragt. Unsere Angebotsstruktur wird von den Jugendämtern gut angenommen. Die abw gGmbH hält Jugendwohngemeinschaften für Mädchen sowie gemischte Jugendwohngemeinschaften vor. Die Jugendwohngemeinschaft ANTON*IA ist ein queer-sensibles Wohnangebot.

Gerne würden wir weitere Angebote schaffen, die von den Jugendämtern sicherlich belegt werden würden. Wir müssen uns jedoch immer wieder mit den Schwierigkeiten des Wohnungsmarktes sowie der Frage nach Fachpersonal, welches auf dem Arbeitsmarkt nur begrenzt zur Verfügung steht, auseinandersetzen.

Einblicke in das Projekt BRÜCKEN BAUEN – junge Erwachsene auf dem Weg

Wir entwickeln neue Angebote für Zielgruppen, die in unseren Fokus geraten. Eins der im Berichtszeitraum gestarteten Projekte wird hier konzeptionell vorgestellt:

Die Zielgruppe

Es geht um junge Menschen, die den

Kontakt zum Jobcenter und der Jugendberufsagentur verloren haben und denen der Zugang zu vielfältigen schulischen und beruflichen Förderprogrammen durch unsere Unterstützung (wieder) erschlossen wird.

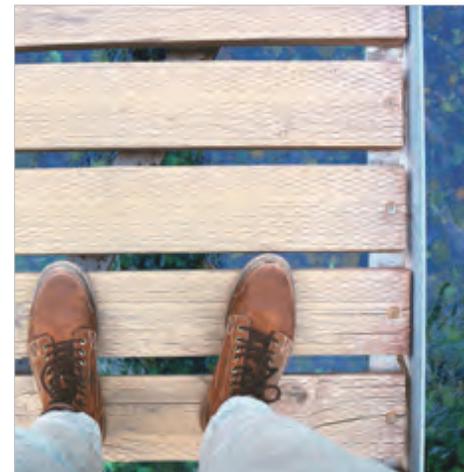
Wie erreichen wir die Jugendlichen?

Sobald junge Menschen uns vom Jobcenter oder der Jugendberufsagentur zugewiesen wurden, befinden diese sich in **Phase I**.

Im Sinn des methodischen Ansatzes der „Neuen Autorität“ zeigen wir kontinuierliche Präsenz bei den Teilnehmer*innen durch stetige Kontaktaufnahme, sowohl postalisch als auch persönlich an deren Aufenthaltsorten, mit dem Ziel, vorhandene Kontakt-hemmnisse zu überwinden. Um die Teilnahme zu ermöglichen, bieten wir flexible und bedürfnisorientierte Unterstützungsangebote an und holen auf diese Weise die Teilnehmer*innen auch ganz sprichwörtlich dort ab, wo sie sich gerade befinden. Unser Wochenplan ist mit gemeinsamen Mahlzeiten, Gruppenaktivitäten, bedürfnisorientierten Workshops, Gruppen- und Einzelgesprächen, begleitet von unseren sozialpädagogischen und psychologischen Fachkräften gefüllt. Abhängig davon, wie gefestigt der Kontakt und die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden in unserem Projekt ist und die unterschiedlichen Akteur*innen einen positiven Effekt erkennen können, wird gemeinsam mit dem Jobcenter oder dem Jugendamt entschieden, ob die Teilnehmer*innen in **Phase II** überwechseln.

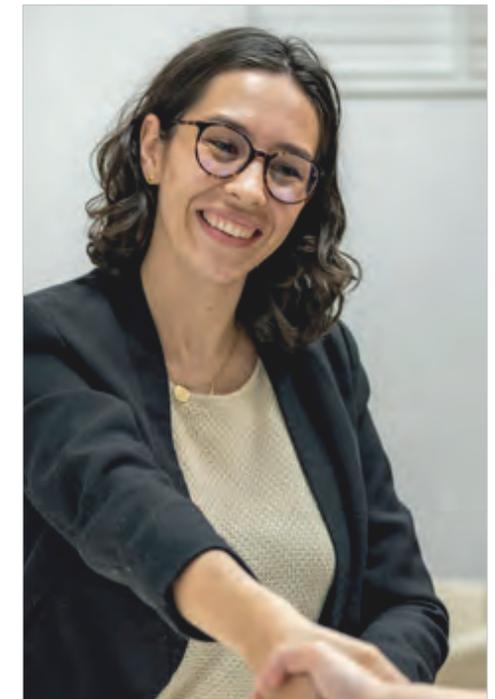
Die nächste Etappe

In **Phase II** verpflichten sich die Teilnehmer*innen, ihre aktive Teilnahme in dem Projekt auszuweiten und, je nach Möglichkeit fünf Tage die Woche anwesend zu sein. Neben den persönlichen Themen, in denen wir die Teilnehmer*innen weiterhin begleiten und unterstützen, liegt der Fokus auf der beruflichen Orientierung und das Finden einer geeigneten Anschlussmaßnahme. Konnten die Teilnehmer*innen in eine Ausbildung, eine Maßnahme oder ein schulisches Projekt vermittelt werden, beginnt die **Phase III**, in der eine weitere Stabilisierung angestrebt wird. Wir reflektieren in Einzel- und Gruppengesprächen, was in den letzten Monaten alles geschafft wurde bzw. was sie nun benötigen, um auch das „persönliche Projekt“ – Ausbildung/Schule/Maßnahme – erfolgreich meistern zu können. Schließlich zelebrieren wir den Abschied aus unserem Projekt.



Wie erleben uns die Jugendlichen?

