

## Der Diakonieverbund schafft Zukunft – für Kinder und Mitarbeitende



*„Ich schätze besonders an unserer Arbeit, dass wir uns durch so viele Fortbildungen professionalisieren dürfen und dass wir eine große Eigenständigkeit haben, dass der Arbeitgeber uns Raum für Kreativität gibt.“*

*„Man hat abends nach der Arbeit das Gefühl, etwas Gutes geschafft zu haben.“*



*„Die Arbeit ist vielfältig und abhängig von der Situation – die jeden Tag völlig anders sein kann. Gerade diese Vielfalt ist das Besondere, das Außergewöhnliche, das Herausfordernde an der Arbeit, die nie langweilig wird.“*



*„Eigentlich hatte ich geplant, hier nur kurz etwas Erfahrung zu sammeln und dann zu einem anderen Träger zu wechseln, aber ich bin geblieben. Es ist genau die Arbeit, die ich immer wollte.“*





## INHALT

Bericht des Vorstands.....	4
Der Verwaltungsrat.....	6
Organigramm.....	8

### Interviews mit verschiedenen Mitarbeitenden

Marlène Baur, Ev. Jugendhilfe Bochum.....	10
Henry Nahrstedt, abw gGmbH.....	12
Christin Rahn, abw gGmbH.....	14
Nadine Bamberg, Ev. Jugendhilfe Münsterland gGmbH.....	18
Edelbert Runde, Ev. Jugendhilfe Schweicheln.....	20
Bettina Soegtrop, Ev. Jugendhilfe Bochum.....	22
Philip-Joshua Brennan, Ev. Jugendhilfe Schweicheln.....	24
Ana Nagels, Ev. Jugendhilfe Schweicheln.....	28
Arne Heide, Ev. Jugendhilfe Münsterland gGmbH.....	30
Inna Wagner, Ev. Jugendhilfe Schweicheln.....	32
Kathleen Schweter, KileLe gGmbH.....	34

### Angebote des Diakonieverbund Schweicheln

ZeitWertKonto.....	16
Aktive Positionierung 50+.....	17
Kooperationen des Diakonieverbundes in der Ausbildung.....	26
Neue Seminarreihe.....	27

### Berichte aus den Einrichtungen und Gesellschaften

Ev. Jugendhilfe Schweicheln.....	36
Ev. Jugendhilfe Geltow.....	39
Ev. Jugendhilfe Bochum.....	42
Zentralverwaltung des Diakonieverbund Schweicheln e.V. ....	44
Ev. Jugendhilfe Münsterland gGmbH.....	46
abw gGmbH.....	49
Kinder lernen Leben gGmbH.....	53
Ev. Integrationsbetriebe Schweicheln gGmbH.....	57

### Zahlen, Daten, Fakten

Das Personal im Diakonieverbund Schweicheln e.V. ....	58
Das Geschäftsjahr in Zahlen.....	60

## Der Diakonieverbund schafft Zukunft – für Kinder und Mitarbeitende

Im Geschäftsbericht 2015 haben wir ausführlich über die zum damaligen Zeitpunkt noch sehr junge Arbeit mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen im Diakonieverbund berichtet. Diese gesellschaftspolitisch sehr wichtige und anspruchsvolle Arbeit ist im vergangenen Jahr im Diakonieverbund intensiv weiterentwickelt worden.

Am 01.10.2015 wurden 107 unbegleitete minderjährige Flüchtlinge in den Einrichtungen und Gesellschaften des Diakonieverbundes in Berlin, Geltow, Bochum, Schweicheln und im Münsterland betreut. Bis zum 01.10.2016 ist die Anzahl auf 316 junge Menschen gestiegen. Neben dieser starken Ausweitung der Arbeit im letzten Jahr haben sich weitere Angebote für Flüchtlinge in unseren Einrichtungen und Gesellschaften entwickelt.

„Engagiert für Flüchtlinge – Freiwilligen Netzwerk Flüchtlingsarbeit im Kreis Herford“ heißt eines der neuen Projekte, das Ehrenamtliche berät und die Arbeit koordiniert. Das Projekt arbeitet sehr erfolgreich. Es hat eine Laufzeit von 3 Jahren und wird durch die Aktion Mensch unterstützt. Im Bereich der Beruflichen Integration der Ev. Jugendhilfe Schweicheln ist es gelungen, das „Förderzentrum für Flüchtlinge“ anzusiedeln. Die abw gGmbH hat in Berlin ihre Sprachkurse für Flüchtlinge erheblich ausgeweitet. 585 Personen hatten in 27 parallel laufenden Kursen im Oktober 2016 Deutschunterricht.

Diese wenigen Beispiele machen deutlich, dass in den Einrichtungen und Gesellschaften des Diakonieverbundes im letzten Jahr enorm viel geleistet wurde. Die für uns alle neue Herausforderung der Flüchtlingsarbeit war und ist ein wichtiges Thema der inhaltlichen Auseinandersetzung. Aus diesem Grunde haben sich die über 50 leitenden Mitarbeitenden aus den Einrichtungen und Gesellschaften im Diakonieverbund auf der diesjährigen Jahreskonferenz im November 2016 mit folgender Thematik beschäftigt **„Was ist jetzt anders als früher? Interkulturelle Öffnung , Wertewandel in Zeiten zunehmender Migration. Wie gehen wir in unseren Einrichtungen und Gesellschaften damit um?“**.

Dies schreibt sich in einem Geschäftsbericht sehr einfach – es bedeutet in der konkreten Praxis aber intensives Arbeiten, verbunden mit vielen neuen Herausforderungen, die kreativ und flexibel angegangen werden müssen. Als

Vorstand sind wir sehr dankbar und froh, eine so engagierte Mitarbeiterschaft im Diakonieverbund zu haben. Wir freuen uns, dass wir offensichtlich als Arbeitgeber so attraktiv sind, dass im Jahr 2015 insgesamt 494 neue Mitarbeitende eingestellt wurden und es im ersten Halbjahr 2016 bereits 245 neue Mitarbeitende in einer der Einrichtungen und Gesellschaften im Diakonieverbund ihre Arbeit begonnen haben. Das bedeutet, dass in den letzten 18 Monaten 739 Personen neu ihre Arbeit bei uns begonnen haben und die Mitarbeiterschaft um 471 Personen gewachsen ist. Wir sehen es als eine große Herausforderung und Verantwortung an, diesen Menschen Rahmenbedingungen für ihre Arbeit zu bieten, die es ihnen ermöglichen, die intensive Beziehungsarbeit mit den Kindern, Jugendlichen und Eltern durchzuführen, denn die pädagogische Arbeit in den unterschiedlichen Angeboten ist sehr vielfältig und herausfordernd.

» *Wir sind uns darüber im Klaren, dass uns die Arbeit mit Flüchtlingen auch zukünftig beschäftigen wird. Glücklicherweise haben wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die diese gesellschaftliche Herausforderung positiv annehmen und sie gestalten.* «



**Der pädagogische Alltag erfordert es, dass Mitarbeitende**

- sich als Anwalt der Kinder, Jugendlichen und Familien verstehen.
- in der Lage sind, Kindern und Jugendlichen Selbstbefähigungspotenziale zu verschaffen.
- leibliche Eltern respektieren und beteiligen.
- konfliktfähig und Krisen erprobt sind.
- teamfähig sind, da Arbeit immer im Team stattfindet und für die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen ein funktionierendes Team außerordentlich wichtig ist.
- bereit sind, neue Wege zu gehen und neue Angebote zu entwickeln.
- und Ihre Motivation nicht in erster Linie aus der finanziellen Entlohnung ziehen, da der Beruf des Erziehers bzw. des Sozialpädagogen gesamtgesellschaftlich nicht die finanzielle Anerkennung erhält, die er verdient.

*Wir legen bewusst in diesem Geschäftsbericht den inhaltlichen Schwerpunkt auf die Mitarbeitenden. Sie sind der Schlüssel zum Erfolg der Arbeit des Diakonieverbund Schweicheln.*

*Wir haben aus diesem Grund Mitarbeitende aus unterschiedlichsten Bereichen durch einen externen Journalisten porträtieren lassen, um dadurch die Menschen, die hinter*

**» Darüber hinaus versteht sich der Diakonieverbund als ein stabiler, verlässlicher und kreativer Träger, der offen ist**

**für neue Entwicklungen und damit kontinuierlich in Veränderung ist. «**

*der Arbeit des letzten Jahres stehen, exemplarisch zu Wort kommen zu lassen. Wir möchten damit deutlich machen, dass wir sehr großen Respekt vor der Arbeit in den konkreten vielfältigen Projekten im Diakonieverbund haben.*

**Wir werden weiter daran arbeiten, Mitarbeitenden möglichst gute Arbeitsbedingungen anzubieten, da wir wissen, dass zufriedene Mitarbeitende eine der wichtigsten Voraussetzungen für gelingende und nachhaltige Arbeit für Kinder und Jugendliche und Familien ist.**

*Aus diesem Grunde haben wir auch verschiedene Instrumente der Personalentwicklung im Diakonieverbund Schweicheln entwickelt. In diesem Heft werden einige davon vorgestellt. Wir wissen durch Gespräche mit Mitarbeitenden, dass es für sie sehr wichtig in ihrer Arbeitszufriedenheit ist, dass der Diakonieverbund – und damit die darin befindlichen Einrichtungen und Gesellschaften – ein Arbeitgeber ist, für den Transparenz und vertrauensvolle Zusammenarbeit wichtige Grundlagen sind. Darüber hinaus*

*versteht sich der Diakonieverbund als ein stabiler, verlässlicher und kreativer Träger, der offen ist für neue Entwicklungen und damit kontinuierlich in Veränderung ist. Wir wollen die interkulturelle und interreligiöse Auseinandersetzung in der Mitarbeiterschaft fördern und weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe sein. Die Erfahrungen des letzten Jahres ermutigen uns, den Herausforderungen der nächsten Jahre zu begegnen. Wir wissen, dass wir sehr engagierte und fachlich orientierte Mitarbeitende haben und erleben dies immer wieder bei unseren Besuchen in den einzelnen Projekten und Angeboten. Es ist sehr schön zu erleben, dass viele Menschen in den Einrichtungen und Gesellschaften des Diakonieverbundes voller Zuversicht und mit viel Liebe ihre Arbeit machen. Wir danken allen Mitarbeitenden für die beeindruckende Arbeit, die im letzten Jahr geleistet wurde.*

**Rainer Kröger und Hans-Hermann Wolf**  
Vorstand





» *Das Durchschnittliche gibt der Welt ihren Bestand.*

*Das Außergewöhnliche ihren Wert.* «

*Oscar Wilde*

Auf den vier Sitzungen des Verwaltungsrates im Berichtszeitraum haben sich die sechs Mitglieder zusammen mit dem Vorstand ausführlich mit den jeweiligen aktuellen Entwicklungen in den Einrichtungen und Gesellschaften im Diakonieverbund Schweicheln e.V. beschäftigt. Zum Selbstverständnis der Arbeit des Verwaltungsrats gehört eine enge zum Wohle des Diakonieverbundes dienende Zusammenarbeit. Der Vorstand ist verantwortlich für die strategische Ausrichtung der Einrichtungen. Als Verwaltungsrat werden wir regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für den Diakonieverbund Schweicheln relevanten Fragen der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage und des Risikomanagements informiert. Wir sehen unsere Aufgabe natürlich auch darin, dargestellte Sachverhalte zu hinterfragen oder neue Aspekte in die Diskussion einzubringen. Der Diakonieverbund Schweicheln e.V. mit seinen unterstützenden, fördernden und betreuenden Angeboten und Maßnahmen für junge Menschen ist kontinuierlich gewachsen und nachgefragter Anbieter für die Jugendämter. Die Arbeit für und mit den Kindern, Jugendlichen, Eltern und Flüchtlingen ist sinnstiftend und häufig auch mit viel Freude verbunden, weil täglich erlebt wird, wie sich die Betroffene

nen wieder mehr zutrauen, Hilfe annehmen können und Vertrauen gewinnen.

Als Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung wird es immer unsere gesellschafts-politische Aufgabe sein, entsprechend den veränderten Gegebenheiten neue Hilfen für Kinder, Jugendliche und Familien zu entwickeln. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Einrichtungen und Gesellschaften im Diakonieverbund entwickeln und gestalten gemeinsam diese Angebote und erleben dieses nicht in erster Linie als Belastung, sondern als normale, notwendige, nie endende Gestaltungsprozesse, bei denen sowohl die Wirtschaftlichkeit als auch die hohe pädagogische Qualität von Bedeutung sind.

Dazu bedarf es qualifiziertes, leistungsbereites und motiviertes Personal. Wir freuen uns sehr, dass es bisher gelungen ist für die anspruchsvolle Arbeit genügend gutes Personal zu finden und als attraktiver Arbeitgeber und Anbieter zu gelten.

Der Verwaltungsrat unterstützt den Vorstand und die Einrichtungen und Gesellschaften in ihrem Anliegen Mitarbeitenden möglichst gute Arbeitsbedingungen anzubieten. Unser Dank als Verwaltungsrat richtet sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die engagierte und sehr

anspruchsvolle Arbeit, durch die die Lebenswege vieler jungen Menschen nachhaltig positiv beeinflusst werden. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit dem Vorstand ermöglicht es uns, den in der Satzung aufgeführten verantwortungsvollen Aufgaben gerecht zu werden.

**Dorothea Hallmann**

*Vorsitzende des Verwaltungsrates  
Lehrerin an der Regenbogen-  
Gesamtschule in Spenge*

## Weitere Mitglieder des Verwaltungsrates:



**Marita Brink-Stucht**  
*Lehrerin am Anna-Siemsen-Berufskolleg  
in Herford*



**Michael Knoll**  
*Vorstand der Volksbank  
Bad Oeynhausener Herford*



**Heinz-Ludwig Wehmeyer**  
*Rektor am Wilhelm-Normann-Berufskolleg  
in Herford*



**Cord Budde**  
*Kaufmann und Inhaber der Herforder  
Schokoladenfabrik Weinrich GmbH  
Geschäftsführer der Weinrich GmbH*

## Neues aus dem Verwaltungsrat

### Frau Gmeinwieser kandidiert nicht wieder für den Verwaltungsrat



Mit Frau Gmeinwieser geht ein sehr erfahrenes Mitglied des Verwaltungsrates in den Ruhestand. Frau Gmeinwieser war 7 Jahre Mitglied im obersten Aufsichtsgremium des Diakonieverbundes. Davor leitete sie als Vorstandsmitglied gemeinsam mit Herrn Kröger 9 Jahre den Diakonieverbund. 1988 begann ihre Tätigkeit in der Zentralverwaltung des Diakonieverbundes in der Abteilung Rechnungswesen. Frau Gmeinwieser hat die erfolgreiche Entwicklung des Diakonieverbundes über insgesamt 28 Jahre maßgeblich mit geprägt. Der Verwaltungsrat dankt Frau Gmeinwieser sehr für ihr außerordentlich hohes Engagement.



### Herr Fridrici kandidiert neu für den Verwaltungsrat

Er ist Leiter der regionalen Schulberatungsstelle für den Kreis Minden-Lübbecke.

# ORGANIGRAMM DES DIAKONIEVERBUND SCHWEICHELN E. V.

(Stand: 02/2016)



Stiftungsrat

**Stiftungsvorstand:**  
R. Kröger  
H.-H. Wolf

Mitgliederversammlung

Verwaltungsrat

Vorstand

R. Kröger  
H.-H. Wolf

Leitungskonferenz

Ev. Jugendhilfe  
Schweicheln

**Leitung:**  
R. Mengedoth

Ev. Jugendhilfe  
Geltow

**Leitung:**  
M. Dulle

Ev. Jugendhilfe  
Bochum

**Leitung:**  
R. Prieps  
M. Erz

Zentrale  
Verwaltung

**Leitung:**  
H. Rahlmann

Ev. Jugendhilfe  
Münsterland gGmbH

95% Diakonieverbund  
Schweicheln e.V.  
5% Evangelisches  
Perthes-Werk e.V.

**Geschäftsführer:**  
G. Dworok

Ev. Integrationsbetriebe  
Schweicheln gGmbH

100% Diakonieverbund  
Schweicheln e.V.

**Geschäftsführer:**  
Dr. W. Willich

abw –  
gemeinnützige Gesell-  
schaft für Arbeit, Bildung  
und Wohnen mbH

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

**Geschäftsführer:**  
N. Scheidt

Kinder lernen Leben  
KileLe gGmbH

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

**Geschäftsführer:**  
T. Knietzsch  
N. Samara

## WAS SAGEN MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER ÜBER IHRE ARBEIT?

An vielen Orten im Diakonieverbund leisten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr wertvolle Arbeit bei der Begleitung, Förderung und Betreuung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen. Wer sind diese Menschen und wie erleben sie ihren beruflichen Alltag?

Um diesen Fragen näher zu kommen haben wir den Journalisten Alexander Kröger gebeten, Mitarbeitende aus unterschiedlichen Regionen und Bereichen aufzusuchen, sie zu interviewen und zu fotografieren. Er ist zu den Personen in ihr jeweiliges Arbeitsfeld gefahren und hat sich mit ihnen über ihre Tätigkeit und die eigene Einstellung dazu unterhalten. Darüber hinaus hat Frau

Dr. Gappa vom Jugendamt Berlin Marzahn-Hellersdorf eine Mitarbeiterin zu den Themen interviewt. Im Folgenden werden 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den unterschiedlichen Bereichen des Diakonieverbundes vorgestellt. Die Portraits machen die Vielfalt der Arbeit deutlich, zeigen auf, wie unterschiedlich die beruflichen Vorerfahrungen sind und weisen gleichzeitig

auf viele gemeinsame Erfahrungen in der Arbeit im Diakonieverbund hin. Wir bedanken uns für die Bereitschaft zu diesen Portraits. Die Portraits werden ergänzt durch Informationen über Aktivitäten des Diakonieverbundes zum Thema „Personalentwicklung“. Als Träger haben wir die Aufgabe, vielfältige Unterstützungsinstrumente für die Mitarbeitenden zu entwickeln und umzusetzen.







**MARLÈNE BAUR, EV. JUGENDHILFE BOCHUM, 51 JAHRE**

## **„Damit es Menschen besser geht“**

**„Ich hatte beruflich noch nie so viele Möglichkeiten wie jetzt“, sagt Marlène Baur. Seit dem Frühjahr 2015 arbeitet sie bei der Evangelischen Jugendhilfe Bochum als pädagogische Fachkraft Soziale Arbeit.**

Sprachen, Natur und Erlebnispädagogik: Die heute 51-jährige Schweizerin lernte facettenreiche Berufe kennen. 1998 zog sie von Zürich nach Bochum mit einem Universitätsabschluss für Französisch und Germanistik. Sie arbeitete im Sportmarketing sowie in einer Kommunikationsagentur.

Im Erziehungsurlaub nach der Geburt ihres ersten Kindes machte sie eine Ausbildung zur Naturtrainerin. „Das war für mich eine komplette berufliche Neuausrichtung, die mir gut tat“, sagt sie. Wald und Natur waren ihr neues „Büro“. Sie arbeitete freiberuflich mit den unterschiedlichsten Erwachsenengruppen, mit Schulklassen, Jugendlichen und Kindern. Zunehmend faszinierten sie Themen aus Bildung, Erziehung und Pädagogik. Marlène Baur wollte mehr darüber erfahren und ihre praktische Arbeit auf solide Füße stellen. Auf dem zweiten Bildungsweg studierte sie Soziale Arbeit an der Evangelischen Fachhochschule in Bochum. Anschließend führte sie für einen Bildungsträger soziale Trainings und Berufsorientierungsangebote durch für Heranwachsende.

Heute arbeitet Marlène Baur bei MONDO Bochum. Das Projekt der Evangelischen Jugendhilfe Bochum richtet sich an unbegleitete minderjährige Geflüchtete. Ein multiprofessionelles Team betreut und unterstützt die jungen Menschen, die häufig traumatisiert und aufgrund fehlender familiärer Kontakte besonders schutzbedürftig sind.

Belastend für die Jugendlichen ist ihr zunächst noch rechtlich ungeklärter Aufenthaltsstatus oder sogar eine mögliche, bevorstehende Abschiebung. „Das alles ist eine große Herausforderung für uns, zumal die Jugendlichen auch aus anderen Kulturen kommen, die wir Betreuer noch besser kennenlernen müssen“, erzählt Baur.

Oft kann nicht perspektivisch geplant werden, sondern nur kurz- oder mittelfristig. Trotzdem ist es wichtig, die Jugendlichen aus einer Negativspirale herauszuholen. Baur: „Wir können die gesetzlichen Rahmenbedingungen nicht ändern, aber daran arbeiten, dass es den Menschen etwas besser geht.“ Das MONDO-Team geht dabei auch neue Wege. So hat Marlène Baur aufgrund ihrer Vorbildungen und Zusatzqualifikationen ein tiergestütztes pädagogisches Angebot initiiert – mit Alpakas, einer Kamelart aus den südamerikanischen Anden. Diese Tiere sind nicht nur bekannt für ihre Wolle, sondern sind wegen ihres ruhigen und friedlichen Charakters in Therapien einsetzbar.

