

neue caritas

B V k E - I n f o



- Einarbeitung neuer Kollegen
- Mitarbeiter-Teilhabe an verbandlichen Impulsen
- Förderprogramme für Personalpolitik



KURT HAHN POKAL 2015
 13.05. bis 17.05.2015
 im Schatten Sigmaringens

In diesem Jahr steht der Kurt-Hahn-Pokal unter dem Motto „Kleiner gallischer Krieger und seine Freunde im Kampf um Sigmaringen“ (Ausschreibung per E-Mail an: almud.bruenner@caritas.de).

LIEBE LESERINNEN UND LESER,
 LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,
 das erste Editorial in diesem Jahr befasst sich mit dem „Thema Nr. 1“ der nächsten Jahre: der Gewinnung guter Mitarbeiter(innen) für die Arbeit in unseren Einrichtungen und Diensten. Mein Impuls zu diesem Thema: Wie wäre es, wenn diese Ausgabe unseres BVKE-Info mit genutzt wird, um den Fachkräften den Bundesverband und seine Anliegen näherzubringen?

In Gesprächen mit unseren Mitarbeiter(inne)n – auch in meiner eigenen Einrichtung – erlebe ich oft ein großes fachthematisches Engagement und Interesse. Dem gegenüber stehen aber oft Unwissenheit und eine große Ferne zu unserem Bundesver-

band und seinen Aktivitäten. Am Rande unserer großen Fach- und Bundestagungen ist manchmal das Erstaunen derselben Personen darüber spürbar, welche Vitalität und welche kreative Kraft in unserem Verband steckt. Darum möchte ich mit den folgenden Fragen um Ihre Reflexion und Mitarbeit werben:

- Wer liest in Ihrer Einrichtung, Ihrem Dienst das BVKE-Info?
 - Wo profitieren Ihre Fachkräfte von der Mitgliedschaft der Einrichtung im BVKE?
 - Wo und wie partizipieren die Fachkolleg(inn)en am Dialog, an der Fachlichkeit und der Kontinuität des Verbandes?
- Sie merken es schon: Mit diesen Fragen motiviere ich nicht

nur für eine weitere Verbreitung unserer kleinen Verbandszeitschrift, sondern gleichzeitig auch dazu, Anregungen und Tipps für Themen und Beiträge einzubringen, die zur Interessenlage „Ihrer Leute“ passen.

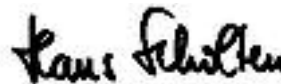
Für Ihre damit immer wieder mögliche Beteiligung an der Auswahl der Heftinhalte und für entsprechende Rückmeldungen an die Geschäftsstelle sind wir sehr dankbar. Wir werden sie gern in die Gestaltung künftiger Ausgaben unserer kleinen Verbandszeitschrift einfließen lassen.

Die rege und zahlenmäßig erweiterte Mitarbeit vieler Kolleg(inn)en in den Fachausschüssen und Gremien des Verbandes ist ein deutliches Zeichen für die wachsende Attraktivität unseres BVkE.

Lassen Sie uns immer wieder gemeinsam die interne Öffentlichkeitsarbeit für den Verband auch in die Ebene der Mitarbeiterschaft unserer Einrichtungen und Dienste tragen!

Dafür bin ich Ihnen schon heute sehr zu Dank verbunden und grüße Sie herzlich

Ihr




Hans Scholten

Vorsitzender des BVkE
E-Mail: h.scholten@raphaels-haus.de

Neu im Team

► „...jedem Anfang wohnt ein Zauber inne...“

... und diesen Zauber gilt es zu bewahren, ließe sich das bekannte Wort von Hermann Hesse fortführen. Wie erhalten wir die Motivation unserer Mitarbeiter(innen) – wie stärken wir ihre Begeisterung für das Feld der Hilfen zur Erziehung und fördern optimistische Grundhaltungen?

Im Wiesbadener Jugendhilfezentrum Johannesstift werden problembelastete junge Menschen betreut. Mit schulischen, beruflichen und musisch-kulturellen Bildungsangeboten wird am Abbau vorhandener Handicaps und am Aufbau von zur Lebensbewältigung benötigten Ressourcen gearbeitet. Zu unserer Einrichtung gehören ein Ausbildungsbereich für benachteiligte Jugendliche, eine Förderschule, drei Mädchenwohngruppen, drei koedukative Gruppen, ein Mutter/Vater-Kind-Bereich und ein Familienwohngruppenbereich.

Um dieses anspruchsvolle Angebot aufrechtzuerhalten, benötigen wir motivierte, fachlich und menschlich gut vorbereitete Mitarbeiter(innen). Sie bringen nicht nur ihr Wissen, sondern auch ihre positive Energie und optimistische Lebenseinstellung in den pädagogischen Alltag ein und lassen sich nicht durch „schwierige“ Klientel frühzeitig abschrecken, „verbrennen“ oder entmutigen. Die zu betreuenden jungen Menschen sind, wie sie sind! Sie benötigen unsere ungeteilte Wertschätzung. Sie verhalten sich „kreativ-unangepasst“, weil in ihrem bisherigen Lebenskonzept genau dieses Verhaltensmuster zu den Überlebensstrategien gehörte.