Die Teilnehmer*innen nehmen uns als zuverlässige Ansprechpartner*innen wahr, die sich um sie kümmern, unabhängig davon, ob sie es schaffen, täglich anwesend zu sein und in welchen Problemlagen sie sich befinden. Diejenigen, die wir mit unserer Arbeit erreichen konnten, empfinden unser Projekt als Entlastung, in dem sie auch neue Impulse bekommen, ihre eigene Zukunft aktiv zu gestalten und Vertrauen in sich selbst zu entwickeln.



Welche Erfolge können wir schon verzeichnen?

Durch unser Projekt konnten wir bereits einige Teilnehmer*innen erreichen, die ohne unsere aufsuchende Arbeit den Kontakt zum Jobcenter, der Jugendberufsagentur und anderen institutionellen Einrichtungen gänzlich verloren hätten. Dies mit schwerwiegenden Folgen: Schulden, psychische Erkrankungen, Wohnungslosigkeit, familiäre und juristische Probleme, Lebensläufe mit Brüchen und Bildungsabbrüchen sind nur einige Beispiele für die Problemlagen, mit denen es die jungen Menschen unseres Projekts zunächst noch zu tun haben.

Best practice

Vor allem durch unser flexibles und beharrliches Wirken, das nicht ortsgebunden ist und keine Problemlage ausschließt, können

wir junge Menschen erreichen. Durch unser multidisziplinäres Team, bestehend aus Sozialpädagog*innen, Psycholog*innen, Pädagog*innen und Kunsttherapeut*innen, unterstützen und motivieren wir die Teilnehmer*innen ganzheitlich.

FRAUENLERNEN – Bildungs- und Kompetenzzentrum für Frauen

Aus FRAUENLADEN wurde FRAUENLERNEN. Aus NACHSCHLAG wurde NACHSCHLAG 2.0. Wir wollen zeigen, dass wir in der Lage sind, uns bei Veränderungen zu Finanzierungsstrukturen anzupassen und gleichzeitig die Angebote für unsere Teilnehmenden in gewohnter Qualität mit den entsprechenden Erfolgen aufrechtzuerhalten.

Im Projekt FRAUENLERNEN 23 (Laufzeit 01. Januar 23 – 31. Dezember 23) haben im Berichtszeitraum zwei Kurse stattgefunden:

Grundkurs und Fachkurs. Im Grundkurs 23.2 wurden in einer Gruppe die Wissensgrundlagen der Jahrgangsstufen 5-8 vermittelt. Dieser Kurs hat mit der internen Zwischenprüfung geendet. Diese Prüfung haben 11 TLN bestanden und sich für den Fachkurs ab Januar 24 qualifiziert.

Im Fachkurs 23 wurde in zwei Gruppen, je nach angestrebtem Abschluss, die Prüfungsvorbereitung durchgeführt. Zehn TLN haben den Schulabschluss im Herbst 2023 erworben; darunter fünf Berufsbildungsreife (BBR) und fünf erweiterte Berufsbildungsreife (eBBR). Der mittlere Schulabschluss (MSA) wird im Herbst in Berlin nicht angeboten. Der Fachkurs hat eine Durchschnittsnote von 2,7 insgesamt erreicht. Alle Teilnehmerinnen, die ihren Abschluss nachgeholt haben, haben im Rahmen der Beruflichen Orientierung eine Zukunftsperspektive erarbeitet und haben das Projekt mit einem Erfolgsanschluss verlassen. Darunter: fünf Frauen werden eine Ausbildung beginnen und fünf beabsichtigen ihre Bildung fortzusetzen, um einen höheren Abschluss zu erwerben.

Berichtszeitraum Januar – Juli 2024

Im Projekt FRAUENLERNEN 24 (Laufzeit 01. Januar 24 – 31. Dezember 24) haben im Berichtszeitraum zwei Kurse stattgefunden: Grundkurs und Fachkurs. Im Grundkurs 24.1 wurden in einer Gruppe die Wissensgrundlagen der Jahrgangsstufen 5-8 vermittelt.

Dieser Kurs hat mit der internen Zwischenprüfung geendet. Diese Prüfung haben 16 TLN bestanden und sich für den Fachkurs 24.2 ab Juli 24 qualifiziert.

Im Fachkurs 24.1 wurde in zwei Gruppen, je nach angestrebtem Abschluss, die Prüfungsvorbereitung durchgeführt. Neun TLN haben den Schulabschluss im Frühjahr 2024 erworben; darunter vier BBR und fünf MSA, zwei TLN wurden in Arbeit vermittelt. Der Fachkurs hat eine Durchschnittsnote von 2,4 insgesamt erreicht. Alle Teilnehmerinnen, die ihren Abschluss nachgeholt haben, haben im Rahmen der Beruflichen Orientierung eine Zukunftsperspektive erarbeitet und haben das Projekt mit einem Erfolgsanschluss verlassen. Darunter: fünf Frauen werden eine Ausbildung beginnen und vier beabsichtigen ihre Bildung fortzusetzen um einen höheren Abschluss zu erwerben.