Auf einem naturnahen Gelände in der Nähe von Bochum leben Alpakas. „Man muss sich Mühe geben, geduldig und ruhig sein, um Vertrauen zum Tier aufzubauen, damit es nicht wegläuft“, erklärt Baur. Die teilnehmenden Jugendlichen lernen im wahrsten Sinne des Wortes hautnah. Das behutsame Anhalten und Führen der Tiere fördert das Selbstvertrauen. Auch die Versorgung der Alpakas tut den Jugendlichen gut: Bedürftige Menschen können anderen bedürftigen Lebewesen etwas geben. Im Kontakt mit den Alpakas, in der Natur und beim gemeinsamen Picknick können alle entspannen, die Gemeinschaft untereinander und mit den Betreuern genießen.

„Ich schätze besonders an unserer Arbeit, dass wir uns durch so viele Fortbildungen professionalisieren dürfen und dass wir eine große Eigenständigkeit haben, dass der Arbeitgeber uns Raum für Kreativität gibt“, betont Marlène Baur.

A portrait of a woman with dark hair and glasses, smiling. She is wearing a blue top and a necklace. The background is blurred, suggesting an office or indoor setting.

**Marlène Baur**

**„Ich schätze besonders an unserer Arbeit, dass wir uns durch so viele Fortbildungen professionalisieren dürfen und dass wir eine große Eigenständigkeit haben, dass der Arbeitgeber uns Raum für Kreativität gibt“**



**Henry Nahrstedt**

**„Die Arbeit ist vielfältig und abhängig von der Situation – die jeden Tag völlig anders sein kann. Gerade diese Vielfalt ist das Besondere, das Außergewöhnliche, das Herausfordernde an der Arbeit, die nie langweilig wird.“**

**HENRY NAHRSTEDT, ABW GGMBH, 29 JAHRE**

## **„Arbeit, die nie langweilig wird“**

**„Ich bin schon mehrmals an meine Grenzen gestoßen, aber dadurch wächst man jedes Mal ein bisschen. Und das hilft einem dann beim nächsten Mal weiter“, sagt Henry Nahrstedt.**

Der 29-Jährige arbeitet in der teilbetreuten Jugend-Wohngruppe „Beussels“ in Berlin-Moabit.

Aufgewachsen ist er in der heute etwa 21.000 Einwohner zählenden Kreisstadt Meiningen in Thüringen – und langweilte sich. Wie ihm erging es auch anderen. Als einige Leute begannen, ehrenamtlich kulturelle Angebote zu organisieren, gehörte er zu den Aktiven. Aus Einzelnen wurde eine Gruppe, dann ein Verein. Gemeinsam entwickelten sie Ideen, packten an, halfen mit. Zum Beispiel stellten sie beim traditionellen Stadtfest ein Skatefestival auf die Beine und organisierten Konzerte mit Bands.

„Ich musste immer unter Leuten sein. Deswegen konnte ich mir für mich nur einen Beruf vorstellen, in dem ich mit Menschen zusammenarbeite und andere unterstütze.“ Henry Nahrstedt entschied sich, Soziale Arbeit in Erfurt zu studieren. „In meiner Schulzeit habe ich wenig bis gar nicht gelesen. Erst während des Studiums habe ich Feuer gefangen und mich mit Themen auseinandergesetzt, die ganz neu für mich waren.“

Während des Studiums sah man ihn öfter in der Bibliothek. Er las sich in philosophische, pädagogische und gesellschaftliche Themen ein, befasste sich mit der Sozialisation von Menschen und empfand das alles als persönliche Horizonterweiterung. Für ein Praxissemester zog er nach Hamburg und beriet geflüchtete Menschen. Die Arbeit und der Alltag in der Hafencity an der Elbe haben ihm sehr gut gefallen. Doch nach seinem Universitätsabschluss verschlug es ihn nach Berlin an die Spree, wo seine Freundin lebte. In der Bundeshauptstadt arbeitete er zunächst bei einer ambulanten Familienhilfe im Wedding. Von dort wechselte er zur abw, der gemeinnützigen Gesellschaft für Arbeit, Bildung und Wohnen; 2012 begann er gemeinsam mit

einer Kollegin, die neue Jugend-Wohngruppe „Beussels“ aufzubauen.

In dem Wohnprojekt sind bis zu sechs Jugendliche, die aus verschiedenen Gründen nicht mehr zu Hause wohnen können. „Wir begleiten, beraten und unterstützen sie im Alltag. Gleichzeitig lernen sie, selbständiger zu leben, denn wir sind nicht immer, sondern nur zeitweise in der Wohngruppe“, erklärt Nahrstedt.

Die Arbeit ist vielfältig und abhängig von der Situation – die jeden Tag völlig anders sein kann: „Mal ist man Sozialarbeiter, oder wenn’s ums Geld geht eine Art Finanzminister, oder wenn die Waschmaschine ausfällt auch mal Hausmeister, oder man muss völlig andere Fähigkeiten und Kenntnisse beweisen.“ Gerade diese Vielfalt sei das Besondere, das Außergewöhnliche, das Herausfordernde an der Arbeit, die nie langweilig wird.

Mitunter machen Jugendliche gewisse Dinge, die Eltern oder Betreuer alles andere als klasse finden. Oft muss man dann einen Weg zwischen Verständnis und Distanz finden. „Nach dem Sinn fragen, aber Grenzverletzungen nicht akzeptieren“, erklärt Nahrstedt.

Manchmal ist selbst ein erfahrener Betreuer – trotz aller Professionalität – genervt und enttäuscht. Nach eigener Aussage fühlt sich Nahrstedt jedoch nie allein gelassen: „Ich habe hier immer das Gefühl, dass ich Teamkollegen habe, mit denen ich sprechen kann, auch unsere pädagogische Leitung ist erreichbar und es gibt regelmäßig Supervisionen.“

Durch die Zeit bei den „Beussels“ hat er für sich selbst Einiges dazu gelernt. „Man ist älter und souveräner geworden. Ich war noch nie so gut organisiert, wie ich es jetzt bin.“





**Christin Rahn**

**„Wenn es mal Gesprächsbedarf  
gibt, sind Kollegen und Geschäfts-  
leitung immer erreichbar.“**

**CHRISTIN RAHN, ABW GGBH, 36 JAHRE**

## **„Das macht mich glücklich“**

**Eigentlich wollte Christin Rahn beruflich schon wesentlich früher mit jungen Leuten arbeiten. Eigentlich. Die Weichen waren schon gestellt, doch dann kam erst mal alles anders.**

Christin Rahn stammt gebürtig aus einem kleinen Ort in Sachsen-Anhalt. Als Schülerin engagierte sie sich ehrenamtlich in der Jugendarbeit eines Reitvereins. Nach dem Abitur zog sie nach Berlin, um Erziehungswissenschaft und Pädagogik zu studieren. Doch es gab einen Haken: das Geld. Die Einkünfte ihrer Eltern waren zu hoch, um Leistungen nach dem BAföG zu beantragen, aber zu niedrig, um ihr den Lebensunterhalt während des Studiums zu finanzieren.

Die junge Studentin ließ sich von Geldproblemen nicht entmutigen. Sie suchte und fand einen Studentenjob als Aushilfe im Supermarkt. Doch anders als geplant, blieb es nicht bei dem Nebenjob. Ihr wurden immer mehr Aufgaben übertragen und sie nahm sie gerne an, beispielsweise in der beruflichen Fortbildung für Kollegen sowie später als Ausbilderin für angehende Fachkräfte. Zuletzt arbeitete sie als stellvertretende Marktleitung. Das Studium hatte sie – quasi nebenher – bereits 2004 mit einem Diplom erfolgreich abgeschlossen.

Eigentlich ging es ihr gut und die Arbeit machte ihr lange Zeit Freude. Eigentlich. Doch nach 14 Jahren im Einzelhandel war irgendwann die Luft raus. Die Arbeitsbedingungen wurden zunehmend stressiger, das Arbeitsklima rauer. Christin Rahn suchte vor zwei Jahren den Absprung und erhielt überraschend schnell eine neue Arbeitsstelle. „Ich habe mich finden lassen“, erzählt sie, als sei es das Natürlichste auf der Welt. Im Internet hatte sie in einer Jobbörse für soziale Arbeit ein „Bewerberprofil“ veröffentlicht. Und tatsächlich erhielt sie kurze Zeit später ein Stellenangebot von einem Aus- und Weiterbildungsträger – allerdings nur zeitlich befristet. Danach versuchte sie es erneut bei der Jobbörse, und knüpfte so den Kontakt zur abw, der gemeinnützigen Gesellschaft für Arbeit, Bildung und Wohnen.

Die abw suchte eine Mitarbeiterin für das Projekt „Wilma“, betreutes Einzelwohnen von Mädchen und jungen Frauen in Berlin-Wilmersdorf. „Beim Vorstellungsgespräch saßen wir zu viert zusammen und haben uns über die Arbeit und die Aufgaben unterhalten.



Es war eine angenehme, freundliche Atmosphäre bei Kaffee und Keksen. Wir haben uns sofort gut verstanden und ich dachte mir: Das ist meine Arbeit, die will ich haben.“

Seit dem Frühjahr 2016 arbeitet die heute 36-Jährige für die „Wilma“. Alle jungen Frauen haben einzelne Wohnungen, zusätzlich gibt es eine gemeinsame Treffpunktwohnung. Es gibt Gruppenarbeit und Einzelgespräche. „Wir Mitarbeiterinnen unterstützen die Frauen beispielsweise bei Problemen im Alltag, bei Behördenangelegenheiten oder beim Übergang von Schule zum Beruf.“ Christin Rahn kann dazu viel aus ihrem persönlichen Erfahrungsschatz beitragen. Gleichzeitig kommt auch Neues auf sie persönlich zu. „Das macht mich glücklich. Ich find’s toll“, sagt sie.

Ihrer Erfahrung nach würden beispielsweise im Einzelhandel den Mitarbeitern viele Arbeitsschritte genau vorgeschrieben. Ganz anders sei jetzt das Arbeiten mit den Mädchen und jungen Frauen. Das sei viel freier, aber trotzdem verantwortungsvoll und herausfordernd. Und wenn es mal Gesprächsbedarf gibt, sind Kollegen und Geschäftsleitung immer erreichbar.

Rahn: „Ganz ehrlich: Ich freue mich natürlich auf meine Freizeit und das Wochenende, aber auch darauf, montags wieder in der Wilma zu arbeiten.“

# DIE ZEIT RICHTIG NUTZEN!

Wie unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Hilfe eines ZeitWertKontos ihre Arbeitszeit individuell gestalten können



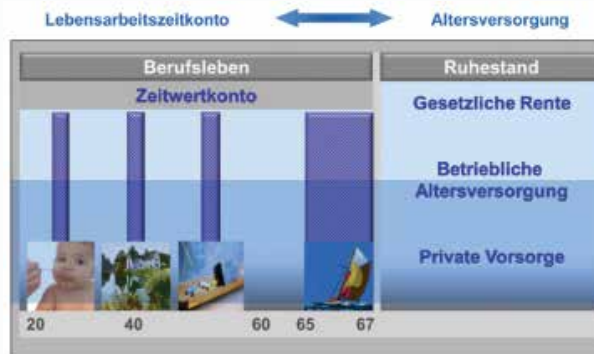
Das ZeitWertKonto wurde im Jahr 2012 in den Einrichtungen und Gesellschaften im Diakonieverbund Schweicheln e.V. eingeführt und bietet für Mitarbeitende verschiedene finanziell abgesicherte Nutzungsmöglichkeiten.

## Wie beispielsweise

- eine zeitweise Betreuung Ihrer Kinder,
- eine Pflegezeit für Ihre Familienangehörigen,
- eine längere Auszeit über Ihren normalen Jahresurlaub hinweg,
- eine mehrmonatige Fortbildung,
- ein vorgezogener Ruhestand und/oder
- eine Reduzierung Ihrer Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum.

Kerngedanke des ZeitWertKontos ist, dass man während der gesamten Arbeitszeit auf eine Vergütung von Entgeltbestandteilen (laufende Bezüge oder Sonderzahlungen) verzichtet, um diese später als Zeit für eine Freistellung nutzen zu können. Die eingebrachten und angesammelten Werte werden gemäß dem aktuellen Stundenlohn in Geld umgerechnet und können später für eine Teilzeit- oder Vollzeit-Freistellungsdauer verwendet werden.

Die Einbringungen in das ZeitWertKonto können flexibel vorgenommen und bei Bedarf angepasst werden. Auch ein zwischenzeitliches Aussetzen der Einbringungen ist möglich.



## Die Vorteile im Überblick:

- das ZeitWertKonto kann neben einer betrieblichen Altersversorgung zusätzlich in Anspruch genommen werden
- individuelle Gestaltung der Lebensarbeitszeit
- absolute Freiwilligkeit der Teilnahme
- flexible Einbringungsmöglichkeiten
- jederzeitiger Insolvenzschutz
- freie Vererbbarkeit im Todesfall
- bezahlte Freistellung bei Fortbildung, Kinderbetreuung oder Pflege von Familienangehörigen
- früherer Ruhestand ohne Abschläge in der Altersversorgung
- Verwendung im Rahmen einer „eigenfinanzierten“ Altersteilzeit
- staatliche Förderung durch Bruttospareffekt und Steuerverschiebung

## Weitere Informationen erhalten Sie bei:

Markus Finkeldei  
Leiter Personalmanagement

finkeldei@diakonieverbund.de

# „Aktive Positionierung 50+“

## ein Angebot für Mitarbeitende ab 50 Jahre

Im Diakonieverbund Schweicheln e.V. arbeiten zur Zeit insgesamt ca. 1.900 Personen in den verschiedenen Einrichtungen, Gesellschaften und der Zentralverwaltung. Viele dieser Mitarbeitenden verfügen glücklicherweise über langjährige Lebens- und Berufserfahrung, die sie in die Arbeit mit einbringen. Diese wertvolle Ressource soll durch das Programm „Aktive Positionierung 50 +“ unterstützt und gefördert werden. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die 50 Jahre und älter sind, haben die Gelegenheit, ihre bisherige Arbeit zu reflektieren und persönliche Entwicklungschancen zu entwickeln.

**Es liegen über 10 Jahre positive Erfahrung mit diesem Programm in der Ev. Jugendhilfe Schweicheln vor.**

### Worum geht es?

Das Projekt „Aktive Positionierung 50+“ will Mitarbeitenden, die älter als 50 Jahre sind, die Chance geben, strukturiert ihre berufliche Situation zu reflektieren.

### *Dafür sind die folgenden Fragen und deren Beantwortung hilfreich:*

- Wie kann ich mich den sich verändernden beruflichen Anforderungen besser anpassen?
- Wie kann ich meine Leistungsfähigkeit erhalten?
- Welche Ziele und Interessen habe ich selbst für das letzte Drittel meines Berufslebens? Wie passen diese mit den Zielen meines Unternehmens zusammen?
- Wie und wo muss ich mich positionieren – Flagge zeigen, Dinge klären, Entscheidungen treffen?

- Wie kann ich mich weiterentwickeln und weiterbilden?
- Was will und kann ich arbeitsorganisatorisch und personell verändern?
- Wann, wie und mit wem muss ich in meinem Unternehmen diese Möglichkeiten abstimmen?

### *Aus diesen individuellen Fragestellungen leiten sich im Umkehrschluss folgende Projektziele aus Unternehmenssicht ab:*

- Selbstvertrauen, Selbstverständnis und Beharrlichkeit der 50+ stärken
- die 50+ ermutigen, ihre eigene Lebens- und Berufsplanung zu reflektieren, aktiv zu entwickeln, zu verfolgen und dabei neue bzw. alternative Möglichkeiten einer Arbeits- und Berufstätigkeit zu berücksichtigen
- die 50+ darin unterstützen, individuelle, auf die eigenen Stärken und Fähigkeiten abgestimmte Lebens- und Arbeitskonzepte zu entwickeln
- die 50+ animieren, sich anderen Interessengruppen zu öffnen (jungen Mitarbeitern) und den Austausch zu intensivieren und mögliche Ängste gegenüber jüngeren Mitarbeitern und gegenüber neuen Entwicklungen abbauen
- dazu beitragen, dass Kompetenzen der 50+ dem (Arbeits-) Markt zur Verfügung gestellt werden können
- dazu beitragen, dass innere Kündigung vermieden, Ressourcen (insbesondere die physische und psychische Gesundheit) erhalten, Wissen aktualisiert und

Mitarbeiterzufriedenheit gesteigert wird, was zusammen zu größerer Produktivität führen kann

Die Ziele werden im Rahmen einer Workshop-Reihe erreicht. Der methodische Schwerpunkt liegt auf der Biographiearbeit im kollegialen Austausch.

Die Workshops werden in einer fortlaufenden Reihe von 6 jeweils 2stündigen Veranstaltungen einmal monatlich durchgeführt. Sie finden während der Arbeitszeit statt und sind für Mitarbeitende kostenlos.

Die Teilnahme an den Workshops wird von den Vorgesetzten deutlich befürwortet, bleibt aber absolut freiwillig.

Die Moderation der Workshop-Reihe wird von einem Moderatoren-Duo durchgeführt. Dies besteht aus einem internen Mitarbeiter und einer externen Person.

### Weitere Informationen erhalten Sie bei:

#### Deltev Koch

Sozialarbeiter, Gewaltberater, systemischer Familienberater in den ambulanten Hilfen

koch@diakonieverbund.de





**Nadine Bamberg**

**„Eigentlich hatte ich geplant, hier nur kurz etwas Erfahrung zu sammeln und dann zu einem anderen Träger zu wechseln, aber ich bin geblieben. Es ist genau die Arbeit, die ich immer wollte.“**

**NADINE BAMBERG, EV. JUGENDHILFE MÜNSTERLAND GGMBH, 30 JAHRE**

## **„Nicht beschulbare Kinder integrieren“**

**Nadine Bamberg ist da irgendwie so reingerutscht, und dann geblieben.  
„Ich finde es total spannend, hier zu arbeiten“, sagt die 30-Jährige Sozialpädagogin.**

Gemeinsam mit einem Kollegen unterstützt sie Schulkinder, die einen besonders hohen Förderbedarf haben und zugleich eine intensive persönliche Betreuung brauchen, um am Unterricht teilnehmen zu können. „Wir haben hier Kinder, die ziemlich auffällig in ihrem Verhalten sind“, beschreibt sie ihren Arbeitsalltag. Normalerweise sind die Mädchen und Jungen zwei Jahre in der Fördermaßnahme der Evangelischen Jugendhilfe, die räumlich direkt an eine Förderschule in Ibbenbüren angegliedert ist.

Es sind viele „Kämpfe“ und Anstrengungen notwendig, bis Schüler, die innerhalb eines normalen Klassenverbandes als nicht beschulbar gelten, wieder in den Regelbetrieb einer Förderschule integriert werden können. Aber genau diese Erfolge machen den Reiz, die Faszination der Arbeit aus und sie geben Kraft und Motivation, weiterzumachen.

„Jedes Kind hat einen ganz anderen persönlichen Hintergrund, warum es hier ist“, sagt Nadine Bamberg. Doch bevor an den Ursachen gearbeitet werden kann, muss eine Basis für das soziale Zusammenleben geschaffen werden, denn manche Kinder gehen im wahrsten Sinne des Wortes über Tisch und Stühle.

Zu den Aufgaben der Sozialpädagogin zählen unter anderem individuelle Fördermaßnahmen mit den jeweiligen Kindern sowie gemeinsame Gruppenarbeiten, aber auch das Organisieren von Ausflügen und Ferienfreizeiten. Wichtig im Alltag sind auch die regelmäßigen Gespräche, beispielsweise mit Schule, Jugendamt und Eltern.

Elternarbeit ist ein Stichwort. Die Kinder leben nicht losgelöst von ihren Eltern und auch nicht von der familiären Situation. Bamberg: „Viele Eltern sind berufstätig, manche mit der Erzie-

hung völlig überfordert. Aber auch psychische Beeinträchtigungen der Eltern, die das Familienleben bestimmen, können sehr belastend für die Kinder sein.“ Deshalb nehmen Elterngespräche wie auch die Beziehungsarbeit zwischen Eltern und Kindern eine wichtige Rolle im Berufsalltag der 30-jährigen Sozialpädagogin ein.

Vielleicht hilft ihr bei der Arbeit auch ein bisschen die rheinische Frohnatur, denn Nadine Bamberg ist für Späße zu haben und nimmt vieles mit Humor. Genau genommen stammt sie aus Köln. Als Jugendliche hat sie sich ehrenamtlich in der christlichen Jugendarbeit engagiert und um das Taschengeld aufzubessern, war sie Babysitterin. „Es hat mir immer Spaß gemacht, mich mit Kindern zu beschäftigen“, erzählt sie. Nach dem Fachabitur absolvierte sie ein Praktikumsjahr im westfälischen Rheine. Danach stand ihre Entscheidung endgültig fest: „Ich will beruflich mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen arbeiten und Sozialpädagogik studieren.“

An der Fachhochschule im niederländischen Enschede wählte sie einen Studiengang mit sehr hohem Praxisanteil. Durch die obligatorischen Praktika lernte sie verschiedene Träger von sozialen Fördermaßnahmen kennen. Deswegen hospitierte sie auch in einer Jugendwohngruppe in Trägerschaft der Evangelischen Jugendhilfe Münsterland.