Theoretisch sind die pädagogischen Fachkräfte – Erzieher(innen), Sozialpädagog(inn)en und weitere – je nach Ausbildungsinstitution mehr oder weniger in die Grundlagen der Pädagogik, Entwicklungspsychologie, Soziologie, Methoden- und Organisationslehre etc. eingeführt worden. Sie lernten in ihrer fachtheoretischen Ausbildung Kommunikationstheorien kennen und haben mit viel Glück sogar das eine oder andere Seminar zur Erlebnispädagogik, Sport- oder Kunstpädagogik etc. absolviert.

Die Kopplung von Theorie und Praxis ist in den Fachhochschulen durch den Bologna-Prozess nicht gerade verbessert worden. Die Praxisanteile in der Ausbildung sinken! In den pädagogischen Fachschulen ist es nicht viel besser um die Vermittlung fachpraktischer Inhalte bestellt. Denn in Zeiten des U3-Ausbaus stehen die Zeichen auf Kita und Kleinkindpädagogik.

Wie vermeiden wir also den Praxisschock, wenn die Abgänger(innen) der Fach(hoch)schulen in unsere Einrichtung kommen? Unsere Antworten: Einbindung in die Dienstgemeinschaft von Anfang an – Weiterbildung oder Nachschulung von Anfang an – gute Coaches – positive Verstärkung – kurzum: die Entwicklung eines gelingenden Einarbeitungskonzepts.

Unser Einarbeitungskonzept besteht aus drei Modulen:

- Alle neuen Mitarbeiter(innen) erhalten eine dreimonatige Einarbeitung in ihrer Gruppe. Dabei steht ihnen ein Coach zur Seite – in der Regel die Gruppenleitung; die Aufgabe kann auch delegiert werden –, welche(r) die neuen Kolleg(inn)en in die Abläufe und konkreten Aufgabenstellungen der pädagogischen Arbeit einführt. Gruppenregeln und wichtige Rituale, Handlungskonzepte und -strategien des jeweiligen Teams werden vermittelt. Damit wichtige Informationen nicht vergessen werden, arbeitet das Team mit einer Check-

liste, erledigte Punkte werden abgehakt. Während dieser Einarbeitungsphase lernen die neuen Mitarbeiter(innen) die Erziehungsleitung mit ihrem spezifischen Unterstützungsangebot kennen, sie werden den Kolleg(inn)en in der Verwaltung vorgestellt und lernen die Ausbildungsbetriebe mit ihren Angeboten für die Mitarbeiter(innen) kennen.

■ Periodisch wiederkehrend gibt es den „Willkommenstag“ für alle neuen Mitarbeiter(innen). An diesem Tag präsentieren sich die Geschäftsführung, die Mitarbeitervertretung sowie die Bereichsleitungen den neuen Kolleg(inn)en, sie erfahren das Wichtigste über die Geschichte des Hauses und die Grundhaltungen, die im Leitbild und in den verschiedenen Leistungsvereinbarungen festgehalten sind, und erhalten Einblick in die Trägerstruktur der Einrichtung. Sie touren durch die Stadt an die verschiedenen Standorte der Einrichtung und lernen die sozialpädagogischen, schulischen und beruflichen Angebote des Johannesstifts in seiner Vielfalt kennen. Diese Rundreise dient dem gegenseitigen Kennenlernen der alten und neuen Kolleg(inn)en und der Konzepte im jeweiligen Ausbildungsbereich beziehungsweise der jeweiligen Gruppe.

■ Alle neuen Mitarbeiter(innen) nehmen in den ersten Jahren ihrer Tätigkeit an einem Einarbeitungszirkel teil. Diese Einführung in wichtige Problemstellungen, Lösungskonzepte und Verfahrensweisen ist Teil des Kommunikations- und Wissensmanagements der Einrichtung. Unser Intranet ist ein wichtiges Informationsinstrument: Fast alle Mitarbeiter(innen) haben sich bis zu ihrem ersten Einarbeitungszirkel bereits dort umgesehen – wengleich in der Regel noch keine Routine entwickelt, sich die dort aufgeführten Inhalte zunutze zu machen.

- Im Einarbeitungszirkel werden sie durch dieses wichtige Hilfsinstrument geführt und lernen wichtige Seiten kennen, wie zum Beispiel die Checklisten – unseren Führer durch den Dschungel der Bürokratie des Antrags- und Abrechnungswesens.
- Sie erhalten Kenntnis über die wichtigsten und noch immer für die Einrichtung relevanten Ergebnisse der letzten internen Fortbildungsveranstaltungen.
- Sie werden auf bestehende Konzepte hingewiesen (Präventionskonzept, Partizipationskonzept, Beschwerdemanagement, sexualpädagogisches Konzept etc.).
- Sie werden in unserem Dokumentationssystem geschult sowie in den Evaluationsinstrumenten EVAS und EMUK (EMUK = Evaluation Mutter/Vater-und-Kind-Betreuungen).
- Sie erfahren wichtige Inhalte der Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR).
- Einige Inhalte beziehen sich auf konkrete Fragestellungen im pädagogischen Alltag: Wie sehen das Deeskalationskonzept der jeweiligen Einrichtung und dessen Umsetzung aus?

Fachkräfte gewinnen!