Ausblick

Voraussichtlich im 3. Quartal 2024 wird das Projekt FRAUENLERNEN die Aufforderung für die Antragstellung für das Jahr 2025 bekommen. Darüber hinaus wird sich FRAUENLERNEN um eine weitere Finanzierung für die Jahre 2026 und 2027 bewerben müssen. Dabei werden wir auf die aktuellen Entwicklungen auf dem Aus-/Bildungsmarkt sowie auf die rückgemeldeten Bedarfe der Zielgruppe eingehen. Unser modularer Kursaufbau ermöglicht Frauen, schneller und individueller in einen Bildungsweg einzusteigen und in Verbindung mit drei Abschlussarten in einem Projekt die Qualifizierungsphase bei guten

FRAUENLERNEN Ziele/Erfolge Juli – Dezember 2023			
	Quote Grundkurs	Quote Fachkurs	ggf. Mindest-Quote
Anzahl der TLN*	17	17	11
Anzahl Abschlüsse	11	10	9
Durchschnittsnote BBR		2,5	
Durchschnittsnote eBBR		3,0	

* Teilnehmerinnen

FRAUENLERNEN Ziele/Erfolge Januar – Juni 2024			
	Quote Grundkurs	Quote Fachkurs	ggf. Mindest-Quote
Anzahl der TLN	20	14	11
Anzahl Abschlüsse	16	11	9
Durchschnittsnote BBR		2,4	
Durchschnittsnote eBBR		2,4	

Leistungen wesentlich zu verkürzen. Letztlich wird die Finanzierung über den 31. Dezember 2025 hinaus vom politischen Willen abhängen, Frauenprojekte fördern zu wollen.

NACHSCHLAG 2.0

Der NACHSCHLAG 2.0 ist seit Herbst 2021 ein Angebot der Jugendberufshilfe nach §13(2) SGB VIII mit dem Ziel, Jugendliche am Übergang Schule-Beruf zu unterstützen und berufliche Perspektiven zu entwickeln. Die Zielgruppe sind Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 16 und 24 Jahren, die besondere Unterstützung für ihre Lebenswegplanung benötigen. Wir fördern mit unserem Angebot die sozial- und Arbeitskompetenzen und erarbeiten individuelle Anschlussperspektiven.

Die Teilnehmenden können einen Schulabschluss erreichen und sich durch Praktika beruflich orientieren.

Wichtig in dieser Arbeit ist der Aufbau einer vertrauensvollen und respektvollen authentischen Beziehung. Die Teilnehmenden kommen oft mit schlechten bis traumatisierenden Erfahrungen, unterschiedlichen Einschränkungen und Diagnosen. In unserer Arbeit ist es wichtig, auf die Stärken und Fähigkeiten zu schauen und über Erfolgserlebnisse das Selbstvertrauen und die Selbstwirksamkeit zu stärken.

Aufgrund des Bedarfs und der Nachfrage ist der NACHSCHLAG 2.0 von anfangs zehn auf zwanzig Plätze gewachsen. Wir konnten durch diese Erweiterung im Frühjahr 2024

zwei neue Kolleginnen für unsere Arbeit gewinnen und das Unterrichtsangebot sowie die sozialpädagogische Betreuung ausbauen. Insbesondere das Angebot der beruflichen Orientierung wurde nochmal verstärkt, so dass wir bereits für fast alle Absolvent*innen Anschlussperspektiven erarbeiten konnten.

Für das kommende Jahr wird der NACHSCHLAG 2.0 weiterwachsen und dreißig Angebotsplätze bereitstellen. Hinzu kommt ein zusätzliches Förderangebot im Bereich Deutsch als Zweitsprache, um Jugendlichen, die noch nicht ausreichend die deutsche Sprache können, adäquat auf die Prüfungen vorbereiten zu können. Ebenfalls ist ein zusätzliches Angebot einer systemischen Beratung/Therapie in Planung, um die Lücke zwischen den hohen Beratungs- und Therapiebedarfen und den Kapazitäten an Therapieplätzen für Jugendliche zu überbrücken.

KITA „An der alten Kastanie“

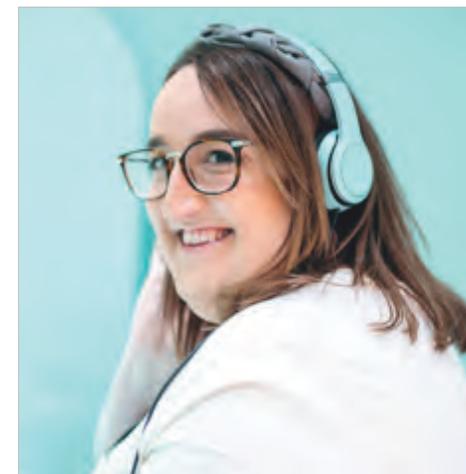
Unsere Hauptaufgabe bestand auch im vergangenen Jahr darin, die uns anvertrauten 105 Kinder nach den Anforderungen des Berliner Bildungs- und Erziehungsprogramms bestmöglich und individuell auf ihr weiteres Leben vorzubereiten. Da die Kinder selbst die besten Expert*innen für ihre eigene Entwicklung sind, zeigen sie uns, was sie benötigen und wir unterstützen sie in ihrem Willen stetig und ständig zu lernen.

Die externe Evaluation Ende 2023, bei der wir sehr gut abgeschnitten haben, half uns unsere Arbeit in allen Bildungsbereichen

zu reflektieren. Der Auditor hat uns dabei unterstützt, Prozesse erneut zu betrachten und neu zu bewerten. An der einen oder anderen Stelle gehen wir nun in die Phase der Überarbeitung und Veränderung unseres Handelns. Gut zu wissen, dass wir vieles sehr gut gesteuert haben.

Als besonderes Highlight konnten wir im vergangenen Jahr unser zehnjähriges Jubiläum: deutsch-vietnamesische Kita „An der alten Kastanie“ feiern. Es war ein gelungenes Fest zu dem wir viele Gäste begrüßen durften, die uns zu unserer Arbeit mit den Kindern in unserer kleinen Oase unter der alten Kastanie gratuliert haben.