„Eigentlich hatte ich geplant, hier nur kurz etwas Erfahrung zu sammeln und dann zu einem anderen Träger zu wechseln.“ Doch sie blieb bei der Evangelischen Jugendhilfe und lernte mehrere Projekte und Maßnahmen kennen. Nach dem Studium kam sie zu dem Förderschulprojekt und hat es nie bereut. „Es ist genau die Arbeit, die ich immer wollte.“





**Edelbert Runde**

**„Man hat abends nach der Arbeit das Gefühl,  
etwas Gutes geschafft zu haben.“**



**EDELBERT RUNDE, EV. JUGENDHILFE SCHWEICHELN, 54 JAHRE**

## „Von der Wirtschaft ins Soziale“

**Edelbert Runde lacht gerne und viel. Und er macht klare Ansprachen, das verstehen die „Jungs“, selbst wenn sie noch kein Deutsch sprechen.**

Seit April 2016 ist der Kraftfahrzeugmeister bei der Evangelischen Jugendhilfe Schweicheln als Anleiter für Metallberufe. Zuvor arbeitete er bei einem Autohaus mit namhaften Marken zunächst als Mechaniker und Ausbilder, danach als Serviceberater und Werkstattleiter.

Das sind zwei völlig unterschiedliche Welten. Früher betreute er Kunden, die meistens wussten, was sie wollten – heute arbeitet er mit jungen Menschen, die ihren Weg noch suchen. Früher hatte er ständigen Zeitdruck und keine Zeit für persönliche Gespräche - heute steht der Mensch im Mittelpunkt, die individuelle Hilfe, das Entwickeln einer Lebensperspektive. Und wenn die Situation es erfordert, dass geredet werden muss, dann wird geredet, und alles andere kann dann auch mal warten.

„Ich fühle mich hier sehr wohl, das Arbeiten macht mir wieder Spaß“, sagt der 54-Jährige. Auch früher als Ausbilder hat er leidenschaftlich gerne mit Jugendlichen gearbeitet. Doch dafür blieb zuletzt in seiner Position keine Zeit mehr. Als er zufällig erfuhr, dass in Schweicheln eine Arbeitsstelle frei war, die ihn faszinierte und für die er qualifiziert war, hat er sich spontan beworben. Wann, wenn nicht jetzt, dachte er.

Es ging um ein neues Projekt, um die handwerklich-technische Anleitung von jungen Leuten. Die meisten von ihnen sind Geflüchtete unter 25 Jahre, sogenannte Alleinreisende. Manche kamen zu Fuß nach Europa, andere auf einem Boot. Manche kamen gerade erst an, andere lebten schon länger hier. Sie machten sich auf den Weg aus Nigeria, Afghanistan, Pakistan, Syrien, Irak und anderen Krisengebieten.

„Zuerst dachte ich, dass es schwierig werden könnte wegen der unterschiedlichen Kulturen und Religionen, aber es läuft bislang gut. Es ist wichtig, gleich zu vermitteln, dass hier Politik und Religion getrennt sind“, sagt Runde. Von einem insgesamt sechsköpfigen, multiprofessionellen Team werden die Projektteilnehmer in einer Werkstatt mit dem Bearbeiten von Metall vertraut gemacht. „Wir reparieren und bearbeiten alles, was wir leisten können, dazu gehören zurzeit ein Zaun, ein Kfz-Anhänger und ein kleiner Traktor“, berichtet Runde.

Die meisten Teilnehmer seien motiviert, lernbereit und leistungswillig. Es gibt aber auch andere Fälle, um die man sich intensiver bemühen muss. Doch das ist die Minder-

heit, denn viel öfter fallen junge Menschen mit handwerklichen Talenten auf, die zwar noch keine anerkannte Qualifikation haben, aber diese vielleicht noch erwerben können. Zum Teil werden Hauptschulabschlüsse nachgeholt, vor Kurzem konnte ein junger Mann aus der Maßnahme in einen Ausbildungsplatz vermittelt werden. Runde: „Wer wirklich will, der bekommt auch Chancen.“

Dazu gehört auf alle Fälle die Notwendigkeit, Deutsch zu lernen. Edelbert Runde beschreibt und erklärt die Werkzeuge und Handgriffe, wann immer möglich, auf Deutsch – nur manchmal übersetzt einer der Teilnehmer in eine andere Sprache. „Es ist, als würde ich in meinem früheren Beruf mit Auszubildenden arbeiten, nur ohne Lehrplan und mit mehr Zeit für die jungen Leute“, erzählt der Kraftfahrzeugmeister.

Nach eigener Aussage hat Edelbert Runde seinen Arbeitsplatzwechsel nicht bereut. Ganz im Gegenteil: „Man hat abends nach der Arbeit das Gefühl, etwas Gutes geschafft zu haben.“





**Bettina Soegtrop**

**„Das ist genau das,  
was ich kann und möchte.“**

**BETTINA SOEGTROP, EV. JUGENDHILFE BOCHUM, 52 JAHRE**

## **„Aus Liebe zum Beruf“**

**Bettina Soegtrop arbeitet im „Flügelort“. Seit Herbst 2015 ist die diplomierte Kinderkrankenschwester in dem Mutter-Vater-Kind-Haus der Evangelischen Jugendhilfe in Bochum.**

„Ich finde es total spannend, mit Kindern zu arbeiten. Sie sind begeisterungsfähig und – wenn man einen guten Kontakt zu ihnen bekommt – auch sehr offen. Kinder haben eigentlich keine Berührungängste, sind ehrlich und humorvoll. Aber sie können auch schon viel Belastendes erlebt haben“, berichtet die 52-Jährige aus ihrer Berufspraxis. Die Arbeit im „Flügelort“ ist für sie – nach eigener Aussage – ein Glücksfall.

Bevor sie im Spätsommer 2015 in der Einrichtung der Evangelischen Jugendhilfe ihre Tätigkeit begann, hatte sie auch schon ihre vorherige Arbeit als etwas Besonderes und Wunderschönes empfunden. Bettina Soegtrop leitete ein Geburtsvor- und Nachbereitungshaus. Als die Entbindungsstation einer angrenzenden Klinik geschlossen wurde, entfiel auch ihre Arbeitsstelle. Nach 24 Jahren dort stand sie vor einem Neuanfang.

„Wenn einem das passiert und man älter als 50 ist, fragt man sich, wie es weitergehen soll. Ich hätte mir nicht vorstellen können, im Krankenhaus auf einer Station zu arbeiten. Ich hatte bereits lange in der sozialen Unterstützung von Frauen und Familien gearbeitet, da wollte ich auch weitermachen“, erzählt sie.

Im Internet fiel ihr eine Stellenanzeige vom „Flügelort“ auf. „Darauffin habe ich recherchiert und fand das Konzept des Hauses und wie sich die Evangelische Jugendhilfe vorgestellt hat, sehr gut. Mich hat vieles an meine bisherigen Aufgaben erinnert, zum Beispiel die Unterstützung von Schwangeren und Familien und das Thema ‚Elternkompetenz stärken‘.“ Bettina Soegtrop schickte ihre Bewerbung ab, wurde zum Vorstellungsgespräch eingeladen und arbeitete zur Probe,

um Haus und Mitarbeiterteam kennenzulernen. Danach stand für sie fest: „Das ist genau das, was ich kann und möchte.“

In der Einrichtung können Mütter und Väter mit Kindern oder Schwangere und sogar Familien vorübergehend wohnen, wenn sie aus körperlichen, seelischen oder anderen Gründen beispielsweise die Versorgung ihrer Kinder nicht bewältigen können. Qualifizierte Fachkräfte unterstützen sie Rund-um-die-Uhr bei pädagogischen Fragen, in puncto Ernährung und Pflege sowie der praktischen und finanziellen Haushaltsführung. Soegtrop: „Das Team ist multiprofessionell und die Atmosphäre im Haus ist sehr gut. Gleich bei meinem ersten Besuch spürte ich diese wertschätzende Zusammenarbeit. Das finde ich wichtig, auch deshalb arbeite ich hier so gerne.“

Die Geschichten, mit denen kleine und große Menschen in den „Flügelort“ kommen, sind in der Regel von schwierigen Ereignissen und Rahmenbedingungen geprägt. „Die Biografien unserer Familien beinhalten mitunter auch sehr dramatische Erfahrungen“, berichtet Soegtrop. Sie weiß, dass es Grenzen der Hilfe gibt, dass nicht jedem geholfen werden kann, vor allem, wenn man sich nicht helfen und unterstützen lässt. Doch davon lässt sich die Kinderkrankenschwester nicht entmutigen, denn sie kennt ursprünglich stark belastete Fälle, die trotzdem zu einem guten Ausklang führten.

„Man kann viel bewirken“, betont sie. „Wenn Eltern neu zu uns kommen, sind meistens auch die Kinder auffällig und zum Beispiel oft krank. Mit der richtigen professionellen Hilfe ist dann eine tolle Entwicklung zu beobachten - motorisch, sprachlich und gesundheitlich. Das zu sehen, ist Klasse und motiviert, immer weiter zu machen!“

**PHILIP-JOSHUA BRENNAN, EV. JUGENDHILFE SCHWEICHELN, 23 JAHRE**

## **„Offen für Neues und Andere“**

**„Ich verstelle mich nicht, ich gehe das entspannt an. Probleme gibt's immer mal, aber die Arbeit macht mir Spaß, ich möchte sie nicht missen“, sagt Philip-Joshua Brennan. Der 23-Jährige ist als Staatlich geprüfter Erzieher zurzeit im Anerkennungsjahr.**

Was kommt nach der Schule? Was will ich arbeiten? Wie viele andere Schulabgänger stellte sich auch Philip-Joshua Brennan diese Fragen. Um für sich mehr Klarheit zu gewinnen, machte er zunächst ein Praktikum in einem Maschinenbau-Unternehmen und leistete anschließend ein Freiwilliges Soziales Jahr. Danach stand seine Entscheidung fest: „Ich möchte lieber Menschen in ihrer Entwicklung begleiten und helfen, als an einem Werkstück zu arbeiten.“

Inzwischen liegen zwei schulische Ausbildungsjahre hinter ihm und die ersten berufspraktischen Monate im Anerkennungsjahr. Nach eigener Aussage hat er sich ganz gezielt bei der Evangelischen Jugendhilfe Schweicheln beworben. Und das, obwohl er auch bei anderen Einrichtungen hätte anfangen können. Denn männliche Erzieher haben zurzeit fast überall gute Einstiegschancen.

„Es gibt viele Jobangebote, Erzieher werden händeringend gesucht“, bestätigt der 23-Jährige. Trotzdem sei Schweicheln sein bevorzugtes Ziel gewesen, weil die Einrichtung als Arbeitgeberin und Trägerin von Jugendhilfe-Maßnahmen einen sehr guten Ruf habe.

Sein Arbeitsplatz ist eine sogenannte Verselbstständigungsgruppe in der Stadt Herford. Hier leben minderjährige Deutsche und unbegleitete Flüchtlinge zusammen in einem Haus und lernen, ihren Alltag möglichst selbst zu organisieren. Mit der Volljährigkeit sollen sie auf eigenen Beinen stehen können.

Brennan: „Jeder bekommt die Unterstützung und Hilfe, die er braucht und die möglich ist.“ Dazu gehört bei neu ankommenden Flüchtlingen auch das Erlernen der deutschen Sprache. „Ich rede von Anfang an deutsch mit ihnen. Das ist anfangs nicht immer leicht, aber umso schneller lernen sie unsere Sprache.“

Insgesamt beschreibt er seine Tätigkeit als „faszinierend“, denn auch er lerne ständig dazu. Nicht nur die Namen und Gesichter von vielen neuen Menschen, sondern beispielsweise auch deren Kultur und Lebensweise. „Man muss offen sein für Neues und Andere, dann wird es nie langweilig!“ Am meisten Spaß machen ihm Freizeitaktivitäten, die gemeinsam mit den Jugendlichen organisiert werden. „Es gibt Jugendliche, die gehen gerne klettern. Das mache ich auch gerne. In meinem Job ergänzen sich private und berufliche Interessen. Was will ich mehr?“ Im vergangenen Sommer waren die Jugendlichen gemeinsam mit dem Betreuerteam auch mal am Badesee. „Andere machen das in ihrer Freizeit, ich kann das auch während der Arbeit. Das ist ganz cool“, erzählt er schmunzelnd.

Der Altersunterschied zwischen manchen Heranwachsenden und Philip-Joshua Brennan ist nicht sehr groß. Im Gespräch mit ihm ist eine gewisse jugendliche Leichtigkeit zu spüren, allerdings auch die Professionalität, die für seinen „Job“ notwendig ist.

„Natürlich gibt es in der Gruppe auch mal schwierige Situationen, nirgendwo ist alles ein Zuckerschlecken“, sagt er. Zwar kann sich da manchmal auch etwas zusammenbrauen und plötzlich hochkochen, vor allem unter pubertierenden Jungen. Aber der 23-Jährige sieht das relativ entspannt. „Um auch diese Situationen zu bewältigen, werden wir ausgebildet“, sagt er.

Außerdem gebe es eine sehr gute Zusammenarbeit mit den Kollegen, man spreche miteinander, tausche regelmäßig Informationen aus und erhalte sofort fachliche Unterstützung, falls man sie braucht. Brennan: „Ich fühle mich hier auf alle Fälle sehr wohl!“





**Philip-Joshua Brennan**

**„Natürlich gibt es in der Gruppe auch mal schwierige Situationen, nirgendwo ist alles Zuckerschlecken. Um auch diese Situationen zu bewältigen, werden wir ausgebildet.“**

# UNSERE KOOPERATIONEN

In der Ausbildung arbeitet der Diakonieverbund mit zahlreichen Organisationen, Hochschulen und Fachschulen zusammen

## Hochschulen

- Uni Bielefeld  
Fakultät Erziehungswissenschaft AG 8 Soziale Arbeit
- FH Münster FB Sozialwesen
- 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 Rheinland-Westfalen-Lippe, Bochum
- Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen, Münster
- Saxion Hogescholen, Enschede (Niederlande)
- Katholischen Hochschule, Paderborn und Münster
- Fachhochschule der Diakonie, Bielefeld
- Fachhochschule Münster, FB Sozialwesen
- FH Dortmund

- FH Bielefeld FB Sozialwesen
- FH Potsdam

## Fachschulen

- Anna-Siemsen-Berufskolleg, Herford
- Fachschule für Sozialwesen und Berufsfachschule 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
- Jane-Addams-Schule - Oberstufenzentrum Sozialwesen, Berlin

- Klax Fachschule für Erzieher/-innen, Berlin
- Anna-Freud-Oberschule OSZ Fachschule für Sozialpädagogik und Heilpädagogik, Berlin
- Lazarus Schulen Berlin Berufsschule für Sozialwesen
- Oberstufenzentrum Barnim, Bernau
- Korczak-Schule, Schule für Sozialwesen, Fürstenwalde
- Ruth-Cohn-Schule, Oberstufenzentrum 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 Betriebswirtschaftliche Weiterbildung GmbH, Berlin
- Globus- Verbund, Jugendwerk Aufbau Ost gGmbH, Berlin
- Akademie der Gesundheit Berlin/ Brandenburg e.V. Campus Berlin



# Neue Seminarreihe für alle Mitarbeitenden der Einrichtungen und Gesellschaften im Diakonieverbund Schweicheln e. V.

Als diakonischer Träger werden wir von Kindern und Jugendlichen und Mitarbeitenden angefragt wie interkultureller und interreligiöser Dialog gestaltet werden kann. Für die Mitarbeitenden ist ein Grundwissen über die verschiedenen Religionen in diesem Zusammenhang ebenso wichtig wie ein bewusster Umgang mit den eigenen religiösen bzw. wertegebundenen Vorstellungen. Die neuen Seminare bieten die Gelegenheit sich mit diesen Fragen und Herausforderungen auseinanderzusetzen. Sie sind eine von vielen Möglichkeiten, Mitarbeitenden eine Plattform der persönlichen Auseinandersetzung zu Fragen der eigenen Werte und des interreligiösen Dialogs anzubieten.

## Aus folgenden Gründen ist dies für den Diakonieverbund Schweicheln e. V. sinnvoll:

1. Als diakonischer Arbeitgeber haben wir die Aufgabe, dem eigenen Bildungsauftrag nachzukommen, wie er nicht zuletzt auch in der Präambel eines jeden Arbeitsvertrages zum Ausdruck kommt.
2. In der Mitarbeiterschaft ist der Bedarf zur Auseinandersetzung mit elementaren Lebensthemen und damit auch auf die diakonisch-christliche Dimension deutlich

identifizierbar. Das neue Arbeitsfeld der Betreuung unbegleiteter minderjähriger Flüchtlinge und die damit verbundene Notwendigkeit, Mitarbeitende einzustellen, die nicht der christlichen Religion angehören, erhöhen aktuell den Bedarf der inhaltlichen Auseinandersetzung.

3. Für die Unternehmenskultur ist es wichtig, dass die Mitarbeitenden Orte des Austausches und der Begegnung jenseits der beruflichen Kontexte finden und damit auch den Raum haben, sich über ihre professionsspezifischen Abläufe hinaus mit Querschnittsthemen und anderen Dimensionen ihrer Arbeit beschäftigen. Dieser interreligiöse und interkulturelle Austausch findet statt losgelöst von den berufsalldäglichen Kontexten und in einer Gruppe von Mitarbeitenden, aus allen Gesellschaften und Einrichtungen im Diakonieverbund Schweicheln e. V. Um die Wirkung dieser Maßnahme mit Blick auf ihr Ziel angemessen bewerten zu können, werden die Seminare im Anschluss ihrer Durchführung ausgewertet.

## Zwei Perspektiven dienen dazu als Leitplanken:

1. Woran macht sich diakonische und interreligiöse Kultur heute schon aus Sicht der Mitarbeitenden innerhalb des Diakonieverbund Schweicheln e. V. fest?
2. Welche Bedarfe und Entwicklungspotentiale lassen sich identifizieren?



## SINN-volles Selbstmanagement im Arbeitsalltag: gut, gern und wohlbehalten arbeiten

### Zum Inhalt

In immer komplexeren Arbeitszusammenhängen mit neuen interkulturellen und interreligiösen Herausforderungen ist es hilfreich zu wissen, woher Kraft und Orientierung in und für die Arbeit kommen.

Sie finden diese nicht nur außerhalb der Arbeit, sondern auch in ihr. Dem wollen wir in diesem Seminar auf die Spur kommen. Entdecken Sie ein in der Diakonie entwickeltes Konzept, das den Sinn in den Mittelpunkt stellt.

„SINN“ wird dabei buchstabiert und konkretisiert: S wie Sinn, I wie Identität, N wie Nähe und N wie Navigation. Lassen Sie sich anregen, mit dem Modell Ihr Selbstmanagement, Ihre Werteorientierung und Ihre Einstellung zur Arbeit insgesamt zu reflektieren und sinnvoll zu gestalten, um auch in Zukunft gut, gern und wohlbehalten zu arbeiten!

### Arbeitswahrheiten und Methoden

- Prägnante konzeptionelle Impulse und Resonanz
- Reflexion der eigenen Praxis
- Erprobungsräume mit Übungen
- Spirituelle Haltung
- Arbeit im Plenum, geschützte Einzelarbeit, Austausch zu zweit, Kleingruppen

### Lernergebnisse

Die Teilnehmenden:

- können das SINN-Konzept als Modell für SINN-volles Selbstmanagement
- können dessen Impulse auf ihre eigene Situation beziehen
- können ihr Selbstmanagement neu verstehen und sind inspiriert, exemplarische Impulse umzusetzen,
- erkennen den Zusammenhang von Verhältnissen, Verhalten, Haltung und Halt für ihr Selbstmanagement
- haben eine SINN-volle Zeit mit Leichtigkeit und Tiefgang erlebt

### Dozent\_innen

Christina Urzel, Dipl. Religionspädagogin, FH, M.A. in Organisations- und Personalentwicklung, Sozialbetriebswirtin (TUV-FH) und Predikantin. Sie verfügt über breite Erfahrungen in Schule, Kirchengemeinde, Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Erwerbs- und Familienbildung, Geschäftsführung, Mitgliedsinrichtung des DW Bayern, Arbeit mit Menschen mit Behinderung, Zusammenarbeit mit ehrenamtlich Mitarbeitenden. Darzeit arbeitet Sie als Dozentin mit den Schwerpunkten Theologie, Spiritualität, Psychologie am Diakon.Kolleg. in Bay.

Dr. Lars Cherubiner, Pfarrer, Systemischer Coach und Berater, Dozent an der Führungsakademie für Kirche und Diakonie.



**Inna Wagner**

**„Ja, ich finde es super hier, habe ein supertolles Team, das macht richtig Spaß, hier zu arbeiten“**

**INNA WAGNER, EV. JUGENDHILFE SCHWEICHELN, 28 JAHRE**

## **„Erfolgreiche Initiativbewerbung“**

**Inna Wagner ist ausgebildete Erzieherin und absolvierte ein berufsbegleitendes Studium zur Frühpädagogin. Heute arbeitet die 28-Jährige bei der Evangelischen Jugendhilfe in Schweicheln.**

„Ich wollte schon im Anerkennungsjahr mit Jugendlichen arbeiten, aber es gab keine freie Stelle. Deshalb fing ich in einem Kindergarten an und entdeckte da meine Leidenschaft für Kinder“, erzählt sie.

Die Arbeit war gut, die Kolleginnen nett, doch irgendetwas fehlte. Inna Wagner schrieb sich an einer Fernuniversität ein und studierte neben der Arbeit, vor allem an den freien Wochenenden. Nachdem sie ihre Bachelorurkunde hatte, bewarb sie sich bei der Evangelischen Jugendhilfe Schweicheln. Es war zwar keine freie Stelle ausgeschrieben, aber die Jugendhilfe ist offen für Initiativbewerbungen.