Wie wird die Betreuungsplanung organisiert? Welchen Stellenwert hat die Elternarbeit in der Einrichtung? Welche Werkzeuge werden eingesetzt (Genogrammarbeit, Netzwerkkarten, Biografiearbeit etc.)? Mit welchen psychischen Erkrankungen sind wir befasst – welcher therapeutischen/pädagogischen Methoden/Interventionsverfahren bedienen wir uns? Wie wird bei uns Beteiligung gelebt?

Die Einführung in die Themen geschieht durch die langjährig im Hause wirkende Erziehungsleitung sowie bei speziellen Themen wie den AVR, dem Dokumentationssystem der Einrichtung etc. durch Fachkräfte der Verwaltung.

Die Themenliste wird regelmäßig in der Gruppenleitungssitzung auf die Aktualität der Inhalte überprüft.

Jährlich finden mindestens zehn Sitzungen à zwei Zeitstunden statt. Die Erziehungsleitung führt eine Anwesenheitsliste, denn jede(r) neue Mitarbeiter(in) soll in alle Themen eingeführt worden sein. Wir gehen davon aus, dass aufgrund von Urlaub, Krankheit oder besonderen Schichtdienstbelangen im ersten Jahr Termine nicht wahrgenommen werden können. Der/die Mitarbeiter(in) kann dann bei dem nächsten Turnus des Einarbeitungszirkels fehlende Themen nachholen.

Bei Interesse und Bedarf kann ein Thema auch zweimal durchgearbeitet werden. Der Einarbeitungszirkel steht darüber hinaus auch Mitarbeiter(inne)n offen, die ein Thema auffrischen wollen.

Wir hoffen, dass durch unser ambitioniertes Einarbeitungsprogramm neue Mitarbeiter(innen) ausreichend in die Einrichtungskultur eingeführt werden. Wer den Geist der Einrichtung

in den ersten Monaten positiv für sich erlebt, kennt die Unterstützungsmöglichkeiten, die wir uns im Jugendhilfzentrum Johannesstift in den letzten 30 Jahren erarbeitet haben, und kann auch schwierige

Situationen mit kollegialer Unterstützung gut meistern und ebenfalls zu einer „tragenden Säule“ der Dienstgemeinschaft des Hauses heranwachsen.

Anita Ungeheuer-Eicke, Uta Basting

Jugendhilfzentrum Johannesstift GmbH, Wiesbaden

E-Mail: info@johannesstift.de

► Nähe und Distanz: Herausforderung von Anfang an

Neue Mitarbeiter(innen) haben einen besonderen Spagat zu leisten: Vom ersten Tag an testen die Kinder und Jugendlichen sie auf ihre Grenzen. Deshalb müssen sich neue Mitarbeitende mit einem gesunden Selbstbewusstsein – trotz der eigenen Unsicherheiten des Neubeginns – Respekt bei den Kindern und Jugendlichen erwerben.

In der sensiblen Phase des Einstiegs kommt dem Thema Nähe und Distanz eine besondere Bedeutung zu. Gibt man diesem Thema Raum und spricht Neu-, Quer- oder Wiedereinsteigende

Wieder lieferbar!

Nähe und Distanz in der (teil)stationären Erziehungshilfe. Ermutigung in Zeiten der Verunsicherung

Hrsg. v. Volker Abrahamczik, Steffen Hauff, Theo Kellerhaus, Stefan Küpper, Cornelia Raible-Mayer, Hans-Otto Schlotmann. Freiburg: Lambertusverlag, 2013, 50 S., kartoniert, 8,90 Euro, ISBN 978-3-7841-2424-7

an, sind es unter anderem diese Fragestellungen¹ und Aspekte, die sie beschäftigen:

- Welcher Grad an Nähe und Distanz ist der „richtige“?
- Wie viel Nähe/Distanz brauchen Kinder, wie viel Jugendliche?
- Wie viel Distanz/Nähe bin ich als Betreuer(in) selbst bereit zu geben?
- Warum verhalte ich mich einem bestimmten Jugendlichen gegenüber eher distanziert? Ist es zu distanziert? Welchen Anteil habe ich als Person selbst daran? Was haben meine Erfahrungen und Lebensgeschichte damit zu tun?
- Was ist in diesem Zusammenhang „professionelles Verhalten“?
- Was befürchte ich selbst?

Vor dem Hintergrund der allgemeinen Missbrauchsdiskussion verdichtet sich die Verunsicherung noch einmal:

- Darf ich zum Beispiel einem Kind, wenn ich es abends ins Bett bringe, über den Kopf streicheln, es umarmen/körperlich berühren, es zudecken, ihm einen Kuss auf den Kopf geben?
- Wie darf ich trösten, streicheln?
- Wie sichere ich mich ab?
- Wie gehe ich vor, wenn ich einen konkreten Verdacht eines Übergriffs durch einen Kollegen oder eine Kollegin habe?

Neue Mitarbeitende müssen sich mit der Nähe-und-Distanz-Kultur der Erziehungshilfe beziehungsweise ihrer jeweiligen Einrichtung oder ihrer Gruppe auseinandersetzen sowie mit der Tatsache, dass es bei der Beziehungsgestaltung mit Kindern und Jugendlichen immer auch um (a) ein Aushalten von Ambivalenzen geht, (b) um eine aktive Beteiligung (Partizipation nach Möglichkeiten) von Kindern und Jugendlichen und (c) um ein Miteinander-Aushandeln von Regeln, Vorgehensweisen und Freiräumen der jungen Menschen. Dies schließt auch das Wissen um den rechtlichen Rahmen ein.