DIALOG – Integrationszentrum für Migrant*innen. Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte (MBE)



Im DIALOG-Integrationszentrum für Migrant*innen (MBE) engagieren sich Mitarbeitende seit mehr als 32 Jahren im Bereich Migrationssozialarbeit. Dabei versuchen sie so viel Bereiche wie möglich abzudecken: Migrationsberatung, Arbeitsmarktintegration, Beratung der einzelnen Gruppen von Zugewanderten, Interkulturelle Öffnung der Freizeiteinrichtungen, die auf unterschiedlichen gesetzlichen Grundlagen beruhen.

Unsere Zielgruppen sind Spätaussiedler*innen und Vietnames*innen.



Wir haben zwei Standorte in Berlin: DIALOG-Integrationszentrum für Migrant*Innen (MBE) in Treptow-Köpenick und Flat Family (MBE) in Lichtenberg.

Die Migrationsberatung unterstützt Menschen, die aus anderen Ländern nach Deutschland kommen, bei der Integration und bei der Bewältigung von Problemen, die mit dem Leben in einem fremden Land verbunden sind. Dabei geht es darum, Barrieren abzubauen und die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen unabhängig von ihrer Herkunft zu fördern.



Die Migrationsberatung bietet Beratung und Unterstützung in verschiedenen Lebensbereichen an. Beispiele sind: Bildungssystem, Arbeitsmarkt, Gesundheitswesen oder soziale Integration.

Ziel ist es, die individuellen Bedürfnisse und Potenziale der Betroffenen zu erkennen und sie dabei zu unterstützen, ihre Rechte wahrzunehmen und sich aktiv in die Gesellschaft einzubringen. Im Rahmen der Migrationsberatung wurden im Berichtszeitraum etwa 1.400 Personen beraten. Im Bereich Beratung für Spätaussiedler*innen und für Vietnames*innen waren es etwa 1.300 Beratungen.

Der Bereich Arbeitsmarktintegration spielt eine wichtige Rolle bei der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Durch



gezielte Beratung und Unterstützung können die zugewanderten Menschen bei der Suche nach Arbeits- und Ausbildungsplätzen sowie bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen unterstützt werden. Im Berichtszeitraum wurden ca. 400 Hilfesuchende beraten. Dabei betrug die Vermittlungsquote ca. 25%.

Interkulturelle Öffnung ist ein wichtiges Thema in der heutigen Gesellschaft, da sie dazu beiträgt, dass Menschen aus verschiedenen Kulturen besser miteinander kommunizieren und zusammenleben können. Dieser Bereich unserer Arbeit bietet den zugewanderten Menschen verschiedene Möglichkeiten, sich in das gesellschaftliche Leben zu integrieren und ihr neues Zuhause besser kennenzulernen.

Wir werden zu unterschiedlichen Veranstaltungen und Fachtagungen eingeladen. Diese nutzen wir, um über unsere Arbeit zu erzählen und Aufklärungsarbeit zu leisten. Wir reden über Migrationsbewegungen, über die Schicksale der geflüchteten und zugewanderten Menschen, über die Gründe der Flucht bzw. Zuwanderung und über den Gewinn für die Gesellschaft, den die Zuwanderung mit sich bringt.

Mit unserer täglichen Arbeit tragen wir somit dazu bei, die Vielfalt in der Gesellschaft zu stärken und eine inklusive und gerechte Gesellschaft zu fördern, die Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Migrationshintergrund nachhaltig zu verbessern. Durch unsere

ganzheitliche und bedarfsorientierte Unterstützung können so die individuellen Potenziale gefördert und die gesellschaftliche Teilhabe im Inklusionsprozess der Zuwanderung als Übergang gestärkt werden.

Wandel – Anpassung – Neues > Zielgruppe stets im Fokus

Die Kolleg*innen der abw gGmbH haben gezeigt, dass wir in der Lage sind, uns einem Wandel hinsichtlich gesellschaftlichen Veränderungen sowie gesetzlichen Veränderungen und Veränderungen der Förderlandschaft zu stellen. Die abw-ler*innen sind anpassungsfähig. Wir reagieren auf Veränderungen, indem wir uns selbst verändern. Die Kolleg*innen schaffen Neues, wenn die Zielgruppe identifiziert worden ist. Ich denke, dass Sie allen Berichten entnehmen konnten: die Zielgruppe und somit der einzelne Mensch steht stets im Fokus der Kolleg*innen.

Norman Scheidt für die Kolleg*innen der abw gGmbH

Geschäftsführung abw gGmbH

„WER GESUND NACH VORNE BLICKT, NIMMT DIE LEHREN DER VERGANGENHEIT MIT, OHNE VON IHR GEFESSELT ZU SEIN.“



Blick nach vorne – Geschäftsbericht Ev. Jugendhilfe Geltow 2023/2024

Die Herkunft des Zitates (CHATGPT nach dem Suchbegriff „gesunder Blick nach vorne“) oben zeigt doch recht schnell auf, dass die Digitalisierung mit schnellen Schritten unterwegs ist



und uns an vielen Stellen im Zusammentragen von Wissen sicherlich überholen wird, bzw. scheinbar keine Fragen unbeantwortet lässt. Die KI hat immer eine passende Antwort für jede Frage und es verleitet doch zum Nutzen dieser: „KI schreibe mir den Jahresbericht der Evangelischen Jugendhilfe Geltow 2024!“ ... und die KI fängt an zu schreiben. Eine Struktur wie der Jahresbericht aufgebaut ist und mit welchen Inhalten er gefüllt werden könnte ... schon beeindruckend, aber zugleich verrückt.