„Ich habe mir keine Hoffnung gemacht, weil ich hörte, es sei schwierig in Schweicheln eine Anstellung zu bekommen, aber ich wollte es trotzdem versuchen“, erinnert sich Inna Wagner. Ihre Initiativbewerbung war schneller erfolgreich, als sie dachte. Bei der Evangelischen Jugendhilfe Schweicheln arbeiten mehr als 330 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Da kann es vorkommen, dass auch kurzfristige Arbeitsstellen für pädagogische Fachkräfte neu zu besetzen sind. So war es auch, als die Bewerbung von Inna Wagner eintraf.

Die Stelle hätte eigentlich möglichst sofort besetzt werden sollen, aber Inna Wagner hatte eine Kündigungsfrist bei ihrem alten Arbeitgeber einzuhalten. Auch deshalb machte sie zunächst nur eine Hospitation in der Jugendwohngruppe, in der die Stelle frei war: „Als ich die Rückmeldung bekam, dass das Mitarbeiterteam und die Jugendlichen sich für mich ausgesprochen haben, hat mich das sehr gefreut!“ Seit Sommer 2016 arbeitet sie in der Wohngruppe und hat sich nach eigener Aussage sehr gut eingelebt: „Ja, ich finde es super hier, habe ein supertolles Team, das macht richtig Spaß hier zu arbeiten.“

Die Arbeit empfindet sie als abwechslungsreich, denn es gebe immer neue Aufgaben und Herausforderungen. Mal arbeitet sie mit den Jugendlichen, mal im Büro. Außerdem gibt es immer Gesprächsbedarf, etwa mit Eltern, Schule, Jugendamt oder spezialisierten Fachleuten wie zum Beispiel Psychologen.

Es gibt viele Gründe, warum die Mädchen und Jungen in der Wohngruppe sind. Teils konnten sie nicht mehr zu Hause bei den Eltern leben. Manche haben Gewalt erfahren oder gerieten öfters mit dem Gesetz in Konflikt. Andere

müssen erst noch das soziale Zusammenleben lernen oder entwickeln gerade mehr Verantwortung für ihre individuelle Lebensplanung.

Es kann auch durchaus mal ein etwas raueres Klima in der Gruppe entstehen, schnell schaukeln sich unter den Jugendlichen Konflikte aus Kleinigkeiten heraus hoch. „Das ist dann natürlich auch anstrengend für uns Mitarbeitende, aber das gehört zum Beruf dazu. Und wenn man dazu beitragen konnte, dass der Konflikt gelöst wurde, ist das ein gutes Gefühl“, sagt Wagner.

An ihrer Arbeit schätzt sie auch die beruflichen Perspektiven sehr. „Die Jugendhilfe ermöglicht Fortbildungen und nimmt - wenn möglich - Rücksicht auf die Wünsche und Bedürfnisse der Mitarbeitenden, beispielsweise bei den Dienstplänen. Das ist nicht überall selbstverständlich“, sagt sie.

**ARNE HEIDE, EV. JUGENDHILFE MÜNSTERLAND, 35 JAHRE**

## „Dafür lohnt es sich, zu arbeiten“

**Jeder Tag ist anders, jeder Tag bringt neue Herausforderungen. „Wir haben den Ansatz, die Kinder nicht zu suspendieren, wenn sie auffällig sind, sondern die Konflikte hier aufzuarbeiten. Das ist der Schlüssel. So wollen wir den Kreislauf durchbrechen und ihnen heraus helfen“, sagt Arne Heide. Das könne nur geschafft werden, wenn die Beteiligten erhobenen Hauptes aus einem Konflikt rausgehen und dann am nächsten Tag gerne wiederkommen.**

Der 35-Jährige arbeitet als diplomierter Pädagoge und Sozialpädagoge für die Evangelische Jugendhilfe Münsterland. Gemeinsam mit einer Kollegin betreut er Mädchen und Jungen, die als nicht beschulbar gelten. Das erklärte Ziel ist, ihnen zumindest den Besuch einer Förderschule zu ermöglichen.

„Ich habe mich schon früh dazu entschlossen, beruflich mit Kindern oder Jugendlichen zu arbeiten“, erinnert er sich. Als Abiturient spielte er noch mit dem Gedanken, eventuell Lehramt zu studieren. Im Zivildienst betreute er einen autistischen Jungen und lernte die soziale Arbeit schätzen. In Münster und Siegen studierte er Pädagogik, weil ihn die Vielfalt der beruflichen Möglichkeiten reizte. „Wenn ich wollte, könnte ich heute immer wieder auch etwas Anderes machen, als Lehrer wäre ich mehr gebunden“, sagt er. Sein Anerkennungsjahr führte ihn dann doch zur Schule – allerdings nicht als Lehrer, sondern als eine Art Schulsozialpädagoge. Daraus ergab sich eine neue, langfristige angelegte Maßnahme der Evangelischen Jugendhilfe zur

schulischen Integration von nicht beschulbaren Kindern. Arne Heide hat die Maßnahme mit entwickelt, aufgebaut und ist seit den Anfängen dabeigebblieben.

„Es macht einen riesigen Spaß, mit diesen Kindern zu arbeiten, die teilweise echt heftig sind, aber einem auch viel zurückgeben können“, berichtet Arne Heide. Es sind zum Beispiel manchmal die kleinen Erfolge, die kleinen Schritte nach vorne und vor allem die glücklichen Momente, wenn die Kinder spüren, dass sie auch etwas schaffen und leisten können. Diese Fortschritte als Pädagoge begleiten zu können, auch dafür lohnt es sich, zu arbeiten. Arne Heide spricht von „positiven Rahmenbedingungen“ bei der Arbeit. Damit meint er nicht nur die kollegiale Zusammenarbeit mit der angrenzenden Förderschule und anderen Institutionen sowie die regelmäßige fachliche Supervision. Vielmehr betont er ausdrücklich auch die pädagogischen Freiheiten, die er und seine Kollegin hätten. „Wir haben einen multiprofessionellen Ansatz entwickelt und können mit unterschiedlichen Therapeuten zusam-

menarbeiten. Von unserer Jugendhilfe-Leitung erfahren wir dabei Unterstützung“, berichtet Arne Heide. Auch das gehöre zu den Rahmenbedingungen, sagt er und führe zu einer hohen Motivation und Identifikation mit dem Projekt.

Die gesammelte Erfahrung aus den vergangenen Jahren tauscht er gerne mit Kollegen. Zusätzlich zur Aufgabenstellung in der Schülerfördermaßnahme in Ibbenbüren ist Arne Heide der Fachkoordinator Schule in Nordost der Evangelischen Jugendhilfe. „In unserer Region gibt es viele sehr gute Projekte und Kollegen, die wirklich viel bewegen können“, schwärmt er.

Zu seinen Aufgaben als Fachkoordinator gehören auch organisatorische, beratende und sogar manchmal repräsentative Termine. Heide: „Die Arbeit bei der Jugendhilfe macht auch deswegen Spaß, weil sich die Mitarbeiter fachlich, persönlich und beruflich weiterentwickeln können, unterstützt und gefördert von der Leitung.“







**Arne Heide**

**„Wir haben einen  
multiprofessionellen Ansatz  
entwickelt und können mit  
unterschiedlichen Therapeuten  
zusammenarbeiten.“**





**Ana Nagels**

**„Ich arbeite gerne hier. Von den Kollegen und der Leitung gibt es die Unterstützung, die man braucht. Außerdem werden uns viele Möglichkeiten zur Weiterbildung und zur beruflichen Entwicklung geboten. Und noch eines ist klasse: Das Gehalt ist immer pünktlich auf dem Konto, darauf kann man sich verlassen.“**

**ANA NAGELS, EV. JUGENDHILFE SCHWEICHELN, 23 JAHRE**

## **„Das gehört zum Beruf dazu“**

**Es war kurz nach Anmeldeschluss, als sich Ana Nagels bei einem Berufskolleg für die Ausbildung zur Erzieherin anmeldete. Sie hatte Glück, ein Platz war noch frei.**

„Eigentlich wollte ich in Osnabrück studieren, aber meinen Wunschstudienplatz habe ich nicht bekommen. Deswegen entschied ich mich kurzfristig für eine schulische Erzieherinnenausbildung“, berichtet die 23-Jährige.

Das war keine Notlösung, sondern eine Alternative, über die sie auch vorher bereits nachgedacht hatte: „Ich wollte schon immer etwas mit Jugendlichen machen. Ich möchte ihnen helfen, ihr Leben selbst in die Hand zu nehmen und positiv zu gestalten.“

Für das notwendige praktische Anerkennungsyear schrieb sie vier Bewerbungen: „Eigentlich hatte ich nicht vor, mich auch in Schweicheln zu bewerben. Ich dachte, es wäre schwierig hier reinzukommen.“ Dann gab sie doch eine Bewerbungsmappe bei der Evangelischen Jugendhilfe ab – der Versuch konnte ja nicht schaden. Nagels: „Ich bin froh, dass ich das gemacht habe, denn ich wurde zum Vorstellungsgespräch eingeladen und durfte hier anfangen.“

Nach dem Anerkennungsyear wurde sie übernommen. Ihr Arbeitsplatz ist in einer gemischten Regelgruppe mit Jugendlichen im Alter von zwölf bis 18 Jahren. Drei weitere Plätze sind vorgesehen für Mädchen in sogenannter Inobhutnahme, die aufgrund einer Notsituation kurzfristig einen Platz zum Wohnen erhalten und pädagogische Unterstützung brauchen.

„Mir gefällt an meiner Arbeit, dass sie sehr abwechslungsreich ist. Jeder Tag bringt andere Aufgaben und Situationen. Wenn ich immer das Gleiche machen müsste, wäre

mir schnell langweilig“, sagt sie.

Mal stehen Gespräche mit einzelnen Jugendlichen auf dem Programm, an anderen Tagen Arztbesuche oder das Planen von Haushaltsdiensten. Besonders viel Spaß machen Ana Nagels die gemeinsamen Freizeitaktivitäten, wie Ausflüge und Kirmesbesuche, aber auch Spaziergänge und Schwimmen im Freibad.

Zu all den schönen Sachen gesellt sich dann auch das, was manche „lästige Pflicht“ nennen würden: Büroarbeit, Berichte schreiben und Dokumentationen erstellen, aber auch Informationen austauschen oder Termine vereinbaren. „Das gehört zu meinem Beruf dazu und ist auch wichtig“, sagt die Erzieherin.

Mädchen und Jungen können auch sehr anstrengend sein. Manchmal wird geschrien, beleidigt und Türen knallen zu. Auch besondere Ereignisse laufen nicht gleich ab, sondern unter einer großen Spannweite an Variationen. Mit solchen, oft plötzlichen Ausbrüchen angemessen umzugehen, zeichnet Professionalität aus. Das gehört zweifellos zu den fordernden, aber auch faszinierenden Facetten des Berufs. „Ich arbeite gerne hier. Von den Kollegen und der Leitung gibt es die Unterstützung, die man braucht. Außerdem werden uns viele Möglichkeiten zur Weiterbildung und zur beruflichen Entwicklung geboten“, sagt die Erzieherin und fügt verschmitzt lächelnd hinzu: „Und noch eines ist klasse: Das Gehalt ist immer pünktlich auf dem Konto, darauf kann man sich verlassen.“



## **„Für mich stehen Wertschätzung, Authentizität und Teamfähigkeit im Vordergrund.“**

### ***Weshalb haben Sie sich für den Beruf einer Erzieherin entschieden?***

Mein Wunsch war es schon immer, gemeinsam mit Menschen zu arbeiten und ihnen zu helfen. Nach dem Abitur habe ich zur Orientierung zunächst ein Freiwilliges Soziales Jahr absolviert und danach eine Kaufmännische Ausbildung abgeschlossen. Mir war schnell klar, dass mich der kaufmännische Beruf nicht ausfüllt und mir der Kontakt zu Kindern und Jugendlichen fehlte. Daher habe ich mich dazu entschieden, die Ausbildung zur Erzieherin zu beginnen! Es war die beste Entscheidung, die ich getroffen habe, da ich mich nun beruflich verwirklichen kann.

### ***Was gefällt Ihnen an Ihrem Beruf besonders und was belastet Sie?***

Mir gefällt besonders gut, dass es so vielfältige Berufsfelder gibt. Das beginnt in der Arbeit in Kindertagesstätten oder in Jugendfreizeiteinrichtungen, geht über die Hilfen zur Erziehung bis hin zur Arbeit mit Menschen mit Handicap. Hinsichtlich auf meine derzeitige Tätigkeit im Mutter-/Vater-Kind- Projekt gefällt mir die tägliche Abwechslung sehr. Ich habe stets den Kontakt zu den Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen, zu deren Kindern, als auch zu den zuständigen Jugendämtern und Fachdiensten. Die tägliche Dokumentationen sowie die Elternarbeit sind eine willkommene Abwechslung im Arbeitsalltag. Besonders hervorheben möchte ich jedoch, dass ich mit einem tollen, sehr engagierten und kompetenten Team zusammenarbeite und das Arbeiten dann gleich doppelt so viel Spaß macht! Da unser Projekt eine 24h-Betreuung vorsieht, arbeiten wir im Schichtdienst, was an einigen Tagen bzw. Nächten schon mal belastend sein kann, da so ein Nachtdienst ein hohes Maß an Durchhaltevermögen abverlangt, wenn drei oder vier Babyphone parallel Alarm schlagen und die jungen Eltern unterstützt und begleitet werden wollen.

### ***Welche Probleme führen zur Aufnahme der Kinder/Jugendlichen in Ihre Gruppe?***

Die Gründe für eine Aufnahme im Mutter-/Vater- Kind Projekt sind ganz vielfältig. Oft werden wir über die zuständigen Jugendämtern angefragt, wenn minderjährige Mädchen schwanger werden und nun kein Platz mehr im elterlichen Haushalt für alle zur Verfügung steht, auch der Wunsch nach professioneller Unterstützung ist dann groß. Probleme in der Herkunftsfamilie oder in der Partnerschaft können auch zu einer Aufnahme führen. Dabei stehen besonders häufig Suchtproblematiken, Gewaltausübung oder Unsicherheiten im Zusammenleben von Mutter, Vater und Kind im Vordergrund. Wir betreuen weiterhin junge Menschen mit einer geistigen Behinderung oder einer psychischen Erkrankung. Die Nachfrage für eine Aufnahme von allein erziehenden Vätern wächst zusätzlich.

### ***Wie können Sie diesen Kindern/ Jugendlichen und Eltern helfen?***

Wir sind in allererster Linie den ganzen Tag und die ganze Nacht präsent und stehen den Müttern und Vätern unterstützend und anleitend im Alltag zur Seite. Unser Ziel ist es, die Eltern dazu zu befähigen ein Leben gemeinsam mit ihrem Kind ohne Hilfen im eigenen Haushalt zu bewältigen. Um sie darauf vorzubereiten, setzen wir auf klare Tagesstrukturen, in welchen die Klienten lernen ihren Alltag zu gestalten, Mahlzeiten vorzubereiten und einnehmen, das Wohnumfeld sauber zu halten, Behördengänge zu erledigen oder Arzttermine wahrzunehmen. Auch werden sie angeleitet eine alters- und kindgerechte Förderung für ihren Nachwuchs zu erlernen. Dabei holen wir den Klienten dort ab, wo er steht und unterstützen die jungen Eltern, indem wir Elterncoachings durchführen oder sie an externe Angebote der frühen Hilfen im Bezirk angliedern und sie sich so ein Netzwerk für das Leben außerhalb der Einrichtung auf-

bauen können. Intern begleitet unsere Entspannungstherapeutin die Eltern je nach Alter des Kindes im Spiel oder in der Babymassage und bietet Entspannungskurse an.

### ***Wie und wo sammeln Sie selbst Kraft für Ihre verantwortungsvolle Tätigkeit?***

Wie bereits erwähnt, erfahre ich einen großen Rückhalt und stehe im ständigen Austausch mit meinen Kolleginnen, was hilft die Emotionen zu regulieren. Auch die regelmäßigen Supervisionen helfen mir sehr, die teilweise belastenden Situationen oder Vorfälle zu verarbeiten und diese nicht mit nach Hause zu nehmen. Ich habe das Glück, dass mein privates Umfeld mit meinen Freunden und meiner Familie mich auffängt und ich dort die Möglichkeit habe, mich zurückzuziehen oder verschiedenen Freizeitaktivitäten nachzugehen.

### ***Welche Voraussetzungen sollten Erzieherinnen und Erzieher unbedingt mitbringen?***

Ich bin der Meinung, dass man als Erzieher/in den Job als Berufung ansehen sollte und viel Engagement dazu gehört. Es ist nun mal kein „Nine- to- Five- Job“, bei dem man nach acht Stunden Arbeitszeit den Stift fallen lassen und nach Hause gehen kann. Für mich stehen vor allem Wertschätzung, Authentizität und Teamfähigkeit im Vordergrund. Aber auch eine gewisse Beobachtungsgabe und der Umgang mit Nähe und Distanz gehören zum Handwerkszeug des Erziehers. Darüber hinaus ist eine offene, fröhliche und kontaktfreudige Ausstrahlung hilfreich eine Beziehung zu den Kindern, Jugendlichen und/ oder Eltern aufzubauen. In allen Berufsfeldern des Erziehers spielt natürlich auch ein erhöhtes Maß an Belastbarkeit sowie die Bereitschaft für lebenslanges Lernen eine Rolle.

**Wird Ihrer Meinung nach der Beruf einer Erzieherin, eines Erziehers in unserer Gesellschaft ausreichend gewürdigt?**

Leider muss ich sagen, dass der Beruf in meinen Augen politisch und gesellschaftlich nicht ausreichend gewürdigt wird. Klischees wie die „Kaffee-trinkende Kitaerzieherin auf der Bank mit dem Otto-Katalog“ sind noch genauso weit verbreitet, wie die Ansicht, dass die Kindererziehung schließlich jeder machen kann. Die Ausübung der Tätigkeit wird oft abgetan mit den Worten wie „den ganzen Tag singen, spielen und basteln kann ja nicht so anstrengend sein“. Es sind oft Erklärungen nötig, wie komplex die Arbeitsanforderungen an die verschiedenen Bereiche sind wie z.B. die Kompetenzförderung, Bildung und Erziehung, Organisation und Dokumentation sowie die Arbeit mit den Eltern, zuständigen Fachdiensten und Behörden. Dabei wird oft übersehen, dass im Laufe der Jahre die Anforderungen und Erwartungen auf allen Seiten gestiegen sind.

**Was müsste sich Ihrer Meinung nach ändern?**

Politisch und gesellschaftlich muss ein größeres Bewusstsein dafür entwickelt werden, wie komplex die Arbeit des Erziehers geworden ist. Durch den vor einiger Zeit durchgeführten Kita-Streik ist das Thema zumindest etwas mehr in den Fokus gerückt worden. Nichts desto trotz fehlt die öffentliche Wertschätzung und Würdigung sowie ein Verständnis für Soziale Berufe. Erzieher tragen eine große Verantwortung und legen den Grundstein für zukünftige Generationen in allen Kompetenzbereichen. Dies ist die Basis für ein friedliches und ökonomisches Zusammenleben. Eine finanzielle Anhebung ist daher meines Erachtens nur gerechtfertigt und längst überfällig! Mir ist zwar bewusst, dass im Moment ein Mangel an qualifizierten Fachkräften herrscht, das heißt jedoch nicht, dass jeder für den Beruf des Erziehers geeignet ist! Daher wünsche ich mir strengere Auswahlkriterien bei der Zulassung für die Ausbildung oder Studium im Sozialwesen, vor allem im Hinblick auf die Eignungsfeststellung in den Kompetenzbereichen und nicht ausschließlich in Abhängigkeit der Schulnoten!

Die Fragen stellte Dr. Birgit Gappa  
(Fachsteuerung Jugendamt Marzahn-Hellersdorf).

**Kathleen Schweter**

**„Politisch und gesellschaftlich muss ein größeres Bewusstsein dafür entwickelt werden, wie komplex die Arbeit des Erziehers geworden ist.“**



» *Wichtig für unsere erfolgreiche pädagogische Arbeit war die Offenheit aller Kolleginnen und Kollegen für diese neuen Herausforderungen.* «

Viele schutzbedürftige Flüchtlinge haben 2015 Deutschland erreicht. Die damit verbundenen besonderen gesellschaftlichen Herausforderungen haben einen großen Teil der Inhalte und Entwicklungen unserer Arbeit im letzten Jahr geprägt:

- Innerhalb sehr kurzer Zeit haben wir vier Clearinghäuser zur Inobhutnahme von Unbegleiteten Minderjährigen

Flüchtlingen (UMF) mit über 40 Plätzen aufgebaut.

- Eine Sprachschule für UMF („Deutsch als Zeitsprache“) wurde entwickelt.
- Die im September begonnene Flüchtlingsbetreuung für die Gemeinde Hiddenhausen ist auf z.Z. über zwei Vollzeitstellen ausgebaut worden.

- Dank der Förderung durch die Aktion Mensch und durch den Diakonieverbund Schweicheln e.V. konnte im Mai 2016 das Projekt „Engagiert für Flüchtlinge - Aufbau einer Koordinierungsstelle zur Vernetzung ehrenamtlicher Projekte

im Bereich der Flüchtlingshilfe“ erfolgreich starten.

- Ebenfalls seit Mai bieten wir in unserem Bereich Berufliche Integration mit dem „Förderzentrum für Flüchtlinge“ im Auf-







trag von Arbeitsagentur und Jobcenter über 150 Plätze an. Neu dazu gehören auch 36 Plätze im Modelprojekt „18/25“ für junge Flüchtlinge.

- Öffnung des Projekts Werkstattsschule mit dem Kreis Herford für junge Flüchtlinge.
- In all unseren pädagogischen Angeboten betreuen wir UMF nach der Clearingphase.
- In unseren Frühen Hilfen werden Flüchtlingsfamilien mit Neugeborenen in die Baby-Treffen eingeladen und über die regionalen Netzwerke in die allgemeinen Versorgungsstrukturen integriert.
- Die Kita Buchenhof hat kurzfristig Flüchtlingskinder aufgenommen.
- Neu aufgebaut wurde das Betreute

Wohnen für UMF in der Region.

- Im Rahmen der Westfälischen Pflegefamilien haben wir Gastfamilien für UMF gesucht und gefunden.
- Seit Mai 2016 ist die Wohngruppe MachMut für UMF mit 12 Plätzen gestartet.

Dank vieler neuer engagierter Kolleginnen und Kollegen konnten wir diese dynamische Entwicklung organisatorisch und fachlich sehr gut gestalten. Wichtig für unsere erfolgreiche pädagogische Arbeit war darüberhinaus die Offenheit aller Kolleginnen und Kollegen für diese neuen Herausforderungen. Die Entwicklungsdynamik geht vor dem Hintergrund der sinkenden Zahl der nach Deutschland kommenden Flüchtlinge auch aktuell weiter. Eine ständige Anpassung unserer Angebote in

enger Abstimmung mit unseren Partnern in den Jugendämtern, den Kommunen, der Arbeitsagentur und dem Jobcenter fordert alle weiter heraus. Unterstützt wird dieser Prozess von Anfang an durch vielfältige Fortbildungsangebote und unserer guten Vernetzung in der Region. Seit Anfang 2016 konnten wir außerdem dank finanzieller Unterstützung unseres Trägers, eine befristete Stelle zur Projektentwicklung im Bereich der Beruflichen Integrationsangebote für Flüchtlinge einrichten.

Ziel unserer Arbeit in diesem Feld ist es, uns insgesamt beim Thema Flüchtlinge mit unseren vielfältigen Möglichkeiten in der Region einzubringen. Dabei verändert sich die Aufgabe von der kurzfristigen „Notfallhilfe“ hin zu systematischen Integrationshilfen.

Weitere, exemplarische Entwicklungen in unserer pädagogischen Arbeit:

- Mit der Kinder-Wohngruppe Fuchsbau ist ein neues Angebot mit traumapädagogischen Schwerpunkt im Mai 2016 gestartet.
- Unser Angebot „Familie auf Zeit“ konnte neue Räumlichkeiten beziehen.
- Die Wohngruppe Kompass mussten wir schließen.
- Die Trägerschaft der OGS Herringhausen in Herford mussten wir aus finanziellen Gründen 2016 kündigen.
- Das Betreute Wohnen hat neue Räumlichkeiten in Herford beziehen können.
- Die Plätze in unserem Eltern/Kind-Projekt EMMA konnten wir erweitern.



- Umsetzung der Potenzialanalysen für Schülerinnen und Schüler in enger Kooperation mit dem Kreis Herford und mit den Schulen der Region.
- Mit der Firma Kögel Bau nutzt ein weiteres Unternehmen unsere Servicestelle Vereinbarkeit von Familie und Beruf (VFB).
- Fortsetzung unserer Fortbildungsreihe „GoStraight – Krisenkompetenztraining“.
- Zusammen mit Prof. Dr. Klaus Wolf konnten wir einen sehr anregenden Beteiligungsworkshop mit Pflegeeltern, BeraterInnen und MitarbeiterInnen von Pflegekinderdiensten durchführen.

Auch im vergangenen Jahr haben wir vielfältige Unterstützung unserer Arbeit erfahren. So fand zusammen mit dem Rotary Club Herford Hanse eine Benefizveranstaltung im Museum MARTa statt. Mit dem Reinerlös von ca. 3.150 € konnten wir kulturpädagogische Angebote mit Unbegleiteten Minderjährigen Flüchtlingen umsetzen. Viele weitere große und kleine Spenden unterstützen unsere Arbeit darüber hinaus. Vielen Dank an alle Unterstützerinnen und Unterstützer!

Bei einer Reihe Besuche in unserer Einrichtung konnten wir im letzten Jahr die engagierte Arbeit der Kolleginnen und Kollegen vorstellen und unsere Ideen für

sinnvolle Weiterentwicklungen erläutern. So informierte sich die Bundestagsabgeordnete Britta Hasselmann in unseren UMF-Clearinghäusern und diskutierte die NRW-Familienministerin Christina Kampmann mit Gästen aus der Region zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf in unserer Einrichtung.

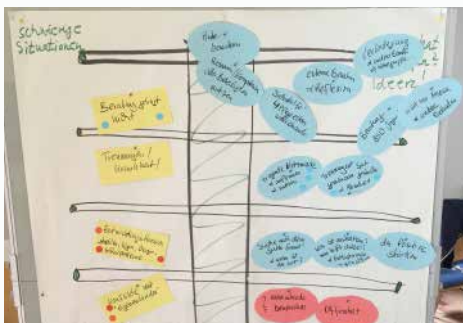
Wie die Zeit vergeht: Am 11.09.16 feiern wir 10 Jahre pädagogische Arbeit im Waldschlösschen in Bünde und 25 Jahre Kindertageseinrichtung Buchenhof zwei Wochen später am 24.09.16.

Unser ganz besonderer Dank gilt den Mitarbeitenden, die unsere pädagogische Arbeit

mit viel Engagement tragen, die für Kinder, Jugendliche, Auszubildende und Familien da sind und die mit ihrem Einsatz z.B. in der Leitung, der Verwaltung, der Mitarbeitervertretung und im Zentralen Dienst den notwendigen inhaltlichen und organisatorischen Rahmen für die Unterstützung der pädagogischen Arbeit ebenso engagiert gestalten.

**Ralf Mengedoth**  
*Einrichtungsleitung*

**Claudia Dröll**  
*Stellvertretende Einrichtungsleitung*





## Ev. Jugendhilfe Geltow



» *Die Einrichtung konnte sowohl bei den Fachschulen als auch den Fachhochschulen einen sehr guten Ruf als Ausbildungsstätte erwerben.* «

Die Mitarbeitenden der Ev. Jugendhilfe Geltow haben ein ereignis- und arbeitsreiches sowie erfolgreiches Jahr 2016 hinter sich. Wesentliche Veränderungen haben in der Stadt Potsdam stattgefunden: hier haben wir die Intensivgruppe „Boys in work“ im April geschlossen. In enger Kooperation mit dem Jugendamt der Stadt ist hier die Gruppe „Villa Stern“ entstanden, eine Regelgruppe mit neun Plätzen plus betreuten

Wohnen. Entsprechend des Bedarfes wurde das Konzept entwickelt und so ist es gelungen, schon im Sommer alle Plätze zu belegen. Parallel entstand eine Wohngruppe mit neun Plätzen für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge im Stadtteil Babelsberg sowie einige neue Plätze für das betreute Jugendwohnen. Insgesamt erweiterte sich die Kapazität der Einrichtung hierdurch um 17 Plätze.

### *Öffnung der Förderschule für externe Schüler*

Des Weiteren hat die Förderschule für Erziehungshilfe ihr Konzept weiterentwickelt. Bis dato besuchten nur Kinder, die auch in der Einrichtung leben, die Förderschule. Zukünftig werden auch externe Schülerinnen und Schüler die Schule besuchen und bis in den Nachmittagsbereich betreut. Die Öffnung der Schule für Externe und die damit verbundene Nachmittagsbetreuung hat im September 2016 begonnen. Wir freuen uns sehr, dass 4 Jugendliche, auch dank der guten fachlichen Vorbereitung durch ihre Lehrkräfte, im vergangenen Schuljahr wieder erfolgreich ihre Abschlussprüfung ablegen konnten und somit einen anerkannten Schulabschluss erwerben.

Die Ev. Jugendhilfe Geltow nimmt an dem deutsch-kanadischen Forschungsprojekt: „Learning as Intervention – Die Bedeutung schulischer Bildungsprozesse für die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen in der Erziehungshilfe“ teil. Im Zentrum der Untersuchungen steht die Unterstützung der Lern- und Bildungsprozesse durch die Fachkräfte und die Strukturen in den jeweiligen Wohngruppen. Hierzu gab es in der Jugendwohngruppe und in der Schule

Befragungen, Beobachtungen und Interviews, um Lern- und Bildungsprozesse aus verschiedenen Perspektiven beleuchten zu können. Im Herbst fand ein Treffen mit den kanadischen Partnern in Toronto statt, der Gegenbesuch wird im nächsten Jahr erfolgen. Wir erhoffen uns durch die Teilnahme an diesem Projekt Hinweise über die Qualität unserer Arbeit hinsichtlich guter und förderlicher Bildungsprozesse sowohl in den Gruppen als auch in der Schule zu bekommen.

### *Jugendhilfetag in Cottbus*

Im September fand in Cottbus der Brandenburger Erziehungshilfetag statt; dieser wird alle vier Jahre veranstaltet und etablierte sich zu einer wichtigen Veranstaltung im Land. Hier war die Ev. Jugendhilfe Geltow in zwei Workshops vertreten: zum einen wurde das Kooperationsmodell zur Betreuung von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen vorgestellt (die Ev. Jugendhilfe Geltow ist Kooperationspartner), zum anderen konnten wir in einem zweiten Workshop das Konzept der Elternarbeit der Einrichtung der Fachöffentlichkeit präsentieren. Zeitgleich gab es, initiiert durch das Landesministerium, eine Zusammenkunft



von ausgewählten Kindern und Jugendlichen, die zu dem Thema „Partizipation und Beschwerdemanagement in stationären Einrichtungen“ arbeiteten. Für die Kinder und Jugendlichen unserer Einrichtung, die teilnehmen durften, war dies eine spannende und interessante Veranstaltung und sie waren sehr stolz, mitwirken zu können.

### **Personalentwicklungskonzept**

Ein Schwerpunkt der Arbeit nach innen war der Beginn des Prozesses zur Erarbeitung eines Personalentwicklungskonzeptes. In der Einrichtung etablierte sich eine Arbeitsgemeinschaft, die sich aus Mitarbeitenden aus den unterschiedlichen Bereichen zusammenfand. Es war uns wichtig, Kolleginnen und Kollegen mit einzubeziehen, die jeweils unterschiedliche familiäre bzw. berufliche Hintergründe haben, um somit möglichst diverse Perspektiven und Erwartungen an einen Arbeitsplatz in der stationären

Jugendhilfe zu bekommen. Mit den Überschriften Personalgewinnung – Personalpflege – Personalentwicklung begannen wir unsere Arbeit mit einer Bestandsaufnahme der jeweiligen Subthemen.

**Personalgewinnung:** Die Ev. Jugendhilfe Geltow versteht sich traditionell als Ausbildungsbetrieb sowohl für angehende ErzieherInnen als auch für SozialarbeiterInnen. Die Ausbildung dauert drei Jahre und von Beginn an arbeiten die Auszubildenden mit 20 Wochenstunden in einer Gruppe und besuchen bis zu drei Tage wöchentlich die jeweilige Fachschule. Die Begleitung und fachliche Anleitung erfolgt durch eine Kollegin aus dem jeweiligen Team, die Fachaufsicht hat die pädagogische Leitung. Sukzessive erfolgt die Verantwortungsübernahme in Alltagsabläufen und eine Vermittlung von allen relevanten Aufgaben der stationären Erziehungshilfe. Ab dem 2.

Ausbildungsjahr können die Auszubildenden nach Antragstellung der Aufsichtsbehörde prozentual als Fachkraft anerkannt werden. Es ist in diesem Jahr gelungen, sechs AbsolventInnen zu übernehmen, die bereits ein halbes Jahr vor ihrem Ausbildungsende einen Arbeitsvertrag erhalten haben. Die Einrichtung stellt ebenfalls Praktikumsplätze zur Verfügung, sowohl für ErzieherInnen als auch Studierende. Somit konnte die Einrichtung sowohl bei den Fachschulen als auch den Fachhochschulen einen sehr guten Ruf als Ausbildungsstätte erwerben; regelmäßig werden die AnleiterInnen und die Einrichtung zu Veranstaltungen in die Fach(hoch)schulen eingeladen um sich als Ausbildungsstätte vorzustellen. Dies hat sich als sehr gute Strategie zur Personalgewinnung und bedarfsgerechte Ausbildung für die Einrichtung erwiesen.



**Personalpflege:** Unter dieser Überschrift hat die Personal-AG im ersten Schritt bereits vorhandene Maßnahmen zur Wertschätzung der Mitarbeitenden gebündelt und festgestellt, dass es in der Einrichtung schon eine ganze Menge gibt. Beispielsweise gibt es einmal jährlich ein Frühstück für alle Mitarbeitenden in einem Hotel in Potsdam, es gibt ein jährliches Frühstück für die Jubilare, Mitarbeiterfeste, Betriebsausflüge etc.. Um herauszufinden, ob diese Maßnahmen ihren Zweck erfüllen und in der Wahrnehmung der Mitarbeitenden als solches auch als wertschätzendes Instrument erlebt werden und um ein Abbild über das aktuelle Empfinden der KollegInnen zu bekommen, hatten wir für vier Wochen eine „Schlaglichtwand“ in einem separaten Raum aufgestellt. Unter der Überschrift „Geltow bedeutet für mich ...“ hatten die Mitarbeitenden die Möglichkeit, tagesaktuelle Stimmungen auf die Wand zu schreiben und sich dort, so wie gewünscht, bei einem Kaffee zu treffen. Als Ergebnis kann zusammengefasst resümiert werden, dass für Mitarbeitende der Einrichtung Transparenz, Partizipation und Wertschätzung einen hohen Stellenwert haben. Als weiterer Schritt wurde eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, die sich auf das Wohlbefinden in den einzelnen Teams konzentriert und Hinweise sowohl auf Teamentwicklung und -identifizierung als auch fachlich/inhaltliche Weiterentwicklung der Arbeit als Ergebnis hatte. Die Personal-AG beschäftigte sich auch mit der Dienstplangestaltung.



Hier erwiesen sich die unterschiedlichen Perspektiven der KollegInnen der AG als äußerst hilfreich, da die unterschiedlichen Lebens- und Berufssituationen Auskunft über die Anforderungen an eine modifizierte und bedarfsgerechte Dienstplangestaltung geben konnten. Sowohl Erwartungen und Wünsche von Mitarbeitenden mit Kleinkindern als auch von über 50-Jährigen konnten beleuchtet werden. Es wurde ein Dienstplan entworfen, der den unterschiedlichen Bedürfnissen entgegenkommt und wurde im letzten Drittel des Jahres probeweise in zwei Teams umgesetzt, die Auswertung konnte noch nicht erfolgen.

**Personalentwicklung:** Eine exemplarisch genannte Maßnahme der Personalentwicklung stellen in der Einrichtung die sogenannten Smartgespräche dar. Dies sind Personalentwicklungsgespräche, die regelmäßig jährlich mit allen Mitarbeitenden durchgeführt werden. Ziel hierbei ist, den jeweils aktuellen Stand und das Befinden der Kollegin, des Kollegen festzustellen, Weiter- und Fortbildungswünsche und Notwendigkeiten zu identifizieren, Ziele für das kommende Jahr festzulegen und individuelle Wünsche bzgl. des Arbeitsplatzes und der Weiterentwicklung zu erkennen und ressourcenorientiert zu unterstützen. Des Weiteren werden in der Einrichtung mindestens einmal im Jahr Inhousefortbildun-



gen bereichsübergreifend angeboten, die i.d.R. aktuelle einrichtungsinterne Themen aufgreifen, wie z.B. die Weiterentwicklung des Partizipationskonzeptes. Die Personal-AG wird ihre Arbeit im nächsten Jahr fortsetzen. Wir begreifen Personalentwicklung als stetigen Prozess, der nicht mit einem Konzept beendet ist. Die Welt dreht sich weiter, Lebenslagen sowohl der uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen als auch der Mitarbeitenden ändern sich, die fachlichen Ansprüche und Erwartungen erfordern stete Überprüfung und ggf. Modifikationen und die Einrichtung entwickelt sich weiter. Aus diesem Grund halten wir es für erforderlich, die Strukturen der Organisation als auch Klima und Kultur

entsprechend und im Sinne unserer Mitarbeitenden zu entwickeln und somit auch weiterhin eine qualifizierte Begleitung und Erziehung der hier lebenden Kinder und Jugendlichen und deren Familien leisten zu können.

An dieser Stelle ein herzliches Dankeschön an alle Kolleginnen und Kollegen! Das Jahr 2016 war ein erfolgreiches und hierzu haben alle mit viel Engagement, hoher Fachlichkeit, Mut und nicht zuletzt einem großen Herzen beigetragen.

**Marie Dulle**  
*Einrichtungsleitung*



## Ev. Jugendhilfe Bochum



» *Wir stellen fest, dass unsere Einrichtung aufgrund von Tarifgefüge, Haltung, Organisationsstruktur und Einrichtungskultur ein attraktiver Arbeitgeber ist und viele MitarbeiterInnen sich für uns, und damit gegen andere Angebote und Träger entscheiden.* «

Die Ev. Jugendhilfe Bochum hat in den Jahren 2015 und 2016 wohl die größte Veränderung seit der Gründung in 1990 erleben können. Sowohl inhaltlich als auch strukturell stellt sich die Einrichtung heute verändert dar. Am augenscheinlichsten ist sicherlich die Anzahl der MitarbeiterInnen, die in diesem

Zeitraum von 50 auf 120 gestiegen ist bzw. die Steigerung der stationären Plätze von 20 auf 110. Diese Entwicklung wurde möglich durch die Schärfung unserer Kernkompetenzen und der gleichzeitigen Öffnung für die große Herausforderung dieser Jahre, die Arbeit mit geflüchteten Menschen.

Die Kernkompetenzen der Ev. Jugendhilfe Bochum sind zu finden in der ambulanten und stationären Arbeit mit schwierigen Jugendlichen bzw. Systemsprengern, in der Arbeit mit jungen Müttern/Vätern mit Ihren Babys, in der aufsuchenden Familienarbeit und der Arbeit mit psychisch kranken bzw.

von Krankheit bedrohten jungen Volljährigen. Uns ist es gelungen, diese Kompetenzen der Einrichtung und MitarbeiterInnen noch einmal zu schärfen und in konkrete Konzepte und Angebote umzuwandeln, welche sehr gut nachgefragt sind und eine Expansion in allen Bereichen möglich





gemacht haben. Darüber hinaus konnten wir, entgegen dem allgemeinen Trend im Ruhrgebiet, unsere ambulanten Angebote für Familien am Markt halten.

Die große Zahl der geflüchteten Menschen hat nicht nur die Gesellschaft und die Politik, sondern auch die Einrichtungen der Jugendhilfe vor große Herausforderungen aber auch Chancen gestellt. Wir konnten im Zeitraum 2015/2016 über 60 Plätze in Trainingswohnungen für unbegleitet geflüchtete Jugendliche in Bochum und Herne schaffen und haben im Auftrag der Stadt Herne die Inobhutnahme/Clearingstelle für „UMA“ aufgebaut. In dieser Arbeit war für uns von Beginn an wichtig, den geflüchteten Jugendlichen einen Raum zu bieten, der von Schutz, Wertschätzung, Respekt und dem Angebot von möglichst viel Förderung geprägt ist. Alle hart erarbei-

teten Standards der erzieherischen Hilfen sollen auch für die „Refugees“ gelten. Aktuell zahlt sich unsere Haltung offenbar aus, auch in diesem Arbeitsbereich sind unsere Angebote, entgegen dem allgemeinen Trend, ausgelastet und sehr nachgefragt.

Möglich geworden ist diese Entwicklung durch die Zusammenarbeit der bestehenden Mitarbeiterschaft und der gelingenden Gewinnung und Einbindung von 70 neuen Kolleginnen und Kollegen.

**Glücklicherweise haben wir, bezogen auf die Mitarbeitergewinnung, handfeste Standortvorteile im Ruhrgebiet:**

- Im Umkreis von 20 km befinden sich 3 Hochschulen für Soziale Arbeit, 3 Universitäten mit pädagogischem Zweig und 5 Ausbildungsstätten für ErzieherInnen

- Im Ruhrgebiet gibt es schon lange eine Community von Menschen mit Migrationshintergrund, die ihre pädagogischen, kulturellen oder sprachlichen Ressourcen in der Arbeit mit den Flüchtlingen einbringen können und wollen.

Darüber stellen wir fest, dass in der direkten Konkurrenz mit anderen Trägern der Jugendhilfe der Diakonieverbund Schweicheln e.V. bzw. die Ev. Jugendhilfe Bochum aufgrund von Tarifgefüge, Haltung, Organisationsstruktur und Einrichtungskultur ein attraktiver Arbeitgeber ist und viele MitarbeiterInnen sich für uns und damit gegen andere Angebote und Träger entscheiden.

Sehr interessant ist die Tatsache, dass sich mittlerweile viele BewerberInnen eigeninitiativ bewerben, nachdem Sie über Mund zu Mund Kommunikation von den Arbeitsbedingungen und Arbeitsinhalten gehört haben. Üblicherweise sind diese BewerberInnen qualifiziert und motiviert. Diese Art des Recruiting macht in den letzten Monaten mehr als die Hälfte der Neueinstellungen aus und ist ein absoluter Gewinn für die Einrichtung.

**Am Ende des Berichtes möchten wir ein kleines Resümee des Geschäftsjahres ziehen:**

- Die Einrichtung ist stark gewachsen und hat dabei, und das ist nach unserer Einschätzung sehr wichtig, die Qualität der Arbeit und die Hilfeempfänger nicht aus den Augen verloren.

- Bestehende Angebote wurden gehalten und ausgebaut und neue Märkte konnten besetzt werden.
- Neue Kostenträger konnten von unserer Arbeit überzeugt werden.
- Die MitarbeiterInnen, die Adressaten, die Kostenträger und die Stakeholder sind in hohem Maße zufrieden mit unseren Angeboten und unserer Arbeit.

Diese Entwicklung wurde nur möglich durch das Engagement und die gute Arbeit der „alten“ und „neuen“ MitarbeiterInnen der Einrichtung, denen wir an dieser Stelle unseren Respekt und unseren Dank aussprechen möchten.

Am Ende des Berichtes werden Sie an den Unterschriften erkennen, dass die Einrichtung erstmals eine Doppelspitze hat. Neben Robert Priebis ist Michael Erz, seit 25 Jahren Mitarbeiter in der Einrichtung, als zweites Mitglied einer Doppelspitze ernannt worden. Wir teilen uns die mehr gewordenen Aufgaben und die Verantwortung auf nunmehr 2 Schultern und es trägt sich dadurch leichter. Komplettiert wird das Leitungsteam in Bochum durch die Bereichsleiterinnen Frau Cieslik und Frau Bartnik, ohne deren Engagement diese Entwicklung nicht möglich gewesen wäre.

**Robert Priebis und Michael Erz**  
*Einrichtungsleitung*



## Zentralverwaltung im Diakonieverbund Schweicheln e.V.



» *Zum Erhalt und Ausbau der Qualität werden den Mitarbeitenden der Zentralverwaltung diverse Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten.* «

Die Zentralverwaltung im Diakonieverbund Schweicheln e.V. hat ihren Sitz auf dem Stammgelände in Schweicheln. Hier waren zum Jahreswechsel 2015/2016 insgesamt 25 Mitarbeitende und drei Auszubildende in den Abteilungen Rechnungswesen/Controlling, Personalmanagement, Leistungsabrechnung, Immobilienmanagement, Informationstechnologie und Vorstandsse-

kretariat tätig. Die fachlich versierten und sozial kompetenten Mitarbeitenden sorgen für die administrative und betriebswirtschaftliche Abwicklung und Unterstützung aller Unternehmensprozesse im Diakonieverbund.

Das Zentralverwaltungsteam wurde mehrere Jahre von Herrn Wrobbel in der Funktion des Kaufmännischen Leiters

erfolgreich geführt. Zum Jahresende 2015 hat Herr Wrobbel, der auch für den Bereich Personalmanagement zuständig war, den Diakonieverbund verlassen, um sich neuen Herausforderungen zu stellen. Der Leiter des Bereichs Rechnungswesen/Controlling Herr Rahlmann hat mit Jahresbeginn das Aufgabengebiet des Kaufmännischen

Leiters übernommen. Ihm zur Seite stehen zwei erfahrene Führungskräfte: Frau Polaczy, die langjährige Abteilungsleiterin der Leistungsabrechnung sowie Herr Finkeldei, der neue Abteilungsleiter Personalmanagement. Im Bereich Rechnungswesen/Controlling werden sämtliche Eingangs- und Ausgangs-



rechnungen gebucht und abgewickelt. So wurden im Jahr 2015 insgesamt etwa 230.000 Geschäftsvorfälle – also ca. 1.000 pro Arbeitstag – gebucht. Die Verantwortlichen in den Einrichtungen und Gesellschaften erhalten monatlich ein umfangreiches und aussagekräftiges Berichtswesen sowie Sonderanalysen für die über 500 Kostenstellen. Außerdem werden die Einrichtungen/Gesellschaften bei den Entgeltverhandlungen durch die Zentralverwaltung unterstützt. Die Erstellung des Jahresplanes und des Jahresabschlusses sowie die Steuerung der Finanzen gehören ebenfalls zu den Aufgaben des Bereichs. Die Mitarbeitenden im Bereich Personalmanagement erstellen sämtliche Arbeitsverträge für die Mitarbeitenden des Diakonieverbundes. Außerdem werden hier alle



Personalabrechnungen erstellt, wobei im Jahr 2015 rund 22.000 Personalabrechnungsfälle für die etwa 1.900 Beschäftigten der abzurechnenden Einrichtungen und Gesellschaften erstellt wurden. Darüber hinaus ist der Bereich Personalmanagement Ansprechpartner für alle Belange des Personalwesens. Die Aufgaben im Bereich Personalbeschaffung sowie Personalentwicklung haben im gesamten Diakonieverbund eine hohe Bedeutung und werden somit im Bereich Personalmanagement zunehmend im Fokus des Handelns stehen, denn schließlich sind die Mitarbeitenden das wertvollste Kapital unseres Unternehmens. Im Bereich Leistungsabrechnung erfolgt die Abrechnung aller erbrachten Leistungen. Hier wurden im Jahr 2015 insgesamt rund 31.000 Rechnungen an Kostenträger und 5.000 Abrechnungen an Gruppen erstellt. Das Mahnwesen gehört ebenso zur täglichen Arbeit wie die umfangreiche Pflege und Weiterentwicklung des Programms Connex Vivendi®. Das Immobilienmanagement ist der Ansprechpartner, wenn es um die Belange der Liegenschaften geht. So wurde beispielsweise in 2015/2016 gemeinsam mit einem externen Beratungsunternehmen ein Energieaudit für die Liegenschaften des Diakonieverbundes durchgeführt. Außerdem erfolgte im Jahr 2016 der Start eines mehrjährigen Projektes zur energetischen Sanierung des Stammgeländes in Schweicheln. Die ständige Verfügbarkeit der Programme



zu gewährleisten ist eine wesentliche Aufgabe der IT-Abteilung. Darüber hinaus berät die IT-Abteilung bei der Auswahl von neuer Hard- und Software. Die IT-Landschaft entwickelt sich im Diakonieverbund stetig weiter und wird kontinuierlich optimiert. Im Bereich Connex Vivendi wird im IV. Quartal 2016 die Testphase für die Einführung des pädagogischen Moduls abgeschlossen. Somit steht dann das Modul zur pädagogischen Dokumentation bereit. Zum Erhalt und Ausbau der Qualität werden den Mitarbeitenden der Zentralverwaltung diverse Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten. So haben zwei Mitarbeitende eine 14-monatige nebenberufliche Fortbildung im Rahmen eines Nachwuchsförderprogramms im Frühjahr

2016 erfolgreich absolviert. Die funktionierende Zusammenarbeit zwischen der Zentralverwaltung und den Verwaltungen in den Standorten Schweicheln, Bochum, Steinfurt, Berlin-Charlottenburg, Berlin-Marzahn und Geltow ist seit Jahren ein wesentlicher Faktor für eine erfolgreiche Arbeit aller Beteiligten. Durch gemeinsame Treffen gelingt es, bestehende Abläufe zu verbessern und sich über aktuelle Problemstellungen auszutauschen und gemeinsame Lösungen zu erarbeiten. Ein herzlicher Dank geht an alle Beteiligten für ihr Engagement und die vertrauensvolle Zusammenarbeit.

**Helmut Rahlmann**  
Kaufmännischer Leiter



» *Man kann nicht negativ denken und Positives erwarten.* «

Das abgelaufene Geschäftsjahr war von vielfältigen Aktivitäten und Weiterentwicklungen geprägt. Dabei kristallisierte sich als besondere Anforderung für alle Arbeitsbereiche der enorme Bedarf an neuen und zusätzlichen Angeboten für Flüchtlinge heraus. Damit verbunden war die Notwendigkeit schnell, unbürokratisch, gleichzeitig fachlich und annehmend die allgemeine Versorgung zu leisten und ein adäquates neues „Zuhause“ zu finden, um so die Grundlage einer

gelingenden Integration zu schaffen. Diese Aufgabenstellung konnte in enger Kooperation und Vernetzung mit den Jugendämtern bzw. sonstigen Unterstützungssystemen erfolgreich umgesetzt werden und beeinflusst die gemeinsame Arbeit in nachhaltig positiver Form.

Darüber hinaus wurde als zentrale interne Schnittstelle eine „Fachstelle Flucht“ eingerichtet, die als Hauptaufgabe- stellung die Bündelung und Weiterleitung von

Informationen, gesetzlichen Vorgaben und Unterstützungsmöglichkeiten für die Alltagsarbeit hat.

### *Stationärer Bereich*

Neben einer Unterbringung dieser jungen Menschen, je nach dem Entwicklungsstand und den Bedarfen in unterschiedlichen Systemen wie der Mobilen Betreuung, Gastfamilien und Wohngruppen, wurde ein weiteres Clearinghaus in Ahaus eröffnet. Darüber hinaus wurde mit dem LWL-Jugendheim, DRK und dem Kreisjugendamt Steinfurt eine UMA-Schutzstelle aufgebaut, um Neuankömmlingen hier einen Anlaufpunkt bieten zu können.

Parallel entwickelte sich auch eine Zunahme an Nachfragen zu Unterbringungsmöglichkeiten kleinerer Kinder. Diesem Bedarf wurde durch die Einrichtung einer neuen Kindergruppe und zweier „Standprojekte“ Rechnung getragen.

Für diese beiden im abgelaufenen Geschäftsjahr bedeutsamen Entwicklungsstränge wurden die Mitarbeiter durch interne und externe Fort- und Weiterbildungen z.B. im Bereich Trauma, Kinderschutz, FAS und §35a, intensiv qualifiziert.

Im Mai 2015 zog das Angebot für Mütter und Kinder in den dafür eigens konzipierten und errichteten Neubau nach Hörstel um.

### *Betreutes Wohnen/ Mobile Betreuung*

In 2016 fand aufgrund der Flüchtlingssituation ein umfangreicher Umbau im Hilfesegment der mobilen Betreuung / Verselbstständigung statt. Zahlreiche neue Betreuungsplätze wurden eingerichtet und zusätzliches Personal in den verschiedenen Hilfeformen eingestellt.

In Burgsteinfurt gelang eine besondere Kooperation in Zusammenarbeit mit einem anderen freien Träger von Bildungsmaß-







nahmen: es konnte Wohnraum direkt bei dem Bildungsträger für Jugendliche aus dem Verselbständigungsbereich angemietet werden. Hier erhalten die Jugendlichen im Tagesablauf neben der Beschulung ein Kompetenztraining, um sich insbesondere im Bereich der Beschulung / Spracherwerb orientieren zu können. Damit wird zugleich ein Zugang zu „unserer“ komplexen Gesellschaft praktisch erleichtert. Dieses Projekt wurde gemeinsam mit dem Kreisjugendamt geplant und ist ein weiterer Hinweis auf eine konstruktive Zusammenarbeit.

Der Verselbständigungsbereich Steinfurt konnte im 1. Quartal aus dem alten Haus in Steinfurt endlich in ein neues Gebäude umziehen. Dort stehen für jeden Bewohner ein Appartement und großzügige Gemeinschaftsräume zur Verfügung.

### *Flexible Ambulante Hilfen*

Viele der minderjährigen Flüchtlinge leb(t)en in Sammelunterkünften, wenn diese mit volljährigen Familienangehörigen wie älteren

Geschwistern, Tanten und Onkeln in die Bundesrepublik eingereist waren.

Für diese Gruppe entwickelten die Flexiblen Hilfen ein ambulantes Clearingsystem, um die Bedarfe dieser Jugendlichen zu beschreiben. Aus diesem ambulanten Clearing resultierten vielfältige Betreuungen zur Versorgung der z. T. schwer traumatisierten Kinder und Jugendlichen, die in den zentralen Sammelunterkünften begleitet werden. Ältere Familienangehörige sind dort zwar häufig als Vormünder eingesetzt, zeigen sich mit der Komplexität unserer sozialen Systeme jedoch oft überfordert, sodass die ambulanten Hilfen dort unterstützen konnten.

Die gute Kooperation mit allen Jugendämtern im Kreis Steinfurt führte auch zur Ausweitung des „Krisendienstes“. Aktuell wird in Vertretung für alle Jugendämter des Kreises Steinfurt in Randzeiten und an Wochenenden / Feiertagen die Sicherung des „Kindeswohles“ durch die Ev. Jugendhilfe Münsterland gewährleistet.

### *Schule*

Gelingende Kooperation auch auf kommunaler Ebene bildete sich durch den Aufbau der inzwischen vierten „Offenen Ganztagschule“ in Hörstel ab. Die sehr gute Zusammenarbeit mit der Stadt führte dazu, dass inzwischen alle Grundschulen der Stadt in diesem Rahmen durch die Ev. Jugendhilfe Münsterland begleitet werden.

In nahezu allen Offenen Ganztagschulen der Städte des Kreises wurden Aufnahme- und Übergangsgruppen entwickelt, um den Flüchtlingskindern einen späteren Übergang in die Grundschulen zu erleichtern. Da die Mütter sich aufgrund ihrer traumatischen Erfahrungen in den Herkunftsländern und auf der Flucht oft nicht von den Kindern trennen konnten, ermöglichen wir den Zugang der Mütter in diese Aufnahmegruppen. Das Angebot wurde gut angenommen, so dass Ängste abgebaut werden konnten und die Kinder nach den Sommerferien gern in die Schulen kommen woll(t)en.

Nach wie vor bieten wir in allen Ganztagschulen soziale Gruppenarbeit an.

### *Kindertageseinrichtungen im Münsterland*

In diesem Jahr wird unsere älteste Kita 20 Jahre alt, die jüngsten Kitas haben wir seit dem 01.01.2015. Die Kitaarbeit ist jetzt in unserem Haus gut etabliert. Damit sich alle Häuser mit Qualitätsentwicklung beschäftigen, sind wir im September 2015 mit der Erarbeitung des BETA Gütesiegels gestar-

tet. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben an einer großen Auftaktveranstaltung teilgenommen. Aus dem großen Kreis hat sich ein Qualitätszirkel entwickelt, der die hausinternen Prozesse begleitet und kitaübergreifende Themen bearbeitet. Die Kitas wollen sich alle bis zum 01.11.2017 zertifizieren lassen.

Begonnen haben wir diesen Prozess mit der Erarbeitung eines Leitbildes der Kitas (s. Bild rechts).

### *Stichwort: Care-Leaver*

In allen Wohnformen für Jugendliche spielen die Übergänge in Bildung und Arbeit eine zentrale Rolle. Einrichtungsintern wird an entsprechenden Konzepten gearbeitet mit dem Ziel, den verbleibenden kurzen Zeitraum der Jugendlichen sinnbringend zu gestalten.

### **Vier zentrale Themenfelder bestimmen die Inhalte dieses Themenbereiches:**

- Erziehungshilfe als Lebensort: Viele Jugendliche und junge Erwachsene haben keine Unterstützung des Familiensystems, sie sind sehr früh auf sich selber gestellt.
- Recht auf Bildung: Die Bildungserfolge für junge Menschen aus den Hilfen zur Erziehung sind mit Sicherheit ausbaufähig. Die öffentlichen Diskussionen drehen sich um die Thematik, dass diese jungen Menschen nicht die gleichen Bildungschancen erhalten wie Kinder aus mittelständischen Familien. Statis-

tiken untermauern diese Diskussion. Fatal kann es sein, dass für sie Bildung unerreichbar werden kann, da häufig bei der Beendigung der Hilfen zur Erziehung mit dem Eintreten in die Volljährigkeit die Schulbildung oder die Ausbildung noch nicht beendet ist.

- **Recht auf Entfaltung der Persönlichkeit:** Junge Menschen haben ihre eigene Geschwindigkeit zur Bewältigung ihrer Entwicklungsaufgaben und zur Entwick-

lung ihrer Persönlichkeit. Hilfreich erweist sich die Betonung der Hilfen auf ein Übergangsmanagement, in welchem die jungen Menschen je nach ihrem Bedarf eingebunden werden können und eine Nachbetreuung nicht ausgeschlossen ist.

- **Recht auf finanzielle Sicherheit:** Stattdessen erfahren die jungen Menschen, dass sie in dieser Umstellungsphase mit ihrem selbst verdienten Einkommen zu den Kosten der Unterbringung herange-

zogen werden. Dieses nimmt häufig die Motivation bei den jungen Leuten, und Chancen können vertan werden, weil die jungen Menschen sich ungerecht behandelt fühlen und ihre Leistungen aus ihrer Sicht nicht berücksichtigt werden. Die Möglichkeiten von Ansparrungen werden stark beschnitten und der Weg in ein eigenständiges Leben erschwert. Nicht zuletzt dadurch werden auch Hilfen von den jungen Menschen abgebrochen.

die unsere Arbeit mit dem Ziel und dem Auftrag der „Partizipation“ sichtbar machen und ausrichten helfen sollen. Außerdem wurden Plakate von allen prämierten Exponaten, die in einem Kreativ-Wettbewerb entwickelt wurden, an vielen Orten prominent platziert. Beschwerdeführende können über „Postkarten“, über ein Formular auf der Homepage oder direkt über eine Handynummer Kontakt aufnehmen.

Eine Koordinatorin ist seit einigen Monaten zentral für die Belange des Partizipationsprozesses zuständig: Sie kümmert sich um die Anregungen oder Beschwerden, die bei uns eingehen, entwickelt aber auch besondere Konzepte in den einzelnen Projekten. Sie arbeitet gemeinsam mit den Betroffenen an Lösungen und begleitet die Prozesse bis zum Abschluss. Die Zugänge sind so gestaltet, dass z.B. Nachbarn ebenso wie unsere Kinder, Jugendlichen und Eltern jederzeit einen Zugang zu unserem Anregungs- und Beschwerdemanagement finden.

Die Möglichkeiten für unsere Mitarbeitenden, sich kritisch und anregend einzubringen, sind ebenfalls kommuniziert und bekannt.

Über die Bedeutung, die wir der „Partizipation“ beimessen, sind alle unsere Partner in den unterschiedlichen Institutionen des Münsterlandes informiert.

**Gerd Dworok**  
Geschäftsführer

Unsere Netzbildung zu den zuständigen Jugend- und Sozialämtern, den Arbeitsagenturen, dem Handwerk und Dienstleistungssektor unterliegt einem laufenden Prozess und ist dabei noch nicht abgeschlossen. Der Alltag beweist uns dabei, dass diese Netzwerke, die nicht zuletzt aus unserer langjährigen sozialräumlich orientierten Arbeit entstanden sind, gerade den jungen Menschen einen Weg in die eigene Zukunft bieten.

Ebenso werden gegenwärtig die Kontakte zu verschiedenen Gemeinden / Kommunen genutzt, um Möglichkeiten einer Strukturentwicklung zur Jugendhilfeplanung im ländlichen Raum entwickeln zu können.

**Stichwort: Partizipation**

Der Partizipationsprozess für Kinder, Jugendliche und Eltern in allen unseren Angebotsformen ist konsequent weiter entwickelt worden.

Für alle Fachbereiche sind umfangreiche spezifische Materialien entwickelt worden,



## Gemeinnützige Gesellschaft für Arbeit, Bildung und Wohnen mbH



» *Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeichnen sich durch vielfache Kompetenzen und ein sehr hohes Engagement aus. Wir legen Wert darauf, dass Menschlichkeit, Offenheit und Vielfalt ein einzigartiges Arbeitsklima in den Projekten erzeugen.* «

### *Wandel prägt uns – Beständigkeit erhält uns*

Die abw gGmbH ist im vergangenen Jahr gewachsen. Damit haben wir auf eine steigende Nachfrage unserer erfolgreichen Angebote in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern reagiert. Das Wachstum hat sich jedoch nicht ausschließlich quantitativ ausgedrückt. Die Qualität unserer Arbeit ist

uns bei allem ein hohes Gut, welches wir stets zu bewahren bestrebt sind. Wachsende Anforderungen der Kostenträger, eine sich verändernde Klientel sind für uns Herausforderungen denen wir uns stellen. Bei allen Veränderungen, die ein bewegtes Jahr mit sich gebracht haben, ist wichtig zu betonen: Wir haben Freude und Spaß an unseren Aufgaben. Viel Spaß!

Unsere Gesellschaft hat sich im letzten Jahr durch den enormen Zustrom an geflüchteten Menschen verändert. Und so haben sich auch unsere Klientel und zum Teil auch unsere Arbeitsschwerpunkte weiterentwickelt.

Da wir stark gewachsen sind, benötigt die abw gGmbH sowohl Wohnraum als auch neues Fachpersonal. Beides ist schwierig zu bekommen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zeichnen sich durch vielfache Kompetenzen und ein sehr hohes Engagement aus. Wir legen Wert darauf, dass Menschlichkeit, Offenheit und Vielfalt ein einzigartiges Arbeitsklima in den Projekten erzeugen. Wir suchen weiterhin engagiertes und interessiertes Fachpersonal, um unsere Angebote auszubauen. Natürlich bemühen wir uns, weiterhin ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, der sich ständig weiterentwickelt.

Bei allem Wandel ist uns Beständigkeit wichtig. Aus diesem Grund ist unser Gründungsgedanke auch heute noch handlungsleitend für uns: Arbeit, Bildung und Wohnen sind zentrale Anliegen aller Menschen in unserer Gesellschaft. Deshalb begleitet die abw gGmbH seit fast 40 Jahren Menschen, die Schwierigkeiten haben, diese Interessen zu verwirklichen.

### *Zurückgeschaut – ein Einblick in die Arbeit unserer Abteilungen*

Unsere KITA „An der alten Kastanie“ hat sich über das Jahr herausgeputzt. Seit dreieinhalb Jahren besteht unsere deutsch-vietnamesische Kita, in der 45 Prozent der Kinder vietnamesischer Herkunft sind. Seit ihrem Bestehen konnten wir das Angebot an Spiel- und Erfahrungsräumen für die Kinder stetig optimieren. Mit Hilfe der Eltern und zahlreichen Spenden ist es uns gelungen Gärten anzulegen, neue Spielgeräte für





den Außen- und Innenbereich anzuschaffen, ein Kinderrestaurant einzurichten und die Personalausstattung, gerade auch mit vietnamesisch-sprachigen Erzieherinnen, sicherzustellen.

Unser bilinguales Konzept hat das Ziel, allen Kindern in unserer Kita die Möglichkeit zu bieten zweisprachig aufzuwachsen. Wir wenden die Methode der Immersion an. Das bedeutet, dass sich die Kinder über den Tag mit beiden Sprachen auseinandersetzen müssen und mit den Sprachen eine Beziehung eingehen. Unser pädagogisches Team besteht aus deutschen und vietnamesischen Erziehern und Erzieherinnen, die konsequent in ihrer Muttersprache sprechen.

Als Jugendhilfeträger sind wir im Berliner Bezirk Charlottenburg seit den Gründungsjahren der abw gGmbH verortet. Inzwischen sind wir mit insgesamt 10 Jugendwohngruppen auch in anderen Berliner

Bezirken vertreten.

Das Tätigkeitsfeld **HILFEN ZUR ERZIEHUNG** hat sich im vergangenen Jahr durch die Arbeit mit geflüchteten jungen Menschen gewandelt. Gerne und sehr früh haben wir Jugendliche mit Fluchthintergrund in unsere bestehenden Wohngruppen integriert. Lange haben wir dann nach Räumlichkeiten gesucht, um unser Angebot in diesem Bereich zu erweitern. Unser Bestreben war, einen Teil dazu beizutragen die wachsende Nachfrage der Jugendämter nach Betreuungsangeboten zu bedienen. Ende des Jahres 2015 konnte dann die erste Jugendwohngruppe an den Start gehen. Bis Mitte 2016 waren insgesamt 29 neue Plätze geschaffen oder kurz vor der Fertigstellung. Die abw gGmbH hat mit der Schaffung dieser neuen Angebote einiges an finanziellen Mitteln aufwenden müssen. Weitaus höher zu bewerten ist jedoch der Einsatz unserer Mitarbeiterinnen und Mitar-

beiter, die den Aufbau der neuen Jugendwohngruppen als großes Team unterstützt haben. Ohne die Fachlichkeit, die Flexibilität, dem Mut neue Wege zu gehen, der Kreativität, der Ausdauer und dem Bestreben bei aller Anstrengung den Spaß an der Arbeit nicht zu vergessen, hätten wir das alles gemeinsam nicht stemmen können. Unser Projekt **VietFamily**, ein ambulantes Betreuungsangebot für vietnamesische Familien, wurde stark angefragt. Das fachlich hoch professionelle Handeln der zwei vietnamesischen Sozialarbeiterinnen hat in ständiger Rückkopplung mit einem erfahrenen Mediator und Sozialarbeiter einen hohen Wirkungsgrad in der Arbeit mit vietnamesischen Familien.

Unter unseren **SCHULPROJEKTEN** ist das älteste Projekt der **FRAUENLADEN** in Charlottenburg, der zunächst die Integration in den Arbeitsmarkt später jedoch die schulische und berufliche Integration von Mädchen und jungen Frauen aus vielen Ländern dieser Erde befördert hat und sie bei der Eingliederung in die Arbeitswelt unterstützt. Mit hohem Engagement begleiten und unterrichten die Mitarbeiterinnen die jungen Frauen und schaffen es die durchhaltewilligen jungen Frauen, die in einigen Fällen bereits Mütter sind, mit nahezu 100 prozentiger Wahrscheinlichkeit zum Schulabschluss zu führen. Der **FRAUENLADEN** hat einen Projektverbund mit Frauenzukunft e.V. und TIO e.V. gebildet, die genau wie wir über die Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft, AIF und ESF gefördert

werden. Ziel ist der fachliche Austausch und die Zusammenarbeit zu spezifischen Themen. Eine erste gemeinsam „erkämpfte“ Verbesserung unserer Arbeitsbedingungen haben wir erreicht: Die Erhöhung der Vorbereitungszeit der Lehrkräfte für den Unterricht von bisher 20% auf ca. 35% unserer Wochenarbeitszeit.



Unsere beiden weiteren **SCHULPROJEKTE** sind jüngst unter ein Dach gezogen. Der **NACHSCHLAG** kann mehr als 3 Jahrzehnte an Erfahrung aufweisen wovon das Schwesterprojekt, die **BERUFLICHE BILDUNG**, nur profitieren kann. Beide **SCHULPROJEKTE** des Trägers bieten Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit und ohne Migrationshintergrund die Möglichkeit, in kleinen Kursen externe Schulabschlüsse bis zum mittleren (Realschul-) Abschluss zu erwerben. Die Erfolge unserer Schülerinnen und Schüler haben auch in diesem Jahr das Durchhaltevermögen und das fachliche und pädagogische Wissen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestätigt.



**SCHULSOZIALARBEIT** ist ein weiteres Tätigkeitsfeld der abw gGmbH in der schulbezogenen Jugendhilfe. Wir haben den Auftrag der Otto von Guericke Oberschule im Berliner Bezirk Charlottenburg-Wilmersdorf den Ganztagsbetrieb an diesem Schulstandort zu betreuen. Unser multiprofessionelles Team kann einige Jahre an Erfahrung in der Beratung von Kindern und Jugendlichen im schulischen Bereich aufweisen. Unsere Angebote sind vielfältig und reichen von der Beratung, der Begleitung von SchülerInnen und deren Familien, über AGs bis hin zur Vermittlung in Praktika, zu weiterführenden Schulen und in Ausbildung.

In unseren **SPRACHSCHULEN** in den Berliner Bezirken Charlottenburg und Lichtenberg lernten im zurückliegenden Jahr Menschen mit Migrationshintergrund Deutsch. Ende 2016 verwaltet die SPRACHSCHULE fast 30 laufende Kurse mit ca. 600 Teilnehmenden. Darunter waren viele Flüchtlinge aus Syrien, aber auch aus Afghanistan und dem Irak. Sie alle kommen mit sehr unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen zu uns und wollen durch das Erlernen der deutschen Sprache die Basis für die Integration in unsere Gesellschaft erhalten. Die Kursleitung muss den Unterricht daher entsprechend konzipieren, auf Binnendifferenzierung achten und den Teilnehmern die Möglichkeit geben, ihr Potential zu entfalten. Die Kolleginnen und Kollegen sind unermüdlich im Einsatz, sei es bei der Organisation von Exkursionen und

Sprach Tandems, dem Vermitteln von Kontakten zu Hilfsorganisationen und dem täglichen Ringen um gegenseitige Toleranz und Respekt im Klassenraum.

Die SPRACHSCHULEN sind Lizenzträger der telc - The European Language Certificates GmbH und führen Sprachprüfungen auf den Niveaustufen A1-C1 auf der Grundlage des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens durch. Neben dem allgemeinen Integrationskurs werden spezielle Integrationskurse, z.B. Alphabetisierungskurse, Kurse für Frauen, Jugend-, Eltern- oder Förderkurse angeboten. Die Kurse werden vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) gefördert.

Seit August 1991 ist unser Projekt **DIALOG** – Integrationszentrum für Migranten – in der Migrationsberatung tätig und unterstützt neu eingereiste Zuwanderer sich in einem noch fremden Land zu Recht zu finden. Drei Sozialarbeiterinnen, die selber einen Migrationshintergrund haben und seit nahezu 20 Jahren im Migrationsbereich tätig sind, beraten im Berliner Stadtteil Treptow-Köpenick die Menschen die hilfesuchend zu ihnen kommen. In den DIALOG kommen Zuwanderer aus mehr als 20 Ländern, überwiegend Zuwanderer mit gesichertem Aufenthalt in Deutschland. Wie schwer es ist, in einem fremden Land Fuß zu fassen, fremd zu sein, aber auch welche Chancen dieses „fremd zu sein“ in sich birgt, weiß man aus eigener Erfahrung.

Die **ERLEBNISWELT „Tier und Natur“** liegt im Zentrum des Volksparks Jungfernheide in Berlin Charlottenburg. Sie befindet sich auf dem Gelände eines ehemaligen Bauspielplatzes. Seit 2014 engagiert sich die abw gGmbH zusammen mit der ajb gmbh im Volkspark Jungfernheide und entwickeln Angebote, um Tiere und Natur hautnah in der Großstadt erlebbar zu machen.

Jüngst wurde ein Projekt der Flüchtlingsarbeit direkt auf dem Gelände der ERLEBNISWELT „Tier und Natur“ durchgeführt. Ein Fahrradkurs für geflüchtete Frauen und Kinder hatte zum Ziel die Frauen und Kinder mobil zu machen, ihnen ein kleines Stück mehr Freiheit zu schenken. Die Fahrradkurse wurden sehr gut angenommen. Dank einer Spende konnte die Ausstattung angeschafft werden. Dank zweier ehren-

amtlicher Mitarbeiterinnen konnten die Fahrradkurse durchgeführt werden. Flüchtlingsarbeit erleben wir hier im Kleinen mit großer Wirkung.

### *Wo man sich feiert*

Eigentlich wäre öfters Gelegenheit zu einer kleinen Feierlichkeit. Eigentlich? Natürlich werden die Gelegenheiten auch genutzt. Feste werden gefeiert wie sie fallen. Und so gibt immer wieder mal das Jubiläum eines Projektes oder einer Abteilung Anlass für ein gemeinsames Fest, zu denen wir auch gerne Mal unsere Unterstützer und Freunde einladen. Wir feiern jährlich das vietnamesische Neujahr und das vietnamesische Mondfest. Die Jugendwohngruppen treffen sich regelmäßig mit allen Jugendlichen zu gemeinsamen Aktivitäten, wie Grillfest im Park. Die Schulprojekte feiern die Ab-





schlüsse zusammen mit ihren Schülerinnen und Schülern. Wir haben beim Berliner Firmenlauf teilgenommen – ein beachtlicher Erfolg für unser Teamgefühl.

Im Großen haben wir uns auf unserer Weihnachtsfeier gefeiert. Was soll man sagen (...), es wurde gefeiert!

Natürlich können wir auch feiern und inhaltlich arbeiten. Das haben wir dann kürzlich auf unserer jährlichen MitarbeiterInnen-Versammlung getan. Wir arbeiten an unserem Leitbild in kleinen Arbeitsgemeinschaften aber eben auch ALLE zusammen.

### *Manchmal muss man Platz machen um Platz zu schaffen*

Anfang des Jahres 2016 ist die Geschäftsstelle der abw gGmbH umgezogen.

Auf der einen Seite war ein Bedarf der Schulprojekte angemeldet worden. Gemeinsame Räumlichkeiten für die Schulprojekte schaffen Synergieeffekte. Andererseits brauchte die größer gewordene Verwaltung mehr Raum um arbeiten zu können.

Bislang hatte die Verwaltung zusammen mit einem Schulprojekt gemeinsame Räumlichkeiten bezogen. Und zwar im Stammhaus, in dem Haus, in dem der geschichtliche Ursprung der abw liegt, in dem vor fast 40 Jahren die abw gegründet wurde. Damals abw e.V..

Nun ist es so, dass die abw gGmbH unweit der nunmehr alten Geschäftsstelle neue Räumlichkeiten im Kaiserdamm 27, 10585 Berlin-Charlottenburg bezogen hat. Mittlerweile haben wir unser Arbeit an den neuen Standorten aufgenommen und haben uns gut eingelebt!

Wir sind im nächsten Berichtsjahr angekommen und freuen uns Ihnen auch im nächsten Jahr berichten zu können.

**Norman Scheidt**  
*Geschäftsführung*

## Kinder lernen Leben gGmbH



» *Für uns als attraktiver Arbeitgeber ist eine Kultur der Fehlerfreundlichkeit, des Zuhörens, Vertrauens, Förderns, der offenen Türen, der Traditionen und Partizipation unabdingbar.* «

Die positive Entwicklung der KileLe gGmbH setzte sich auch in diesem Jahr erfolgreich fort – es entstand Neues, Bewährtes wurde beibehalten und der Blick für die vielfältigen Herausforderungen in der Jugendhilfelandchaft ging nie verloren.

### *Der Blick über die Schultern!*

Im November 2015 feierte die KileLe auf einer Festveranstaltung mit über 150 Wegbegleiter\_innen ihr 10-jähriges Bestehen in der Alten Börse Marzahn. Die

„kleine KileLe“ ist nun eine „große KileLe“ geworden, mit stationären und flexiblen Angeboten für alle Altersgruppen und einer Präsenz in fast allen Leistungsbereichen der Jugendhilfe. Das Netz unserer Projekte verteilt sich inzwischen über fünf Berliner Bezirke und ragt bis in das Land Brandenburg hinein. Einhundertsechzig Mitarbeiter\_innen in multiprofessionellen Teams fühlen sich rund um die Uhr für die kleineren und größeren Belange von ca. 195 Kinder und Jugendlichen und

deren Familien zuständig. Die fachlichen Inputs der Festveranstaltung „Familie im Wandel – Erkenntnisse der sinus-Lebensweltforschung und Auswirkungen auf die Arbeit in der Jugendhilfe“ und „Wie entsteht Spielraum zwischen Flexibilität und Überforderung in der Arbeit mit modernen Familien“ sind ein Spiegelbild unseres alltäglichen pädagogischen Spannungsfelds. Die Problemlagen der Familien fordern uns immer mehr und zugleich benötigen wir neue flexible Lösungsansätze, ohne uns oder die Familien ständig zu überfordern. Die Projekte der KileLe gGmbH wurden auch im zurückliegenden Zeitraum intensiv angefragt, was sich in der hohen Auslastung von ca. 95% abbildet. Steigende Fallzahlen sind vor allem im Krisen- und Clearingbereich zu verzeichnen. Kinder und Jugendliche mit psychischen Störungsbildern und Multibedarfen standen nicht selten im Fokus der Aufnahme in unsere Wohngruppen, ebenso junge Kinder in einer Geschwisterkonstellation. Resultierend aus den Bedarfen der Kinder und den fachlichen Diskursen mit dem Senat und örtlichen Jugendämtern wurden die Kapazitäten im Bereich der Krisen- und Clearingarbeit erweitert (Projekt

Wirbelwind und Koje), intensivpädagogische Plätze in bestehenden Wohngruppen geschaffen (z. B. Wasserturm, Campus), flexible Hilfen an den Schnittstellen § 35a SGB VIII und § 53.1 SGB XII (u.a. Anton 13, Sonneneck, Gemeinsam von Anfang) vereinbart. Im Bereich der Jugendwohngemeinschaften und des Betreuten Einzelwohnens wurden erneut höhere Betreuungsdichten (15-20 Wochenstunden-Betreuung) angefragt, was auf die Komplexität der Fälle schließen lässt. Hier wird deutlich, dass die Jugendhilfe ohne die Kooperation mit den Ressorts Gesundheit, Soziales und Schule nur bedingt wirkt, was jedoch den Aufwand der Steuerung und den Betreuungsaufwand deutlich erhöht.

Das umsatzstärkste Jahr seit Bestehen ermöglichte es uns erneut, gut 300.000 € in die Ausstattung der Projekte zu investieren. Auch konnte der wirtschaftliche Erfolg in Form von Gehaltssteigerungen an die Mitarbeiter\_innen weitergegeben werden. Die zehn Jahre KileLe gingen auch einher mit der Verstärkung der Präsenz nach außen - mit einem neuen Logo, der deutlicheren Darstellung der Projekte als eigene Marke, einem modernen Internetauftritt



Die positive Entwicklung der KileLe gGmbH setzte sich auch in diesem Jahr erfolgreich fort – es entstand Neues, Bewährtes wurde beibehalten und der Blick für die vielfältigen Herausforderungen in der Jugendhilfelandchaft ging nie verloren.

### *Der Blick über die Schultern!*

Im November 2015 feierte die KileLe auf einer Festveranstaltung mit über 150 Wegbegleiter\_innen ihr 10-jähriges Bestehen in der Alten Börse Marzahn. Die „kleine KileLe“ ist nun eine „große KileLe“ geworden, mit stationären und flexiblen Angeboten für alle Altersgruppen und einer Präsenz in fast allen Leistungsbereichen der Jugendhilfe. Das Netz unserer Projekte verteilt

sich inzwischen über fünf Berliner Bezirke und ragt bis in das Land Brandenburg hinein. Einhundertsechzig Mitarbeiter\_innen in multiprofessionellen Teams fühlen sich rund um die Uhr für die die kleineren und größeren Belange von ca. 195 Kinder und Jugendlichen und deren Familien zuständig. Die fachlichen Inputs der Festveranstaltung „Familie im Wandel – Erkenntnisse der sinus-Lebensweltforschung und Auswirkungen auf die Arbeit in der Jugendhilfe“ und „Wie entsteht Spielraum zwischen Flexibilität und Überforderung in der Arbeit mit modernen Familien“ sind ein Spiegelbild unseres alltäglichen pädagogischen Spannungsfelds. Die Problemlagen der Familien fordern uns immer mehr und

zugleich benötigen wir neue flexible Lösungsansätze, ohne uns oder die Familien ständig zu überfordern.

Die Projekte der KileLe gGmbH wurden auch im zurückliegenden Zeitraum intensiv angefragt, was sich in der hohen Auslastung von ca. 95% abbildet. Steigende Fallzahlen sind vor allem im Krisen- und Clearingbereich zu verzeichnen. Kinder und Jugendliche mit psychischen Störungsbildern und Multibedarfen standen nicht selten im Fokus der Aufnahme in unsere Wohngruppen, ebenso junge Kinder in einer Geschwisterkonstellation.

Resultierend aus den Bedarfen der Kinder und den fachlichen Diskursen mit dem Senat und örtlichen Jugendämtern wurden die Kapazitäten im Bereich der Krisen- und Clearingarbeit erweitert (Projekt Wirbelwind und Koje), intensivpädagogische Plätze in bestehenden Wohngruppen geschaffen (z. B. Wasserturm, Campus), flexible Hilfen an den Schnittstellen § 35a SGB VIII und § 53.1 SGB XII (u.a. Anton 13, Sonneneck, Gemeinsam von Anfang) vereinbart. Im Bereich der Jugendwohngemeinschaften und des Betreuten Einzelwohnens wurden erneut höhere Betreuungsichten (15-20 Wochenstunden-Betreuung) angefragt, was auf die Komplexität der Fälle schließen lässt. Hier wird deutlich, dass die Jugendhilfe ohne die Kooperation mit den Ressorts Gesundheit, Soziales und Schule nur bedingt wirkt, was jedoch den Aufwand der Steue-

rung und den Betreuungsaufwand deutlich erhöht.

Das umsatzstärkste Jahr seit Bestehen ermöglichte es uns erneut, gut 300.000 € in die Ausstattung der Projekte zu investieren. Auch konnte der wirtschaftliche Erfolg in Form von Gehaltssteigerungen an die Mitarbeiter\_innen weitergegeben werden. Die zehn Jahre KileLe gingen auch einher mit der Verstärkung der Präsenz nach außen - mit einem neuen Logo, der deutlicheren Darstellung der Projekte als eigene Marke, einem modernen Internetauftritt und neu gestalteten Flyern. Auch werden unsere pädagogischen Angebote inzwischen auf der Plattform „Soziales im Netz“ offeriert. So sind wir immer im Blick der Jugendämter und sozialer Institutionen.

### *Der Blick auf uns!*

Unsere größte Ressource im sozialen Bereich sind unsere Mitarbeiter\_innen. Und qualifizierte Fachkräfte sind inzwischen rar gesät. Den Fachkräftemangel verspüren inzwischen alle Jugendhilfeeinrichtungen bundesweit. Zum einen werden nicht ausreichend Fachkräfte ausgebildet, zum anderen werden durch den Ausbau der Kindertagesbetreuung, dem wachsenden Arbeitsmarkt im Bereich der UmA und dem Personalumbau in den öffentlichen Verwaltungen massiv Fachkräfte gebunden. Von daher mussten und müssen wir uns auch zukünftig die Frage stellen, wie wir ein attraktiver Arbeitgeber bleiben-





heißt Kolleg\_innen der KileLe zu halten und zu fördern und neue Kolleg\_innen für den Bereich der stationären Jugendhilfe zu gewinnen, trotz der ungünstigen Arbeitszeiten, einem anstrengenden Betätigungsfeld und begrenzten Gehältern in der sozialen Arbeit. Dies bedeutet, nicht nur zukünftige Mitarbeiter\_innen bewerben sich bei uns, vielmehr auch wir als Unternehmen bewerben uns bei ihnen.

**Hier ein Ausschnitt verschiedener Instrumentarien der Personalentwicklung, der die einzelnen Mitarbeiter\_innen, das Team und das Miteinander befördert und zukünftige Mitarbeiter\_innen bindet:**

- Entfristung von noch befristeten Arbeitsverträgen und unbefristete Arbeitsverträge für neu zu besetzende Stellen,
- Intensivere Ausgestaltung der Probezeit als Willkommenskultur mit drei fest verabredeten Gesprächen (Willkommensgespräch, Auswertungsgespräch, Entfristungsgespräch unter Beteiligung der Pädagogischen Leitung und Geschäftsführung),
- Ausreichung eines „Starter-Paketes“ (Informationen zum Träger von Haltung über Feste bis hin zum Urlaubsantrag),
- Hohe Beteiligung von Kolleg\_innen bei der Auswahl von Mitarbeiter\_innen (Bewerbungsverfahren, Begleitung von Hospitationen),

- Monetäre Anreize wie arbeitgeberfinanzierte Pensionskasse, steuerfreie Zuschläge für ungünstige Arbeitszeiten, Jahresgratifikation,
- Vereinbarkeit von Studium und Beruf in verabredeten Teilzeit- und Blockmodellen,
- Sabbatical und verabredete Auszeiten über Ansparmodelle,
- Bewährungsaufstiege entsprechend der Verantwortungsübernahme,
- Gezielte Planung der Rückkehr aus der Elternzeit verbunden mit Gesprächen auch während der Elternzeit, Ermöglichung von Teilzeit während und nach der Elternzeit,
- Möglichkeit der Hospitation in anderen Projekten und der internen Bewerbung,
- Gemeinsame Karriereplanung in Zielentwicklungsgesprächen,
- Würdigung von Geburtstagen und Jubiläen sowie Begehen gemeinsamer Feste,
- Einführung eines persönlichen oder (Team-) Fortbildungsbudgets mit individuellem Zuschnitt,
- Ausweitung der Kultur der Teamtage, um Fachliches und Persönliches miteinander zu verbinden und erlebbar zu machen,
- die Bereitstellung von zusätzlichen

Zeitressourcen für die Teamleitung außerhalb des Standards der Leistungsbeschreibung,

- die Bildung von Tandems oder Tripels (Partnerschaftsprojekte) für übergreifende Fortbildungen, gemeinsame Ferienfahrten, Vertretungen bei personellen Engpässen, Nutzung materieller Ressourcen und weitere Synergien,
- Ausbau der Netzwerke zu Universitäten, Fachschulen und betrieblichen Einrichtungen zur Gewinnung von Mitarbeiter\_innen, durch Unterstützung des Lehrbetriebes, Forschungsanliegen und Ausbildungsmodulen,
- eine fachliche Begleitung von Praktikant\_innen und die Ermöglichung eines frühzeitigen Einstieges als studentische Hilfskräfte,
- die grundsätzliche Stärkung der Präsenz des Auftretens des Trägers in fachspezifischen und politischen Gremien verteilt auf viele Schultern des Unternehmens.

Neben den benannten Instrumentarien ist das Betriebsklima ein wesentlicherer Erfolgsfaktor für einen attraktiven Arbeitgeber. Von daher ist eine Kultur der Fehlerfreundlichkeit, des Zuhörens, Vertrauens, Förderns, der offenen Türen, der Traditionen und Partizipation unabdingbar. Auch das Tempo und der Grad der Entwicklung (Bestehendes vs. Neues) will bedacht und transparent sein. Wenn wir all dies beherr-



zigen, dann haben wir auch eine Chance als attraktiver Arbeitgeber in der Zukunft.

### *Der Blick nach Vorn!*

Wenn wir den Blick in die Zukunft richten, werden wir nicht an Bewegung und Entwicklung verlieren. Aufgrund der hohen Bedarfslage für Krisenplätze für Jugendliche im Land Berlin, werden wir im kommenden Jahr eine neue Krisenunterkunft für Jugendliche ab dem 12. Lebensjahr im Bezirk Treptow- Köpenick eröffnen. Damit wird sich eine Versorgungslücke für den hiesigen Bezirk und insgesamt für Berlin schließen. Unsere Erfahrungswerte im Clearing, ausgeprägte Haltestrategien, gute personelle wie auch fachliche Ressourcen werden den Weg des Projektes erleichtern

und bereichern.

Durch die deutlich zunehmenden individuellen Problemlagen, können nicht alle Hilfeangebote adäquat in unseren Leistungsverträgen abgebildet werden. Daher werden wir mit dem Senat unterschiedlichste Betreuungsdichten im Bereich Mutter/Vater-Kind-Einzelwohnen vereinbaren, für den Bereich Kinderwohnen Module für die Betreuung von Kindern im Bereich § 35 a SGB VIII sowie § 53.1 SGB XII. Diese Form der Flexibilisierung ermöglicht weiterhin die Hilfe aus einer Hand, die Gewährung der Betreuungskontinuität ohne Wechsel des Settings, die Arbeit in Co- oder erweiterten multiprofessionellen Teams.

Aufgrund steigender Zahlen von Clearingfällen, gerichtlichen Auflagen durch das Familiengericht und Multi-Bedarfsfamilien sind begleitete Umgänge immer häufiger durch das Jugendamt beauftragt. Diesem Leistungsbereich werden wir uns als stationärer Träger deutlicher zuwenden. Die Arbeit mit Unbegleiteten minderjährig Geflüchteten wird weiterhin unser Herzensanliegen sein, vor allem die Integration in bestehende Lebenswelten und Projektlanschaften. Sollte der hohe Bedarf für die Betreuung bestehen, können Kapazitäten erweitert werden.

Intern werden wir unser Personalkonzept für den Halt und die Gewinnung von Mitarbeiter\_innen evaluieren und ausbauen. Das Thema Gesundheitsmanagement wird dabei eine zentrale Bedeutung erfahren. Parallel dazu werden wir in den Fortbil-

dungsbereich investieren, beginnend mit der Zertifizierung zum PART-Inhousetrainer (Professionell handeln in Gewaltsituationen) und der Qualifizierung der Dokumentation und des Berichtswesens. Investiert wird auch in die bauliche Unterhaltung der Wohngruppen, den Bau eines neuen Veranstaltungsgebäudes in der Zosener Straße sowie die Bereitstellung von Finanzmitteln für die neue Krisenunterkunft in der Kieffholzstraße.

### *Danke!*

Zurückliegendes und Zukünftiges fußt auf dem Fundament der KileLe gGmbH – unsere Mitarbeiter\_innen. Unser Dank gilt allen Kolleg\_innen der KileLe gGmbH, die sich in Ihrem Tun und Handeln immer wieder neu erfinden und eine Offenheit für die gesellschaftlichen Herausforderungen der Jugendhilfe alltäglich leben – und dies in enger Zusammenarbeit mit vielfältigen Kooperationspartner\_innen und Netzwerken. KileLe wird in den kommenden Jahren die Jugendhilfe aktiv mitgestalten und gesellschaftliche Themen wie Familie, Armut, Inklusion und Migration politisch wie auch fachlich im Fokus behalten, immer im Sinne der uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und ihren Familien.

**Niki Samara**

**Thomas Knietzsch**

*Geschäftsführung KileLe gGmbH*



## Ev. Integrationsbetriebe Schweicheln gGmbH



» *Das Café konnte die Besucherzahlen von im Durchschnitt 800 auf ca. 1.300 im Monat steigern. Dies gelang durch viele eingeleitete Veränderungen wie z.B. die erweiterten Öffnungszeiten und eine breiter aufgestellte Angebotspalette.* «

### *Unsichere Perspektiven für das Café im Haus unter den Linden*

Das Café im Haus unter den Linden hat sich als Integrationsbetrieb in diesem Jahr weiter etabliert. Dennoch ist die Finanzlage schwierig. Die neue Betriebsleitung konnte die Besucherzahlen von im Durchschnitt 800 auf ca. 1.300 im Monat steigern. Dies gelang durch viele eingeleitete Veränderungen wie z.B. die erweiterten Öffnungszeiten und eine breiter aufgestellte Angebotspalette.

Trotz der Steigerung der Besucherzahlen bei gleichzeitiger Verkleinerung des Mitarbeiterstamms, konnten die Zielgrößen, um effektiv zu wirtschaften, nicht erreicht werden.

Aus diesem Grunde musste seitens des Diakonieverbundes der Stadt Herford mitgeteilt werden, dass eine Weiterführung des Cafés

nur möglich ist bei einer finanziellen Beteiligung der Stadt.

Der Betrieb des Cafés ist nun im Rahmen einer Interessensbekundung ausgeschrieben. Da es ein sehr engagiertes und motiviertes Mitarbeiterteam gibt, das sehr stark von dem Förderverein unterstützt wird, hoffen wir sehr, dass wir den Zuschlag für die Arbeit erhalten.

Für die bisher geleistete ausgezeichnete Arbeit, nicht nur der Caféleitung Birgit Dohte und Vertretung, kann ich mich nur bedanken.

**Dr. Karl Wolfgang Willich**  
Geschäftsführer

## DAS PERSONAL IM DIAKONIEVERBUND SCHWEICHELN E. V.

### Die Neuen im Diakonieverbund Schweicheln e.V.

Durch die enorme Ausweitung der Arbeit sind im Jahr 2015 insgesamt 494 neue Mitarbeitende in den Einrichtungen und Gesellschaften im Diakonieverbund eingestellt worden. Im ersten Halbjahr des Jahres 2016 sind es bereits 245 Mitarbeitende. Die Tabellen zur Altersübersicht machen deutlich, dass überproportional viele junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingestellt wurden.

Von den insgesamt in 2015 und im ersten Halbjahr 2016 neu eingestellten 739 Mitarbeitenden gab es glücklicherweise eine Reihe von Personen mit einer nicht deutschen Nationalität, so dass unsere stark ausgeweitete Arbeit mit Flüchtlingen und in Deutschland lebenden Ausländern entsprechend unterstützt wird. Wir freuen uns, die kulturelle Vielfalt unserer Arbeit dadurch auch zu verstärken.

**739**  
neue Mitarbeiter

### Altersstruktur der neuen Mitarbeitenden:

Alter	Anzahl	in Prozent
Bis 20	76	10,3%
21-30	316	42,7%
31-40	166	22,5%
41-50	91	12,3%
51-60	73	9,9%
61 älter	17	2,3%
<b>Gesamt</b>	<b>739</b>	<b>100%</b>

**Im DV waren im August 2016 1.956 Personen mit 34 unterschiedlichen Staatsangehörigkeiten beschäftigt**

Anzahl	Herkunft	Anzahl	Herkunft
2	Afghanistan	1	Pakistan
1	Bosnien	1	Palästina
1884	Deutschland	7	Polen
1	Finnland	2	Portugal
2	Frankreich	1	Rumänien
1	Griechenland	3	Russland
3	Iran	4	Schweiz
2	Italien	3	Serbien
1	Jemen	1	Spanien
1	Kamerun	1	Sri Lanka
1	Kosovo	1	Syrien
2	Kroatien	1	Tansania
1	Lettland	1	Tschechien
2	Marokko	8	Türkei
2	Mazedonien	4	Ukraine
1	Mexiko	1	Venezuela
3	Niederlande	6	Vietnam

*sortiert nach Nationalität (Stand: 08/2016)*

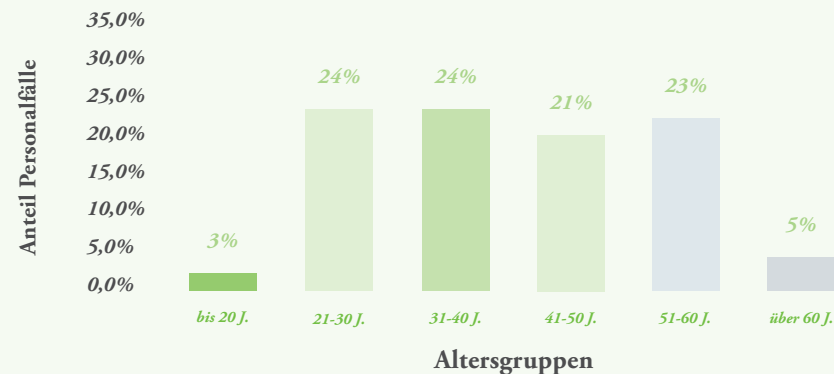


## Das Personal im Diakonieverbund

1.956 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten im August 2016 im Diakonieverbund. Zum selben Zeitpunkt im Vorjahr waren es 1.485 Mitarbeitende. Die Zunahme von 471 Beschäftigten innerhalb eines Jahres deutet auf die enorme Dynamik der letzten 12 Monate. Der Anteil an pädagogischen Fachkräften liegt bei 79,9 %. Der Anteil von Verwaltungsmitarbeitenden bei 3,6% und der technischen und hauswirtschaftlichen Beschäftigten bei 12,3%. Der Frauenanteil ist mit 74,7 % um 2,3 % im Gegensatz zum Vorjahr gesunken. Seit einigen Jahren bemühen wir uns intensiv in den Einrichtungen und Gesellschaften männliche Pädagogen für die Arbeit zu finden.

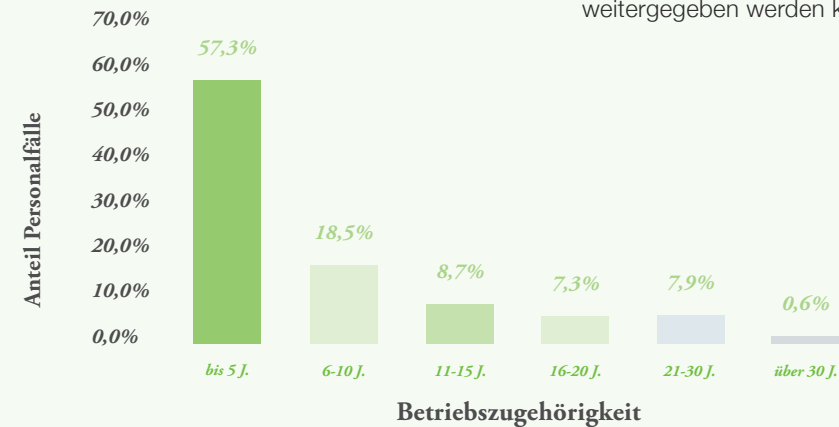
## Altersstruktur – pädagogisches Personal –

Die Altersstruktur des Personals ist sehr gleichmäßig auf die jeweiligen Altersgruppen verteilt. Wir freuen uns, dass wir einerseits viele ältere MitarbeiterInnen haben mit viel Lebenserfahrung 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.



## Betriebszugehörigkeit

Durch das enorme Wachstum der letzten Jahre haben im Diakonieverbund 57,3 % eine Betriebszugehörigkeit bis zu 5 Jahren. Dies ist ein enorm hoher Anteil. Es ist sehr gut, dass 24,5 % der Mitarbeitenden länger als 10 Jahre im Diakonieverbund tätig sind und somit auch sicher gestellt ist, dass die Ressource der Erfahrung und Routine der Arbeit an die vielen neuen Mitarbeitenden weitergegeben werden kann.



Die Analyse der Personalstruktur macht deutlich, dass der Diakonieverbund mit seinen Einrichtungen und Gesellschaften personell sehr gut aufgestellt ist, um die Herausforderung der Zukunft zu gestalten.

## DAS GESCHÄFTSJAHR IN ZAHLEN

**4,8%** ein plus von 19.251 Entgelttagen

### Umsatz und Bilanzsumme

Die erfolgreiche Arbeit im Diakonieverbund im Jahr 2015 hat sich auch auf den Gesamtumsatz und die Bilanzsumme positiv ausgewirkt. Der Gesamtumsatz stieg um 9,5 % von 71.827.105 € auf 78.662.825 €. Die Bilanzsumme stieg im Jahr 2015 um 3,4 % auf 33.193.192 €.

**Gesamtumsatz**  
**78.662.825 €**  
**+9,5%**

Einrichtungen/Gesellschaften	2014	2015	Änderung in %
Ev. Jugendhilfe Schweicheln	105.977	106.007	0,0
Ev. Jugendhilfe Bochum	6.284	17.051	171,3
Ev. Jugendhilfe Geltow	33.772	32.715	-3,1
Ev. Jugendhilfe Münsterland gGmbH	188.510	195.575	3,7
KileLe gGmbH	59.107	60.628	2,6
abw gGmbH	10.636	11.561	8,7
<b>Gesamt</b>	<b>404.286</b>	<b>423.537</b>	<b>4,8</b>

### Entgelttage

In den Einrichtungen und Gesellschaften im Diakonieverbund wurden im Jahr 2015 19.251 Entgelttage mehr in Anspruch genommen als im Jahr davor. Dies entspricht einer Steigerung von 4,8 %. Diese ungewöhnlich hohe Steigerung ist im Wesentlichen durch den Ausbau der Plätze für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge zu erklären. Insbesondere hat sich die Ev. Jugendhilfe Bochum im Jahr 2015 im stationären Bereich stark erweitert.

## Fachleistungsstunden

Einrichtungen/Gesellschaften	2014	2015	Änderung in %
Ev. Jugendhilfe Schweicheln	5.808	5.014	-13,7
Ev. Jugendhilfe Bochum	10.942	8.360	-23,6
Ev. Jugendhilfe Geltow	487	601	23,4
Ev. Jugendhilfe Münsterland gGmbH	65.345	64.398	-1,5
KileLe gGmbH	3.102	3.075	-0,9
abw gGmbH	2.299	2.564	11,5
<b>Gesamt</b>	<b>87.983</b>	<b>84.012</b>	<b>-4,5</b>

Im Bereich der Abrechnung ambulanter Angebote durch Fachleistungsstunden hat sich die Inanspruchnahme in den Regionen unterschiedlich entwickelt. Insgesamt hat sich der Abwärtstrend der letzten Jahre fortgesetzt.

## Kostenträger

Der Diakonieverbund arbeitete am 31.07.2016 mit insgesamt 145 Kostenträgern in 12 Bundesländern zusammen. Schwerpunkte bilden die Bundesländer Nordrhein-Westfalen, Berlin, Niedersachsen und Brandenburg.

# 5.297 Angebote

## Angebote in 2016

Überblick über die Anzahl der Angebote, Plätze und Standorte in den Einrichtungen und Gesellschaften im Diakonieverbund Schweicheln e.V. mit Stand 31.07.2016

Anzahl	Angebot	Plätze	Standorte
14	Kindertagesstätten	983	14
97	Wohngruppen	693	90
9	Tagesgruppen	71	9
22	Offene Ganztagsgrundschulen	2.018	22
7	Mutter-Vater-Kind Angebote	84	5
57	Inobhutnahme-Bereitschaftsfamilien	87	51
5	Inobhutnahmegruppen	44	4
2	Schulen	65	2
143	Westfälische Pflegefamilien	258	143
	Maßnahmen beruflicher Integration	120	
	Ambulante Maßnahmen	669	
	Unterschiedliche familiäre Betreuungsformen	82	
	Mobile Betreuung	73	
	<b>Summe</b>	<b>5.297</b>	

# EINRICHTUNGEN UND GESELLSCHAFTEN IM DIAKONIEVERBUND SCHWEICHELN E.V.:



## Diakonieverbund Schweicheln e.V.

Herforder Str. 219, 32120 Hiddenhausen

Tel 05221 960 0

Fax 05221 960 299

info@diakonieverbund.de

www.diakonieverbund.de

Herausgeber: Diakonieverbund Schweicheln e.V.

Gestaltung: www.freigestalten.de

## Ev. Jugendhilfe Schweicheln

Herforder Str. 219, 32120 Hiddenhausen

Tel 05221 960 960 ■ [www.ejh-sweicheln.de](http://www.ejh-sweicheln.de)

## Ev. Jugendhilfe Geltow

Auf dem Franzensberg 2-3, 14548 Schwielowsee

Tel 03327 599 90 ■ [www.ejh-geltow.de](http://www.ejh-geltow.de)

## Ev. Jugendhilfe Bochum

Herner Str. 327, 44809 Bochum

Tel 0234 964 320 ■ [www.ejh-bochum.de](http://www.ejh-bochum.de)

## Ev. Jugendhilfe Münsterland gGmbH

Viefhoek 17, 48565 Steinfurt

Tel 02551 9343 15 ■ [www.ev-jugendhilfe.de](http://www.ev-jugendhilfe.de)

## Kinder lernen Leben gGmbH

Zossener Str. 31-33, 12629 Berlin

Tel 030 992 745 0 ■ [www.kilele-berlin.de](http://www.kilele-berlin.de)

## abw gGmbH

Sophie-Charlotten-Str. 83a, 14059 Berlin

Tel 030 322 67 68 ■ [www.abw-berlin.de](http://www.abw-berlin.de)

## Ev. Integrationsbetriebe

### Sweicheln gGmbH

Herforder Str. 219, 32120 Hiddenhausen

Tel 05221 960 281 ■ [www.diakonieverbund.de](http://www.diakonieverbund.de)

## Ev. Stiftung Dialog

### für innovative Kinder- und Jugendhilfe

Herforder Str. 219, 32120 Hiddenhausen

Tel 05221 960 131 ■ [www.dialogstiftung.de](http://www.dialogstiftung.de)