Für die notwendige Auseinandersetzung braucht es Orte, Gelegenheiten und Menschen, mit denen die neuen Mitarbeitenden ihre Unsicherheiten und Fragen zum Thema machen können. Es bedarf einer Begleitung durch

Fachkräfte halten und binden

erfahrene Kolleg(inn)en – zum Beispiel in Form eines Tandems –, Supervision/kollegialer Teamberatungen, engmaschiger Absprachen im Team über getroffene Vereinbarungen und regelmäßiger Gespräche mit den Vorgesetzten. Träger und Leitungen müssen die

Sicherheit und den Schutz ihrer Fachkräfte im Blick haben und den Umstand, dass (nicht nur) neue Mitarbeiter(innen) für ihr professionelles Handeln Regeln und Strukturen benötigen. Beispiele hierfür sind Verfahrensrichtlinien, Erklärungen zur Achtung und Umsetzung der Kinderrechte, ein sexualpädagogisches Konzept und Fortbildungsangebote.

Gudrun Grünweller-Hofmann
Dozentin, Supervisorin (DGSv)/Coach, Organisationsberaterin
Coach im Traineeprogramm „Erfahrung zählt!“
Bucheckernweg 30, 51109 Köln
E-Mail: gruenweller@t-online.de

Anmerkung

1. Die Auswahl der Fragestellungen stammt von den Coaching-Tagen innerhalb des BVkE-Projekts „Erfahrung zählt!“ (Trainee-Programm 2011–2014).

Impuls-Weitergabe

► **„Gut zu wissen!“**

Der BVkE hält ein breites Leistungsspektrum für seine Mitgliedseinrichtungen und somit auch für die dort Mitarbeitenden vor. Themenspezifische Publikationen, sozialpolitische Positionierungen, Fortbildungsangebote, Fachveranstaltungen und erlebnisorientierte Aktionen für Kinder und Jugendliche sind aus meiner Sicht wichtige Bausteine der Verbandsarbeit. Von 2001 bis 2013 war ich Direktor und Geschäftsführer der Johannesburg GmbH, einer großen Jugendhilfeeinrichtung mit eigenen Schulen und Ausbildungsmöglichkeiten im nordwestlichen Niedersachsen. Parallel gehörte ich zu dieser Zeit dem Vorstand des BVkE an und hatte so die Möglichkeit, die Verbandsgeschicke ein wenig mitzugestalten und dabei natürlich auch Informationen „aus erster Hand“ zu erhalten. Die nachfolgenden Ausführungen sollen Antworthilfen für folgende Fragen sein:

1. In welcher Form kann eine Einrichtung vom BVkE-Engagement ihres Leiters beziehungsweise ihrer Leiterin profitieren?
2. Wie können die Erfahrungen und Informationen aus der verbandlichen Tätigkeit des Leiters an die Fachkräfte in der Einrichtung vermittelt werden?
3. Welche Zugänge zur Verbandsarbeit können generell für Fachkräfte in einer Einrichtung geschaffen werden?

Zu 1.: Natürlich kostet die ehrenamtliche Arbeit im BVkE Zeit, verursacht Aufwand und bindet Energien. Aber man erhält auch viel zurück. Als Leiter der Johannesburg konnte ich durch die Mitarbeit im BVkE-Vorstand Trends und Entwicklungen in der Jugendhilfe frühzeitig erkennen und entsprechende Strategien für die Einrichtung entwerfen. Als Beispiele seien hier die Aufarbeitung der Heimerziehung zwischen 1946 und 1970 sowie die Implementierung erlebnispädagogischer Ansätze genannt. Die Bearbeitung dieser und anderer Themen in den Gremien des BVkE hat die jeweilige Umsetzung in der Johannesburg beeinflusst. Andererseits sah ich mich als Leiter einer großen Einrich-

tung verpflichtet, positive Arbeitsansätze der Johannesburg auch für andere Mitgliedseinrichtungen zu erschließen. Das gelang überwiegend durch meine Mitarbeit in Fachausschüssen, die Beschulung und berufliche Ausbildungsförderung für Zielgruppen der Erziehungshilfe zum Thema hatten. Die besondere Beschäftigung mit diesen Inhalten auf der Ebene des BVkE, etwa bei der Vorbereitung und Durchführung von Fachveranstaltungen oder bei der Abfassung von Publikationen, führte als Wechselwirkung wiederum auch zu einem Mehrwert in der und für die Einrichtung.

Zu 2.: Die Themen und Anregungen, die ich in zwölf Jahren BVkE-Vorstandsarbeit – natürlich auch im informellen Austausch mit den Kolleg(inn)en – als Input erhielt, habe ich in der Johannesburg in der Regel nur bis auf die Ebene der Leitungsrunde importiert, was zum Teil auch der Größe der Einrichtung mit über 300 Beschäftigten geschuldet war. Dort erhielten die Mitarbeiter(innen) mit Verantwortung für große Zuständigkeitsbereiche Informationen und Materialien, die ich von der BVkE-Vorstandsarbeit mitbrachte. Die in den Gruppen, Diensten, Schulen und Ausbildungsstätten tätigen Fachkräfte waren – das sei hier auch selbstkritisch formuliert – nur beteiligt, wenn

Bundestagungen oder andere Fachveranstaltungen des BVkE stattfanden, an denen sie teilnahmen, sei es aus eigener Initiative (nach Auslegen des Programms) oder auf Anregung der Leitung hin. An Rückmeldungen nach entsprechenden Veranstaltungen konnte ich erkennen, dass die Inhalte zwar wertgeschätzt wurden, die verbandlichen Strukturen und Aufgaben aber von den Mitarbeiter(inne)n eher nicht durch- und überschaubar waren.