Ob die KI für unseren Arbeitsbereich der Jugendhilfe gänzlich die Lösung sein kann, mag ich sehr bezweifeln und hoffe weiter auf uns Menschen, die mit viel Herz, Hand und Verstand auch im Jahr 2024 die Kinder, Jugendlichen, jungen Erwachsenen und deren Familien auf vielen Wegen begleitet haben. Die Krise beim ersten Liebeskummer oder beim achten abgesagten Besuch der Eltern ist nicht mit der KI zu lösen! Schwimmen lernen im Schwimmbad oder Fußball spielen nach der Schule oder der kreative Geburtstagskuchen auf dem Tisch geht nicht ohne gute und vor allem empathische Mitarbeiter*innen. Diese machen es möglich, dass sich die Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen entwickeln können, sicherlich wurde die eine oder andere Hausaufgabe oder Bewerbung mit der Unterstützung der KI geschrieben. Aber das Miteinander, der Zusammenhalt und der Glauben an Kinder und Jugendliche, die manchmal keiner mehr haben wollte, das macht den Unterschied zur KI aus. Dieser Unterschied ist an vielen Stellen der Evangelischen Jugendhilfe zu sehen und vor allem zu spüren. Sich für Kinder und Jugendliche zu entscheiden, die woanders nicht gewollt sind und waren, die Fallakten erzeugt

haben, die nur noch den Blick auf das Negative ermöglichen, Jugendliche die jahrelang nicht zur Schule gegangen sind, Kinder die scheinbar nichts zu verlieren haben und trotzdem bei der Evangelischen Jugendhilfe Geltow (EJHG) ankommen sind und dann auch bleiben wollen. Von der Tagesgruppe, über Schule und die Regelwohngruppe und der Wohngruppe mit weniger Plätzen und besonderen Ansätzen, die Wohngruppe, die ein Angebot für eine(n) Jugendlichen ist und somit kein Gruppenangebot mehr ist oder im ambulanten Bereich, bis hin zur Erziehungsstelle wird mit Herz, Hand und Verstand gearbeitet.

Damit die pädagogischen Angebote gut laufen, bedarf es aber zugleich anderer wichtiger Professionen. Unsere Mitarbeiter*innen der Verwaltung, der Zentrale Dienst und die Hauswirtschaft machen es am Ende des Tages rund. Da kann die KI einpacken, da sie gegen die Mitarbeiter*innen, die mit Herz, Hand und Verstand unterwegs sind, keine Chance hat! Ein großer Dank geht an alle Mitarbeiter*innen, die in 2024 weiter an der Seite der EJHG geblieben, dazu gekommen sind oder neue Rollen eingenommen haben.

Zugleich gab es im Jahr 2024 Probleme, die nicht gelöst werden konnten. Eine Tagesgruppe musste nach jahrelanger und guter Arbeit geschlossen werden, da keine Mitarbeiter*innen gefunden werden konnten. In anderen Wohngruppen geschah in diesem Jahr fast dasselbe, da Mitarbeiter*innen fehlten und viele Überstunden gemacht werden mussten, um das System am Laufen zu halten und das oft auf Kosten der geliebten Mitarbeiter*innen. Die Schließung einer anderen Wohngruppe konnte durch den Zusammenhalt in der Mitarbeiterschaft zum Glück verhindert werden. Kolleg*innen halfen aus, nahmen Kinder/Jugendliche übers Wochenende aus

anderen Gruppen und die Kolleg*innen an den Standorten hielten aus, bis neue Kolleg*innen gefunden werden konnten und die Teams wieder vollständig waren. Ein Erfolg, den KI gut beschreiben kann, aber durch Menschen umgesetzt werden muss. Hier wollen und müssen wir in der Zukunft den Fokus setzen und Strukturen schaffen, dass Mitarbeiter*innen bei der Evangelischen Jugendhilfe bleiben und weiterhin neue Mitarbeiter*innen gefunden werden, um weitere Bedarfe, die von den Jugendämtern an uns herangetragen werden, zu decken.

Trotz aller Herausforderungen, wie Fachkräftemangel oder der Wechsel von vielen Leitungskräften auf allen Hierarchieebenen, konnte die Evangelische Jugendhilfe besonders in der Landeshauptstadt Potsdam und im Havelland wachsen und die Angebotsstruktur nicht nur in den Kapazitäten, sondern auch in der inhaltlichen Ausrichtung ausweiten und

differenzieren. Dieses Wachstum hat auch ermöglicht, dass Bereiche, die aktuell nicht ausfinanziert sind, gehalten werden konnten und somit heißt Wachstum eine Investition in bestehende Strukturen. Aktuell müssen wir die Ausfinanzierung unserer beiden Schulen genau betrachten und nach Lösungen suchen, damit Schüler*innen, Lehrer*innen und Sozialpädagoge*innen weiter an einem besonderen Ort der Bildung und der Erziehung die richtigen Lern- und Arbeitsbedingungen finden.

Die Anzahl der Mitarbeitenden ist im Vergleich zu 2023 um 50 Menschen gestiegen. Diesen Trend könnte die EJHG nach den Bedarfen der Jugendämter scheinbar ungehindert fortsetzen. An dieser Stelle sollten wir wieder auf die KI hören wie in der Überschrift dieses Textes und die Lehren der Vergangenheit mit in die Zukunft nehmen. Gesundes Wachsen und die Stabilisierung der vorhandenen Strukturen sollten sich gut die Waage halten, um Ungleichgewichte zu vermeiden.