Zu 3.: Nachdem am 1. Oktober 2013 die Passivphase der von mir gewählten Altersteilzeit begann, erhielt ich im Rahmen des Projekts „Erfahrung zählt“ von BVkE, Deutschem Caritasverband und IKJ den Auftrag, in vier Seminaren Neu-, Quer- und Wiedereinsteiger(innen) in die Felder der Erziehungshilfe zu unterweisen. Schwerpunkt war, den Teilnehmer(inne)n Einblicke in die Vielfalt und Leistungsstärke der Erziehungshilfe zu geben. Das Motto lautete: „Gut zu wissen!“ Dabei stellte ich unter anderem drei Fragen in den Mittelpunkt:

- Was ist der BVkE?
- Welche Themen bearbeitet der BVkE aktuell in seinen Gremien?
- Wie kann der/die einzelne Mitarbeiter(in) von der Arbeit des BVkE profitieren?

Auf den Internetseiten des BVkE, die viele Teilnehmer(innen) im Traineeprogramm kennenlernten, nahmen sie einschlägige Publikationen, interessante Fachtagungen und weiterführende Fortbildungen mit Interesse wahr. Auf besonderes Interesse stießen die Projekte des BVkE, in die Kinder und Jugendliche direkt einbezogen sind wie „wildewaldwelt“, der Kurt-Hahn-Pokal, das

Kunstobjekt Spielekegel und das Bundesprojekt Musikpädagogik. Hinsichtlich der Publikationen beschäftigten sich die (zukünftigen) Fachkräfte in den Seminaren speziell mit der „Nähe-Distanz-Problematik“ (Bd. 41 der Beiträge zur Erziehungshilfe) und Ansätzen zur „Partizipation“ (Veröffentlichung von N. Dörnhoff unter anderem im Lambertus-Verlag, 2012).

Fazit und Anregungen

Die Dienstleistungen, die der BVkE für seine Mitgliedseinrichtungen erbringt, dürfen nicht in der Leitungsspitze einer Einrichtung „hängenbleiben“, sondern sollten in ihrer Vielfalt allen Mitarbeiter(inne)n zugänglich gemacht werden: nicht zuletzt als ständiger Motivationsimpuls. Es tut „gut zu wissen“, in welchem verbandspolitischen Kontext man in der Erziehungshilfe tätig ist.

Wie sich das Leistungsspektrum des BVkE für die Mitarbeiterschaft in der jeweiligen Einrichtung konkret erschließen lässt, bleibt jeder Einrichtung überlassen. Eine ständige multiprofessionelle Arbeitsgruppe könnte beispielsweise Infos und Angebote des BVkE für das einrichtungsspezifische Intranet aufbereiten. Denkbar wäre auch die „BVkE-Litfaßsäule“ im Eingangsbereich oder das „BVkE-Info“ für alle Abteilungen. Der Besuch des BVkE-Webauftritts sollte für alle Fachkräfte zum Alltag gehören (Ausflüge auf die Seiten des EREV, des AFET und der IGfH sind ausdrücklich erlaubt!). Die Dienstleistungen des BVkE können als „fachliches Dach“ für die Mitarbeiter(innen) dienen, ihnen Halt und Orientierung geben und somit dazu beitragen, Fachkräfte zu halten und zu binden. Sie müssen allerdings in den Mitgliedseinrichtungen „top-down“ vermittelt und transparent gemacht werden. Gut zu wissen!

Wichard Klein

Am Kamp 62, 26871 Papenburg

Personalmanagement

► Förderprogramme helfen Defizite in der Personalpolitik abzubauen

Der Fachkräftemangel ist, das zeigen aktuelle Studien, nicht nur eine Folge des demografischen Wandels, sondern wird durch schlechte Personalpolitik noch verstärkt: für Unternehmen ein Teufelskreis. Ist die Personaldecke bereits dünn und die Gewinnung neuer Mitarbeitender schwierig, bleiben Stellen lange unbesetzt. Damit steigen die Arbeitsbelastung der bestehenden Mitarbeiterschaft und ihre Unzufriedenheit.

Personalarbeit wird damit schnell vom Löschen aktueller Brandherde absorbiert. Dringend benötigte Ressourcen, um eine systematische Personalentwicklung, gezielte Förderung Mitarbeitender und eine lebensphasenorientierte Personalpolitik weiterzuentwickeln, fehlen. Die Kür, sich darüber hinaus noch als attraktives Unternehmen im Sinne eines Employer Branding auf dem Bewerbermarkt zu platzieren – etwa mit ansprechenden Karriereseiten auf der Homepage –, erreichen

Fachkräfte entwickeln und qualifizieren

nur wenige Unternehmen. Um aus diesem Dilemma einen Ausweg zu finden, braucht es neben Zeit-/Geld-Ressourcen auch das spezifische Know-how im Bereich Personalentwicklung.

Hier setzen Verbände und Ministerien an und bieten gerade den kleineren und mittleren Unternehmen Unterstützung. Dazu zählt auch das Projekt „Erfahrung zählt!“ des BVkE, das in den vergangenen drei Jahren Einrichtungen auf unterschiedlichen Ebenen dabei begleitet hat, ihre Kompetenz beim Aufbau eines guten Personalmanagements weiterzuentwickeln.

Im Sommer 2015 startet nach erfolgreicher Modellphase das Programm „unternehmenswert:Mensch“ bundesweit. Damit steht gerade Klein(st)- und mittleren Unternehmen ein Programm zur Verfügung, das ganzheitlich und niedrigschwellig bei der Entwicklung zukunftsfähiger und mitarbeiterorientierter Personalstrategien unterstützt. Finanziert wird das Programm aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS).

Gefördert werden Beratungsleistungen unter Beteiligung der Beschäftigten in den vier zentralen personalpolitischen Hand-

lungsfeldern: Personalführung; Chancengleichheit und Diversity; Gesundheit sowie Wissen und Kompetenz.

Rahmenbedingungen

Wer bei ESF-geförderten Projekten angesichts des meist damit verbundenen Aufwands schnell abwinkt, wird sich über das einfache Antragsprozedere und den schnellen Start der Beratungen freuen. Die finanzielle Förderung von bis zu 80 Prozent – je nach Unternehmensgröße bei maximal zehn Beratungstagen – lässt ausreichend Spielraum für die Bearbeitung vieler Themen, die oft in den Einrichtungen schon lange auf der To-do-Liste stehen. Den Einrichtungen steht ein Pool akkreditierter Expert(inn)en zur Verfügung, aus dem sie nach Themenstellung, Regionalität, Erfahrung und Passung zum Unternehmen den/die geeignete(n) Berater(in) wählen.

Mehr Infos: www.unternehmens-wert-mensch.de
www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsschutz/Meldungen/bundesweite-neuaufgabe-uwm.html

Sonderfall NRW – Potentialberatung

Kleine und mittlere Unternehmen (ab 10 Beschäftigte) aus Nordrhein-Westfalen (ähnlich: Baden-Württemberg) sind aufgrund des eigenen Förderprogramms „Potentialberatung für Unternehmen“ vom Programm „unternehmenswert:Mensch“ ausgeschlossen. Die Potentialberatung fördert 50 Prozent der notwendigen Ausgaben für bis zu 15 Beratungstage, höchstens 500 Euro pro Beratungstag für Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten. Mehr Infos: www.arbeit.nrw.de/pdf/arbeit/potentialberatung_infoblatt_mais.pdf

Angelika Gaßmann
akkreditierte Beraterin

Fa. PSU Personal Services Stuttgart
angelika.gassmann@psu-online.de

Veranstaltungshinweise

► Jubiläumskonzert: 25 Jahre bjh – Bundesjugendhilfe Musikprojekt

Das 25-jährige Bestehen des Musikprojektes wird am Freitag, dem 19. Juni 2015, ab 19.00 Uhr als großes Konzert auf der Festung Ehrenbreitstein in Koblenz gefeiert. Die große Musikinitiative ist ein Projekt des Bundesverbandes katholischer Einrichtungen und Dienste der Erziehungshilfe (BVkE). Die Kinder und Jugendlichen aus BVkE-Einrichtungen werden fachkundig angeleitet, aktiv Musik zu machen und an ihren Stärken und Talenten zu arbeiten.

Als wichtigster Baustein des Musikprojektes haben sich die jedes Jahr deutschlandweit ausgeschriebenen Musikworkshops entwickelt: Vier Tage lang arbeiten Referent(inn)en aus der Jugendhilfe, die zusätzlich zur sozialpädagogischen Fachkompetenz musikalische und musikpädagogische Kompetenzen besitzen, gemeinsam mit Kindern und Jugendlichen aus Jugendhilfeeinrichtungen und ihren Betreuern, um ein aufführungsreifes Repertoire zu erstellen.

In diesem Jahr finden sich die jugendlichen Nachwuchsmusiker in der Jugendherberge Mayen ein. Alle fiebern dem gemeinsamen Abschluss des Workshops im großen Abschlusskonzert entgegen, bei dem das erarbeitete Programm vor Publikum präsentiert wird. Die Formationen Chorbegleitband und Chor, Pop-Band, Hiphop-Band, Trommler und Beatboxen werden jeweils einige Stücke einstudieren. Oft begleiten prominente Künstler(innen) die Workshops und Konzerte mit ihrem professionellen Know-how.