Das Thema Nachhaltigkeit konnte in 2024 auch weiterbearbeitet werden und unsere erste Photovoltaikanlage ist nicht mehr allein. Mit dem örtlichen Jugendamt konnten wir die nächste Photovoltaikanlage über das Entgelt verhandeln und somit gemeinsam mit dem öffentlichen Träger der Jugendhilfe nachhaltig zum Thema Klimaschutz arbeiten. Zudem stellen wir Stück für Stück unsere Fahrzeugflotte auf Elektro um. Besonders gern sind dann unsere Kolleg*innen mit unserem eigenen Strom vom Dach im Auto unterwegs. Unser Ziel, dass wir in 2024 das erste Brot in unserem Backhaus auf dem Franzensberg backen

können, konnten wir noch nicht umsetzen, da der Bauantrag in der Genehmigung seine Zeit braucht, und somit müssen wir den Genuss des ersten frischen Brotes auf 2025 verschieben, freuen uns aber umso mehr, wenn es dann irgendwann nach frischem Brot bei uns auf dem Franzensberg duftet.

Ich freue mich auf 2025!

Jörn Kurth
Einrichtungsleitung



Auch wir in der Jugendhilfe Geltow erfahren einen Übergang in der Leitungsverantwortung und ergänzen somit das

Thema dieses Geschäftsberichts. Wir danken Marie Dulle für die sehr erfolgreichen Jahre, in denen sie gemeinsam mit dem Leitungsteam und den Mitarbeitenden die Einrichtung unermüdlich weiterentwickelt und zu dem gemacht hat, was sie heute ist. Am 01. August 2024 hat sie innerhalb des Diakonieverbunds eine neue Aufgabe übernommen und ist in dieser Rolle für den regionalen Aufbau von pädagogischen Angeboten in Mitteldeutschland verantwortlich.

Auf die Stelle der Einrichtungsleitung wurde am 01. August 2024 der bis dahin stellvertretende Einrichtungsleiter Jörn Kurth berufen.



„WAS IST, WENN ES GUT WIRD?“ – DIESE FRAGE HAT UNS DURCH DIE HERAUSFORDERUNG DER LETZTEN JAHRE GEFÜHRT UND TRÄGT UNS NUN WEIT DARÜBER HINAUS.



Das Ökumenische Studienwerk gGmbH stellt sich vor

Seit dem 01. Januar 2024 ist das Ökumenische Studienwerk gGmbH (ÖSW) Teil der Diakonieverbundfamilie. Das Ökumenische Studienwerk ist Träger des Studienkol-

legs Bochum. Als eines der zwei staatlich anerkannten, refinanzierten Studienkollegs des Landes Nordrhein-Westfalen bieten wir für internationale Studierende die Möglichkeit, sich auf das Studium in Deutschland vorzubereiten.

Dieses Angebot richtet sich insbesondere an begabte Studierende, denen in ihrem Heimatland aus politischen, sozialen oder ökonomischen Gründen der Zugang zu einer

angemessenen Aus- und Weiterbildung verwehrt ist, sowie Theolog*innen und Stipendiat*innen aus dem Raum der weltweiten Ökumene. Diese erhalten eine intensive und individuelle Unterstützung in der Studierphase, um später erfolgreich im Studium bestehen zu können. Mit den Erfahrungen anderer (Lern-) Kulturen starten sie im Studienwerk in Bochum und werden an diesem Ort in Deutschland gefördert, um persönlich anzukommen und sich erfolgreich auf ihrem Weg in Netze verschiedener Art einzuweben.

Studienbewerberinnen und Studienbewerber für die Aufnahme eines Studiums an Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland.

- » mit direktem Hochschulzugang intensiv auf die sprachlichen Anforderungen ihres geplanten Studiengangs an einer deutschen Hochschule vor. Sie lernen vom Anfängerniveau A1 in fünf Stufen bis zur „Deutschen Sprachprüfung für den Hochschulzugang“ (DSH) am Ende von C1.



In den angebotenen Kursen bereiten sich bis zu 180 Studierende parallel

- » auf mathematisch-technische und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge vor. Sie erhalten in den Fächern Deutsch, Mathematik, Physik und Chemie Bildungsangebote zur fachlichen und fachsprachlichen Vorbereitung auf die ersten Studiensemester in den sogenannten Vorstudienkursen – Abschlussprüfung: FSP – Prüfung zur Feststellung der Eignung ausländischer

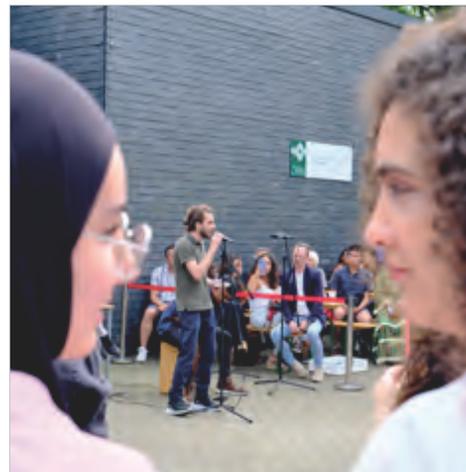
Das Team der Mitarbeitenden am Studienkolleg des ÖSW besteht zurzeit aus 15 Lehrkräften, zwei Mitarbeiterinnen im Sekretariat, einer Verwaltungskraft sowie einem Haustechniker mit drei Kollegen, die ihm stundenweise zuarbeiten. Das Team der Mitarbeitenden unterrichtet, fördert und betreut die internationalen Studienbewerber*innen auf hohem Niveau und stets individuell zielführend. Alle schätzen die gemeinsame Arbeit und machen Betreuungsangebote im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten auch über den Unterricht hinaus.

In den letzten Jahren war das ÖSW mit großen Herausforderungen konfrontiert, die die Zukunft des Studienkollegs und damit auch des Studienwerks existentiell bedrohten: Die Studienkollegs in kirchlicher Trägerschaft sollten aus dem Ersatzschulgesetz NRW gestrichen werden und damit die wesentliche Grundförderung verlieren. Parallel wurde ein neuer Träger, vormals Brot für die Welt, für das ÖSW gesucht und nach einiger Zeit



auch mit dem Diakonieverbund Schweicheln e. V. gefunden.

Dank der Bestandssicherung des Studienkollegs im Ersatzschulgesetz NRW (Februar 2022) und der unbefristeten Fortführung der Förderung sowie der Unterstützung vieler Begleiter*innen können wir heute, gestärkt und getragen durch den Diakonieverbund zuversichtlich die Arbeit des Studienwerks am Standort in Bochum fortführen und weiterentwickeln. An dieser Stelle möchten wir allen Mitarbeitenden danken, die das ÖSW durch die wechselvollen und herausfordernden Zeiten mit getragen haben.



Rückblick: Das Ökumenische Studienwerk wurde bereits Ende 1964 als Verein gegründet. Die Gründer haben damit ein damals neues entwicklungspolitisches Instrument zur Bildungsarbeit geschaffen. Die versammelten Vertreter der deutschen Landeskirchen schauten ganz bewusst auf die Situation internationaler Studienbewerber dieser Zeit, ihre unsichere Finanzlage, ihre Erfahrungen nicht kompatibler Bildungssysteme und gerade auch ihrer „*fehlenden sozialen Kontakte*“. Die Kirche sah sich in der Pflicht, eine angemessene Hinführung und Begleitung für internationale Studierende in Deutschland anzubieten. So wurden die Begriffe Hinführung, Begleitung und Übergangshilfe konstituierend für die Arbeit am Studienkolleg des Ökumenischen Studienwerks – und sind es bis heute.

Eine Besonderheit des ÖSWs ist es, dass das Studienwerk seit der Aufnahme des Betriebes in den gleichen, extra zu diesem Zweck gebauten Gebäuden verortet ist. Dieser Campus wird komplettiert durch das Thomaszentrum der Kirchengemeinde Bochum-Querenburg. Die Gemeinde bietet den Studierenden einen spirituellen Ort und ein Kontaktforum, das Informationsaustausch ermöglicht und Beziehungen schafft. Gemeinsame Aktivitäten wie Internationale Gottesdienste, Gemeindeabende (Zeig mir dein Land), Begrüßungsgottesdienste und

Kurzandachten für interessierte Studierende und Gemeindemitglieder finden immer wieder statt und durch direkte Partnerschaften zu einzelnen Gemeindemitgliedern werden nicht nur kirchliche Stipendiat*innen eingeladen und auf ihrem Lernweg unterstützt und begleitet.

Am 6. September 2024 feierten wir das 60-jährige Bestehen des Ökumenischen Studienwerks mit einem Festgottesdienst im Thomaszentrum und anschließendem Festakt. Durch den Festgottesdienst führten Adelheid Nerserke, Pastorin der Gemeinde Querenburg, und Prof. Dr. Frank Dieckbreder, Vorstand des Diakonieverbund Schweicheln e. V. „*Ihr sollt ein Segen sein! Ihr, die ihr Eure Heimat im Vertrauen darauf verlasst, eine gute Ausbildung zu erhalten, und Ihr, die Ihr jungen Menschen mit viel persönlichem Einsatz eine Basis für ein erfolgreiches Studium und eine gute Integration vermittelt,*“ wünschte Prof. Dr. Frank Dieckbreder in seiner Predigt den Studierenden und Mitarbeitenden.

Im anschließenden Festakt berichteten Begleiter*innen aus Politik und Kirche sowie aktuelle und ehemalige Kollegiat*innen und Lehrende von Ihrem Erleben des ÖSWs. Besonders eingehend beschrieb ein ehemaliger Kollegiat aus Chile seinen Weg an das ÖSW. Er war als bekennender Demokrat in seiner Heimat inhaftiert worden. Durch ein ÖSW-Stipendium konnte er nach

Deutschland ausreisen. „Ich hatte so eine Angst, es ging so schnell und ich wusste nicht, was mich am Flughafen erwarten würde und wovon ich leben sollte,“ berichtete er. Die Erleichterung vom Flughafen durch den damaligen Leiter des Studienwerks, Pastor Heinz Dressel, abgeholt zu werden und einen Platz im Wohnheim des ÖSW zu bekommen, hört man ihm auch rund 50 Jahre später noch an.

Pastor Dressel als erster Leiter hat ab 1972 das ÖSW in Bochum für 20 Jahre gelenkt und verhalf politisch engagierten jungen Menschen zur Flucht nach Deutschland, wenn sie in einer Diktatur wie damals Chile oder Argentinien oder in einem Willkür-Regime in Afrika oder Asien lebten. Das ÖSW rettete auf diese Weise Hunderten Verfolgten das Leben.

„Es ist gut, dass es das ÖSW gibt und dass es genau hier in Bochum ist“, bescheinigte Gabriela Schäfer, Bürgermeisterin von Bochum und Ratsmitglied, dem ÖSW. Die Musikbeiträge für das gesamte Fest spiegelten die kulturelle Vielfalt am ÖSW wieder: Von kongolesischem Jazz bis hin zu russischem Folk und mongolischem Volkstanz gaben Studierende Einblick in die Musik ihrer Heimatländer. Frei nach Mark Forster sang ein Studierenden-Chor: „Wir komm’n aus 35 Ländern, würden jedes gerne

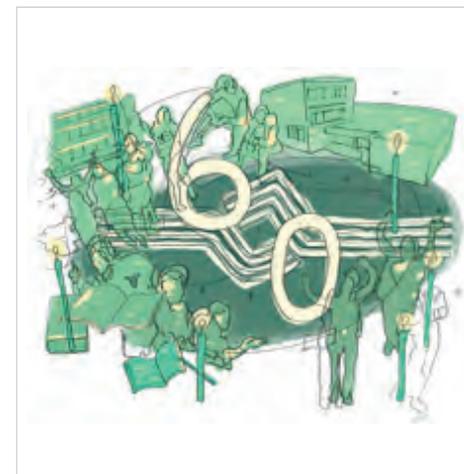
seh’n, sprechen 28 Sprachen, versuchen auf Deutsch uns zu versteh’n. Der ganze Kurs voll Abenteuer, will so viel wie’s geht erleb’n, denn dich, ÖSW, nur dich, gibt’s nur einmal für mich.“ und beschrieb damit die aktuelle Stimmung in der Studierendenschaft.

In den Räumen des Studienkollegs wurden viele Zeitzeugnisse – Fotos, Texte und Exponate – aus den vergangenen 60 Jahren des ÖSW erfahrbar gemacht. Studierende aus allen Kursen entwickelten Kunstbeiträge für das ÖSW und präsentierten sie im Foyer des Schulgebäudes. Besonders danken wir der renommierten Künstlerin und Alumni Jiny Lan für das extra zum Jubiläum geschaffene Bild, das auf dem Fest verlost wurde. Herzlichen Glückwunsch auch von dieser Stelle an den glücklichen Gewinner Thomas Siebers, den langjährigen Haustechniker des ÖSW.

Donald Goodwin, Vorsitzender des Vereins Interkulturelles Lernen (IKL), schrieb im Nachgang: „Das Fest war ausgesprochen gut gelungen, abwechslungsreich und freudig. Besonders wichtig war es, in diesen Zeiten eine gelingende Alternative zur ängstlichen nationalen Abschottung sichtbar werden zu lassen.“ Die Beschreibung trifft die Haltung der Mitarbeitenden und Studierenden auf den Punkt. Das ÖSW ist ein Ort der offenen Begegnung miteinander, unabhängig von Nationalitäten, Religionen und Weltan-

schauung der Einzelnen und dabei doch ein umschlossener Raum, der ein geschütztes Ankommen in Deutschland ermöglicht. Die Studierende Jihyung Park, die nun bald Ihr Studium an der Kunstakademie in Düsseldorf aufnehmen wird, schrieb:

„Am Anfang habe ich mich nur für den ÖSW-Kurs eingeschrieben, um Deutsch zu lernen, aber jetzt fühle ich mich hier viel mehr wie zu Hause und empfinde Liebe für diesen Ort. Es ist wirklich ein Glück, dass ich hier mein Leben in Deutschland beginnen konnte. [...] Es war eine Herausforderung, mich alleine in Deutschland für eine Uni zu bewerben, und es hat mir Kraft gegeben, dass Sie an mich geglaubt haben und mir die Illustration (s. u.) für das Fest anvertraut haben.“



Carola Schierz

Geschäftsführung ÖSW und Leitung des Studienkollegs Bochum

Dr. Peter Kubach

stellvertretende Leitung des Studienkollegs Bochum

Sandra Hildebrandt

Geschäftsführung ÖSW



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
mail@freigestalten.de

EXTERNE BILDQUELLEN:

Titelbild
© *mimadeo* – *stock.adobe.com*

Seite 3+18, Füße mit bunten Graffiti Pfeilen
© *Mananya Kaewthawee* – *istockphoto.com*

Seite 16, Holz Hintergrund
© *patrick fore* – *unsplash.com*

Seite 37, Spaghetti
© *no revisions* – *unsplash.com*

Seite 37, Kicker
© *johannes krupinski* – *unsplash.com*

Seite 41, Lagerfeuer
© *mike erskine* – *unsplash.com*

Seite 41, Kinder beim kochen
© *annie spratt* – *unsplash.com*

Seite 42, Frauen schreiben
© *sarah b* – *unsplash.com*

Seite 42, Frauen machen ein Handy Bild
© *xiaojie2020* – *unsplash.com*

Seite 45, Lehrerin am Whiteboard
© *Gpoint Studio* – *freepik.com*

Seite 45, Schüler am Tisch
© *Designed by Freepik* – *freepik.com*

Seite 55, Wegweiser
© *Sergey Galushko* – *Fotolia.de*

Seite 49, Lehrerin vor Tafel
© *Designed by Freepik* – *freepik.com*

Seite 60, farbige Sprechblasen
© *by Oliver Boehmer* – *bluedesign®*

Seite 67, Kommunikationsnetz
© *metamorworks* – *istockphoto.com*

Seite 67, Hände am Arbeitsplatz
© *jakub zerdzicki* – *unsplash.com*

Seite 70, Frau an Whiteboard
© *christina wocintechchat* – *unsplash.com*

Seite 70, Laptop Arbeitsplatz
© *vadim bogulov* – *unsplash.com*

Seite 74, Mann in Patientenhemd
© *alexander grey* – *unsplash.com*

Seite 75, Zwei Personen von hinten
© *transly translation agency* – *unsplash.com*

Seite 81, Hände
© *hannah busing* – *unsplash.com*

Seite 83, Globus
© *kyle glenn* – *unsplash.com*

Seite 84, Meeting hinter Scheibe
© *charlesdeluvio* – *unsplash.com*

Seite 85, Hände schütteln
© *resume genius* – *unsplash.com*

Seite 85, Füße auf Brücke
© *carl soderberg* – *unsplash.com*

Seite 87, Frau mit Kopfhörern
© *hanna morris* – *unsplash.com*

Seite 88, Schriftzug auf der Mauer
© *zalfa imani* – *unsplash.com*

Seite 93, Illustration 60 Jahre
© *Jihyung Park* – *unsplash.com*