Für das große Jubiläumskonzert wurde ein besonderer Ort gesucht und gefunden. Die Festung Ehrenbreitstein mit ihrer spektakulären Lage über den Dächern von Koblenz war Bun-

„Unser Familienzentrum Monikahaus ist in kurzer Zeit sehr schnell gewachsen. Auch wenn es gelingt, auf dem umkämpften Stellenmarkt geeignete Mitarbeiter(innen) zu gewinnen, so ist es doch für jede Einrichtung von zentraler Bedeutung, insbesondere die neuen Führungskräfte sehr schnell und umfassend auf ihre herausfordernden Aufgaben vorzubereiten und in die Unternehmenskultur einzubinden. Denn engagierte und motivierte Führungskräfte und Mitarbeiter(innen) sind gerade in der Sozialarbeit der Schlüssel für den Erfolg der ‚Hilfe von Mensch zu Mensch‘. Das Führungskräfte-Training im Rahmen des Programms ‚unternehmenswert:Mensch‘ leistet hier eine wertvolle Unterstützung und wird von den Führungsnachwuchskräften hervorragend angenommen und bewertet.“

Margit Grohmann
Geschäftsführerin des SkF Frankfurt

Save the date

- Kurt-Hahn-Pokal, 13.–17.5.2015, Schwäbische Alb (siehe Titelbild, mehr Info: almod.brueenner@caritas.de)
- Kooperationsveranstaltung Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge, 16.6.2015, Frankfurt
- Workshop BJH Musikprojekt und Jubiläumskonzert, 16.–20.6.2015, Koblenz
- Abschlussveranstaltung InHAus 2.0, 24.6.2015, Berlin
- Fachkonferenz AGE Ost, 14./15.10.2015, Magdeburg
- Fachtagung zu Themen der Jugendberufshilfe/Beruflichen Bildung, 19./20.11.2015 Würzburg

desgartenschau-Gelände. In dieser attraktiven Umgebung werden über 120 junge Leute auf der Bühne stehen, um zusammen mit Profimusikern ein mitreißendes Konzert zu geben. Die Bühne wird vom ortsansässigen Café Hahn gestellt, dort wird auch für Essen und Getränke gesorgt. Kooperationspartner ist die Aktion Herzenssache, ein breit angelegtes soziales Unterstützungsnetzwerk, das seinerseits von den Radio- und Fernsehsendern SWR und SR Unterstützung erhält. Die Aktion Herzenssache fördert in Rheinland-Pfalz landesweit Projekte für benachteiligte Kinder, Jugendliche und Familien. Mit diesen großen Kooperationspartnern ist dem Konzert eine breite öffentliche Aufmerksamkeit sicher.

Eine CD-Produktion mit den besten Stücken aus 25 Jahren musikalischer Projektarbeit wird derzeit erstellt, sogar eine bjh-Hymne ist in Arbeit. Für die Aktion haben die Sparkassen Stiftung Rheinland Pfalz, die PSD Bank und Lotto-Toto Rheinland-Pfalz ihre finanzielle Unterstützung zugesagt. Klaus Esser

► „All you need is love?“

Gesund bleiben im Arbeitsfeld der ambulanten Hilfen zur Erziehung: Fachtagung am 29./30.9.2015 in Bonn für Leitungs- und Fachkräfte aus der ambulanten Erziehungshilfe
Wie können Fach- und Leitungskräfte unter den heute gegebenen Bedingungen ihre Arbeit so gestalten,

- dass sie damit zufrieden sind?
- dass die eigene Belastbarkeit und Gesundheit erhalten bleibt?
- dass die Arbeitsfreude nicht verlorengeht?

Tagungsprogramm und Anmeldung unter www.bvke.de

► Erste Hilfe outdoor

Fortbildung für Erlebnispädagog(inn)en in Kooperation von BVkE und KJF-Akademie vom 23. bis 25.9.2015.

Nähere Infos unter: www.bvke.de, www.kjf-akademie.de oder bei Maria Schwarz, KJF-Akademie Augsburg, Tel. 0821/3100-159

Menschen im Verband

► AGkE Essen hat neuen Vorstand

Dorothe Möllenberg, stellvertretende Heimleitung des Kinder- und Jugendhauses St. Elisabeth in Gelsenkirchen, ist für drei Jahre neue Vorsitzende der Arbeitsgemeinschaft der katholischen Einrichtungen und Dienste der Erziehungshilfe im Bistum Essen (AGkE).



Veröffentlichung

► Handlungsleitfaden zum Projekt www.wildewaldwelt.de

Der aktuell bereitgestellte Handlungsleitfaden zum Kooperationsprojekt „www.wildewaldwelt.de – Jugendhilfe erlebt, begreift und packt an!“ bietet Eindrücke aus den Waldwochen des Projekts sowie Antworten auf Fragen wie: Wie lässt sich das Potential von Kindern und Jugendlichen wecken? Welche Arbeiten sind für welche Gruppen geeignet, welches Werkzeug ist nötig? Wie profitieren Jugendhilfe und Naturschutz gleichermaßen?

Der Handlungsleitfaden steht unter www.wildewaldwelt.de zum Download. Oder per Buchhandel: ISBN 978-3-7841-2733-0

BVKE-Gremien

- Geschäftsführender Vorstand, 18./19.5.2015, Potsdam
- Vorstandssitzung, 19./20.5.2015, Potsdam
- Fachausschuss „Natur- und Erlebnispädagogik“, 24./25.2.2015, Frankfurt
- Fachausschuss „Berufliche Bildung“ (mit EREV-Fachgruppe), 25./26.2.2015, Frankfurt
- Kooperation KBKEFL, 5.3.2015, Köln
- Fachausschuss (FA) „Fachkräfte in den Hilfen zur Erziehung“, 10./11.3.2015, Erfurt
- FA „Musikpädagogik“, 20.3.2015, Koblenz
- FA Schulische Bildung, 11./12.5.2015, Frankfurt
- FA Fachkräfte in den Hilfen zur Erziehung, 18./19.5.2015, Potsdam
- FA Ökonomie und Arbeitsrecht, 9./10.6.2015, Paderborn
- Gemeinsame Forumskonferenzen I, II, III, 16./17.6.2015, Köln

NACHGEDACHT



Stephan Hiller

Geschäftsführer
des BVkE
E-Mail: stephan.
hiller@caritas.de

SGB VIII: „Große Lösung“ soll ins Gesetz

Am 20. Januar 2015 tagte die AG Bundesteilhabegesetz des Bundesministeri-

ums für Arbeit und Soziales. Der Schwerpunkt dieser Sitzung: „Kinder- und Jugendhilfe (SGB VIII) – Große Lösung“. Als Sachverständige waren Karin Böllert (AGJ), Stephan Hiller (BVkE) und Klaus Peter Lohest vom rheinland-pfälzischen Sozialministerium eingeladen.

Alle Vortragenden außer dem Deutschen Landkreistag und der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe votierten für eine „Große Lösung“ im SGB VIII. Das heißt, dass auch alle Behindertenverbände sich für das SGB VIII ausgesprochen haben. Dennoch gab es Bedenken hinsichtlich der Umsetzung, so dass für folgende Punkte noch Klärungsbedarf besteht:

- keine finanzielle Verschlechterung der Eltern von Kindern mit Behinderung durch eine Angleichung der Kostenheranziehung;
- eigener, konsistenter Rechtsanspruch des Kindes/des Jugendlichen auf Entwicklung und Teilhabe, aber auch weiterhin Anspruch der Eltern auf Unterstützung und Hilfen;
- Übergangsmanagement bei Volljährigkeit im Alter ab 18 Jahren und gegebenenfalls darüber hinaus;
- Zuständigkeitsverlagerung vom überörtlichen Sozialhilfeträger auf den örtlichen Jugendhilfeträger;
- Qualifizierungsbedarf der Jugendämter zu Fragen von Behinderung und Teilhabe, aber auch bei Umsetzungen Qualifizierungsbedarf für Mitarbeiter(innen) aus der Sozialhilfe;
- Problem in Nordrhein-Westfalen: Kleinstjugendämter.

Die derzeit geltenden politischen Vorgaben, die Kommunen mit jährlich fünf Milliarden Euro zu entlasten und die Große Lö-

sung im SGB VIII kostenneutral umzusetzen, sollen unangestastet bleiben. Die Tür zur Großen Lösung wurde also nicht zugeschlagen, sondern im Gegenteil weiter aufgemacht in Richtung eines umfassenderen Reformprozesses des SGB VIII. Dieser Reformprozess steht in engem Zusammenhang mit der Weiterentwicklung der Hilfen zur Erziehung, und es darf davon ausgegangen werden, dass die Große Lösung im SGB VIII an die Neugestaltung der Hilfen zur Erziehung und an die Debatten zu den Finanzierungsstrukturen gekoppelt wird.

Das sehr ambitionierte Vorhaben, bis Ende 2015 einen Referentenentwurf zur Großen Lösung im SGB VIII vorzulegen, wird die fachpolitischen Debatten befeuern.

Fachlich ist diese Entwicklung sehr zu begrüßen. Die Zuständigkeit für alle Kinder und Jugendlichen im SGB VIII ist überfällig und entspricht dem Geist der UN-Konventionen für Kinder und Menschen mit Behinderung. Weiter ist zu hoffen, dass damit die unwürdigen Schnittstellenprobleme beseitigt werden können, die der Entwicklung von Kindern und Jugendlichen schaden.

Damit die Große Lösung im SGB VIII – als einzige Lösung, die sowohl der UN-Behindertenrechts- als auch der UN-Kinderrechtskonvention gerecht wird – und damit Inklusion von Kindern und Jugendlichen in unserer Gesellschaft verwirklicht werden können, bedarf es einer gesetzlichen Absicherung. Ich verweise auf den Kinderschutz: Jeder hat in der Vergangenheit vorgegeben, den Kinderschutz zu befördern. Letztendlich hat aber erst die gesetzliche Verankerung dazu geführt, dass der Kinderschutz nachhaltig überall in unserer Gesellschaft angekommen ist, bei professionellen Institutionen ebenso wie bei Sportvereinen oder der freiwilligen Feuerwehr. Ohne ein Gesetz wäre dies nicht möglich geworden. Stephan Hiller

Impressum neue caritas BVkE – Info

POLITIK PRAXIS FORSCHUNG

Redaktion: Stephan Hiller (verantwortlich), Almud Brünner, Klemens Bögner;
Karlststraße 40, 79104 Freiburg

BVKE-Redaktionssekretariat: Tanja Biehrer, Tel. 0761/200-758, Fax: 200-766, E-Mail: bvke@caritas.de

Vertrieb: Rupert Weber, Tel. 0761/200-420, Fax: 200-509, E-Mail: zeitschriftenvertrieb@caritas.de

Titelcollage: Daniel Bugert

Nachdruck und elektronische Verwendung nur mit schriftlicher Genehmigung. Herausgegeben vom BVkE e.V. in Freiburg

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend