

Jugendhilfe *aktuell*

Schwerpunkt:

Freiwilligendienste

FÖJ-Verbleibstudie

Ich seh die Welt mit
anderen Augen S. 14

Krisenkommunikation

Alle Theorie ist grau S. 34

Hze-Weiterentwicklung

Instrumente zur
Unterstützung S. 45





Liebe Leserin, lieber Leser!

Egal, ob in einer Kindertagesstätte, im Pflegeheim, im Naturschutzverband oder im Kulturzentrum: Wer sich im Freiwilligendienst engagiert, profitiert persönlich und leistet zugleich einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung und Zukunft der Bürgergesellschaft. Die Jugendfreiwilligendienste haben in den letzten Jahren einen deutlichen Ausbau erfahren. Immer mehr junge Menschen übernehmen mit dem Freiwilligendienst gesellschaftliche Verantwortung.



Der Schwerpunkt dieser Ausgabe blickt die verschiedenen Freiwilligendienste als einjährige Bildungs- und Orientierungsjahre in aktuelle Debatten ein: Welche Wirkungen haben Freiwilligendienste, was sind die Herausforderungen der Zukunft und was sind die Anforderungen an die "Jugend von heute"? Und wie muss eine qualitative Weiterentwicklung der Freiwilligendienste aussehen?

Junge Menschen, die sich nach der Schule für einen Jugendfreiwilligendienst entschieden haben, berichten in dieser Ausgabe von ihren ganz persönlichen Eindrücken und Erfahrungen. Das Jahr gibt ihnen die Möglichkeit, sich beruflich zu orientieren, ihre Persönlichkeit zu stärken und herauszufinden, was ihnen wirklich wichtig ist.

Gerade Jugendliche und junge Erwachsene aus benachteiligten Lebensverhältnissen können vom Bildungsangebot der Jugendfreiwilligendienste profitieren. Derzeit sind aber vor allem junge Menschen mit niedrigen oder fehlenden Bildungsabschlüssen sowie junge Menschen mit Migrationshintergrund in den Freiwilligendiensten noch deutlich unterrepräsentiert. Ziel der Weiterentwicklung der Freiwilligendienste muss es daher insbesondere sein, für alle jungen Menschen gleiche Zugangschancen zum freiwilligen Engagement zu schaffen. Im Bereich des Freiwilligen Ökologischen Jahres hat sich das LWL-Landesjugendamt bereits gemeinsam mit dem Land NRW mit dem Modellprojekt "FÖJ für Alle" auf den Weg gemacht, Barrieren für benachteiligte junge Menschen weiter abzubauen und den jeweiligen individuellen Unterstützungsbedarfen der Teilnehmenden besser gerecht zu werden.

Zum Jahresende möchte ich Ihnen auf diesem Wege ein frohes Weihnachtsfest und alles Gute für das Jahr 2018 wünschen. Tanken Sie über den Jahreswechsel Kraft für die Herausforderungen, die das neue Jahr mit sich bringen wird.

Ihre



Birgit Westers
Landesrätin

Schwerpunktthemen

Freiwilligendienste



S. 6

Freie Auswahl – Vielfalt der Freiwilligendienste in NRW



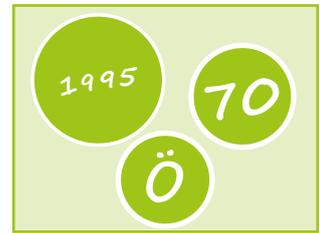
S. 8

Was bleibt nach dem Freiwilligendienst?



S. 12

Evaluation der Freiwilligendienste



S. 13

Basiswissen FÖJ



S. 22

Hürden überwinden – Förderung von Bildungsbenachteiligten im FSJ und FÖJ



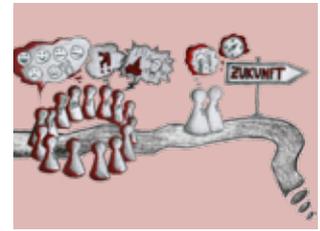
S. 23

„FÖJ für alle“ – LWL-Projekt für Freiwillige mit besonderem Unterstützungsbedarf



S. 24

Freiwilligendienste machen Bildungsbenachteiligte kompetent



S. 27

Projekt Grenzgänger – Flüchtlinge im Freiwilligendienst

Krisenkommunikation und Öffentlichkeitsarbeit



S. 34

In der Krise ist alle Theorie nur grau – Interview mit Krisencoach Falk Wellmann



S. 38

Leitfaden zur strategischen Krisenkommunikation für Kommunen



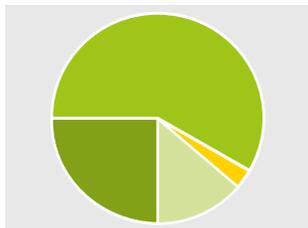
S. 39

Qualitätsentwicklung im Kinderschutz ist auch Krisenprävention



S. 40

Jahresplanung Medienarbeit – planmäßige Pressearbeit ist die halbe Miete



S. 14

FÖJ Verbleibstudien in Westfalen-Lippe und im Rheinland



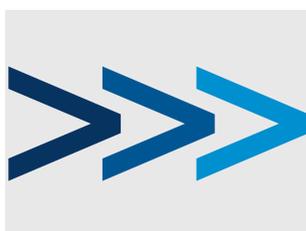
S. 19

Freiwilligendienste als wertvolle Auszeit?!



S. 29

Bei den Kühen geht's mir gut – Erfahrungsbericht eines Flüchtlings im FÖJ



S. 30

Zukunft der Freiwilligendienste



S. 41

Nachwuchsgewinnung für Jugendämter mit der Broschüre



S. 41

Arbeitsplätzchen gefällig – neue Werbemittel für Jugendämter

Aktuelles	S.
LWL-Landesjugendamt Westfalen	42
Jugendhilfe im Strafverfahren	42
Pflegekinderhilfe	43
Zentrale Adoptionsstelle	44
Hilfen zur Erziehung: Zahlen, Daten, Fakten – Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung der HzE	45
Allgemeiner Sozialer Dienst: Fachkräftegewinnung und -entwicklung	48
Stresstest „Neu im ASD“	52
Zertifikatskurs „Prof. Management“	54
Ambulante Hilfen zur Erziehung	56
Flüchtlinge	57
KitaPlus in Lünen	58
Kommunale Bildungslandschaften im Kreis Lippe	60
Offener Ganztag: Schulinterne Kooperation auf dem Prüfstand	64
Fortbildungen	67

Freie Auswahl

Vielfalt der Freiwilligendienste in NRW

von Gabriele Aabaslama



Das Freiwillige Ökologische Jahr (FÖJ) und das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ) gehören zu den Jugendfreiwilligendiensten. Beide Dienste fördern gemäß gesetzlichem Auftrag die Bildungsfähigkeit von Jugendlichen und gehören zu den besonderen Formen des bürgerschaftlichen Engagements. Sie sind ein Bildungs- und Orientierungsjahr für junge Menschen, die die Schulpflicht erfüllt haben und das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Engagierten sich junge Menschen im Rahmen eines FSJ zunächst in „klassischen“ sozialen Einrichtungen, wie etwa Krankenhäusern, Wohn- und Pflegeheimen oder Kindertagesstätten, entwickelten sich im Laufe der Jahre weitere interessante Einsatzmöglichkeiten in den Bereichen der Kultur, des Sports und der Denkmalpflege.

Mit Einführung des Gesetzes zur Förderung eines freiwilligen ökologischen Jahres (FÖFG) wurde im Jahr 1993 das FÖJ eingeführt. Damit wurde die Möglichkeit geschaffen, ein eigenständiges Bildungsangebot im ökologischen Bereich zu starten, das dem FSJ gleichgestellt ist.

In NRW wurde das FÖJ erstmals mit dem Bildungsjahr 1995/1996 mit 50 Plätzen angeboten. Die Akquise im ersten Jahr gestaltete sich noch schleppend, inzwischen liegen die Bewerberzahlen deutlich über dem Platzangebot. Das liegt einerseits an der hohen Zufriedenheit, die unter anderem auch in der vom Landesministerium beauftragten Evaluation zu den Freiwilligendiensten abzulesen ist (<http://bit.ly/2jXzBWK>). Andererseits ist auch das Interesse der jungen Generation an Themen des Umweltschutzes deutlich gestiegen. Das FÖJ bietet die Möglichkeit, selbst Verantwortung für sich und für die Umwelt zu übernehmen und mehr über Nachhaltigkeit und globale Zusammenhänge zu erfahren.

Mit der Durchführung und Organisation des FÖJ sind in NRW die beiden Landesjugendämter beim LWL und LVR beauftragt worden, die als FÖJ-Zentralstellen fungieren. Inzwischen werden vom Land NRW 300 Plätze mit rund 1,5 Mio. Euro aus dem Kinder- und Jugendförderplan des Landes gefördert.

FSJBFD

Im Jahre 2008 wurde das FÖJG und das Gesetz zur Förderung eines freiwilligen sozialen Jahres im geltenden Jugendfreiwilligendienstegesetz JFDG zusammengefasst.

Nachdem die Aussetzung des Wehrdienstes (und damit auch des Zivildienstes) zum 01.07.2011 erfolgte und eine große gesellschaftliche Herausforderung mit sich brachte, wurde nach Lösungen gesucht, die Folgen der Aussetzung zu kompensieren. Der Bundesfreiwilligendienst (BFD) wurde eingeführt. Im BFD kann sich jeder engagieren, der die Vollzeitschulpflicht erfüllt hat und sich außerhalb von Beruf und Schule für das Allgemeinwohl – im sozialen, ökologischen und kulturellen Bereich oder im Bereich des Sports, der Integration sowie im Zivil- und Katastrophenschutz – einbringen möchte.

Der BFD wird seit dem 01.12.2015 durch ein Sonderprogramm der Bundesregierung ergänzt, das mit bis zu 10.000 Stellen für auch Asylberechtigten und Asylbewerbern mit guter Bleibeperspektive offensteht. Von den bundesweit rund 7.500 geschlossenen Vereinbarungen wurden über 1.300 Vereinbarungen in NRW getroffen.

Die Vielfalt der Freiwilligendienste spiegelt sich nicht nur in der Vielzahl von unterschiedlichen Formaten wider, sondern auch und vor allem in der großen Bandbreite von Einsatzmöglichkeiten junger engagierter Menschen.

> <http://www.mkffi.nrw/jugendfreiwilligendienste-fsj-und-foej>



Gabriele Aabaslama ist Mitarbeiterin im Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen, Referat für Kinder- und Jugendhilferecht und Jugendfreiwilligendienste

Vom Wirken und Bewirkt-Werden

Was bleibt nach dem Freiwilligendienst?

von Dr. Jörn Fischer

Ein Träger, der auf einer Einsatzstellentagung das Thema „Ergebnisqualität“ behandelt. Ein Bundesministerium, das untersuchen lässt, in welchem Umfang sich ehemalige Freiwillige nach dem Dienst ehrenamtlich engagieren. Eine Freiwillige, die im Rahmen einer Evaluation einen Fragebogen zur Kompetenzentwicklung ausfüllt. Drei Beispiele, bei denen es im Kern um die Wirkung von Freiwilligendiensten geht.

Dahinter stehen unterschiedliche Perspektiven und Motive für die Beschäftigung mit Wirkung. Doch was ist überhaupt Wirkung? Die kürzest mögliche Antwort: Veränderung aufgrund einer Intervention. Das „aufgrund“ suggeriert es bereits: Zwischen der Veränderung und der Intervention muss ein ursächlicher, zumindest aber plausibler Zusammenhang herstellbar sein.

Die Frage nach der Wirkung von Freiwilligendiensten mag somit verstanden werden als eine analytische Annäherung an die Frage: Was bringen Freiwilligendienste überhaupt? Diese Frage lässt sich sinnvollerweise aufdröseln in drei Ebenen:

- Auf der Mikroebene geht es um die Freiwilligen selbst,
- auf der Mesoebene um die Organisationen, in denen sie wirken und
- auf der Makroebene um einen gesamtgesellschaftlichen Effekt.

Aus dem Verständnis des Freiwilligendienstes als Lerndienst folgt: Freiwillige wirken selbst aktiv (auf der Mesoebene) und werden gleichzeitig passiv bewirkt (auf der Mikroebene). Das ist ein besonderes Charakteristikum und gleichzeitig konstituierendes Merkmal von Freiwilligendiensten.

Persönliche Entwicklung

Lernen (und auch Wirkung) manifestiert sich auf der Mikroebene als Veränderung in Wissen, Verhalten und Einstellung. Der Kompetenzerwerb der Freiwilligen beginnt mit der Aneignung von Qualifikationen, die für die Durchführung der täglichen Arbeit in der Einsatzstelle wichtig sind – die aber auch ganz allgemein einen Beitrag zur beruflichen Ent-



Björn Schmacke, FÖJler im Jahrgang 2015/16, studiert zurzeit Rehabilitationspädagogik in Dortmund

„FÖJ-Seminare sind ganz anders als Schule“

Björn Schmacke: „Man ist dieses Schulsystem einfach total gewohnt, da geht man jahrelang hin. Ich habe am Anfang des FÖJs auch gedacht, wir setzen uns auf dem Seminar alle in einen großen Saal und dann erzählt mal irgendwer was und das war's. Und dann lernt man halt was über ökologische Themen. Aber das ist nicht so: Man kann einfach alles als Projekt machen. Man kann planen, Theater zu spielen oder eine Kanutour zu machen. Wir waren zum Beispiel Baumklettern, das hat richtig viel Spaß gemacht und wir haben viele Exkursionen gemacht. Man muss halt nicht immer nur Vorträge halten und

informieren. Sondern man kann mit der ganzen Gruppe Spaß haben und echt coole Projekte starten. Die Seminare kann man als Chance nehmen nicht immer nur Bildungsvorträge zu halten, sowas wie „was passiert denn mit dem Postwachstum“ oder „wie können wir besonders ökologisch sein“, sondern auch zu gucken: wie können wir das real umsetzen? Einfach mal rauszugehen und zu gucken: was haben wir für eine Gruppe, was wollen die Einzelnen und wie können wir eine gute Zeit miteinander verbringen, so dass jeder auch Spaß hat.“

wicklung und Orientierung der Freiwilligen leisten.

Vor allem aber steht bei den Freiwilligen die Persönlichkeitsentwicklung ganz weit oben auf der Liste der Wirkungen. Die besteht aus Sicht der Freiwilligen vor allem darin, dass sie selbstständiger in der Arbeit geworden sind, selbstsicherer in ihrem Auftreten und dass sie eher bereit sind, für andere Verantwortung zu übernehmen. Hinsichtlich der Einstellungen deuten neue Studien darauf hin, dass sowohl Freiwilligendienste in Deutschland als auch internationale Dienste (etwa das vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung geförderte Programm „weltwärts“) bei den Freiwilligen nicht zu einem Umschwung der (politischen) Einstellungen führen, sondern vielmehr bestehende Ansichten gefestigt oder verstärkt werden.

Freiwillige werden zu Nachwuchskräften

Auf der Mesoebene stellen die Freiwilligen mit ihrer Arbeitskraft für die Einsatzstellen vor allem eine qualitätsvolle Unterstützung der

Fachkräfte und eine Entlastung in der täglichen Arbeit dar. Außerdem tragen sie zu einer positiven Arbeitsatmosphäre bei; sie werden häufig als Bereicherung für das Mitarbeiterteam betrachtet. Bezüglich einer besseren Versorgung ihrer jeweiligen Klienten kann durch die Freiwilligen „mehr Zeit“ und „mehr Qualität“ erreicht werden.

Das Urteil der Einsatzstellen bezüglich dieser Wirkung fällt gemischt aus: Etwa die Hälfte beurteilt den Nutzen in dieser Hinsicht (eher) groß, dementsprechend die andere Hälfte jedoch als (eher) gering.

Daneben wird von den Einsatzstellen ein weiterer Aspekt erstaunlich oft genannt: Personalgewinnung. Gute Freiwillige sind immer auch gute potentielle Mitarbeiterinnen. Dabei muss sich die Rekrutierungsfunktion des Dienstes nicht auf hauptamtliche Mitarbeiter beschränken. Ehemalige Freiwillige werden auch identifiziert als potentielle Ehrenamtliche oder auch als Spender.

Aufrechterhalter

Die gesamtgesellschaftliche Wirkung auf der Makroebene ist naturgemäß schwer zu greifen. Sie lässt sich aber durchaus erahnen, wenn man sich vor Augen führt, dass mittlerweile etwa 10 Prozent der Jugendlichen einen Freiwilligendienst leisten. Die pure Masse entfaltet ihre Wirkung dort, wo die Freiwilligen tätig sind: Im klassischen sozialen Bereich, aber auch im Umwelt- und Naturschutz, im Sport und in der Kultur. Viele Angebote und Aktivitäten könnten ohne Freiwillige nicht in gleichem Ausmaß aufrechterhalten werden.

Zur gesellschaftlichen Wirkung gehört auch das Ehrenamt nach dem Dienst. Dabei ist es methodisch schwierig zu identifizieren, welches Engagement tatsächlich ursächlich auf den Freiwilligendienst zurückzuführen ist - oder vielleicht schon vor dem Dienst bestand. Die Forschungslage ist an der Stelle eher uneindeutig.

Überraschend unterschiedliche Wirkungen abhängig vom Bildungsgrad

Besondere Erwähnung verdient die Tatsache, dass die Engagement-Veränderung (nicht notwendigerweise die absoluten Zahlen) bei ehemaligen Hauptschülern größer ist als bei Realschülern und dort wiederum größer als bei Abiturienten. Weiterhin nennen heute engagierte ehemalige Freiwillige mit niedrigerer Bildung den Freiwilligendienst häufiger als Anstoß für weiteres Engagement als solche mit hoher Bildung. Demnach entfalten Freiwilligendienste genau bei der Gruppe die größte langfristige Wirkung in Sachen weiterführendes Engagement, die einen erschwerten Zugang zu Freiwilligendiensten hat und dort unterrepräsentiert ist.



Johannes Röhl ist Direktor des Forstbetriebes „Wittgenstein-Berleburg’schen Rentkammer“

„Wie schön grüne Berufe sind...“

Johannes Röhl: „Wir als Einsatzstelle sehen das Freiwillige Ökologische Jahr zuerst mal als Möglichkeit jungen Leuten, ihr Interesse an der Natur in praktische Arbeit umzusetzen. Das FÖJ ist aber vor allem auch ein Schaufenster für die grünen Berufe. Und wir freuen uns wenn sich FÖJler nicht nur für grüne Berufe interessieren, sondern sich auch dafür entscheiden eine Ausbildung zu machen. Unser jetziger FÖJler hat sich für eine Ausbildung zum Forstwirt zu beginnen. Wir brauchen gute und interessierte Leute. Und wir haben in diesem Fall ein knappes Jahr Zeit gehabt

uns gegenseitig kennenzulernen und freuen uns einfach dann auf einen zukünftigen Forstwirt, der bei uns seine ersten Schritte in die grünen Berufe gemacht hat. Und der zweite FÖJler aus diesem Jahrgang möchte ein Forstwirtschaftstudium anschließen, auch da haben wir das Gefühl, dass wir während des FÖJ auch gezeigt haben, wie schön grüne Berufe sind.“



Aktiventreffen der BUNDjugend
Nordrhein-Westfalen

„Auf dem Weg zu einer gerechten Welt“

BUNDjugend NRW: Junge Menschen bei der Gestaltung einer ökologischen und sozialen Transformation, hin zu einer gerechten Welt von morgen zu begleiten und zu unterstützen, dafür steht die BUNDjugend NRW. Sie schafft mit Veranstaltungen wie Demos, Camps, Freizeiten, Fortbildungen u.v.m. einen Aktionsraum für junges gesellschaftliches Engagement.

In der Landesgeschäftsstelle der BUNDjugend in Soest arbeiten Freiwilligendienstleistende und Hauptamtliche eng verzahnt und gleichberechtigt miteinander. Sie übernehmen verantwortungsvolle Aufgaben in der

Projektarbeit, Mitgliederbetreuung und Veranstaltungsorganisation, sind elementarer Bestandteil jeglicher Aktivitäten und bieten Zugänge zu den Jugendlichen auf Augenhöhe.

Jedes Jahr bringen die Freiwilligengenerationen neue Impulse und Strukturen in die Arbeit mit ein. Dies ist Chance und Herausforderung zugleich und schafft ein sehr dynamisches Arbeitsumfeld von dem alle profitieren. Für die Freiwilligendienstleistenden ist der Dienst eine Orientierungsphase, die sie in ihrem Engagement, die Welt zu verändern stärkt. Nach ihrem Freiwilligendienst bleiben viele der BUNDjugend verbunden, als Aktive in den Gruppen vor Ort oder sogar im Landesvorstand.

> <http://www.bundjugend-nrw.de>

Chancen der Wirkungsorientierung

Bleibt noch eine Frage: Warum beschäftigen wir uns überhaupt mit Wirkung? Kritiker der Wirkungsorientierung befürchten Tendenzen, Engagement zu ökonomisieren, führen normativ-methodische Gründe ins Feld („Menschen kann man nicht messen“) oder interpretieren den staatlichen Ruf nach Wirkung als unzulässige Einmischung in die zivilgesellschaftliche Durchführungshoheit der Dienste. Demgegenüber steht die Chance, mittels des Nachweises von Wirkungen eine evidenzbasierte Erfolgskontrolle zu betreiben, zu lernen, die Qualität zu verbessern sowie über das eigene Handeln Rechenschaft abzulegen und es zu legitimieren – das gilt für Einsatzstellen Träger genauso wie für Ministerien.



Dr. Jörn Fischer ist Research Associate am Lehrstuhl für Vergleichende Politikwissenschaft der Universität zu Köln sowie einer der Herausgeber von „Voluntaris – Zeitschrift für Freiwilligendienste“

Gut, dass ich das gemacht habe!

Evaluationsbericht der Freiwilligendienste

In 2015 wurde der „Abschlussbericht der gemeinsamen Evaluation des Gesetzes über den Bundesfreiwilligendienst (BFDG) und des Gesetzes zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (JFDG)“ veröffentlicht. Die Evaluierung durch drei Institute für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik befasste sich mit den Wirkungen und Rahmenbedingungen des Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ), des Freiwilligen Ökologischen Jahres (FÖJ) und des Bundesfreiwilligendienstes (BFD).

Zahlen, Zahlen, Zahlen: Freiwilligendienste bleiben beliebt!

Nicht nur nach der Schulzeit etwas Besonderes ausprobieren und gleichzeitig Gutes tun, in gemeinnützigen Einrichtungen, im Natur- und Umweltschutz oder in Hilfsprojekten im Ausland: Rund 100.000 Freiwillige engagieren sich jährlich in den drei Freiwilligendiensten: In den Jugendfreiwilligendiensten wurde in 2014/2015 über 53.000 jungen Freiwillige im FSJ und rund 2800 Freiwilligen im FÖJ gefördert. Aktuell gibt es knapp 42.000 Freiwillige im BFD.

Engagiert dabei – Freiwillige sind sehr zufrieden mit ihrem Freiwilligendienst

Die meisten Teilnehmenden der Freiwilligendienste sind mit ihrer Entscheidung sehr zufrieden. Bei der Evaluation kam unter anderem heraus, dass 89 Prozent der FSJler und 91 Prozent der FÖJler den jeweiligen Freiwilligendienst weiterempfehlen. Das Gleiche tun 86 Prozent der unter 27-jährigen und 88 Prozent der über 27-jährigen BFDler.

Ausblick: Freiwilligendienste stärken und weiterentwickeln

Um der Vielfalt in den Freiwilligendiensten gerecht zu werden, spricht sich die Untersuchung für eine gleichwertige Weiterentwicklung und Stärkung von FSJ, FÖJ und BFD aus.

> Download <https://www.mkffi.nrw/jugendfreiwilligendienste-fsj-und-foej>

Ergebnisse der Sonderauswertung NRW zum FÖJ

50%

der Teilnehmenden des FÖJ hat ein Abitur. Anders als in den anderen Freiwilligendiensten sind in NRW Jugendliche ohne Abi nicht unterrepräsentiert.

63%

der Teilnehmenden im FÖJ bewerten die Seminare als „sehr gut“.

50%

der FÖJ-Einsatzstellen haben maximal zehn Hauptamtliche. Damit vernetzt das FÖJ kleingliedrige zivilgesellschaftliche Strukturen.

Basiswissen: Das FÖJ in NRW

1995

Start des FÖJ in NRW mit 45 Teilnehmenden.

330

Die beiden Zentralstellen in Westfalen-Lippe und im Rheinland bieten jährlich mittlerweile **330 Freiwilligen** ein Orientierungs- & Bildungsjahr.

Das Ö

Die Ausrichtung auf den **Natur- und Umweltschutz** ist eine Besonderheit im Freiwilligen Ökologischen Jahr.

70

Für die **70 Einsatzstellen** in Westfalen-Lippe sind die Freiwilligendienstleistenden mehr als nur weitere Arbeitskräfte. Durch die Mitarbeit, Unterstützung und das Engagement von FÖJler*innen können viele soziale und ökologische Projekte verwirklicht werden und zusätzliche Angebote gemacht werden. Vor allem profitieren die Einsatzstellen jedoch vom frischen Blick und von neuen Impulsen der Freiwilligen.

Bürger-schaftliches Engagement

Das FÖJ ist als Freiwilligendienst eine besondere, staatliche geförderte Form bürgerschaftlichen Engagements. Hier können sich Jugendliche und junge Erwachsene für das **Gemeinwohl** engagieren.

Entschleuniger

Freiwilligendienste spielen eine wichtige Rolle in den Lebensentwürfen immer mehr junger Menschen. Sie ermöglichen **prägende Erfahrungen**, geben berufliche Orientierung und vermitteln wichtige soziale Kompetenzen. Dabei dienen sie nicht zuletzt auch als „praktische Pause“ in einer Zeit, in der Menschen in möglichst jungen Jahren ins Erwerbsleben geschickt werden.

Heterogen

Im FÖJ in Westfalen-Lippe nehmen jedes Jahr 150 junge Menschen zwischen 16 und 26 Jahren teil. Die Seminargruppen bilden nicht zuletzt durch eine NRW-spezifische Quote von 50% für bildungsbenachteiligte Personen eine große Heterogenität der Gesellschaft ab. Das FÖJ versteht sich als **integratives Bildungs- und Orientierungsangebot**. Das heißt, dass sowohl Barrieren für benachteiligte junge Menschen (wie junge Menschen mit Migrationshintergrund und bildungsbenachteiligte junge Menschen) abgebaut werden sollen, als auch, dass versucht wird der Heterogenität der Teilnehmenden gerecht zu werden (Inklusion).

Mitgestalten

Die Bildungsseminare im FÖJ werden von den **Teilnehmenden aktiv mitgestaltet**. Dadurch entstehen interessante und vielfältige Seminarwochen, die sich an den Bedürfnissen und Interessen der Teilnehmenden orientieren. Neben dem Erwerb zahlreicher Kompetenzen werden Motivation und Verantwortungsübernahme gestärkt.

„Ich sehe jetzt die Welt mit anderen Augen“

Verbleibstudie über den Werdegang
ehemaliger Freiwilliger aus dem FÖJ in Westfalen-Lippe

von Maren Lange

Im Rahmen der ersten Verbleibstudie über das FÖJ in Westfalen-Lippe hat die FÖJ-Zentralstelle im Herbst 2016 ehemalige FÖJ-Teilnehmende befragt. Die Verbleibstudie dient als weiteres Instrument zur qualitativen Evaluation der praktischen Arbeit der Einsatzstellen sowie der pädagogischen Begleitung / Seminararbeit durch das Team der FÖJ-Zentralstelle.

Freiwilligendiensten und dabei auch dem FÖJ wird eine hohe Bedeutung zugemessen was die Förderung von zivilgesellschaftlichem Engagement auf der einen Seite, auf der anderen Seite aber auch Berufsorientierung und die Vermittlung von Sozial- und Gestaltungs Kompetenzen angeht. Befragt wurden 735 ehemalige FÖJ-Teilnehmende aus den Jahrgängen 2009/10-2015/16 sowohl nach einer retrospektiven Beurteilung ihres FÖJs als auch nach dessen Einfluss auf ihren weiteren Lebensweg und ihre Berufswahl. Von den online befragten ehemaligen FÖJlerinnen und FÖJler nahmen überwältigende 391, also 53¹ Prozent an der Studie teil.

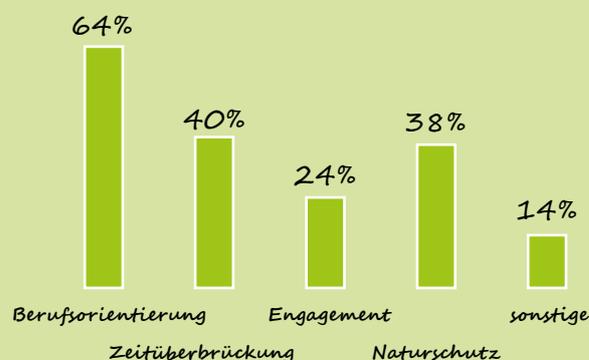
„Was Sinnvolles machen“ - „nach der Schule mal was Praktisches“

Berufsorientierung war mit 64 Prozent für die Mehrheit der Teilnehmenden ein Grund sich für das FÖJ zu entscheiden. Andere Gründe waren Zeitüberbrückung (40 Prozent), Naturschutz und ehrenamtliches Engagement (38 und 24 Prozent). Bis zur Abschaffung des Wehrdienstes haben sich außerdem junge Männer

¹ Von den Teilnehmenden die ihr Geschlecht angegeben haben waren 60% weiblich. Es haben überwiegend (Zwei Drittel) Teilnehmende mit SEK-II-Hochschulabschluss geantwortet. Da der Anteil unter den Teilnehmenden aber nur 50% ist, kann darüber spekuliert werden, warum das so ist.

für ein FÖJ als Zivildienstersatz entscheiden können und geben dies auch als Begründung für ein FÖJ an. Weiterhin erlangten verschiedene Teilnehmer mit dem FÖJ ihre Fachhochschulreife. Wenn sie bisher nur den schulischen Teil vorweisen konnten (zum Beispiel bei Schulabbruch in Klasse 12) kann mit dem FÖJ als anerkanntem praktischem Teil die Fachhochschulreife anerkannt werden. Von einigen wird auch die „Pause nach dem Schulstress“, „die Abwechslung vom Schulalltag“ oder „nach der Schule mal was Praktisches“ als Grund für das FÖJ genannt.

Gründe für ein FÖJ



Berufsorientierung wurde von 64 Prozent der Teilnehmenden als Grund für die Aufnahme ihres FÖJs genannt (Mehrfachnennungen waren möglich).



„Dadurch ist mir klargeworden, dass ich in diesem Bereich arbeiten will“

Nach dem tatsächlichen Nutzen ihres FÖJs für ihren beruflichen Werdegang befragt, sehen 42 Prozent der Befragten eine große bis sehr große Bedeutung. Frei formuliert benennen sie die gute persönliche Berufsorientierung und Beratung durch Einsatzstellen und auf Seminaren, die Unterstützung bei der Suche von Praktikumsplätzen und Ausbildungen, das Kennenlernen von Möglichkeiten, Fähigkeiten und Berufsfeldern, sowie insbesondere auch

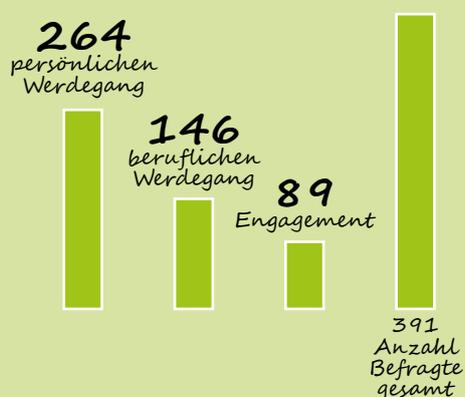
den Nutzen der entstandenen Netzwerke der persönlichen Kontakte in der Einsatzstelle, bis hin zur direkten Übernahme in Lohn und Brot zum Beispiel als Azubi in der Einsatzstelle selbst. Einige Befragte beschreiben auch den positiven Wert der Erkenntnis, zu wissen, was sie nicht wollten - das FÖJ hat geholfen andere Interessen zu erkennen und einen ganz anderen Beruf zu ergreifen.

„Ich setzte mich mehr mit der Gesellschaft auseinander und hinterfrage viele Dinge kritischer“

Fast 70 Prozent der Teilnehmenden geben an, dass das FÖJ für ihren persönlichen Werdegang von großer bis sehr großer Bedeutung war. Diesen Einfluss sehen immer hin 42 Prozent in Bezug auf ihren beruflichen Werdegang und 23 Prozent wenn es um die Entwicklung ihres gesellschaftspolitischen Engagements geht. Dabei wird deutlich dass das FÖJ für die Entwicklung der Persönlichkeit als noch bedeutender wahrgenommen wird als der Nutzen für die berufliche Orientierung. Die Teilnehmenden beschreiben in eigenen Worten die Stärkung von Selbstbewusstsein, Selbständigkeit, Mut, Offenheit gegenüber Fremdem und Neuem, die Verbesserung von Sozialkompetenzen und des Umganges mit Menschen, sowie den Zuwachs von Selbstreflexion und kritischer und eigener Haltung. Für viele stellen die geknüpften Kontakte, Freundschaften und Beziehungen auch viele Jahre später eine wichtige Ressource dar.

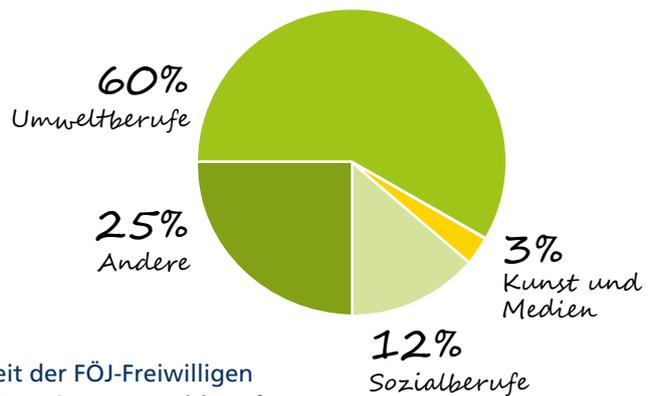
Einfluss

Das FÖJ hat großen bis sehr großen Einfluß auf ...



Den größten Einfluss hatte das FÖJ für die meisten der 391 Teilnehmenden auf den persönlichen Werdegang (Mehrfachnennungen waren möglich)..

Berufswahl nach dem FÖJ



Die Mehrheit der FÖJ-Freiwilligen ergreift später einen Umweltberuf

„Ein Besuch beim Kohlekraftwerk in Hamm hat dazu beigetragen, regenerative Energien zu studieren“

Im Ergebnis haben 60 Prozent der Teilnehmenden eine Ausbildung oder ein Studium im Bereich Natur und Umwelt gewählt. Vertreten sind dabei Studiengänge wie Biologie, Umweltwissenschaften, Tiermedizin, Agrar- und Forstwissenschaften oder Landschaftsplanung ebenso wie Ausbildungsberufe im Bereich Landschaftspflege, Tierpflege, Landwirtschaft, Ausbildungen zur umwelttechnischen Assistentin, Forstwirtin, Gärtnerin oder tiermedizinischen Fachangestellten.

Auffällig häufig vertreten sind daneben Berufe im Sozial- und Gesundheitsbereich (12 Prozent), sowie auch Berufe im kreativen Bereich (3 Prozent). Teilnehmende wählte eine Ausbildung in der Altenpflege, Ergotherapie, als Erzieherin und Erzieher oder ein Studium der Sozialen Arbeit oder Studium auf Lehramt.

Ob nun von vorneherein ökologisch und sozial interessierte Menschen sich für ein Engagement im ökologischen Bereich interessieren und inwieweit tatsächlich das FÖJ kausal dafür ausschlaggebend ist kann natürlich nicht beantwortet werden. Fest steht aber das das FÖJ eine wichtige Orientierung und Nachwuchsressource für Grüne Berufe und im weiteren Sinne Berufe im Umweltbereich ist.

FÖJ - ein Weg in die richtige Richtung

Pädagogische Ziele des FÖJs als ökologischer Freiwilligendienst stellen die Förderung von Partizipation und Teilhabe an Gesellschaft sowie von Gestaltungskompetenz im Sinne einer Bildung für eine nachhaltige Entwicklung dar.

Diesen Auftrag erhält das FÖJ grundlegend durch das Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten (JFDG) sowie durch das Kinder- und Jugendhilfegesetz (SGB VIII). Weiterhin sollen Freiwilligendienste ein Angebot für Jugendliche unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischem Hintergrund oder Schulbildung sein. In NRW gibt es zum Ausgleich von Bildungsbenachteiligung sogar eine Quote von 50 Prozent für junge Menschen ohne höheren Schulabschluss (Menschen mit Migrationshintergrund sind im FÖJ Westfalen-Lippe leider nach wie vor sehr wenig vertreten).

Auch Berufsorientierung ist neben Persönlichkeitsbildung explizites Ziel. Gerade benachteiligte Jugendliche haben „negative Erfahrungen mit schulischen Lernsituationen gemacht“. Auch „Selbstorganisation ist für die meisten Jugendlichen eine große Herausforderung“ (ISS 2010: 46²). Somit ist das erfolgreiche prozesshafte Lernen in heterogenen Gruppen Herausforderung und Ziel zugleich.

² Zu diesem Ergebnis kam der Praxisleitfaden „Freiwilligendienste machen kompetent“. Dieser wird auf Seite 24 dieser Jugendhilfe-aktuell vorgestellt.

Fazit

Vor diesem Hintergrund dokumentieren die Ergebnisse der Verbleibstudie die Qualität, den Erfolg der Arbeit im FÖJ und die Aktualität von Themen wie dem Lernen von Teilhabe, Selbstständigkeit, Sozialkompetenzen sowie Persönlichkeitsentwicklung:

Das FÖJ wird von vielen Teilnehmenden als wichtiger Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung, Berufsorientierung und als prägend für den persönlichen Werdegang wahrgenommen. Besonders positiv können auch die von verschiedenen Teilnehmenden genannten positiven Erfahrungen mit Diversität in der Gruppe und der gelernte offenere Umgang mit verschiedenen Menschen genannt werden.

Die Verfasserin des Artikels, Maren Lange (li.), hat zusammen mit Mareike Kursawe und Lucas Hassmann die „Verbleibsstudie“ Westfalen-Lippe durchgeführt.



Und danach?

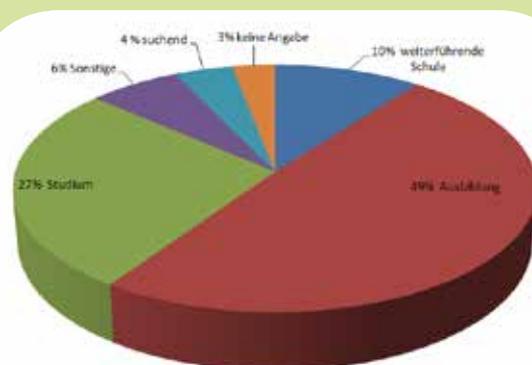
Kontinuierliche Verbleibstudie des FÖJ im Rheinland

von Scarlett Werner-Akyel,
Teamleitung FÖJ-Zentralstelle Rheinland

„Was wird nach dem FÖJ aus den Freiwilligen?“ wollte die FÖJ-Zentralstelle Rheinland wissen. Um dies herauszufinden, befragt das rheinländische Team ein halbes Jahr nach dem FÖJ die Ehemaligen zu ihrer beruflichen Situation. Die Ergebnisse sind erfreulich. Von 2003-2013 haben 96% der jungen Menschen nach dem FÖJ eine schulische oder berufliche Perspektive.

Ungefähr 10% gehen nach dem FÖJ wieder zur Schule und streben einen höherwertigen Abschluss an. Darunter sind auch viele Schulmüde, die im Laufe des FÖJ wieder einen Sinn im Lernen entdeckt haben. Die Hälfte der Freiwilligen beginnt nach dem FÖJ eine Ausbildung. 50% davon wählen Ausbildungsberufe im „grünen“ Bereich wie Gärtner oder Landwirt. Bei den Studierenden absolvieren ebenfalls ca. die Hälfte ein Studium in „grünen“ Fächern wie Landschaftsökologie, Forstwirtschaft oder Biologie. Die Quote der Studierenden liegt nach dem FÖJ bei knapp 30%. Unter Sonstiges fallen beispielsweise berufsvorbereitende Maßnahmen oder Aufenthalte im Ausland.

Insgesamt gesehen ist die Abbruchquote der begonnenen Ausbildungswege sehr gering. Auch Freiwillige mit besonderem Förderbedarf und geringem oder keinem Schulabschluss bleiben bei ihrer beruflichen Wahl. Die Ergebnisse zeigen, dass die jungen Menschen das FÖJ als persönliches und berufliches Orientierungsjahr gut genutzt haben. Unterstützt werden die Freiwilligen durch die umfangreiche pädagogische Begleitung inklusive Beratung und die zusätzlichen Angebote wie Bewerbungstrainings und Kompetenztraining der FÖJ-Zentralstelle Rheinland. Zusätzlich erhalten die Freiwilligen in ihren Einsatzstellen wichtige Hilfestellungen und können sich im Berufsalltag erproben.



Verbleib der FÖJler Rheinland 2003-2013



Kathrin Kobialka war 2007 selbst FÖJlerin in der Waldschule Cappenberg und betreut heute u.a. die FÖJ-Teilnehmenden aus Ostwestfalen-Lippe auf den Bildungsseminaren (Fotos: Privat)

Mein FÖJ - heute und gestern

Vor 10 Jahren FÖJlerin, jetzt selbst im Team

Von Kathrin Kobialka

Eine Besonderheit des FÖJ ist für mich - als ehemalige FÖJlerin (2007-2008) sowie auch als Teamerin im FÖJ heute - die heterogene Teilnehmenden-Struktur. Während der fünf Seminarwochen in einem Bildungsjahr treffen pro Seminargruppe rund 30 junge Menschen von 16 - 27 Jahren mit ganz unterschiedlichen Bildungshintergründen, Erfahrungen und auch Motiven einen Freiwilligendienst zu machen, aufeinander, die sich sonst vielleicht nie kennengelernt hätten.

Die meisten Teilnehmenden nutzen das Jahr um Abstand vom Schulalltag zu gewinnen, sich beruflich zu orientieren, praktisch zu arbeiten oder um erste Einblicke in den Berufsalltag zu gewinnen. Aber auch

die Möglichkeit sich ein Jahr lang aktiv für den Natur- und Umweltschutz zu engagieren, ist für viele eine große persönliche Motivation. Die Motive ein FÖJ zu machen, haben sich seit meinem eigenen Freiwilligendienst wenig geändert.

Doch anders als ich es aus der Zeit meines eigenen FÖJ in Erinnerung habe und so wie es in den vergangenen Jahren als Teamerin wahrnehme, berichten die Teilnehmenden vermehrt von Zweifeln und Sorgen wegen ihrer eigenen Zukunft. So stellen sich viele der jungen Erwachsenen nicht nur die Frage, was sie nach ihrem FÖJ beruflich machen möchten, sondern fragen sich viel mehr, ob ihre Leistungen und Noten ausreichen, um

in einer Ausbildung oder im Studium zu bestehen.

Das FÖJ dient nicht nur der beruflichen Orientierung, es bietet auch den Raum Zweifeln entgegenzuwirken und Teilnehmende in ihren individuellen Fähigkeiten zu bestärken. Fern von Noten und Leistungsdruck haben FÖJlerinnen und FÖJler auf den Einsatzstellen und im Rahmen der Seminare die Möglichkeit ihre, ihnen bisher oft unbekanntes Stärken und Fähigkeiten, etwa im Umgang mit Menschen oder handwerkliches Geschick, kennenzulernen und dafür Wertschätzung zu erfahren.

Jugend als Teil der Rush Hour des Lebens

Freiwilligendienste eine wertvolle Auszeit?!

von Ingo Leven

„Eine pragmatische Generation im Aufbruch“, lautet der Untertitel der aktuellen 17. Shell Jugendstudie. Im Trend ist bedeutsam, dass seit der 14. Shell Jugendstudie in 2002 von der „pragmatischen Generation“ die Rede ist. Dies macht deutlich, dass grundlegende Merkmale bei den Heranwachsenden konstant sind.

Diese pragmatische Grundhaltung kommt in Entscheidungssituationen vor ein „Entweder-oder“ gestellt zum Ausdruck. In weiten Teilen gibt die heutige Generation ein „Sowohl als auch“ als Antwort. Dieses Phänomen lässt sich nicht nur bei den Wertorientierungen, sondern auch bei der Internetnutzung und den Berufsorientierungen beobachten.

Entwicklungsaufgaben

Für Freiwilligendienste noch bedeutsamer ist der gesellschaftliche Rahmen, der für die heutige Jugend gesteckt ist und sie im Aufbruch sein lässt.

Die Lebensphase Jugend hat seit ihrer „Erfindung“ Mitte des 19. Jahrhunderts eine zeitliche Ausdehnung erfahren. In agrarischen Gesellschaften wurden in weiten Teilen die notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen von der Elterngeneration vermittelt. Mit der Industrialisierung wurde es erforderlich, dass die komplexer werdenden Fertigkeiten in der Schule und der Berufsausbildung vermittelt werden. Damit konstituierte sich eine längere Freistellung der nachwachsenden Generation vom Arbeitsleben.

Diese Freistellung wurde von der Gesellschaft immer mit der Erwartungshaltung verbunden, dass die nächste Generation in gesellschaftliche Rollen hineinwächst. Nach Havinghurst (1981) lassen sich dabei vier große Entwicklungsaufgaben festmachen, die die Heranwachsenden in der Jugendphase zu bewältigen haben:

- Qualifikation

Was ist die Shell Jugendstudie

Grundlage der 17. Shell Jugendstudie sind eine quantitative deutschlandweite Befragung von 2.557 Jugendlichen im Alter von 12 bis 25 Jahren und 21 vertiefende qualitative Interviews. Durchgeführt wurde die Feldarbeit von Januar bis März 2015. Veröffentlicht in Buchform im September 2015 auf rund 450 Seiten erhält die Jugend ein umfangreiches Gesicht.

Verkürzung der Lebensphase Jugend Jugendliche im Alter von 12 bis 25 Jahren (Angaben in %)



KANTAR PUBLIC=



17. Shell Jugendstudie 2015

- Ablösung und Bindung
- Regeneration
- Partizipation

Diese Erwartungshaltung einer demokratischen Gesellschaft an ihre nachkommende Generation hat sich dabei im Vergleich zu vorangegangenen Jugendgenerationen nicht gewandelt. Vielmehr unterliegt die Art und Weise, wie diese Aufgaben von den Jugendlichen wahrgenommen und bewältigt werden, genauso einem Wandel wie das gesellschaftliche Umfeld, in dem Jugend stattfindet.

Die Verkürzung der Lebensphase Jugend

Dieser Wandel des gesellschaftlichen Umfeldes hat in den letzten Jahren in der Form kumulativ stattgefunden, dass die 150 Jahre währende Phase immer längerer Freistellung gestoppt und umgekehrt wurde. Jugendlichen wird heute weniger Zeit eingeräumt, die Entwicklungsaufgabe Qualifikation zu bewältigen. Seit 2002 hat sich der Anteil junger Menschen, die bereits erwerbstätig sind, deutlich erhöht (siehe Abbildung).

Ursächlich hierfür sind neben einer aktuell besseren wirtschaftlichen Gesamtlage (Kernindikator Jugendarbeitslosigkeit) gesellschaftliche Entscheidungen der letzten Jahre. Mit

einer weitreichenden Einführung von G8 in westdeutschen Bundesländern reduzierte sich die Verweildauer an den Gymnasien bis zur Erlangung der allgemeinen Hochschulreife. Die aktuelle Aussetzung von Wehr- und damit verbunden Zivildienst wird durch die Nutzung von Freiwilligendiensten nicht aufgefangen, so dass junge Männer in dieser Generation schneller in der beruflichen Ausbildung ankommen. Die Einführung von Bachelor- und Master-Studiengängen haben insgesamt dazu beigetragen, dass sich die Verweildauern bis zur Erlangung entsprechender Studienabschlüsse ebenfalls reduziert haben.

Dabei hat die Verdichtung der Lebensphase Jugend auf dem ersten Blick keine gravierenden Konsequenzen. Etliche Trendindikatoren sind positiv und machen deutlich, dass sich die Mehrheit der Heranwachsenden in ihrem Leben nicht grundsätzlich als überfordert erleben.

Damit wird aber auch deutlich, dass Minderheiten unter den Jugendlichen nicht aus dem Blick geraten dürfen. Eine Verdichtung der Lebensphase Jugend bedeutet, dass es Jugendlichen aus einfacheren sozialen Lebensverhältnissen nicht leichter fällt, mit den Anforderungen Schritt halten zu können.

Damit wird eine entscheidende Frage sichtbar, die Jugendliche heute umtreibt. Kündigungen sich

im Übergang zwischen den Statuspassagen Schwierigkeiten an¹, so bricht der Optimismus im Vergleich zu den sorgenfreien Jugendlichen im gleichen Kontext ein. Ein solcher Einbruch macht deutlich, dass der bekundete Optimismus der Jugendlichen fragil ist. Statt unbeeindruckt von solchen kleineren Rückschlägen davon auszugehen, dass ein Scheitern nicht so wild ist und sich die Dinge schon finden werden, fahren die Jugendlichen stattdessen in breiter Mehrheit auf Sicht.

Die Zukunft wird so zu etwas, wo man individuell vielleicht die nächsten ein bis zwei Jahre in den Blick nimmt und ansonsten längere Zeithorizonte außen vor lässt. Die Befunde aus den qualitativen Teilen der Shell Jugendstudien 2006 und 2015 machen jeweils deutlich, dass es der breiten Mehrheit unter den Jugendlichen schwer fiel, hierzu auf längere Sicht sich zu verorten.

Die Funktion von Freiwilligendiensten

In einem solchen gesellschaftlichen Kontext des Aufwachens von Jugendlichen in Deutschland bekommen Freiwilligendienste eine sehr eigene Funktion.

Sie werden für einen Teil der Teilnehmenden zu einem Moratorium in ihrem Lebenslauf.

¹ Diese Schwierigkeiten sind: Sitzenbleiben in der Schule, nicht den avisierten Schulabschluss zu erreichen oder nach der Ausbildung nicht übernommen zu werden.

Freiwilligendienste sind gesellschaftlich anerkannt und stellen somit keine Lücke im Lebenslauf dar. So verstanden erlaubt ein Freiwilligendienst eine Auszeit und ermöglicht eine wertvolle Orientierung für die Frage, was die Jugendlichen aus ihrem Leben machen wollen.

Zugleich sollten sich Freiwilligendienste in ihrem Selbstverständnis nicht nur darauf „beschränken“. Einen weiteren Teil der Jugendlichen erlauben Freiwilligendienste einen wertvollen Einstieg ins Berufsleben und vermitteln wertvolle (Berufs-)Qualifikationen, die sie für ihren weiteren beruflichen Werdegang verwenden wollen. So wird der Freiwilligendienst zu einem Türöffner für die weitere Berufsbiographie.

Bildungsangebote im Rahmen der Freiwilligendienste sollten dieses „Sowohl-als-auch“ in den Motiven der Jugendlichen berücksichtigen. Gemeinsame Reflexionen und verwertbare Lizenzen sprechen nicht jeweils alle Jugendlichen, aber jeweils eine Kerngruppe der an Freiwilligendiensten interessierten an.



Ingo Leven ist Diplom-Psychologe, Projektleiter bei Kantar Public und Mitautor der 17. Shell-Jugendstudie

Hürden überwinden

Förderung von Bildungsbenachteiligten im FSJ und FÖJ

von Gabriele Aabaslama

Die Jugendfreiwilligendienste FSJ und FÖJ bieten jungen Menschen eine besondere Chance zur Stärkung der eigenen Persönlichkeit und der beruflichen Orientierung. Die Besonderheit der Jugendfreiwilligendienste liegt in der Verquickung von praktischer Tätigkeit in der Einsatzstelle mit pädagogischer Anleitung und Seminarteilnahme, die partizipativ gestaltet wird.

Aus sozialpolitischen Gesichtspunkten sollten insbesondere junge Menschen mit Migrationshintergrund und junge Menschen mit niedrigen Bildungsabschlüssen die Möglichkeit haben, einen Jugendfreiwilligendienst abzuleisten, und bei Platzvergabe entsprechend Berücksichtigung finden.

Das Land Nordrhein-Westfalen unterstützt die Chancengleichheit und leistet deshalb mit der bestehenden Quotenregelung (mindestens 50% der vom Land geförderten Plätze werden mit jungen Menschen besetzt, die einen Schulabschluss der Sekundarstufe I nachweisen oder über keinen Schulabschluss verfügen) einen aktiven und bewussten Beitrag, damit auch junge Menschen ohne Abitur oder Fachhochschulberechtigung den Zugang zu einem ökologisch orientierten Jugendfreiwilligendienst erhalten, sich bereits im Bewerbungsverfahren angesprochen fühlen und zur Teilnahme an einem FÖJ motiviert werden. Die Quote eignet sich somit als Instrument, um aktiv junge Menschen, die keinen oder einen Sekundarabschluss I vorweisen können, für einen Freiwilligendienst zu begeistern.

Darüber hinaus konfrontiert sie Einsatzstellen mit der Aufgabe, einen geeigneten jungen Menschen für den Einsatz im Rahmen des FÖJ zu finden und diese Eignung von der Hürde eines erforderlichen (höheren) Schulabschlusses zu lösen.



Die Anleiterinnen und Anleiter der FÖJ-Einsatzstellen, die pädagogischen Fachkräfte und die Teamer setzen sich dafür ein, die Heterogenität der Teilnehmenden individuell und bedarfsgerecht innerhalb des Bildungs- und Orientierungsjahres aufzugreifen, ihr gerecht zu werden und die Bildungsfähigkeit aller junger Menschen zu fördern.

FÖJ für Alle!

Ein Projekt zugunsten von Freiwilligen mit besonderem Unterstützungsbedarf von der FÖJ-Zentralstelle Westfalen-Lippe



Am Freiwilligen Ökologischen Jahr (FÖJ) in Westfalen-Lippe nehmen jedes Jahr 150 junge Menschen teil. Durch die NRW-spezifische Quote von 50% für bildungsbenachteiligte Personen zeigt sich vor allem in den begleitenden Bildungsseminaren eine große Heterogenität der Teilnehmenden. Auffällig ist seit einigen Jahren ein zunehmender Anteil von jungen Menschen mit sozialen und psychischen Problemlagen sowie erhöhtem Unterstützungsbedarf. Dahingegen ist aber die Gruppe der jungen Menschen mit Migrationshintergrund und der Geflüchteten nicht nur allgemein in den Freiwilligendiensten, sondern auch im FÖJ Westfalen-Lippe deutlich unterrepräsentiert.

Das FÖJ versucht als integratives Bildungs- und Orientierungsangebot Barrieren für benachteiligte junge Menschen abzubauen und der Heterogenität der Teilnehmenden in ihrer Spezifität gerecht zu werden. Damit wird ein inklusiver Ansatz verfolgt.

Das zu jeweils 50% vom LWL und dem Ministeriums für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes NRW geförderte Projekt „FÖJ für Alle!“ entwickelt ab dem Bildungsjahr 2017/18 als Modellprojekt Ideen und Ansätze, um Barrieren für die Inklusion junger Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf in das FÖJ zu identifizieren und abzubauen.

Kernstück des Projektes mit Start im September 2017 ist ein erweitertes Bildungsangebot für die Freiwilligen. Um den spezifischen Bedürfnissen der Projektzielgruppe gerecht zu werden, wird es zusätzlich zu den regulären Seminarangeboten verschiedene ein- und mehrtägige Bildungstage zu Themen wie Berufsorientierung & Persönlichkeitsbildung und Sozialkompetenztraining geben. Diese neuen Angebote ermöglichen einerseits die gemeinsame

Teilnahme aller Freiwilligen an den regulären Bildungsseminaren und werden andererseits einem spezifischen darübergehenden Unterstützungsbedarf gerecht.

Des Weiteren werden verschiedene Qualifizierungsmaßnahmen für Anleiterinnen und Anleiter aus den Einsatzstellen angeboten. So können Kompetenzen erworben werden, Teilnehmende mit besonderem Bedarf spezifischer Betreuen und Anleiten zu können. Außerdem sollen durch diese Maßnahmen eine höhere Sensibilität und Offenheit gegenüber Bewerberinnen und Bewerbern mit psychischen und sozialen Problemlagen und mit Migrationshintergrund gefördert werden. Honorarkräfte in der Seminararbeit werden ebenfalls zum pädagogischen Arbeiten mit heterogenen Gruppen weitergebildet.

Vor allem sollen FÖJlerinnen und FÖJler individueller und kompetenter betreut werden. Hierfür werden im Projekt Personalstunden eingerichtet, auch um sich landes- und bundesweit zu vernetzen.

Koordiniert wird das zunächst einjährige Modellprojekt von Yanna Joscok, die das FÖJ Westfalen-Lippe schon seit 4 Jahren als Honorarkraft bei den Bildungsseminaren begleitet.



Yanna Joscok koordiniert das Projekt „FÖJ für Alle“ der FÖJ-Zentralstelle Westfalen-Lippe

Freiwilligendienste machen kompetent

Benachteiligte Jugendliche in die Freiwilligendienste einbinden

Von Alexandra Hoorn

Im Rahmen des Bundesmodellprogramms „Freiwilligendienste machen kompetent“ wurden in der Zeit von 2007 bis 2011 neue Wege der Gewinnung und Begleitung benachteiligter Jugendlicher (im Programmkontext junge Menschen ohne oder mit niedrigem Bildungsabschluss) erprobt. Für diese Zielgruppe wurden Konzepte entwickelt und mit einer besonderen finanziellen Förderung durch den ESF in praktischen Projekten erprobt. Im Folgenden werden zentrale Erkenntnisse aus der Umsetzung der Projekte durch die Programmbegeleitung dargestellt.

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass die Gewinnung und Begleitung dieser Zielgruppe nicht durch vereinzelte Maßnahmen gelingen kann, sondern eine umfassende Strategie erfordert, die unterschiedliche Ebenen und Akteure des Freiwilligendienstes einbezieht: die richtige Strategie der Ansprache und Öffentlichkeitsarbeit, passende Einsatzstellen und Tätigkeitsprofile, eine zielgruppenspezifische pädagogische Begleitung und Gestaltung der Seminare sowie der Einbezug berufsorientierender Elemente und eine sozialraumorientierte Netzwerkarbeit.

Ansprache und Gewinnung der Zielgruppe

Benachteiligte Jugendliche kommen häufig aus einem Umfeld, in dem Freiwilligendienste nicht bekannt sind. Außerdem stehen bei ihnen zumeist Motive im Vordergrund, die stärker auf einen unmittelbaren und konkreten Nutzen für den Übergang in Ausbildung und Beruf gerichtet sind. Da sie von einem Freiwilligendienst eine konkrete Verbesserung ihrer beruflichen Chancen erwarten, müssen diese Motive berücksichtigt werden. Auch sind hemmende Faktoren und Hürden zu bedenken, wie z.B. jüngeres Alter, geringere Mobilität, kleinere finanzielle Handlungsspielräume aufgrund von Hartz-IV-Bezug im Elternhaus. Es kann hilfreich sein, das persönliche Umfeld, etwa Eltern, und ältere Geschwister, einzubinden.

In jedem Fall ist es aber sinnvoll, die Zielgruppe über Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Sozialraum anzusprechen, zum Beispiel in Beratungsstellen, Einrichtungen der Jugendarbeit, Schulen, aber auch in Migrantenorganisationen oder Arbeitsagenturen. Das komplette



Selbst entwickelt und gebaut!
Freiwilligendienstleistende
aus dem Ruhrgebiet
präsentieren ihr
Insektenhotel

Bewerbungsverfahren ist niedrigschwellig zu gestalten, das bedeutet insbesondere das Vermeiden schriftlicher Anforderungen, wie etwa ein Motivationsschreiben.

Gestaltung des praktischen Einsatzes

Die Haltung der zuständigen Personen in der Einsatzstelle ist entscheidend. Und zwar nicht nur die Haltung der Einrichtungsleitung, sondern vor allem auch die der Anleiterinnen und Anleiter, die tagtäglich mit den Freiwilligen zu tun haben. Der Freiwilligendienst kann nur dann ein Erfolg werden, wenn diese offen für die Zielgruppe sind, wenn sie die Bereitschaft und Kompetenz haben, sich entsprechend auf die jungen Leute einzustellen und sie zu begleiten. Die Einsatzstellen müssen daher von Trägerseite häufig entsprechend vorbereitet und begleitet werden.

Einsatzbereiche und Aufgaben müssen auf die Interessen der Freiwilligen abstimmt werden und sind organisatorisch so zu gestalten, dass die Freiwilligen diese auch bewältigen können. Klare Routinen passen daher häufig besser als

größere Entscheidungsspielräume oder gar eigenständige Projekte. Die Tätigkeiten sind klar zu beschreiben und mit den jungen Menschen abzustimmen. Die Freiwilligen müssen zu Beginn des Dienstes umfassend eingearbeitet und dann häufig auch weiterhin eng begleitet werden. Bei Motivationseinbrüchen oder Konflikten ist schnell zu reagieren. Wenn erforderlich muss die pädagogische Begleitung des Trägers hinzugezogen werden.

Grundsätzlich ist vor dem Einsatz abzuklären, ob und unter welchen Bedingungen es eine Anschlussperspektive für die oder den Freiwilligen in der Einrichtung gibt. Dies ist vorab offen mit ihm oder ihr zu besprechen.

Pädagogische Begleitung: persönliche Begleitung und Gestaltung der Seminare

Grundsätzlich sollte Ziel der pädagogischen Begleitung sein, den Freiwilligendienst zu ermöglichen und Kompetenzerwerb und Persönlichkeitsbildung zu initiieren und zu fördern. Vielfach benötigen die Freiwilligen darüber hinaus aber auch Unterstützung bei der Bewäl-



Im Rahmen des Modellprogramms wurde ein umfassender Praxisleitfaden mit zahlreichen praktischen Hinweisen sowie ein Leitfaden zur Kompetenzbilanz im Freiwilligendienst erarbeitet

Beide Bände sind als Download abrufbar oder kostenfrei zu bestellen unter:
<http://www.iss-ffm.de/publikationen/publikationen/>

tigung von Konflikten in der Einsatzstelle oder bei Krisen im persönlichen Bereich. Dies ist mitunter sehr zeitaufwendig für die pädagogischen Fachkräfte und erfordert darüber hinaus besondere Kompetenz und Geduld. Bei ernstern Problemen sollte jedoch auf Kooperationspartner, zum Beispiel spezialisierte Hilfseinrichtungen, zurückgegriffen werden.

Bei der Gestaltung der Seminare ist darauf zu achten, dass sowohl Konzeption und Organisation als auch Inhalte und Methoden auf die Zielgruppe abgestimmt sind. Das kann etwa kürzere Seminareinheiten mit weniger Übernachtungstagen bedeuten. Vor allem in der ersten Zeit des Dienstes können die Übernachtungen eine Belastung darstellen, wenn die jungen Menschen diese nicht gewohnt sind.

Bei der Auswahl der Inhalte und Methoden bietet es sich an, thematisch an die Lebenswelt der Freiwilligen anzuknüpfen und viele aktive und kreative Methoden zu wählen (z.B. Erlebnis- und Theaterpädagogik, Musik- und Tanzprojekte oder Exkursionen). Wichtig ist es, die Freiwilligen zu befähigen, ihren praktischen Einsatz und ihren Kompetenzerwerb im Freiwilligendienst zu reflektieren und dies auch kommunizieren zu lernen.

Andocken

Dazu bietet es sich an, gezielt eine Methode zur Kompetenzbilanz einzubeziehen. Diese Auseinandersetzung kann an berufsorientierenden Elemente andocken oder direkt mit einem konkreten Bewerbungstraining gekoppelt werden. Dies ist für junge Menschen mit niedrigen Schulabschlüssen besonders gewinnbringend und sollte nicht zu spät im Freiwilligenjahr begonnen werden, da die Bewerbungszeiten für Ausbildungsplätze schon lange vor Ende des Freiwilligenzyklus liegen.



Alexandra Hoorn ist Referentin für Freiwilligendienste beim Arbeiterwohlfahrt Bundesverband. Vorher war sie in der Programmumsetzung von „Freiwilligendienste machen kompetent“ aktiv.

Perspektiven wechseln, Perspektiven entwickeln.

Projekt Grenzgänger: Junge Geflüchtete im Freiwilligen Sozialen Jahr

von Alexandra Erdmann und Eva Werding

Im Projekt Grenzgänger des DRK-Kreisverbandes Münster e.V. haben junge Menschen mit Fluchterfahrung die Möglichkeit ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) zu absolvieren. Sie bringen neue Perspektiven in Einsatzstellen und Seminarwochen. Ermöglicht wird ihre Teilnahme durch engagierte Einsatzstellen sowie eine enge pädagogische Begleitung beim Träger, vier zusätzlichen Bildungstagen und durch die Möglichkeit Sprachkurse zu besuchen. Das Projekt wird durch den Kinder- und Jugendförderplan des Landes NRW gefördert.

FSJ als Türöffner

Den Freiwilligen kann das FSJ dabei helfen in Deutschland Fuß zu fassen, einen Arbeitsalltag kennenzulernen, Kontakte zu knüpfen und ihre Sprachkenntnisse zu verbessern. Die Motive der Teilnehmenden sind dabei vielfältig: Sie nutzen das FSJ z.B. um einen pflegerischen Beruf kennenzulernen und sich so auf eine mögliche Ausbildung in diesem Bereich vorzubereiten. Andere möchten sich orientieren und Wartezeiten, wie die Zeit bis zur Entscheidung des Asylverfahrens, sinnvoll nutzen.

Die Einsatzstellen bekommen durch das Projekt Grenzgänger Kontakt zu motivierten jungen Menschen. Sie können bei einer Zielgruppe, die sie sonst nur schwer erreichen, für Berufe werben, in denen Fachkräfte dringend benötigt werden. Einige bieten geeigneten Freiwilligen nach Abschluss des FSJ einen Ausbildungsplatz an. Auch wenn internationale Freiwillige zu Beginn häufig eine intensivere Einarbeitung benötigen, sie bringen neue Impulse ein.

Für die Seminarwochen stellen internationale Freiwillige ebenfalls eine Bereicherung dar.

Projekt Grenzgänger

FSJ nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz

- Praktische, an Lernzielen orientierte Hilfstätigkeit in einer sozialen Einrichtung in Vollzeit
- 25 Bildungstage & pädagogische Begleitung
- Taschengeld & Urlaub
- Sozialversicherung
- Zeugnis und Zertifikat

... und zusätzliche Projektbestandteile

- Sprachkurse (intensiv vorab und / oder extensiv begleitend)
- 4 weitere zielgruppenspezifische Bildungstage
- intensivere sozialpädagogische Begleitung vor und während des FSJ

Interkulturelles Lernen ist ein Ziel des Jugendfreiwilligendienstgesetzes und wird somit für alle Seiten ermöglicht. Interkulturalität wird erlebbar gemacht.

Beratungs- und Begleitungsbedarf vor Beginn des FSJ

In den ersten beiden Projektjahren wurden Erfahrungen zur Weiterentwicklung des Projekts gesammelt. Einige Gelingensbedingungen aus Trägersicht sollen hier exemplarisch dargestellt werden.



Weg durch das FSJ im Projekt Grenzgänger. Die Illustrationen finden sich auch im zum Projekt gehörenden Flyer (Abbildung unten) wieder. (Illustration: Rebecca Ebel)

Der Beratungsbedarf, den Interessierte mit Fluchterfahrung vor Beginn des Freiwilligen-dienstes haben, ist meist hoch:

Zum einen ist das Konzept eines FSJ nicht selbsterklärend: Es ist keine Ausbildung und kein Arbeitsverhältnis, sondern ein Bildungsjahr – ein Format, das es in vielen Ländern so nicht gibt. Zum anderen findet der Erstkontakt häufig über Dritte wie Netzwerkpartner oder Ehrenamtliche statt.

Ein persönliches Erst-Beratungsgespräch mit den Interessierten ist daher von großer Bedeutung. Besonders herausfordernd ist es, den Interessierten die Idee eines FSJ so zu erklären, dass sie zu einer eigenständigen Entscheidung für oder gegen die Teilnahme befähigt werden. Bei Interessierten mit geringen Deutschkenntnissen wird dabei eine Visualisierung aus Zeichnungen und einfacher Sprache zur Unterstützung genutzt. Auch rechtliche Fragen der Teilnahme können im Erstgespräch angesprochen werden.

zung in vielfältigen Bereichen (etwa rechtliche Situation, Wohnsituation, Familienzusammenführung). Für die pädagogische Begleitung bedeutet dies, dass die Vernetzung mit Beratungsangeboten von großer Bedeutung ist. Das FSJ wird idealerweise in ein ganzheitliches Unterstützungsnetzwerk eingebettet.

Die Erfahrungen zeigen, dass es für Einsatzstellen und Semingruppen bereichernd ist, mit jungen Menschen mit Fluchterfahrung zusammen zu arbeiten. Der erhöhte Vorbereitungs- und Begleitungsbedarf muss jedoch bei allen Beteiligten berücksichtigt werden.

Eine Rückmeldung macht den persönlichen Wert für die Freiwilligen besonders anschaulich: „Wir sind nach Deutschland bekommen und waren diejenigen, die Hilfe benötigten. Im FSJ können wir nun anderen Menschen helfen“.

> www.freiwilligendienste-muenster.de



Hoher Stellenwert von Netzwerken

Das FSJ kann ein Bestandteil auf dem Weg des Freiwilligen in Richtung einer gelungenen Integration sein. Dazu gehört bereits frühzeitig die Entwicklung von Perspektiven für die Zeit nach dem FSJ. Viele Freiwillige befinden sich zudem in komplexen Lebenssituationen und benötigen Unterstüt-



Alexandra Erdmann und Eva Werding vom Projekt Grenzgänger des DRK-Kreisverbandes Münster e.V.

„Wenn ich bei den Kühen bin, geht es mir gut...“

Ein Geflüchteter über seine Erfahrungen im FÖJ im Rheinland

von Scarlett Werner-Akyel

(swa) Noah¹ hat einen weiten Weg hinter sich. Durch halb Afrika, über das Mittelmeer und halb Europa bis nach Deutschland. Monatelang zu Fuß, per Anhalter, mit Boot oder Zug. Mal alleine, mal zusammen mit anderen, die das gleiche Ziel hatten wie er.

Jetzt ist er angekommen. Auf einem kleinen Hof im Bergischen Land. Seit Sommer 2016 arbeitet er im Rahmen des Freiwilligen Ökologischen Jahres im ökologischen Landbau. „Wenn ich bei den Kühen bin, geht es mir gut. Zu Hause hatten wir auch Kühe.“ Neben der Tierversorgung und dem Melken, arbeitet er im Gemüsebau, pflegt Weiden und Wiesen, ist mit Obsternte und Obstbaumschnitt betraut und gestaltet den naturnahen Garten.

Die neue Kultur, der unbekannte Alltag und die Sprache sind große Herausforderungen für ihn.

¹ Name von der Redaktion geändert

Für die Bewältigung seiner Erfahrungen bei der Flucht und im Heimatland braucht er noch viel Zeit und Unterstützung. Während des FÖJ hat er die Möglichkeit in Deutschland anzukommen und sich zu orientieren.

Um ihn gut zu unterstützen, arbeiten die ehrenamtliche Betreuerin, die FÖJ-Einsatzstelle sowie die FÖJ-Zentralstelle des LVR-Landesjugendamtes eng zusammen.

Die begleitenden Bildungsseminare und die Art der Wissensvermittlung waren ihm erst fremd. Jetzt fühlt er sich insgesamt wohl und hat in der Seminargruppe Freunde gewonnen. Die Freiwilligen lernen voneinander und Noah bereichert die Seminarinhalte mit seiner Perspektive.

„Um während des Programms die Sprachbarriere so gering wie möglich zu halten, gibt ein Teamer laufend Hilfe-

stellungen und übersetzt bei Bedarf.“ erläutert Seminarleiterin Pauline Dierichsweiler.

Im Bildungsjahr 2016/2017 absolvierten erstmalig Geflüchtete ein FÖJ im Rheinland. Die ersten Erfahrungen sind auf allen Seiten positiv. So positiv, dass Noah nach dem FÖJ im Sommer seine Ausbildung auf dem kleinen Hof im Bergischen Land anfängt.



Scarlett Werner-Akyel ist Teamleiterin der FÖJ-Zentralstelle Rheinland



Zukunft der Freiwilligendienste



Willi Brase ist Vorsitzender des Unterausschusses für „Bürgerschaftliches Engagement“ im Bundestag

Öffnung der Freiwilligendienste für alle!

Mit dem Ausstieg aus der Wehrpflicht im Jahr 2011 wurde die Chance vertan, die Weiterentwicklung der Freiwilligendienste in die Hände erfahrener zivilgesellschaftlicher Akteure zu legen. Neben den gut funktionierenden Jugendfreiwilligendiensten wurde ein staatlich organisierter Freiwilligendienst mit neuen Strukturen gesetzt. Die Voraussetzungen der Freiwilligendienste müssen weiterentwickelt und angepasst werden.

Ich setze mich dafür ein, dass Freiwillige mit einem besonderen Förderbedarf das FSJ bzw. das FÖJ oder - sofern sie unter 27 Jahre alt sind - den BFD auch mit einer geringeren Stundenzahl, mindestens aber 20 Wochenstunden, absolvieren können. Damit könnte Jugendlichen mit Beeinträchtigungen der Zugang zum Freiwilligendienst eröffnet werden.

Ebenso muss die Anerkennungskultur für Freiwilligendienstleistende verbessert werden. Dies könnte schon mit einfachen Mitteln wie der Anrechenbarkeit des Freiwilligendienstes als doppeltes Wartesemester oder als Praktikum für eine spätere Ausbildung oder ein Studium geschehen. Auch ein einheitlicher und breit akzeptierter Freiwilligendienstausweis, der zu Ermäßigungen in öffentlichen (und auch nichtöffentlichen) Einrichtungen berechtigt, wie auch ermäßigte Preise für Fahrten mit dem ÖPNV sowie der Deutschen Bahn sind denkbar.

Die weitere Öffnung von Freiwilligendiensten für Menschen mit Migrationshintergrund ist notwendig. Ferner sollte eine soziale Öffnung des Freiwilligendienstes stattfinden, die auch der unterschiedlichen sozio-ökonomischen Herkunft der Freiwilligen Rechnung trägt. Des Weiteren muss der internationale Austausch gestärkt werden - auch ausländische Freiwillige sorgen für Toleranz und Solidarität in Deutschland und sind wichtige Multiplikatoren in ihren Heimatländern.



Dirk Hennig ist Bundesvorsitzender des Dachverbandes der FÖJ-Träger FÖF e.V.

Plätze ausbauen, denn das FÖJ trifft den Nerv der Zeit.

Die Nachfrage für das FÖJ ist in den letzten Jahren immer weiter gestiegen. Deutschlandweit haben wir pro Jahr rund 12.000 Bewerbungen auf 2.800 Plätze. Die Teilnehmenden bekommen bei uns ein individuelles Coaching und können sich durch ihr Engagement in den Einsatzstellen und in eigenen Projekten ausprobieren. Immer mehr junge Menschen nutzen das FÖJ dabei vor allem als Orientierungsjahr und lernen bei uns Zukunft zu gestalten. Dieses Angebot trifft nach wie vor den Nerv der Zeit. Deshalb ist der Ausbau unserer FÖJ-Plätze ein wichtiges Ziel für die Zukunft. Alle die sich im FÖJ für die Natur und Gesellschaft engagieren wollen, sollten auch die Möglichkeit dazu bekommen.

> www.foej.de



Alexandra Siepmann (AWO, li.) und Dr. Jaana Eichhorn (dsj) für den Bundesarbeitskreis FSJ



Bewährtes Stärken – Raum geben Neues zu entwickeln

Im Freiwilligen Sozialen Jahr engagieren und begegnen sich Menschen mit individuellen Werten, soziokulturellen Hintergründen und persönlichen Voraussetzungen. Ihre Vielfalt spiegelt die Diversität unserer Gesellschaft, ermöglicht integrative Erfahrungen und verleiht dem FSJ einen besonderen Stellenwert. Um die positive Wirkung der Freiwilligendienste für das Gemeinwohl zu erhalten und zu erweitern, müssen Freiwillige, Einsatzstellen, Träger und Zentralstellen Rahmenbedingungen vorfinden, die Bewährtes stärken und gleichzeitig den Raum geben, um Neues zu entwickeln.

Der Bundesarbeitskreis Freiwilliges Soziales Jahr fordert eine Flexibilisierung des FSJ, die besonderen Zielgruppen - etwa Menschen mit Behinderungen oder Alleinerziehenden - die Möglichkeit gibt, den Dienst auch in Teilzeit abzuleisten. Gleichzeitig ist eine Verbesserung der finanziellen Rahmenbedingungen unabdingbar, um die pädagogische Begleitung sehr unterschiedlicher Zielgruppen sicherzustellen und das FSJ für diese weiter zu öffnen: Die finanziellen Mittel des Sonderkontingents „BFD mit Flüchtlingsbezug“ müssen auch nach 2018 zur Verfügung stehen, und nicht nur im BFD, sondern auch im FSJ für einen Ausbau sowie zur Sicherung einer hohen Qualität in der pädagogischen Begleitung bereitgestellt werden. Zudem fordert der BAK FSJ eine umfassende Anerkennungskultur, die zu einer nachhaltigen Wertschätzung, Ermutigung und öffentlichen Sichtbarkeit bürgerschaftlichen Engagements beiträgt.

> www.pro-fsj.de





Frank Lonny ist Referatsleiter im Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration NRW

Das NRW-Erfolgskonzept attraktiv weiter gestalten

Freiwilligendienste wirken sich auf die persönliche Entwicklung junger Menschen aus. Sie haben darüber hinaus auch positiven Einfluss auf die Institutionen, in denen der Freiwilligendienst geleistet wird. Freiwilligendienste zeigen Wirkung auf die Gesamtgesellschaft, die in unterschiedlichen Bereichen durch das ehrenamtliche Engagement bereichert wird.

In Nordrhein-Westfalen haben sich die Freiwilligendienste in den letzten Jahren nicht nur etabliert, sondern sie entwickelten sich zu einem echten Erfolgskonzept. Die Nachfrage ist ungebrochen hoch und in jedem Jahr weit höher als das vorhandene Angebot.

Damit der Zuspruch und das große Interesse am Jugendfreiwilligendienst auch in Zukunft gegeben sind, ist es wichtig, sich regelmäßig mit der Motivation und den Erwartungen der Freiwilligen auseinanderzusetzen und sowohl deren positive als auch negative Kritik aufzunehmen.

Aus diesem Grund beauftragte das Land Nordrhein-Westfalen eine landesweite Evaluation des FÖJ, des FSJ und des BFD. Im Ergebnis lassen nicht nur die darin enthaltenen statistischen Auswertungen eine positive Prognose für die Freiwilligendienste abgeben, sondern auch die Rückmeldungen der Teilnehmenden selbst, die zu 90% die Teilnahme an einem Freiwilligendienst weiterempfehlen würden.

Um Freiwilligendienste für junge Menschen zukünftig weiterhin attraktiv zu gestalten, gilt es, sich nicht auf bisherige positive Erfahrungen auszurufen. Freiwilligendienste sollen in Nordrhein-Westfalen ein Erfolgskonzept bleiben. Die weitere Auswertung der landesweiten Evaluation ist aus meiner Sicht ein geeignetes Instrument, das gesetzte Ziel umzusetzen.





LWL-Ausbildung

Jedes Jahr beginnen beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) viele junge Menschen ihre Berufsausbildung. Von der klassischen Lehre bis zum dualen Studium ist für jeden etwas dabei.

Je nach Interesse hast du bei uns aufgrund der Vielfalt in den Bereichen Jugend, Psychiatrie, Kultur und Soziales beste Entwicklungschancen

Alle LWL-Ausbildungsberufe und Studiengänge, Videos und viele Fotos von unseren Ausbildungsveranstaltungen findest du auf unserer Internetseite www.lwl-ausbildung.de

Wir freuen uns auf deine Bewerbung und stehen dir natürlich auch bei Fragen zur Verfügung.





Journalisten in einer Pressekonferenz (Fotos: BAG Landesjugendämter)

In der Krise ist alle Theorie nur grau

Gespräch mit Falk Wellmann, Diplom-Journalist und Krisentrainer

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der 600 deutschen Jugendämter machen einen hervorragenden Job. Sie arbeiten engagiert daran, das Leben von Kindern, Jugendlichen und Familien besser zu machen. Aber auch in diesem Arbeitsfeld kann es zu Krisen kommen, mit denen sich dann schnell die Medien beschäftigen. Seien es verdorbenes Lebensmittel in einer Kita, sexuelle Übergriffe in einer Jugendfreizeit oder ein verletztes oder zu Tode gekommenes Kind. Jugendhilfe-aktuell sprach mit dem Medientrainer Falk Wellmann, der bereits zahlreiche Jugendämter in Sachen Medienkommunikation begleitet hat.

Jugendhilfe-aktuell: Herr Wellmann, Sie begleiten bereits seit Jahren die Jugendamtsangebote der Bundesarbeitsgemeinschaft der Landesjugendämter zur Öffentlichkeitsarbeit, insbesondere die Krisen-Planspiele. Warum tut sich Kinder- und Jugendhilfe oft so schwer mit Krisen-PR?



Falk Wellmann: Zunächst einmal, weil gerade in der Jugendhilfe die Herausforderung besonders groß ist: Ein totes Kind hat den größten vorstellbaren Nachrichtenwert. Boulevard- aber auch Lokal-Journalisten suchen vehement den Schuldigen. Hier treffen sie bei vielen kommunalen Einrichtungen oft auf Strukturen, die wenig erfahren sind im Umgang mit Boulevard-Methoden von Re-

cherche und Nachrichtenaufbereitung. Diese Unsicherheit führt schnell dazu, dass aus einer Sachkrise eine Kommunikationskrise wird. Heißt: Nicht was passiert ist, steht mehr im Vordergrund, sondern wie eine Institution reagiert hat.

Gibt es klassische Fehler in der Krise?

Der Klassiker ist es, die eigene Verantwortlichkeit von vornherein zu leugnen, die Schuld anderen zuzuschieben, sich tot zu stellen oder immer nur scheinbarweise das zuzugeben, was einem nachgewiesen wird. Gerade diese Salami-Taktik bedient die Mechanismen des Boulevard-Journalismus, Tag für Tag aufs Neue Unwahrheiten und Skandale zutage zu

fördern und diese dem Jugendamt anzulasten. So wird die Unglaubwürdigkeit der Institution immer deutlicher: Wie soll jemand, der so reagiert, das Wohl der Kinder im Griff haben?

Wieso ist es so schwierig, im Krisenfall die Kontrolle zu behalten?

Vielleicht, weil die Ereignisse sich überstürzen, Ihnen bis dato völlig unbekannte TV-Journalisten und die Politik enormen Druck ausüben, Sie aber nur lückenhafte Informationen haben, mangelnde personelle Ressourcen, Konflikte innerhalb und außerhalb des Jugendamtes? Vielleicht, weil plötzlich nicht mehr Fachkriterien, sondern die emotionale Laiensicht das Bild bestimmt? Oder weil Sie an den Datenschutz gebunden sind, dieser aber Boulevard-Medien und empörten Facebook-Nutzern vollkommen egal ist? Diese zudem deutlich in der Überzahl sind und das zu jeder Uhrzeit und am Wochenende.

Das klingt nach einer enormen Belastung, wie kann ein Jugendamt dem vorbeugen?

Die Hauptschwierigkeit liegt oft in der Organisation. So ist häufig ungeklärt, wer die Sprecher-Rolle übernimmt: der medienerfahrene aber kinderschutzunerfahrene Pressesprecher? Die kinderschutzenerfahrene Jugendamtsleitung, ohne Routine im Umgang mit Journalisten? Oder doch lieber gleich der Landrat oder (Ober)Bürgermeister, weil er am Ende sowieso seine eigene Kommunikationsstrategie verfolgt? Oder - wie leider oft - alle drei gleichzeitig, mit widersprüchlichen Botschaften? Dies muss vorher klar sein, und nicht ad hoc, wenn die Kameras bereits laufen.

Herr Wellmann, ist es denn möglich sich auf einen Krisenfall vorzubereiten?

Der wichtigste Punkt ist Krisenprävention: Beobachtung kritischer Themen in den Medien, der Einsatz für einen nachhaltig guten Ruf des Jugendamts und der selbstkritische Umgang mit potenziellen Schwachstellen durch Etablierung einer offenen Fehlerkultur. Zudem sollte jedes Jugendamt einen Krisenplan haben, der

festlegt, wer im Falle des Falles zu einem Krisenstab zusammenkommt. Dort sollte sich die richtige Kombination finden aus Fachlichkeit, Kommunikationskompetenz und politischer Verantwortung, um die Krise erfolgreich zu managen. Der Krisenplan regelt auch, welche Abläufe einzuhalten sind.

Sie haben im Auftrag der BAGLJÄ bereits eine ganze Reihe von Krisenplanspielen durchgeführt. Warum halten Sie diese für besonders geeignet?

Alle Theorie ist grau. Hier aber wird das Jugendamt einen Tag lang mit dem Ernstfall konfrontiert: Hartnäckige Journalisten, aufdringliche Fernsehreporter, entrüstete Bürger, empörte Politiker - alles prasselt zeitgleich sehr real auf das Jugendamt ein. Erst in dieser authentischen Simulation eines Krisenfalles im eigenen Jugendamt erleben die Teilnehmer, wie der Krisenstab zusammenspielt, welche Schwierigkeiten sich in dem Jugendamt konkret ergeben, ob jeder seiner Rolle gewachsen ist und wie die Mitarbeiter auf die Krisensituation reagieren.

Sie haben nun schon öfter von Krisenstab und Krisenraum gesprochen, was muss man sich darunter vorstellen?

Nun ja, ein Krisenraum ist so etwas wie ein Lagezentrum im Krisenfall. Er sollte die gesamte Infrastruktur aufweisen, die es für die erfolgreiche Krisenkommunikation braucht: Telefon, Internet, Computer, Fax, Kopierer, Drucker, Scanner, Flipchart, um nur einiges zu nennen. Hier wird die Situation geklärt, zentrale Informationen recherchiert, die Akte aufbereitet und die Sprachregelung für ein einheitliches Auftreten nach innen und außen festgelegt.

Gehen denn auch alle Anrufe im Krisenraum ein?

Das sollte man tunlichst vermeiden, wenn man die Arbeitsfähigkeit des Krisenstabes erhalten will. Wichtig ist gerade bei Missbrauchsfällen ein Bürgertelefon. Dies kann zum einen ohne Stress und Zeitdruck auf die Anliegen besorgter Bürger empathisch eingehen, zum anderen

gefiltert relevante Anrufer an den Krisenstab weiterleiten. Dies zu trennen ist sehr wichtig, sonst ist der Krisenstab schnell überfordert.

Wer gehört dem Krisenstab denn eigentlich an?

Zunächst einmal braucht er eine Leitung, die am Ende alle notwendigen Entscheidungen trifft. Dies ist idealerweise auch der hierarchisch am höchsten angesiedelte Mitarbeiter, da es sonst zu informellen Parallelstrukturen kommt, die einander lähmen. Die politische Leitung (Bürgermeister, Landrat) wird am Krisenstab gerne beteiligt, ist aber natürlich in der Regel nicht kontinuierlich verfügbar. Daher leitet oft der Sozialdezernent oder die Jugendamtsleitung den Krisenstab. Zudem braucht es einen Sprecher, in der Regel ist dies der Pressesprecher. Ein Mitarbeiter des ASD ist wichtig für die operative Fallaufarbeitung und -bewertung. Dann ist auch ein Protokollant wichtig, der den Informationsstand visualisiert und ein- und ausgehende Informationen dokumentiert.



Wie ist es mit dem zuständigen Fallbearbeitenden?

Dieser wäre im Krisenstab fehl am Platze, da er in der Regel dazu neigt, sein eigenes Vorgehen zu rechtfertigen und Fehler zu entschuldigen, was einer offenen Krisenkommunikationsstrategie, wie sie im Stab verabschiedet wird, durchaus widersprechen kann. Dabei ist es sehr wohl wichtig, den Fallzuständigen zu hören und ihm zu zeigen, dass das Jugendamt an seiner Seite steht, ihm vielleicht sogar rechtlichen Beistand gibt, falls dies notwendig werden sollte. Eine mögliche Beurlaubung muss von einer überzeugenden Kommunikation begleitet sein, wird ein solches Vorgehen von den Medien doch oft als Schuldzuweisung gedeutet („nach

Hause geschickt...“, „vorläufig suspendiert...“) und nicht als Schutzmaßnahme für den Mitarbeiter. Im Krisenstab jedoch hat der betroffene Fallbearbeiter keinen Platz.

Was genau regelt der Krisenplan?

Der Krisenplan nimmt Ihnen im Krisenfall wichtige organisatorische Überlegungen ab und reduziert dadurch massiv Stress. Indem Sie die Vorgehensweise und Strategie in Krisensituationen verschriftlicht haben, die Rollen aller wichtigen Ansprechpartner vorab definiert und deren Kontaktdaten zur Hand, können Sie zeitnah und sauber abgestimmt auf die Krise reagieren und ihren Kopf für die Inhalte freihalten. Er hilft aber auch Ihren Beschäftigten, indem er etwa klar regelt, dass Informationen an die Presse ohne Ausnahme immer mit der Pressestelle abgestimmt werden müssen. Und: Entscheidungen, die man kühlen Kopfes vor einer Krise getroffen hat, sind oft besser als die Reaktionen, die einem in der Krisensituation einfallen.

Wie geht der Krisenstab im Krisenfall schrittweise vor?

Das ist natürlich von Fall zu Fall verschieden. Zunächst einmal muss es jemanden geben, der den Krisenstab einberuft und damit die Krise zur Krise erklärt. Wer das ist, sollte unbedingt bereits im Krisenplan geregelt sein. Wichtig ist, dass der Krisenstab möglichst rasch mit einer ersten Stellungnahme nach innen und außen kommuniziert, insbesondere wenn der Fall bereits medienöffentlich geworden ist. Nur so kann gewährleistet werden, dass Mitarbeiter kein Halbwissen in ihrer privaten Öffentlichkeit preisgeben. Wichtig ist es auch, Partner, freie Träger, Politik und weitere Stakeholder zu informieren, denn diese werden häufig unvorbereitet von der Presse oder anderen Beteiligten

mit Anfragen überrascht. Selbstverständlich muss auch Ihr Empfang und die Telefonzentrale rasch Bescheid wissen.

Was steht üblicherweise in einer ersten Pressemitteilung?

Eine erste Pressemitteilung wird im Falle einer presseöffentlichen Krise in der Regel zwei bis drei Stunden nach Bekanntwerden notwendig. So werden Sie von den Medien als Informationsquelle wahrgenommen und signalisieren durch die schnelle Krisenreaktion, dass sie die Situation unter Kontrolle haben. Zudem verhindern Sie, dass Ihnen andere Institutionen mit ihren Veröffentlichungen zuvorkommen. In dieser ersten Pressemitteilung wird zunächst die Krise dargestellt, die eigene Betroffenheit deutlich gemacht und die Ernsthaftigkeit der Aufklärung und Krisenbewältigung veranschaulicht. Auch ein Ansprechpartner sollte genannt werden, um die Dialogbereitschaft zu bekräftigen. Wichtig ist es zu diesem Zeitpunkt, alle Reaktionen in den Medien (auch sozialen Medien) sorgfältig zu beobachten und darauf zu reagieren.

Wann ist eine Pressekonferenz sinnvoll?

Eine Pressekonferenz sollte stets ein informatives Highlight sein. Das heißt nicht, dass Sie bis zur vollständigen Klärung des Falls damit warten dürfen, aber auch nicht, dass Sie sich bei vollkommen ungeklärter Sachlage vor versammelter Presse in Erklärungsnot bringen müssen. Als erster Informationskern kann es ausreichen, wenn Sie die genauen Schritte kennen, die sie als nächstes unternehmen werden, um die Krise zu bewältigen oder aufzuklären. Wichtig ist, nur gesicherte Informationen weiterzugeben und keine, die sie später korrigieren müssen. Liegen Informationen nicht vor, stellen Sie dar, warum. Erklären Sie, was Sie tun werden,

um diese zu erlangen. Bei der Krisenreaktion kommt es auf Schnelligkeit, Transparenz, Verständlichkeit und Widerspruchsfreiheit an.

Wie wichtig ist hier ein Medientraining?

Gerade für Mitarbeiter kommunaler Behörden ist es wichtig, die Logik und Vorgehensweise von TV und überregionalen Medien zu verstehen. Die Wirkung der Körpersprache und die Klarheit und Glaubwürdigkeit des eigenen Auftretens vor Kamera und Mikrofon sind hier mindestens genauso entscheidend wie die Inhalte. Schließlich geht es darum, dass man Ihnen die Ernsthaftigkeit der Krisenbewältigung und die verantwortliche Sorgfalt Ihrer Arbeit auch abnimmt. Eine vor laufender Kamera zugeschlagene Bürotür oder eine schützend vor die Kamera gehaltene Hand sprechen in der öffentlichen Wahrnehmung leider oft Bände und werden als Schuldeingeständnis interpretiert.

Welche Rolle spielt der Datenschutz?

Eine offene Kommunikation über konkrete Informationen zur Familie ist rechtlich nicht zulässig. Dies bezieht sich streng genommen auch auf Informationen, die bereits presseöffentlich sind und gilt selbst dann, wenn Familienmitglieder gezielt falsche Informationen an die Presse geben. In der Praxis lässt sich dies jedoch nicht immer konsequent durchhalten, zumindest, was den Vornamen des Opfers betrifft. Es hat sich als grundsätzlich hilfreich herausgestellt, möglichst die allgemeine Vorgehensweise eines Jugendamtes im Kinderschutzfall exemplarisch zu schildern (Vier-Augen-Prinzip, kollegiale Fallbesprechung etc.). Denn zur eigenen Arbeits- und Vorgehensweise im Allgemeinen darf sich das Jugendamt natürlich äußern. Und dies lässt natürlich für Presse und Öffentlichkeit hilfreiche Rückschlüsse auf den konkreten Fall zu.

Ein Krisenplanspiel auf das Jugendamt zugeschnitten

Die BAG Landesjugendämter bietet ein eintägiges Krisenplanspiel für Jugendämter an, um den kommunikativen Ernstfall zu simulieren. Dabei kommen Schwachpunkte, aber auch die Stärken des Jugendamtes im Zusammenspiel mit der gesamten Verwaltung ans Licht. Beteiligt werden können Verwaltungen mit Jugendämtern, deren Pressestelle, die Leitungsebene, Rechtsabteilung und Empfang. Referenten sind zwei Medienprofis, die bereits bei mehreren Jugendämtern Planspiele durchgeführt haben und das Themenfeld gut kennen. Interessenbekundungen an: Andreas Reuter, KVJS, Tel: 0711 6375-212, Andreas.Reuter@kvjs.de

Krise im Jugendamt

Leitfaden zur strategischen Krisenkommunikation für Kommunen

Jede Feuerwehr, jedes THW hat einen Katastrophenplan und übt diesen regelmäßig, nicht so die Jugendämter. Wird in ihrem Zuständigkeitsbereich ein misshandeltes oder gar totes Kind aufgefunden, kommt es zur Krise. Wer informiert wen in der Krise? Wer gehört ins Krisenteam? Wer schützt betroffene Klientinnen und Klienten und die Mitarbeitenden des Jugendamtes?



(ag) Der professionelle Umgang mit den Medien im Falle einer Krise ist auch Teil einer Öffentlichkeitsarbeit der kommunalen Jugendämter, die die BAG Landesjugendämter mit dem Slogan „Das Jugendamt. Unterstützung, die ankommt.“ seit einigen Jahren intensiv unterstützt.

Das Nationalen Zentrum Frühe Hilfen hat die Internationale Forschungsgruppe Krisenkommunikation an der Technischen Universität Ilmenau mit einem Projekt zur medialen Berichterstattung und dem Krisenmanagement in Jugendämtern beauftragt. Aufbauend auf den Forschungsergebnissen, die durch das Projekt gewonnen werden konnten, wurde ein Leitfaden zur strategischen Krisenkommunikation für Kommunen erstellt und jetzt veröffentlicht. Die BAG Landesjugendämter hat den Prozess der Entwicklung und Erstellung des Leitfadens eng begleitet und beratend unterstützt.

Der Leitfaden zeigt auf, wie Krisenkommunikation innerhalb einer Kommunalverwaltung geplant, umgesetzt und an die individuellen Gegebenheiten einzelner Jugendämter angepasst werden kann.

Die Autorinnen und der Autor gehen zunächst den Fragen nach: „Was sind Krisen im Jugendamtskontext?“, „Was ist Krisenkommunikati-

on?“ und „Warum ist Krisenkommunikation wichtig?“. Der Leitfaden ist in vier Module gegliedert. Sie greifen alle Phasen einer Krise auf: Krisenprävention und Früherkennung, Krisenvorbereitung, akutes Krisenmanagement sowie Krisennachsorge.

Die Struktur der Publikation ist so angelegt, dass sie die Kommunalverwaltungen sowie deren Jugendämter bei der Entwicklung eines ganzheitlichen Krisenkommunikationskonzeptes unterstützen. Einzelne Aspekte der Krisenkommunikation können herausgegriffen und an die spezifischen Gegebenheiten angepasst werden.

Die Gestaltung der Publikation ermöglicht eine schnelle Navigation durch die einzelnen Module und das schnelle Erfassen komplexer Sachverhalte. Piktogramme kennzeichnen Rubriken, Merksätze, Handlungsempfehlungen, typische Fehler der Krisenkommunikation und rechtliche Aspekte. Checklisten fassen die wichtigsten Arbeitsschritte zusammen.

Die kostenfreie Broschüre mit 104 DIN A4-Seiten kann gedruckt bestellt oder als PDF-Download heruntergeladen werden unter:

> www.bzga.de/infomaterialien/?sid=-1&idx=2779



Qualitätsentwicklung im Kinderschutz

(Selbst-)evaluationsinstrument dient auch der Krisenprävention

Handeln im Kinderschutz ist für alle beteiligten Institutionen und Personen ein gleichermaßen hochkomplexes und mit Unsicherheiten behaftetes Geschehen. Zudem wird es von vielfältigen organisatorischen, strukturellen und individuellen Faktoren beeinflusst.

Ob eine Lebenssituation eines Kindes oder Jugendlichen als kindeswohlgefährdend eingeschätzt wird, kann nur auf der Grundlage von normativen und fachlichen Bewertungen vorgenommen werden. Die zentrale Frage, ob Sorgeberechtigte wirklich das Wohl ihrer Kinder sichern können ist immer mit Unsicherheiten verbunden. Schnell können Teams und Institutionen hier in Krisen geraten, weil die Konsequenzen ihres Handelns andere Auswirkungen haben als vorgesehen.

Krisen, Krisenprävention und der Themenkomplex Kinderschutz sind eng miteinander verbunden.

Jugendämter investieren viel Zeit, Geld und Energie in die Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung des Kinderschutzes. Viele Instrumente und Verfahren wurden eingeführt, organisatorische und strukturelle Veränderungen vorgenommen. Gleichzeitig existiert in vielen Jugendämtern wenig Wissen darüber, inwieweit die durchgeführten Maßnahmen tatsächlich im Sinne der intendierten Zielsetzung erfolgreich sind.

Im Projektbereich „Lernen aus problematischen Kinderschutzverläufen“ des Nationalen Zentrums Frühe Hilfen (NZFH)/Deutschen Jugendinstituts e.V. (DJI) wurde ein Selbstevaluationsinstrument für die Qualitätsentwicklung im Kinderschutz entwickelt: Es handelt sich um einen Fragebogen zu verschiedenen Themenblöcken, den die mit Kinderschutzaufgaben nach § 8a SGB VIII betrauten Fachkräfte im Jugendamt ausfüllen. Die Auswertung und gemeinsame Interpretation der erhobenen Daten dient als Einstieg in einen jugendamtlichen Qualitätsdiskurs.

Der Fragebogen wurde in 15 Jugendämtern erprobt. Die Auswertung ergab, dass dieser von der Praxis als geeignetes Instrument der Qualitätsentwicklung bewertet wird, jedoch einer externen Begleitung bedarf.

Externe Begleitung durch Landesjugendämter möglich

Landesjugendämter können den Fragebogen im Rahmen ihrer Beratung zur Qualitätsentwicklung gemäß § 79a SGB VIII einsetzen. In einem Pilotprojekt der beiden nordrhein-westfälischen Landesjugendämter wurde mit dem Amt für Kinder, Jugend und Familie der Bundesstadt Bonn der Fragebogen eingesetzt. Die externe Begleitung erfolgte durch die Landesjugendämter wurde durch Sandra Eschweiler (LVR) und Heidi Knapp (LWL), beide Fachberaterinnen für erzieherische Hilfen.

Es wurden Fragen aufgegriffen, wie: „Wie kann in einem Jugendamt ein beteiligungsorientierter Prozess der Qualitätsentwicklung im Kinderschutz angestoßen werden? Wie können Stärken und Schwächen in der praktischen Kinderschutzarbeit erfasst und bewertet werden? Wie können Handlungsbedarfe identifiziert werden, die zentrale Inhalte der Qualitätsentwicklung gemäß § 79a SGB VIII vor Ort sein sollen?“

Die intensive und fallunabhängige Auseinandersetzung mit dem eigenen Tun gerade im Bereich Kinderschutz, ist ein Baustein, um Krisen zu vermeiden oder besser zu bewältigen und dann aus ihnen zu lernen.

Heidi Knapp, LWL-Landesjugendamt Westfalen,
Tel.: 0251 591-3652, heidi.knapp@lwl.org

Themenplanung im Jugendamt

Die „Jahresuhr Medienarbeit“ ist die halbe Miete



(rec, ag) Eine kontinuierliche und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Journalisten ist eine gute Form der Krisenprävention. Denn wenn die Zusammenarbeit mit Journalisten in guten Zeiten klappt, kommt man auch in der Krise miteinander besser klar. Das nahende Jahresende ist der richtige Zeitpunkt für die Themenplanung der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit von Jugendämtern.

Überraschungen vorbeugen und gleichzeitig gute Beziehungen zur lokalen Presse aufbauen, das sind zwei Ziele einer guten Pressearbeit.

„Denn der gute Ruf der Jugendämter“, so Birgit Zeller, Vorsitzende der Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter, „fällt nicht vom Himmel, sondern ist das Ergebnis planmäßiger und systematischer Öffentlichkeitsarbeit.“

Zwölf Etappen für den guten Ruf

Es ist daher sinnvoll, Journalistinnen und Journalisten das ganze Jahr über mit Nachrichten aus dem Jugendamt zu versorgen. Dabei unterstützt die „Jahresuhr Medienarbeit“. Mit ihr bekommen die Jugendämter ein Planungsinstrument mit einem Ideenpool an die Hand, das die eigene Öffentlichkeitsarbeit anregen kann. Natürlich gibt es viele lokale Besonderheiten in den Jugendämtern, die eine Planung von der Stange nicht erfassen kann. Und dennoch kann die Jahresuhr helfen, neue Ideen zu entwickeln, Themen langfristig zu planen und Öffentlichkeitsarbeit auf mehreren Schultern zu verteilen.

Ein wahrer Schatz

Die Jahresuhr ist bewusst als bearbeitbares Word-Dokument angelegt, so dass jedes interessierte Jugendamt so flexibel wie möglich damit arbeiten kann. Sie enthält eine Planungstabelle und ist verlinkt mit zahlreichen Muster- und Beispiel-Pressemitteilungen. Diese sind der

wahre Schatz, denn hier kann man mit wenig Aufwand starten und Ideen übernehmen.

Die Jahresuhr muss übrigens keine Einbahnstraße bleiben: Die Pressebeauftragten der Jugendämter sind eingeladen gute Beispiele ihrer Pressearbeit an jahresuhr@unterstuetzung-die-ankommt.de zu schicken. Sie werden dann gerne in den Kalender aufgenommen und erhöhen den Nutzen für andere Jugendämter.

Herunterladen können Beschäftigte von Jugendämtern die Jahresuhr unter:

- > www.unterstuetzung-die-ankommt.de
- > [interner Bereich -> Medienarbeit > Jahresplanung Medienarbeit](#)

Klassiker als Download erhältlich

(ag) Der Leitfaden „Praktische Öffentlichkeitsarbeit“ unterstützt die PR-Arbeit vor Ort mit praxisorientierten Tipps und Hilfestellungen. Das Handbuch ist auf die Belange der Jugendämter zugeschnitten und beinhaltet wichtige Vorschläge und Hinweise, die in der gängigen Literatur zum Thema Öffentlichkeitsarbeit nicht auftauchen. Sie ist ebenfalls im passwortgeschützten Download-Bereich von www.unterstuetzung-die-ankommt.de erhältlich.

AG Öffentlichkeitsarbeit bei der BAG Landesjugendämter

Die AG Öffentlichkeitsarbeit der Landesjugendämter und Jugendämter hat es sich zur Aufgabe gemacht, den guten Ruf der Jugendämter mit einer offensiven Öffentlichkeitsarbeit zu fördern. Als „Service-Agentur“ in Sachen Öffentlichkeitsarbeit stehen den Jugendämtern schon jetzt im internen Bereich der Webseite www.unterstuetzung-die-ankommt.de Broschüren, Muster-Pressemitteilungen, Plakatentwürfe und Bilder zur freien Nutzung zur Verfügung.

Die neue Jugendamts-Broschüre zur Nachwuchsgewinnung

Profis für Kinder, Jugendliche und Familien – Entdecke die Berufe im Jugendamt

(ag) Die Berufe im Jugendamt, beispielhafte Tagesabläufe und erforderliche Kompetenzen: Echte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Jugendämtern stellen dies in der Broschüre authentisch und glaubwürdig vor – und machen damit neugierig auf mehr. In einer Sprache, die für junge Menschen verständlich ist. Zielgruppen sind etwa Schülerinnen und Schüler in der Berufsorientierung und Studentierende, die sich für eine Stelle im Jugendamt interessieren könnten. Jugendämter können diese Broschüre im JA-Printshop bestellen.



> <http://ja.druckerei-kettler.de>

Einfach zum Anbeißen!

Die neuen Werbemittel für Jugendämter sind da

(ag) Die BAG Landesjugendämter stellt wieder frische Werbemittel zur Verfügung. Sie können im JA-Printshop bestellt werden und werden den Jugendämtern sofort geliefert. Solange der Vorrat reicht. Gezahlt werden kann einfach per Rechnung.



Es gibt Schokokekse („Arbeitsplätzchen“), Glückskleesamen („Für eine glückliche Zukunft“), Sattelschoner („Unterstützung, die ankommt – bei jedem Wetter“), Feuchttücher („Für frischen Nachwuchs“) und Pflasterbox, Kugelschreiber, Textil-Tragetasche sowie Luftbal-

lons mit dem Slogan „Das Jugendamt. Unterstützung, die ankommt“. Für öffentlichkeitswirksame Aktionen der Jugendämter gibt es die passenden Streuartikel und hochwertigen Werbemittel im JA-Printshop:

> <http://ja.druckerei-kettler.de>



LJA

LWL-Landesjugendamt Westfalen

Mitwirkung der Jugendhilfe im Strafverfahren – Arbeitshilfe aus der Praxis für die Praxis

(ag) Die Arbeitshilfe ist bereits im vergangenen Jahr erschienen, ohne dass Jugendhilfe-aktuell bislang darauf hingewiesen hat. Das holen wir hiermit gerne nach, denn der Band ist eine wertvolle Unterstützung der örtlichen Praxis für die Qualitätsentwicklung bei der Mitwirkung der Jugendhilfe im Strafverfahren.

Mit Einführung des § 79a SGB VIII wird den Trägern der öffentlichen Jugendhilfe die Verpflichtung zur kontinuierlichen Qualitätsentwicklung auferlegt. Diese Verpflichtung gilt gleichermaßen für die Jugendhilfe im Strafverfahren.

Unter Leitung des LWL-Landesjugendamtes Westfalen wurden von einer Arbeitsgruppe mit 21 Vertreterinnen und Vertretern von Jugendämtern aus Großstädten, Kreisen und kreisangehörigen Gemeinden sowie von freien Trägern der Jugendhilfe exemplarische Bearbeitungsverfahren für die Kernprozesse der Jugendhilfe im Strafverfahren unter Berücksichtigung der fachlichen, rechtlichen und organisatorischen Anforderungen entwickelt.

Aus der Praxis für die Praxis – das ist die Devise der Arbeitshilfe. Sie leistet einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung der örtlichen Praxis für deren eigene Qualitätsentwicklung. Sie veranschaulicht, was die Fachkräfte der Jugendhilfe im Strafverfahren mit ihrer Fachlichkeit für die jungen Menschen im Kontext des jugendgerichtlichen Verfahrens zu leisten vermag, um sie auf ihrem Weg zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit zu unterstützen.

Die Arbeitshilfe bietet eine strukturierte Grundlage zur Reflexion der eigenen Praxis vor Ort und hilft beispielsweise auch bei der Einarbeitung neuer Fachkräfte in diesem Aufgabenfeld.



Die drei auf dieser Doppelseite vorgestellten Materialien erhalten Sie im Shop des LWL-Landesjugendamtes:

> www.lwl-landesjugendamt-shop.de



Abschlussbericht erschienen: kjube – Kinder mit Behinderungen in Pflegefamilien

(ib) Von Oktober 2015 bis November 2016 wurde das Projekt im Auftrag des LWL-Landesjugendamtes durchgeführt. Hintergrund war die konzeptionelle Weiterentwicklung der Angebote zur Begleitung und Betreuung von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen in Pflegefamilien.

Im Mittelpunkt des Projektes, das Dirk Schäfer vom Bonner Institut für sozialpädagogische Praxisforschung und -entwicklung gGmbH durchgeführt hat, standen folgende Fragen:

- Welche Bedarfe haben Kinder und Jugendliche mit Behinderung, die in Pflegefamilien leben?
- Welche Unterstützung brauchen die Pflegefamilien?
- Welche Qualitätsmerkmale und Rahmenbedingungen beeinflussen die Arbeit der Beraterinnen und Berater der zuständigen Träger maßgeblich?

Der Abschlussbericht enthält neben den Entwicklungsoptionen auf der Strukturebene praxistaugliche Anregungen für die Beratung, Begleitung und Unterstützung sowie Ideen für ein Qualifizierungscurriculum der Fachkräfte und Pflegeeltern. Der Abschlussbericht ist für 10 € erhältlich im Shop des LWL-Landesjugendamtes.



Fetale Alkoholspektrum-Störungen (FASD) in der Praxis der Pflegekinderhilfe

(ib) Mit dieser Arbeitshilfe bieten die beiden NRW-Landesjugendämter den Fachkräften der öffentlichen und freien Trägern der Pflegekinderhilfe sowie weiteren Interessenten eine hilfreiche Unterstützung rund um das Thema „Pflegekinder mit einer fetalen Alkoholspektrum-Störung (FASD)“.

Ziel der Arbeitshilfe ist es, grundlegende Informationen darüber zu geben, welche Rahmenbedingungen die Pflegekinder, die Pflegefamilien, die Personensorgeberechtigten, die Fachkräfte der Pflegekinderhilfe sowie die beteiligten Akteure benötigen, um den Kindern möglichst gute Entwicklungschancen zu bieten.

Erarbeitet wurde diese Arbeitshilfe von einer Redaktionsgruppe aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kommunaler Jugendämter, freier Träger der Jugendhilfe, der Landesjugendämter in NRW sowie weiteren FASD-Expertinnen und Experten.



Links: Die Mitarbeiterinnen der Zentralen Adoptionsstelle Mechthild Neuer, Hildegard Büning und Ruth Schürbüscher. Rechts: Beim Familientreffen wurde durch eine symbolische „Reise“ auf die unterschiedlichen Herkunftsländer der Kinder hingewiesen. Fotos: LWL

Zentrale Adoptionsstelle des LWL-Landesjugendamtes richtet Familientreffen aus – 15-jähriges Bestehen als Auslandsvermittlungsstelle

(ufo) 14 in Westfalen lebende Familien mit ihren Kindern aus vielen Ländern der Erde kamen jetzt zu einem Treffen zusammen. Eingeladen hatte sie die Zentrale Adoptionsstelle des LWL-Landesjugendamtes Westfalen (ZAS). Neben Spielangeboten und Kletterwand konnten sich die Adoptiveltern austauschen und Kontakte knüpfen. Das Team der ZAS nahm das Familientreffen zum Anlass, das 15-jährige Bestehen der Zentralen Adoptionsstelle als Auslandsvermittlungsstelle zu feiern. Seit dem Beitritt Deutschlands zum Haager Adoptionsübereinkommen im Jahre 2002 ist die ZAS in Münster für Bewerberinnen und Bewerber aus dem Bereich Westfalen Lippe zuständig, die ein Kind aus dem Ausland adoptieren möchten. Die LWL-Einrichtung, für die Hildegard Büning, Mechthild Neuer und Ruth Schürbüscher zuständig sind, vermittelt seitdem über 100 Kinder und übernimmt mit den örtlichen Adoptionsvermittlungsstellen ebenfalls die Nachsorge.

Hintergrund: Zentrale Adoptionsstelle des LWL-Landesjugendamtes Westfalen (ZAS)

Die ZAS hilft bei allen Fragen zur Adoption in Westfalen-Lippe, insbesondere bei Auslandsadoptionen. Nur sie kann in dieser Region die Zulassung für eine Auslandsadoption erteilen und auch Vermittlungsstellen freier Träger dafür zertifizieren. Die Mitarbeiterinnen der ZAS führen unter anderem Gespräche mit adoptionswilligen Paaren, leiten Informationsveranstaltungen, erstellen Gutachten, knüpfen Kontakte zu den Behörden im Ausland und bereiten die künftigen Eltern auf Besonderheiten bei der Aufnahme eines fremdländischen Kindes vor.



Austausch bei Gebäck und Spielen: Zum Jubiläum gab es einen Geburtstagskuchen.

> www.lwl.org/zas



Zahlen, Daten, Fakten

Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung der Hilfen zur Erziehung

Der zweitgrößte Ausgabenposten der Jugendämter sind die erzieherischen Hilfen. Die Jugendämter in Nordrhein-Westfalen wenden mittlerweile finanzielle Mittel von rund 3,5 Mrd. EUR pro Jahr für die Durchführung von Leistungen der Hilfen zur Erziehung und Eingliederungshilfen bei einer drohenden seelischen Behinderung auf. Nahezu 300.000 junge Menschen und ihre Familien werden mit diesen Hilfe- und Unterstützungsleistungen Jahr für Jahr erreicht.

Ein so dynamisches Arbeitsfeld muss sich den verändernden gesellschaftlichen Herausforderungen stellen und sich fortlaufend anpassen. Diese Gestaltungsaufgabe obliegt in seiner Steuerungs- und Gesamtverantwortung dem öffentlichen Träger der Jugendhilfe, kann aber nur im engen Schulterschluss mit den Leistungserbringern, den freien Trägern der Jugendhilfe gelingen. Neben den subjektiven Wahrnehmungen einzelner Träger und einzelner Fachkräfte sind die Verantwortlichen gut beraten, wenn sie ihre Entscheidungen empirisch fundieren. Nüchterne Zahlen, Daten und Fakten können so zum Ausgangspunkt für die

Weiterentwicklung der Sozialen Dienste und der Hilfen zur Erziehung werden.

Die Kooperationspartner LWL-Landesjugendamt Westfalen, LVR-Landesjugendamt Rheinland und die u.a. vom Land Nordrhein-Westfalen geförderte Dortmunder Arbeitsstelle für Kinder- und Jugendhilfestatistik (AKJ^{Stat}, siehe Kasten) unterstützen seit vielen Jahren die 186 Jugendämter in NRW in ihrer Gestaltungsaufgabe mit unterschiedlichen Instrumenten. Alle Instrumente stützen sich auf die amtliche Kinder- und Jugendhilfestatistik.

>>

Die Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik

Die Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik (AKJ^{Stat}, www.akjstat.tu-dortmund.de) gehört zum Forschungsverbund DJI/TU Dortmund an der Technischen Universität Dortmund. Seit 1997 analysiert die AKJ^{Stat} die Ergebnisse der amtlichen Kinder- und Jugendhilfestatistik zu u.a. der Kindertagesbetreuung, der Jugendarbeit oder auch den Hilfen zur Erziehung. Darüber hinaus entwickelt sie im Dialog mit Statistischen Ämtern sowie der Fachpraxis, Politik und Wissenschaft Vorschläge zur Weiterentwicklung der Statistik. Gefördert wird die AKJ^{Stat} durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), das Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes NRW (MKFFI) sowie die TU Dortmund.

Kontakt: Dr. Jens Pothmann, Tel.: 0231/755-5557, jens.pothmann@tu-dortmund.de

Weiterentwicklung der HzE: Instrumente

Alle Instrumente stehen Interessierten kostenlos im Internet zur Verfügung:
<http://www.lwl.org/jhp>

Statlas Westfalen-Lippe

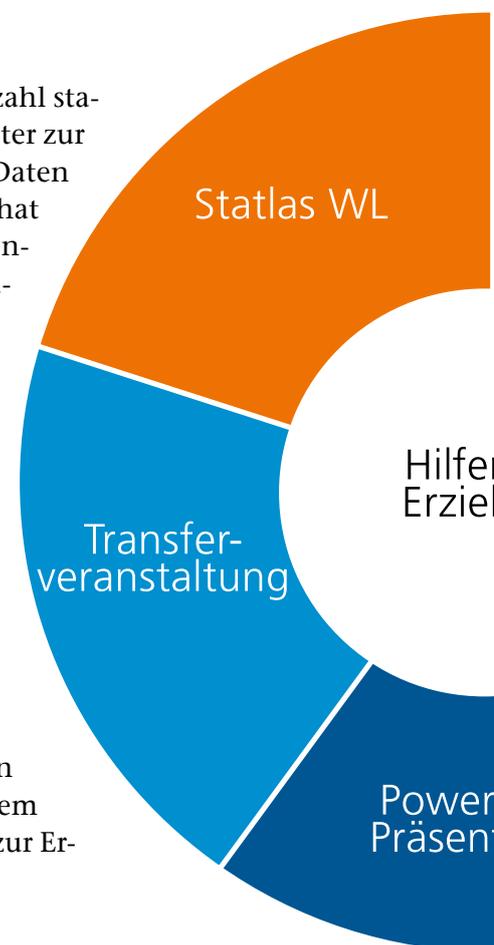
Seit diesem Jahr stellt der Landschaftsverband Westfalen-Lippe eine Vielzahl statistischer Daten und Auswertungen der westfälisch-lippischen Jugendämter zur Verfügung. Visualisiert in farbigen Karten werden so zahlreiche Zahlen, Daten und Fakten rund um die Hilfen zur Erziehung abgebildet. Der Anwender hat hierbei die Möglichkeit in einzelne Kreise „hineinzuzoomen“ und differenzierte Daten der kreisangehörigen Jugendämter im Vergleich zum Kreisjugendamt abzurufen.

Transfer- und Fachveranstaltung „Hilfen zur Erziehung im Dialog“

Alle zwei Jahre laden die Kooperationspartner zu einer gemeinsamen Transfer- und Fachveranstaltung ein. Die Tagung richtet sich an Fach- und Leitungskräfte, öffentliche und freie Träger der Jugendhilfe, Planungsfachkräfte und Controllerinnen und Controller. Auf Basis der amtlichen Statistik und Good-practice-Beispielen aus der Praxis soll so ein intensiver Austausch zwischen den Professionen angeregt werden. In einem Dutzend Fachforen werden aktuelle und bedeutsame Aspekte der Hilfen zur Erziehung diskutiert.

*** Save the Date! ***

Die nächste Transferveranstaltung „Hilfen zur Erziehung im Dialog“ der Landesjugendämter Rheinland und Westfalen-Lippe und der Arbeitsstelle Kinder- und Jugendhilfestatistik (AKJ^{Stat}) findet am 28. Juni 2018 im Wissenschaftspark in Gelsenkirchen statt.



te zur Unterstützung der Jugendämter

„Vorinfo“ und HzE Bericht

Im Frühsommer erscheint jährlich das „Vorinfo“ des landesweiten Berichtswesens mit „ersten Ergebnissen“ zu den Entwicklungen bei der Inanspruchnahme und den Ausgaben der erzieherischen Hilfen in NRW. Der kompakte Bericht beleuchtet unterschiedliche Aspekte der Inanspruchnahme und der familiären und sozialen Hintergründe der Hilfeempfängerinnen und -empfänger. Ferner werden die Ausgaben für die Hilfen zur Erziehung, Eingliederungshilfen und Hilfen für junge Volljährige dargestellt.

In den jeweils ungeraden Jahren erscheint der umfangreiche HzE Bericht mit Detailanalysen und drei Schwerpunktthemen. Der Bericht ist so aufgebaut, dass die Daten in Tabellen und Grafiken dargestellt und jeweils kommentiert werden. Darüber hinaus sollen die Fragen am Ende eines jeden Kapitels zum örtlichen Dialog mit der Politik, den Trägern und Fachkräften anregen. Die Berichterstattung wird begleitet durch die „Arbeitsgruppe zur Qualifizierung der Jugendhilfestatistik in Nordrhein-Westfalen“. In der Arbeitsgruppe wirken neben den Vertretungen der o.g. Kooperationspartner noch Planungs- und Leitungskräfte der Jugendämter, Vertretungen der Erziehungsberatung und der (Fach-)Hochschulen sowie „Information und Technik NRW“ (Statistisches Landesamt) mit.

HxE-Bericht

Jugendamtstabellen

In Ergänzung zum „Vorinfo“ bzw. den HzE Berichten erscheinen jährlich die sogenannten Jugendamtstabellen. Aufbereitet von der AKJ^{Stat} werden zentrale Eckwerte des Leistungsspektrums der Hilfen zur Erziehung für jedes einzelne Jugendamt in NRW dargestellt. In diesem Jahr wird die Excel-Tabelle mit einer neuen Funktion zur Verfügung gestellt. Über ein gesondertes Berichtstool können die Leistungsdaten des eigenen Jugendamtes unkompliziert und anwendungsfreundlich mit bis zu zwei weiteren Jugendämtern, dem jeweiligen Jugendamtstyp, dem zugehörigen Landesjugendamtsbezirk und den NRW-Daten verglichen werden. Die Jugendamtstabellen sind auch im HzE Bericht enthalten.

Jugendamts-
tabellen

PowerPoint Präsentation

Zeitgleich mit den HzE Berichten stellen die NRW-Landesjugendämter eine PowerPoint Präsentation ins Netz. Die Präsentation enthält alle Tabellen und Grafiken des „Vorinfo“ und soll den Dialog mit der Politik, mit den Trägern und Fachkräften auf örtlicher Ebene unterstützen und erleichtern. Zu den drei Schwerpunktthemen in den ungeraden Jahren wird eine gesonderte Präsentation zur Verfügung gestellt.



Thomas Fink ist Fachberater für Jugendhilfeplanung und Organisationsberatung im LWL-Landesjugendamt Westfalen

Der ASD – ein guter Platz für Fachkräfte?!

ASD-Fachkräftegewinnung und -entwicklung in turbulenten Zeiten Fachforum in Kooperation mit der BAG ASD/KSD

„Der ASD - ein guter Platz für Fachkräfte!?“ - mit diesem Titel war das jüngste Fachforum der Bundesarbeitsgemeinschaft ASD / KSD überschrieben, das am 26. September 2017 in der Fachhochschule Münster stattfand und an dem sich neben dem Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. auch das LWL-Landesjugendamt und die Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter als Kooperationspartner beteiligten. Rund 100 Fach- und Leitungskräfte aus Jugendämtern, aber auch aus Sozialdezernaten und Personalämtern, aus Wissenschaft und Praxis waren aus dem gesamten Bundesgebiet angereist und diskutierten einen Tag lang engagiert aktuelle Herausforderungen der Personalgewinnung und -entwicklung.

"Ich habe die Erfahrung gemacht, dass viele Kolleginnen und Kollegen neu waren" – mit diesen Worten schilderte eingangs eine junge Sozialarbeiterin ihre Erfahrungen aus der mit vielen Unsicherheiten verbundenen beruflichen Einstiegsphase im ASD.

Personalmanagement im ASD geht alle an

Welche Anforderungen eine Personalsituation stellt, in der die Fluktuation und die Zahl der Berufseinsteigerinnen und -einsteiger in den Teams wächst, beschrieb anschließend Carsten Bluhm, Stadt Essen, aus der Perspektive einer ASD-Leitungskraft. Aktive Kontaktpflege zu den Hochschulen, spezifische Konzepte zur Einarbeitung im ASD, attraktive Arbeitsbedingungen und Ideen für flexible Berufswegplanungen, Investitionen in Leitung und Anleitung sind aus seiner Sicht unverzichtbare Voraussetzungen, um diese Situation zu schultern.

Dazu bedarf es einer engen Zusammenarbeit mit den Personalämtern, aber auch den Rückhalt und die Unterstützung der Verwaltungsspitze und nicht zuletzt auch einer interkommunalen Abstimmung, denn so unterstrich er: Die Personalsituation ist eine Frage der kommunalen Daseinsvorsorge insgesamt und kann nur im Miteinander gelöst werden.

Dazu bedarf es einer engen Zusammenarbeit mit den Personalämtern, aber auch den Rückhalt und die Unterstützung der Verwaltungsspitze und nicht zuletzt auch einer interkommunalen Abstimmung, denn so unterstrich er: Die Personalsituation ist eine Frage der kommunalen Daseinsvorsorge insgesamt und kann nur im Miteinander gelöst werden.

Konkurrenz um Fachkräfte wird steigen

„Die Situation, die wir aktuell vorfinden, ist nur der Anfang“ – mit diesen Worten wagte Benjamin Landes, Direktor des ISS Frankfurt, vor dem Hintergrund aktueller Arbeitsmarktstudien einen Blick in die Zukunft. Bis 2030 werden gut 350.000 Fachkräfte mehr im Sozialwesen – vor allem Hochschulabsolventinnen und -absolventen – gebraucht als heute, damit wird für diese Branche die zweitgrößte Wachstumsrate prognostiziert. Die Konkurrenz um Fachkräfte wird weiter steigen.

Sein Fazit: Kluge Konzepte der Personalakquise und -entwicklung sind gefragt, die Chancen und Risiken der Digitalisierung gilt es besser auszu-leuchten und die Kommunalverwaltungen müssen sich als Arbeitgeber stärker auf ausdifferenzierte Anforderungen und Erwartungen der Berufstätigen an Arbeit einstellen. Angesichts der gleichzeitig wachsenden Arbeitsmarktrisiken für gering Qualifizierte wird sich aber auch die inhaltliche Arbeit im ASD zukünftig verän-

„Es braucht kluge Konzepte der Personalakquise“
Benjamin Landes

Anders als es auf den ersten Blick aussieht: Das Fachforum in Münster war mit mehr als 100 Teilnehmenden gut besucht. Die leeren Stühle auf dem Bild zeigen vielmehr, dass es noch gute Plätze für Nachwuchskräfte gibt.



dern müssen: Ein ganzheitlicher Blick auf Erziehung, Wohnen, Leben und Arbeiten ebenso wie die Erreichung formaler Bildungsabschlüsse als Eintrittskarte zum Arbeitsmarkt wird für die Adressatinnen und Adressaten sozialer Arbeit noch weiter an Bedeutung gewinnen.

Personal ist die zentrale strategische Ressource, Personalmanagement damit heute längst zu einem „must have“ im Aufgabenspektrum der ASD-Leitungskräfte geworden, machte Dr. Hildegard Pamme, Fachberaterin im LWL-Landesjugendamt, deutlich. Neben fundierten Konzepten zur Gewinnung und Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen komme es ebenso darauf an, qualifizierte Fachkräfte zu halten und ihnen Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen.

Welche Ideen zur Personalgewinnung lassen sich entwickeln? Wie kann Einarbeitung gelingen? Was muss Leitung leisten und wie kann sie für diese Tätigkeit qualifiziert werden? Und was braucht es, um MitarbeiterInnen nachhaltig zu binden? Zu diesen Fragen tauschten sich die TeilnehmerInnen am Nachmittag in vier Workshops aus.

„Qualifizierte Kräfte brauchen Entwicklungsmöglichkeiten“

Dr. Hildegard Pamme

Gute Ideen inklusive

Viele Jugendämter haben für die Tätigkeit speziell im ASD, aber auch abteilungsübergreifend bereits kreative Ansätze des Personalmanagements entwickelt. Hier konnte voneinander gelernt werden:

Personalakquise

Im KSD der Stadt Münster wurden die jungen MitarbeiterInnen bis Geburtsjahrgang 1980 befragt, unter welchen Bedingungen sie eine Mitarbeit beim KSD interessant finden. Wer Personal gewinnen und binden möchte, muss sich auf die sich verändernden Erwartungshaltungen an Arbeit der „Generation Y“ einstellen und aktiv den Paradigmenwechsel als Kommunalverwaltung von einem angebots- zu einem nachfrageorientierten Arbeitgeber gestalten - so ein Fazit.

Die Stadt Braunschweig hat zahlreiche kreative Ideen für die Nachwuchswerbung in sozialen Berufen entwickelt:

Mit der Frage „Sind Sie Himmelsgucker, Schuh-Anzieher oder Löwenbändiger?“ weckt z.B. ein **Imagefilm**, der in Zusammenarbeit mit dem städtischen Medienzentrum entwickelt wurde das Interesse für den Erzieherinnenberuf in Kindertagesstätten. Anzuschauen unter http://www.braunschweig.de/leben/soziales/kinderbetreuung/20170116_Erzieher_Werbespot_640x360.mp4.

Das Format „**Speed-Dating** - die berufliche Zukunft treffen“, veranstaltet vom Jugendamt in Kooperation mit freien Trägern und den Berufsfachschulen, hat 300 ErzieherInnen erreicht, die z.T. gleich im Anschluss ihre Bewerbungen abgaben.

Acht Studierende der sozialen Arbeit haben das große Los gezogen und wurden vom Jugendamt mit „Rundum-sorglos-Paket“ für eine Woche zur **Hospitation** eingeladen. Mit ihren positiven Erfahrungsberichten werden sie zu den besten MultiplikatorInnen in den Berufs- und Hochschulen.

Das Kreisjugendamt Paderborn holt beruflichen Nachwuchs mit dem Programm der „**Generation Next**“ schon früh an den Hochschulen ab und hat dazu eine **Kooperation mit der örtlichen Fachhochschule** (KatHo NRW) geschlossen: Das Jugendamt entsendet Praxisdozenten in die theoretische Ausbildung der Hochschule. Studierende verknüpfen **Forschungsfragen** der Praxis mit den Anforderungen der Hochschule (Master-Thesis, Bachelor-Thesis, Projektarbeit). Jüngstes Kind dieser gelingenden Kooperation: die multidisziplinären Anforderungen für den Kinderschutz werden in einem Modul der Hochschule subsummiert und dessen Inhalte gemeinsam von Wissenschaft und Praxis gestaltet.

Die Stadt Essen bietet Fachkräften die Möglichkeit, für mehrere Semester an die (Fach-)Hochschule als **Praxisdozent** zu wechseln, um auch hier frühzeitig über das Arbeitsfeld Jugendamt zu informieren und in Kontakt mit BerufseinsteigerInnen zu kommen.

Einarbeitung

Einarbeitung ist angesichts der Fluktuation im ASD mittlerweile zu einer **Daueraufgabe** geworden. Das Jugendamt der Stadt Wuppertal **spezialisierte Personalstellen** geschaffen, die sich kontinuierlich und qualifiziert um die Einarbeitung kümmern.

Andere Jugendämter unterstützen die Personalgewinnung und Einarbeitung mit dem Angebot

eines **Traineeprogramms**, das entweder spezifisch auf die Aufgaben im Jugendamt zugespielt ist, wie das Traineeprogramm des Kreisjugendamts Paderborn in Kooperation mit der KatHo NRW oder aber von der Gesamtverwaltung gestützt wird und auch den Einblick in andere Ämter und Handlungsfelder eröffnet wie z.B. in der Stadt Bochum.

Die besten **Einarbeitungskonzepte** kommen erfahrungsgemäß aus der Feder der **Betroffenen** selbst: So haben die Auszubildenden in der Jugendgerichthilfe des Kreisjugendamts Paderborn ein Einarbeitungskonzept für ihre „Nachkommen“ verfasst. Daran wird die „Willkommenskultur“ und das förderliche Lernklima deutlich: Auszubildende gelten in jeder Hinsicht als Gewinn!

Zahlreiche Jugendämter haben mittlerweile spezifische Einarbeitungskonzepte für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im ASD entwickelt. Entsprechende Konzepte gibt es z.B. im Kreis Gütersloh oder im Kreis Höxter.

Leistungsqualifizierung

In Zeiten des Fachkräftemangels braucht Leitung und Führung mehr denn je Managementkompetenzen. Diese vermitteln etwa der bereits seit vielen Jahren erprobte **Zertifikatskurs** der beiden nordrhein-westfälischen Landesjugendämter „Professionelles Management im ASD/KSD“ oder ein neu konzipierter **Qualifizierungskurs** für Leitungskräfte der Stadt Hamburg.

Personalbindung

Wie können MitarbeiterInnen im ASD **gesund bleiben**? Zu dieser Frage hat das Jugendamt der Stadt Bochum gemeinsam mit der Gewerkschaft ver.di ein Projekt durchgeführt. In Folge wurden etwa ein Eingangsmanagement und Heimarbeitszeiten eingerichtet und die Servicezeiten reduziert. Derzeit werden noch Berufsverlaufsmodelle entwickelt, damit die Beschäftigten des Sozialen Dienstes gegebenenfalls auf eine andere Stelle wechseln können.

Ohne Öffentlichkeitsarbeit geht es nicht!

Ob es gelingt, genügend Personal zu gewinnen, wird nicht zuletzt entscheidend auch davon abhängen, welches Bild das Jugendamt nach außen vermittelt.

„In den Fachhochschulen gilt das Jugendamt immer noch als der Arbeitsplatz, wo man seinen beruflichen Lebensabend verbringt. Ich musste erst im ASD arbeiten, um zu erleben, welch spannendes und vielfältiges Arbeitsfeld diese „Königsdisziplin“ der sozialen Arbeit bietet!“ Mit diesen Worten hielt abschließend eine junge Kollegin den anwesenden Führungskräften und anderen Teilnehmenden den Spiegel vor und forderte sie engagiert auf, stolz auf das eigene Berufsfeld zu sein und dieses auch selbstbewusst nach außen zu tragen.

Ihre Empfehlung: „Die neuen Plakate für die Jugendamtskampagne vermitteln genau das und helfen dabei!“ Die diesjährigen Aktionswochen der Kampagne „Das Jugendamt.

Unterstützung, die ankommt“ zur Nachwuchsgewinnung starten gerade und bieten viele Möglichkeiten, die neuen Ideen und Impulse aus der Tagung weiter zu verfolgen und aktiv umzusetzen (siehe Seite 41). Auf geht's!

Die Vorträge der Tagung stehen auf den Internetseiten der Fachhochschule Münster zum Download bereit unter:

> <https://www.fh-muenster.de/fb10/weiterbildung/downloads.php?p=6,6>.

Die Plakate und Broschüren der Kampagne „Das Jugendamt. Unterstützung, die ankommt“

> <http://www.unterstuetzung-die-ankommt.de/de/arbeiten-im-jugendamt/>

> Bestellung unter:
<http://ja.druckerei-kettler.de/>.

Dr. Monika Weber, LWL-Landesjugendamt, Tel. 0251 591-3632, dr.monika.weber@lwl.org

Fortbildungsangebot: Fachkräfte im ASD gewinnen und binden – Örtliche Konzeptentwicklung im Umgang mit dem Fachkräftemangel

Der Mangel an Fachkräften macht einen Paradigmenwechsel notwendig: Konnten sich lange Zeit die Arbeitgeber aussuchen, wen sie wollten, so suchen sich heute Fachkräfte aus, zu welchem Arbeitgeber sie gehen. Um qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu binden, sind die Jugendämter gefordert, ihre Anstrengungen im Bereich des Personalmanagements und der Personalentwicklung zu intensivieren.

Wie aber lassen sich möglichst viele, angemessen qualifizierte Fachkräfte erreichen und zu einer Bewerbung motivieren? Und wie kann es gelingen, eingearbeitetes und gut qualifiziertes Personal langfristig zu halten? Die Bundesarbeitsgemeinschaft Landesjugendämter in Kooperation mit den regionalen Landesjugendämtern bundesweit drei Fortbildungsveranstaltungen an.

Inhalte: Die Fortbildung vermittelt zunächst einen Überblick darüber, welche Maßnahmen zur Personalakquise und zur Personalbindung möglich sind. Ausgehend von einer Analyse der konkreten Bedingungen bei den Teilnehmenden besteht dann ausreichend Zeit, entscheidende Strategieelemente für einen örtlichen Umgang mit Fachkräftemangel zu entwickeln.

- **8. März 2018 in Köln.** Veranstalter: LVR-Landesjugendamt in Kooperation mit dem LWL-Landesjugendamt. Anmeldungen bis zum 8. Februar 2018 unter <http://bit.ly/2zsVzan>
- 21. Februar 2018 in Stuttgart. Details: <http://bit.ly/2iE8jB7>
- 7. März 2018 in Mainz. Details: <http://bit.ly/2m60r08>



Weiterbildungsangebot im Stresstest

Ist „Neu im ASD“ noch am Puls der Zeit?



von Stefan Gesmann

Die Weiterbildung „Neu im ASD“ ist ein Renner und läuft extrem erfolgreich. Die Veranstalter haben das Weiterbildungskonzept jetzt auf den Prüfstand gestellt und mittels einer Onlinebefragung gecheckt, ob die Reihe noch am Puls der Zeit ist.

Wenn Veranstalter von Weiterbildungsangeboten überlegen müssen, ob sie ein Weiterbildungskonzept „nur“ drei Mal oder doch fünf Mal pro Jahr anbieten und wenn zugleich festgestellt wird, dass die Nummerierung der startenden Kurse zu beeindruckenden Zahlen führt (im November 2017 startet Kurs Nr. 39), dann ist dies aus Sicht der Veranstalter zunächst einmal äußerst erfreulich. Folglich blicken die drei Kooperationspartner (LWL, LVR und FH Münster) nicht ganz ohne Stolz auf die Entwicklung des Weiterbildungsangebotes „Neu im ASD“ zurück, das sich seit 2009 an Berufs- und Quereinsteiger/innen im Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD) richtet (mehr unter: www.neu-im-asd.de).

Werden Weiterbildungsangebote allerdings über einen längeren Zeitraum angeboten, droht die Gefahr, dass aus Zufriedenheit Trägheit wird und auch dann noch an den Routinen und Konzepten der Vergangenheit festgehalten wird, wenn sich die Bedarfe der Zielgruppe längst verändert haben. Um dieser Gefahr entgegenzuwirken, haben die Kooperationspartner das Weiterbildungskonzept einem Stresstest ausgesetzt. Mit Hilfe einer Onlinebefragung im Sommer 2017 wurden ASD-Leitungskräfte, Absolventen/-innen und Mentoren/-innen der Weiterbildungs-

reihe „Neu im ASD“ gebeten, Feedback zu den Inhalten und Rahmenbedingungen der Weiterbildung zu geben.

Aufbau der Befragung

Der Aufbau der Befragung orientierte sich an dem Curriculum der Weiterbildungsreihe „Neu im ASD“. Dieses besteht aus den Modulen „Rolle im ASD“ (Modul 1), „Rechtliche Grundlagen“ (Modul 2), „Wahrnehmung des Schutzauftrages bei Kindeswohlgefährdung“ (Modul 3), „Professionelle Gesprächsführung“ (Modul 4), „Fallverstehen und Hilfeplanung“ (Modul 5) und „Trennungs- und Scheidungsberatung sowie Mitwirkung in familiengericht-

lichen Verfahren“ (Modul 6). Mit Hilfe von Ratingskalen sollten die Probanden einschätzen, wie wichtig (1= „sehr wichtig“ bis 5 = „sehr unwichtig“) die Weiterbildungsinhalte für die Praxis von Berufs- und



Quereinsteigern/-innen im ASD sind. Darüber hinaus wurden übergeordnete Fragen zu den Rahmenbedingungen der Weiterbildung gestellt, die ebenfalls auf einer Skala von 1 („sehr gut“) bis 5 („sehr schlecht“) bewertet werden konnten.

Wer nahm an der Befragung teil?

An der Online-Abfrage haben sich insgesamt 73 Probanden beteiligt. Mehr als die Hälfte der Probanden (56 %) sind 40 Jahre und älter. Folglich verwundert es auch nur begrenzt, dass mehr als die Hälfte der befragten Probanden (53 %) seit sieben Jahren oder länger im ASD tätig ist. Ebenfalls mehr als die Hälfte der Probanden gab an, eine Leitungsfunktion im ASD einzunehmen (57 %). Rund zwei Drittel der Probanden ist in einer Kommune mit maximal 75.000 Einwohnern beschäftigt (64 %). Immerhin ein Drittel der Probanden war selber Absolvent/in der Weiterbildungsreihe „Neu im ASD“. Die Rolle des Mentors/der Mentorin wurde von 40 % der Probanden schon einmal übernommen. Insgesamt haben sich somit viele ASD-Mitarbeitende in Personal- und Einarbeitungsverantwortung an der Befragung beteiligt.

Weiterbildung wurde mit Durchschnittswerten von 2,1 und besser bewertet. Ein besonderes Merkmal der Weiterbildungsreihe „Neu im ASD“ stellt das Mentoring-Konzept dar. Basierend auf der Annahme, dass gelingender Weiterbildungstransfer eher unwahrscheinlich ist (vgl. Gesmann 2016, S. 69), bieten Mentoren/-innen - also erfahrene Kollegen/-innen aus dem eigenen ASD - vor Ort Hilfestellung bei der Umsetzung der Weiterbildungsinhalte in den beruflichen Alltag. Eben jenes Mentoring-Konzept wird von den befragten Probanden mit einem Durchschnittswert von 1,9 bewertet. Neben dem Mentoring-Konzept zeichnet eine enge Kursbegleitung durch die Kooperationspartner das Weiterbildungskonzept „Neu im ASD“ aus. Hierdurch soll auch bei wechselnden Referenten/-innen in den sechs Modulen gewährleistet werden, dass der „rote Faden“ des Kurses erhalten bleibt und die Teilnehmenden eine/n verlässliche/n Ansprechpartner/in vor Ort haben - ein Umstand, der von den Probanden als äußerst bedeutsam eingeschätzt wurde (Durchschnittswert: 1,7)

Wenngleich die Ergebnisse zusammenfassend zeigen, dass „Neu im ASD“ nach wie vor am Puls der Zeit zu sein scheint, wurde im Zuge der Online-Befragung auch Kritik geäußert.

So forderten mehrere Probanden, dass die Referenten/-innen innerhalb des Weiterbildungsangebotes zwingend ASD-Erfahrung mitbringen sollten. Zudem machten einige Probanden auf die zu niedrigen Weiterbildungsbudgets in manchen ASDs aufmerksam, die es nicht erlauben, dass neue Kollegen/-innen an der Weiterbildung „Neu im ASD“ teilnehmen können. Darüber hinaus wurde von mehreren Probanden der Wunsch geäußert, dass eine Form von Nachtreffen einige Monate nach Absolvierung der Weiterbildungsreihe stattfinden sollte.

„Neu im ASD“: (k)eine abschließende Betrachtung

Wenngleich der durchgeführte Stresstest als bestanden bewertet werden kann, entbindet



Ergebnisse der Befragung: Ein (kurzer) Überblick

Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse der Befragung, dass der initiierte „Stresstest“ als bestanden bewertet werden kann. So bewerteten die befragten Probanden die inhaltliche Ausrichtung der Weiterbildung auf einer Skala zwischen 1 (sehr gut) und 5 (sehr schlecht) mit einem Durchschnittswert von 1,7. Auch die Auswahl der Referenten/-innen, das Preis-Leistungsverhältnis sowie der Umfang der

dies die Veranstalter nicht aus der Verantwortung, wachsam zu bleiben. Die große Anzahl von geflüchteten Menschen in den Jahren 2015/2016 hat deutlich gemacht, wie schnell sich die Anforderungen an Mitarbeitende im ASD verändern können. Auch Tendenzen in den nordrhein-westfälischen Jugendämtern zur Spezialsachbearbeitung/Spezialisierung einzelner Themen wie Trennungs- und Scheidungsberatung oder Eingliederungshilfe für seelisch behinderte Kinder und Jugendliche müssen aufmerksam beobachtet werden. Mit dem zu erwartenden gesetzlichen Einbezug von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung in die Kinder- und Jugendhilfe (Stichwort „Inklusion“) wirft darüber hinaus bereits die nächste wesentliche Veränderung in der ASD-Umwelt ihre Schatten voraus.



Auf solche und andere relevante Veränderungen muss nicht nur der ASD, sondern auch ein Weiterbildungskonzept zeitnah reagieren, insbesondere dann, wenn es sich an Berufs- und Quereinsteiger/innen richtet, die Orientierung und Sicherheit in einem komplexen und von Unsicherheit geprägten Arbeitsumfeld suchen. Von daher können sich die Veranstalter nicht auf den Ergebnissen der Online-Befragung ausruhen. Vielmehr sind sie - ebenso wie jeder ASD - gefordert, Routinen zur kritischen Reflexion (und ggf. Modifikation) von Routinen zu installieren.

Literatur

Gesmann, Stefan (2016): Mehr als „Joga auf Juist“. Die Aufgabe von Fort- und Weiterbildung in der Sozialen Arbeit. In: Blätter der Wohlfahrtspflege. Jg. 163, 2016, Nr. 2. S. 6870.



(mw) Mit der Übergabe der Zertifikate an 21 Leitungskräfte im Allgemeinen Sozialen Dienst endete am 3. Juli im Haus Villigst in Schwerte der zweijährige Zertifikatskurs „Professionelles Management im ASD / KSD“. Über knapp zwei Jahre hatten sich die Absolventinnen und Absolventen intensiv mit ihrer Leitungsrolle und Fragen von Personalführung, Qualitäts- und Organisationsentwicklung auseinandergesetzt und mit der Umsetzung eines Projektvorhabens erfolgreich erprobt, wie sich ihr erworbenes Managementwissen in die Praxis umsetzen lässt.

Zum feierlichen Abschluss waren auch die Vorgesetzten gekommen, um sich mit den Kursteilnehmerinnen und -teilnehmern über die Lerninhalte und die Erfahrungen und Ergebnisse der Praxisprojekte auszutauschen und die erworbenen Qualifikationen gemeinsam zu feiern.

Leitungskräfte im ASD stehen vor vielfältigen Herausforderungen: Ein moderner ASD muss permanent seine Leistungen an die aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen, gesetzlichen Änderungen und fachlichen Orientierungen anpassen. Dies unter erhöhtem Legitimationsdruck in Bezug auf die Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit der Hilfeleistungen. Professionelles Management und Kooperation innerhalb und über die Jugendhilfe hinaus haben immens an Bedeutung gewonnen.

Weil wir es können!

Feierlicher Abschluss des Zertifikatskurses Professionelles Management im Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD/KSD)

Aus diesem Grund haben die beiden nordrhein-westfälischen Landesjugendämter den speziell auf die Leitungsrolle im Allgemeinen Sozialen Dienst zugeschnittenen Zertifikatskurs entwickelt. Der zweite Durchgang startete im November 2015 und wurde im Juli 2017 mit dem Kolloquium beendet. Der Kurs zielt auf die Profilierung der Managementkompetenzen für dieses Handlungsfeld und die Entwicklung eines persönlichen Leitungskonzepts. Wie lassen sich Ansätze und Erkenntnisse des Projektmanagements, der Personalführung und -entwicklung, der wirkungsorientierten Steuerung, der Organisations- und Qualitätsentwicklung konkret im ASD umsetzen? Diese Frage stand im Mittelpunkt der insgesamt sieben dreitägigen Module. Die Module werden durch Referentinnen und Referenten der beiden Landesjugendämter, aus der Wissenschaft und von freien Instituten gestaltet.

Während des knapp zweijährigen Kurses führten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zudem Praxisprojekte in ihren Jugendämtern durch, so wurden etwa Einarbeitungskonzepte entwickelt, § 8a-Verfahren überarbeitet oder ein Konzept zur zielorientierten Steuerung erstellt. Ansätze und Erfahrungen, von denen nicht nur das eigene Jugendamt profitierte, sondern die, wie die Rückmeldung der Kolloquiumsgäste zeigen, auch für andere Jugendämter von Interesse sind.

Zum Motto des jüngsten Kurses entwickelte sich der Slogan: „Weil wir es können!“. Dieser entstand im zweiten Modul als Antwort auf die Frage, warum sich früher oder später alle Institutionen an den ASD wenden, wenn sie nicht mehr weiter wissen. Auch während des feierlichen Abschlusses wurde er zum geflügelten Wort.

Die Rückmeldungen und die Bewertung des Kurses durch die teilnehmenden Leistungskräfte bestärkt, weitere Kurse anzubieten: Die Bestnoten erhielten (wie im ersten Kurs) die Atmosphäre in der Gruppe, der Kontakt zur Kursleitung und die fachliche Kompetenz der Referentinnen und Referenten. Die persönliche Zufriedenheit und der Nutzen des Kurses wurden ebenfalls sehr gut bewertet.

Und so gilt für das Leitungsteam der Landesjugendämter: nach dem Kurs ist vor dem Kurs.

Der nächste Zertifikatskurs ist bereits geplant und wird im Oktober 2018 in Schwerte beginnen.

Ansprechpartnerin im LWL-Landesjugendamt ist
Dr. Monika Weber, Tel. 02 51-591 3632, dr.monika.weber@lwl.org.

Rezensionen

Arbeitsfeld Ambulante Hilfen zur Erziehung – Standards, Qualität und Vielfalt

Seit 1991, dem Jahr des Inkrafttretens des Kinder- und Jugendhilfegesetzes, hat es umfangreiche Veränderungen im Handlungsfeld der ambulanten Erziehungshilfen gegeben. Die Fallzahlen haben sich stets und ständig nach oben entwickelt; profitierten in Nordrhein-Westfalen im Jahre 2008 rund 73.500 junge Menschen von diesem Hilfesegment, waren es 2014 rund 97.000 laut HzE-Bericht 2016. Gleichzeitig haben sich die Angebote weiter ausdifferenziert und verändert. Dem Wandeln und der Weiterentwicklung der ambulanten Hilfen ist dieses Buch geschuldet, in dem Impulse und fachliche Anregungen für Fach- und Leitungskräfte angeboten werden.

Die Herausgeberinnen und Herausgeber, die im Bundesverband katholischer Einrichtungen und Dienste der Erziehungshilfe (BvKE) verortet sind, konnten für ihr Vorhaben zwanzig namhafte Autorinnen und Autoren gewinnen, die in zehn Kapiteln ihre fachlichen Positionen darlegen.

Der Blick wird auf den Auftrag und die Ziele der ambulanten Hilfen gerichtet, auf die Herausforderungen einerseits von Unterstützung und Begleitung von Eltern und Kindern und andererseits der Kontrollfunktionen im Rahmen des Kinderschutzes. Die Bedeutung von methodischen Ansätzen wird exemplarisch verdeutlicht, in dem ein breites Methodenspektrum vorgestellt wird. Gleichzeitig wird aber auch betont, dass Methodeneinsatz allein nicht verantwortlich für die Wirkung der Hilfen sein kann, sondern auch die Haltung der Fachkräfte, die Gestaltung der Betreuungsbeziehung, Vertrauen und Verlässlichkeit eine zentrale Rolle spielen. Auch die aktuell häufig diskutierte Frage nach den Wirkungen ambulanten Hilfen, wird als pädagogische Fragestellung aufgegriffen, und es werden Anregungen für ein einzelfallbezo-

Baumeister, Bauer, u.a. (Hg):
Arbeitsfeld Ambulante Hilfen
zur Erziehung, Standards,
Qualität und Vielfalt,
Lambertus Verlag, Freiburg
2016, ISBN 978-3-7841-2890-0



genes Controlling der Hilfen angeboten. Der Zusammenhang von Leistung, Qualität und sich daraus ableitendem Entgelt wird aufgezeigt und es gibt konkrete Hinweise auf die Herausforderungen, die sich den Diensten bei der Organisation des Hilfeangebots stellen. Dabei wird auch der Blick auf die Rahmenbedingungen gerichtet, die Fachkräfte für eine gute pädagogische Arbeit brauchen.

Die Einordnung dieses Leistungselements in die aktuelle jugendhilfepolitische Debatte sowie der Bezug zur Bundesstatistik und die aktuelle Diskussion der SGB VIII Reform sind ebenfalls enthalten. Auch der Blick über den Tellerrand fehlt nicht. Wie ist die ambulante Familienhilfe in der Schweiz organisiert - deutlich wird herausgearbeitet, dass Auftrag und Ausgestaltung maßgeblich von gesamtgesellschaftlichen Konstruktionen abhängig sind und andere Länder zu gänzlich anderen Lösungen kommen.

Was fehlt: das Thema Hilfeplanung und damit die Steuerung der Hilfen wird leider gänzlich vernachlässigt. Und auch die gemeinsame (Weiter-)Entwicklung der Hilfen auf örtlicher Ebene sowohl in trägerübergreifenden als auch bilateralen Qualitätsdialogen kommt zu kurz.

Aber insgesamt haben die Autorinnen und Autoren ein empfehlenswertes Buch für alle veröffentlicht, die mit der qualitativen und quantitativen (Weiter-)Entwicklung und (Einzel-)Steuerung der ambulanten Hilfen beschäftigt sind sowie für diejenigen, die sich an der politischen Debatte auf örtlicher und überörtlicher Ebene beteiligen.

Rezension:
Beate Rotering, LWL-Landesjugendamt Westfalen

Damit gute Betreuung keine Frage der Uhrzeit ist

Erfahrungen der Stadt Lünen mit dem Bundesprogramm KitaPlus

von Beanka Ganser

„Zwölf Uhr hat's geschlagen der Kindergarten ist aus. Da gehen wir Kinder recht fröhlich nach Haus. Zu Hause da wartet die Mutter auf mich und bin ich recht fröhlich dann freuet sie sich.“ Dieses Kinderlied wurde zu meiner Kindergartenzeit in den 60er Jahren oft und gerne gesungen. Damals gab es geteilte Öffnungszeiten – etwas anderes war kaum denkbar.

Und heute? Zwar haben die meisten Kitas keine geteilten Öffnungszeiten mehr, aber einer Vollzeitberufstätigkeit nachzugehen ist für Eltern von kleinen Kindern ein echtes Problem. Selbst eine Teilzeitberufstätigkeit stellt Eltern vor gravierende Schwierigkeiten, wenn der Arbeitsplatz nicht „um die Ecke“ liegt, sondern durch Pendeln erreicht werden muss oder die Arbeitszeiten eben nicht in der Zeit von 8 Uhr - 15.30 Uhr liegen. Wir alle kennen solche Berufsfelder in Krankenhaus, (mobiler) Altenhilfe, Polizei, Zeitung, Hörfunk, Feuerwehr etc.

Auch die in diesen Berufsfeldern Beschäftigten haben Kinder - auch kleine Kinder. Ist es für uns als Fachleute legitim, einfach wegzuschauen und es nicht so genau wissen zu wollen, wo, wann und wie die Kinder betreut werden, wenn die Eltern bei der Arbeit sind?

Unter dem Titel „Frühe Chancen“ lobte das Bundesfamilienministerium im Herbst 2015 verschiedene Bundesprogramme aus. Eines davon heißt „KitaPlus - Damit gute Betreuung keine Frage der Uhrzeit ist“. Ehrlich und salopp gesagt sind wir ja die „Projektitis“ leid. Schnell haben wir uns dann aber doch in Lünen mit den Inhalten der neuen Förderprogramme befasst und festgestellt: verlängerte Öffnungszeiten in Kitas - das könnte etwas für uns sein. Steigen wir dort mit ein? Ja oder nein? Was haben wir inhaltlich davon?

Mit unseren städtischen Kita-Leitungen haben wir diese Fragestellung intensiv diskutiert. Die Leitungen haben in den Kita-Teams gegrübelt und waren mit uns als Träger einig: manchen Eltern werden wir mit unseren Öffnungszeiten nicht gerecht. Wir kennen das Kind, der alleinerziehenden Zeitungsausträgerin, das frühmorgens von täglich wechselnden Nachbarinnen versorgt wird. Die alleinerziehende sehr junge Frau ohne Ausbildung, die in der Altenhilfe eine berufliche Perspektive sieht und diese Ausbildung nur absolvieren kann, wenn sie ihr Kind gut betreut weiß. Das berufstätige Elternpaar, das ihre hochqualifizierten Arbeitsplätze jeweils an der Uni in Bochum und Dortmund nur durch pendeln erreichen und die Kinder nicht unbedingt bis 16.30 Uhr abholen kann.

Der Wunsch, durch eine Beteiligung am Bundesprogramm Erfahrungen sammeln und einbringen zu können war schnell klar. Mit 6 von 10 städtischen Kitas gingen wir in die Interessenbekundung. Zwar war es etwas sperrig über die Interessenbekundung in die Antragstellung und dann zur Bewilligung zu kommen - aber durchaus lohnend in der Umsetzung. Die Freude war groß, dass alle 6 städtischen Kitas den Zuschlag erhalten haben.

Für 26 Monate fließen nun ca. 1,2 Millionen € in unsere 6 Kitas. Vornehmlich sind es Personalkosten. Gefördert wird aber auch z.B. die Umgestaltung der Schlafräume.¹

Für uns war wichtig:

- Die Öffnungszeiten sollen von 6 - 20 Uhr erprobt werden
- Auch die sog. „Randzeiten“ sind pädagogische Zeiten, in denen der Bildungsauftrag umgesetzt wird
- Kein Kind wird länger als 9 Stunden betreut
- Die Aufnahme von Kindern ab 4 Monaten soll möglich sein
- Ein modernes Raumprogramm mit Schlaf- und Ruhemöglichkeiten ist obligatorisch
- Es wird zusätzliches Personal (pädagogische Fachkräfte sowie Hauswirtschaftskräfte) eingestellt und ausschließlich tariflich abgesichert beschäftigt; es darf keine prekäre Beschäftigung entstehen
- Für unser Personal gilt das Gleiche wie auch für die Eltern: die Vereinbarkeit von Familie/ Pflege und Beruf ist zu gewährleisten

Unsere Ziele:

- Kinder sollen unabhängig von der Berufstätigkeit ihrer Eltern eine kontinuierliche verlässliche Bildung, Erziehung und Betreuung erhalten
- Menschen mit kleinen Kindern soll die Chance auf Ausbildung / Berufstätigkeit ermöglicht werden

- erwerbstätige Eltern sollen in ihrer Berufstätigkeit Unterstützung finden
- es gilt, eine freie Entscheidung zu ermöglichen ob Vollzeit- oder Teilzeit gearbeitet wird
- das Kindeswohl wird durch verlässliche Betreuung- und Bezugspersonen sowie Betreuungsorte gesichert

Nach 9 Monaten stellen wir fest: Die Kinder genießen die Zeit als ganz besondere Zeit in kleinen Gruppen - manchmal sogar als Kind ganz alleine mit der Bezugserzieherin/dem Bezugserzieher sein zu können. Genussvoll etwa auch, die Vorbereitung und das gemeinsame Abendessen. Für unsere Kommune ist das Bundesprogramm „KitaPlus“ ein Volltreffer. Wir merken, die anfängliche Skepsis und Zurückhaltung der Eltern, ob das Angebot auch wirklich trägt, ist gewichen. Eltern wissen, dass sie sich auf unser Angebot verlassen können. Sie nehmen zum Beispiel eine Berufstätigkeit auf oder erhöhen ihre Arbeitszeit. Die Eltern trauen sich nun auch, offen über ihre Betreuungsnotwendigkeiten zu sprechen und lösen qualitativ schlechte Betreuungssettings auf. Außerdem sind die Zeiten des „schlechten Gewissens“ vorbei. Eltern können selbstverständlich ihre Dienstpläne abgeben und den Betreuungsbedarf für ihre Kinder darlegen.

Das schönste Kompliment haben wir von einer jungen Alleinerziehenden erhalten, die nun eine Ausbildung im Gesundheitswesen aufnehmen kann: „Die Stadt rollt einen roten Teppich für mein Kind und mich aus.“ Das spornt uns an. Alles in allem ist mit dem Bundesprogramm „KitaPlus“ mehr Verlässlichkeit für Eltern und Kinder eingezogen.

¹ Besonders hervorzuheben ist die Zusammenarbeit mit der Akademie für Gestaltung („Design im Handwerk“) der Handwerkskammer Münster. Die dort Ausgebildeten haben interessante Entwürfe für die Schlafräume unserer Kitas entwickelt. In der Umsetzung der Ideen hat uns die Tischlerei der HFR GmbH Münster (www.hfr-tischlerei.de) unterstützt. Dieser Integrationsbetrieb für schwerbehinderte Menschen ist den Werkstätten für Behinderte gleichgestellt; Aufträge konnten daher ohne Ausschreibung direkt vergeben werden.



Beanka Ganser ist seit August Fachreferentin für Arbeitsmarktpolitik bei der Stadt Lünen. Ihr Schwerpunkt liegt auf der Weiterentwicklung von KitaPlus. Zuvor war sie in Lünen 17 Jahre lang Abteilungsleiterin für Kindertagesbetreuung.

Jugendförderung gestaltet die kommunale Bildungslandschaft

Rückblick auf das Modellprojekt im Kreis Lippe (2012-2015)

von Petra Jürgens

Die Initiative des Modellprojektes ging vom Jugendamt des Kreises Lippe aus und wurde als Chance verstanden, sich in die Bildungsdiskussion einzubringen und die non-formale Bildung zum Thema der Kommunalen Bildungslandschaft vor Ort zu machen. Der Offenen Kinder- und Jugendarbeit, als wichtigem Kooperationspartner kommunaler Bildungslandschaften, stand hierbei aus Sicht des Jugendamtes eine zentrale Rolle zu.

Der Kreis Lippe hat daher in der Zeit von Juni 2012 bis Mai 2015 ein Modellprojekt zum Thema „Kommunale Bildungslandschaften aus Sicht der Jugendarbeit“ mit vier von insgesamt zwölf im Zuständigkeitsbereich befindlichen Kommunen durchgeführt.

Die Idee und Konzeption zu diesem Modellprojekt wurde von Anfang an mit den Verantwortlichen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit sowie den Kommunalvertretern der vier Modellkommunen diskutiert und weiterentwickelt. Konkret einbezogen waren zehn Träger der Offenen Kinder- und Jugendarbeit mit insgesamt vierzehn Fachkräften sowie später viele weitere Bildungsakteure der Sozialräume.

Möglich war dieses, da seit Jahren ein enger Fachaustausch zwischen dem Kreis Lippe, den Trägern und Fachkräften der Offenen Kinder- und Jugendarbeit sowie den Kommunen besteht. Dieses bestehende Netzwerk war eine positive Grundvoraussetzung für die Durchführung des Projektes.

Motivation für das Modellprojekt

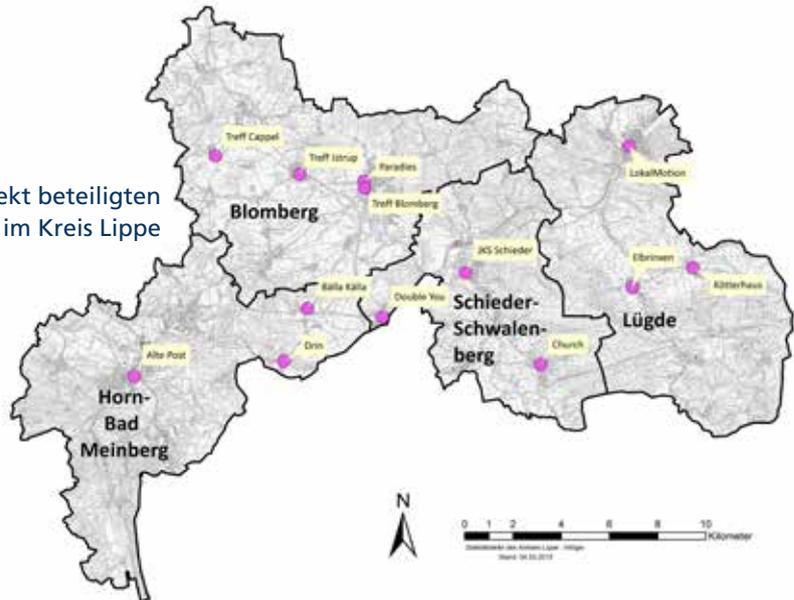
In den Jahren bis 2012 dominierten Themen wie „Kinderbildung“, „Ganztagsschule“, „OGS“ oder „G8“ die Bildungslandschaft und Jugendhilfe. Das Thema „Jugend“ verschwand subjektiv indessen zusehends im Hintergrund – faktisch aber mussten und müssen sich junge Menschen mit immer schneller werdenden Veränderungen in ihrer Lebenswelt auseinandersetzen: Knapper werdende Zeitressourcen im Kontext sich verändernder Schulzeiten, Verlust von Freiräumen oder die rasanten Veränderungen im Zuge neuer Medien als Beispiele einer sich verändernden Lebenswelt.

Die Aufgaben des Erwachsenwerdens zu meistern, das Entdecken eigener Kompetenzen, das Erleben von Gemeinschaft wie auch des demokratischen Miteinanders braucht aber Zeit und „Räume“, für die die Kinder- und Jugendarbeit ideale Möglichkeiten bietet, jedoch als Kooperationspartner im Bildungskontext nicht sichtbar war.

Parallel entwickelten sich Bildungsstrukturen (Bildungskonferenzen, Bildungsgipfel, regionale Bildungskoordination, etc.) in denen die non-formale Bildung gänzlich fehlte.

Aus hiesigem Verständnis einer ganzheitlich betrachteten Bildung sollte das Projekt dazu beitragen, sich mit dem Thema Bildung aus Sicht der non-formalen Bildung zu beschäftigen und eigene Impulse zu setzen. Die unter-

Die am Modellprojekt beteiligten
Jugendeinrichtungen im Kreis Lippe



schiedlichen Strukturen der Kommunalen Bildungslandschaften sollten mit einem systemischen Blick aus der Perspektive der Kinder- und Jugendarbeit heraus betrachtet werden.

Von der Offenen Kinder- und Jugendarbeit ausgehend...

Die damalige Herausforderung war es, das außerschulische Bildungsprofil der Offenen Kinder- und Jugendarbeit, sowie ihre besondere Ressource des eigenbestimmten Agierens und der Freiwilligkeit, stärker in das Bewusstsein der handelnden Instanzen zu bringen.

„Nichts ist so effizient, wie eigenmotiviertes und partizipatives Lernen!“ Aus dieser Grundhaltung heraus hatten sich die beiden Projektebenen für den Kreis Lippe klar abgezeichnet:

- die Kinder und Jugendlichen in ihrer Lebenswelt
- die strukturelle Ebene und Langzeitausrichtung zum Thema Bildung insgesamt

„Kommunale Bildungslandschaften aus Sicht der Jugendarbeit“ sollte den Wert der non-formalen Bildung im Leben von Kindern und Jugendlichen formulieren und in die Bildungsdiskussion vor Ort einbringen.

Ausgehend von dem Blickwinkel junger Menschen war es wichtig, die Komplexität der immer größer werdenden Fremdbestim-

mung aufzuzeigen und hierüber das Potenzial der non-formalen Bildung im Gesamtkontext herauszustellen.

Mit Blick auf die Strukturebene bedeutete dieses aber auch, Akteure der formalen und non-formalen Bildung miteinander ins Gespräch zu bringen und verschiedene bereits bestehende Bildungsnetzwerke um die non-formale Bildung zu erweitern.

Eine Idee nimmt Form an....

Im Rahmen einer intensiven Klausur zu Beginn des Projektes wurde die Priorität der „kleinen Schritte“ favorisiert.

Das Projekt startete mit den Fachkräften der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. Diese erste Phase wurde genutzt, den eigenen Standpunkt im Rahmen der Bildungsdiskussion zu definieren und sich mit dem eigenen Bildungsprofil zu beschäftigen. Aus dieser Klärung heraus folgten Aktivitäten sowie Gespräche mit Jugendlichen, Schulen, Verbänden und weiteren Bildungsakteuren.

In der Folge zeigten sich alsbald in jeder Kommune neue Ansätze und Potenziale der non-formalen Bildung wie auch bedarfsgerechte Kooperationen verschiedener Bildungsakteure vor Ort, immer mit dem Ziel, Kinder und Jugendliche zu fördern.



KonTour war ein gelungenes Beispiel von Partizipation im Alltag der Jugendeinrichtungen. Im Rahmen des Modellprojektes wurde 2013 erstmals diese Veranstaltungsreihe ins Leben gerufen. Eine Veranstaltung von Jugendlichen für Jugendliche!

Jugendliche stellten anderen Jugendlichen und Gästen vor, was sie in ihrer Freizeit im Jugendzentrum erlebten und wo sie aktiv waren.

Die Veranstaltung fand in den vier Modellkommunen im Lippischen Südosten statt. Ein Bus fuhr Jugendliche an einem Tag durch vier Kommunen und vier Jugendzentren. In jedem Jugendzentrum erlebten die Gäste ein kulturelles Programm von 45 Minuten, von Jugendlichen vorgetragen. Die Darbietungen reichten von Theater über Musik, bis hin zu einer Feuershow und einem Abschlusskonzert am Abend.

Im Rahmen dieser Veranstaltung wurden Politik und Verwaltung (Ministerium, Landesjugendamt, Bürgermeister, Landrat und Jugendamtsleitung) von den Jugendlichen zum Thema „Jugendliche und Beteiligung“ befragt und es wurde intensiv miteinander diskutiert. Aus geplanten 30 Minuten dieser „Elefantenrunde zur Jugendarbeit“ wurden lebendige 90 Minuten.

Der intensive Fachaustausch zwischen dem Kreis Lippe, den involvierten Trägern der Offenen Kinder- und Jugendarbeit sowie den relevanten Kommunen führte zu einem effizienten Schulterschluss der besonderen Art. Beispielhaft sei hierzu die jugendkulturelle Aktion „KonTour- Kultur on Tour“ genannt (siehe Kasten).

Diese „Elefantenrunde zur Jugendarbeit“, die ebenfalls von Jugendlichen vorbereitet und authentisch durchgeführt worden war, beeindruckte alle Anwesenden und vermittelte hautnah die Möglichkeiten und Potenziale non-formaler Bildung. Das Alleinstellungsmerkmal der Offenen Kinder- und Jugendarbeit an dieser Stelle, jungen Menschen einen Freiraum der persönlichen Entwicklung und gleichzeitig Schutzraum zum Ausprobieren bieten zu können, wie es kaum eine andere Instanz ermöglicht, hat in Lippe zu einer Stärkung der non-formalen Bildung geführt und dazu beigetragen, dass die Bedarfe Jugendlicher zurück in den Blickwinkel der Entscheidungsträger gerückt sind.

Bildung, als ganzheitliches Konstrukt verstanden, fand sich par excellence in dieser Jugendkultur-Veranstaltung wieder: Welche Jugendlichen möchten sich vor anderen präsentieren? Wie bereitet man gemeinschaftlich einen solchen Auftritt vor? Wie werden Jugendliche anderer Jugendeinrichtungen begrüßt und willkommen geheißen? Wie präsentiert sich die eigene Jugendeinrichtung in diesem Moment?

Die jungen Menschen der verschiedenen Jugendeinrichtungen hatten sich mit vielen Fragestellungen zur Vorbereitung und Durchführung von „KonTour“ beschäftigt und eine mitreißende Vielfalt ihrer Interessen und Freizeitbeschäftigungen dargeboten.

Nachhaltigkeit

Kinder- und Jugendarbeit ist Bildung! Spätestens dieses Modellprojekt konnte durch eine Vielzahl verschiedener Maßnahmen verdeutlichen, dass es sich hierbei nicht nur um eine These handelt.

Kinder- und Jugendarbeit, sei sie in freier oder kommunaler Trägerschaft, bietet ein Spektrum, gerade im ländlichen Raum, was seinesgleichen sucht. Die Vielfalt, die Dynamik, die Selbstorganisation gepaart mit der pädagogischen Grundhaltung vor Ort in den Jugendeinrichtungen, bildet einen Schmelztiigel der besonderen Art. Es bedarf immer wieder der Neugierde und Aufgeschlossenheit gegenüber der Themen der Jugendlichen und einer großen Portion Experimentierfreude!

Der Auseinandersetzung mit der Strukturebene zeigte, dass notwendige Anpassungen und Veränderungen in einen politischen Willen und Planungsprozesse vor Ort eingebunden sein muss.

Die non-formale Bildung ist seit dem Modellprojekt Bestandteil des „Bildungsberichts“ des Kreises Lippe, genau wie im Rahmen des „Regionalen Bildungsnetzwerkes“ Vertreter_in-

nen der formalen wie non-formalen Bildung zusammenkommen. Die Kooperation vor Ort zwischen den verschiedenen Bildungsakteuren entwickelt sich und gleichzeitig ist das Profil der Offenen Kinder- und Jugendarbeit deutlich. Verschiedene partizipative Maßnahmen sind möglich, weil je nach Bedarf alle, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, gemeinsam entsprechende Konzeptionen entwickeln und sich gemeinschaftlich einbringen.

Die Erfahrungen des Modellprojektes haben den Kreis Lippe darin bestärkt, die Beteiligung junger Menschen auszubauen und durch unterschiedlichste Formen, wie Jugendkonferenzen vor Ort, Jugendkongresse im Kreisgebiet sowie ein Jugendforum auf Kreisebene zu gestalten. Je nach Bedarf finden diese Settings mit weiteren Bildungsakteuren der non-formalen und formalen Bildung statt. Die Bildungslandschaft erhält Pfade und Wege auf denen je nach Bedarf unterschiedlichste Kooperationen stattfinden können.



Petra Jürgens ist seit 2002 Referentin der Jugendförderung und Ansprechpartnerin für Partizipation im Kreis Lippe

Schulinterne Kooperation auf dem Prüfstand

Wie Lehr- und Fachkräften in offenen Ganztagschulen (OGS) zusammenarbeiten – Ergebnisse aus der Bildungsberichterstattung Ganztagschule NRW (BiGa NRW)

von Ramona Steinhauer und André Altermann

Die BiGa NRW erhebt seit 2010 landesweit Strukturdaten zum Status quo der Ganztagschulen in NRW und betrachtet Aspekte zur Qualitätsentwicklung und Handlungsbedarfe aus der Perspektive von Akteur(inn)en und Adressat(inn)en. Die innerschulische Kooperation ist dabei stets ein zentraler Bestandteil der Befragungen.

Durch die Ganztagschule besteht potentiell die Möglichkeit, den Schüler(inne)n neue Lern- und Erfahrungsfelder zu bieten, wodurch ihre individuelle Förderung erweitert und zusätzliche Kompetenzen gefördert werden können (vgl. Lipski 2007). Neben erweiterten Lernzeiten, nicht-curricularen Lerninhalten und differenzierten Angeboten für verschiedene Zielgruppen, wird insbesondere auch die Kooperation von Lehr- und Fachkräften als Mehrwert hervorgehoben (vgl. Stecher u.a. 2009). Der Vorteil der multi-

professionellen Kooperation kann insbesondere darin liegen, die Handlungs- und Problemlösefähigkeit zu erhöhen, Förderangebote nachhaltiger zu gestalten, aber auch eine bessere Arbeitsteilung und Ressourcenbündelungen zu erzielen (vgl. Maykus 2009).

Regelmäßiger Austausch findet statt - Gemeinsame pädagogische Kultur fehlt

Vor dem Hintergrund der mit multiprofessioneller Kooperation verbundenen Erwartungen und Zielsetzungen, wurde

in der BiGa NRW die Leitungsebene in den OGS darum gebeten, den Umfang ausgewählter Kooperationsaktivitäten zwischen den Lehr- und Fachkräften zu bewerten. Hierbei ergaben sich zwei zentrale Erkenntnisse (vgl. Abbildung):

- Eine **regelmäßige Zusammenarbeit und ein kontinuierlicher Informationsaustausch** zwischen den Lehr- und Fachkräften finden aus Sicht aller Befragungsgruppen häufig statt. Aus Sicht der Lehr- und Fachkräfte hat die Intensität im Bereich dieser "allgemeinen Kooperation" über die Befragungszeitpunkte 2010 bis 2016 hinweg leicht signifikant zugenommen. Somit ist die Basis für eine multiprofessionelle Kooperation vor Ort gegeben.
- Dagegen finden **Kooperationsformen auf einem höheren Niveau** (bspw. durch mehr inhaltliche Abstimmung) aus Sicht der Befragten eher selten statt. So fehlen gemeinsame Planungsprozesse für auße-

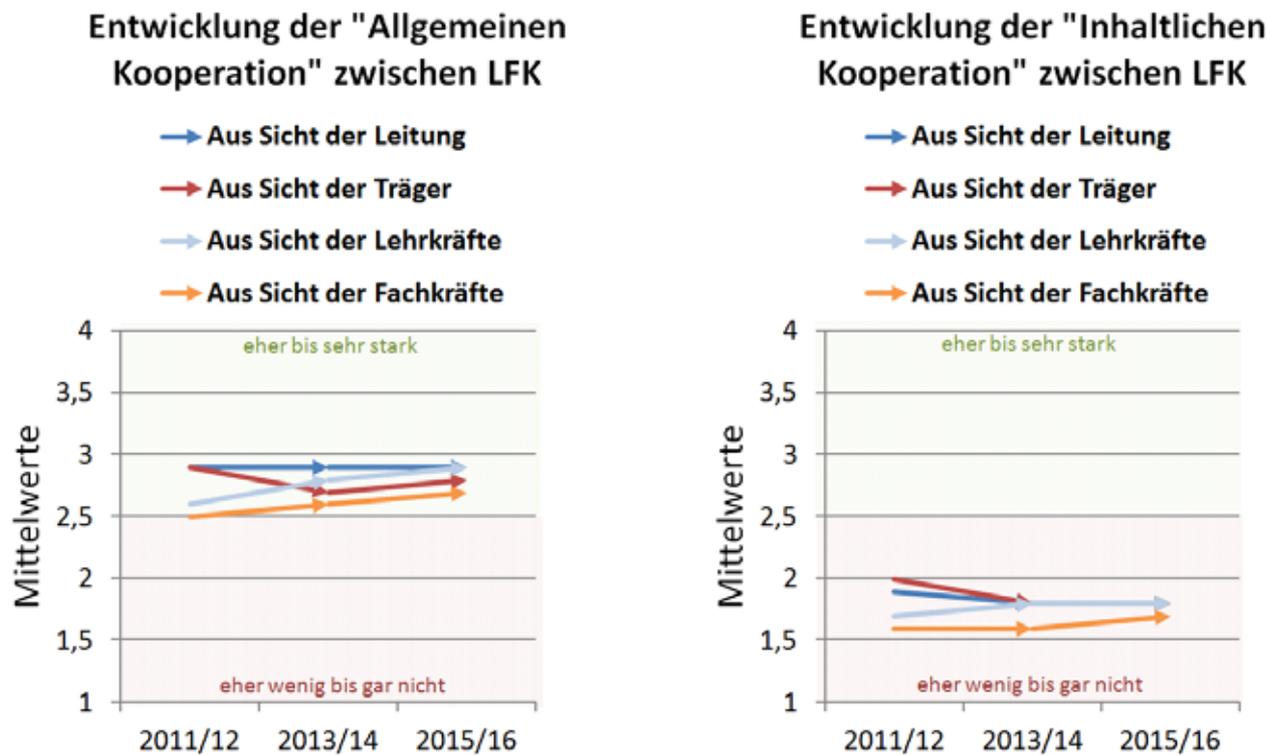
Bildungsberichterstattung Ganztagschule NRW (BiGa NRW)

Die Untersuchungen der BiGa NRW werden in den Jahren 2015 bis 2018 unter dem Motto „Gemeinsam lernen, gemeinsam aufwachen“ durchgeführt.

Durchführende Institute: Institut für soziale Arbeit e.V. (ISA); Forschungsverbund Deutsches Jugendinstitut e.V./Technische Universität Dortmund;; Qualitäts- und UnterstützungsAgentur - Landesinstitut für Schule (QUA-LiS NRW)

Förderer: Ministerium für Schule und Bildung des Landes NRW; Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes NRW

> www.bildungsbericht-ganztage.de



Entwicklung der Kooperation zwischen Lehr- und Fachkräften (LFK) im Zeitreihenvergleich

unterrichtliche Angebote oder im Unterricht. Zudem sind Lehrkräfte kaum in die außerunterrichtlichen Arbeitsabläufe und -prozesse der Fachkräfte involviert. Demnach nehmen sie nur selten an den Teamsitzungen der Fachkräfte teil oder hospitieren nahezu kaum in den außerunterrichtlichen Angeboten. In der zeitlichen Entwicklung verhält sich diese "inhaltliche Kooperation" aus Sicht der Leitungen und TrägervertreterInnen seit 2010/11 leicht, aber signifikant rückläufig. Den Angaben der Lehr- und Fachkräfte zufolge gibt es in dieser Hinsicht keine nennenswerte Entwicklung.

Die Ergebnisse zeigen, dass in den OGS zwar Kooperationen zwischen Lehr- und Fachkräften stattfinden, sich aber deutliche Unterschiede in der Umsetzung spezifischer Kooperationsformen ergeben. Angelehnt an die Differenzierung der Kooperationsstufen nach Thimm (2008), entsteht der Eindruck, dass vor allem ein additives Kooperationsverhältnis (wechselseitige Informationen) umgesetzt wird und seltener ein arbeitsteiliges Vorgehen, eine punktuelle Ressourcenbündelung (mit gemeinsamen Durchführungen von Aktivitäten) oder eine strukturell-konzeptionelle Verbindung stattfindet. Ein Blick auf die Zeitreihenvergleiche in der BiGa NRW zeigt, dass sich hierbei kaum Veränderungen

ergeben haben. Die Befunde lassen Zweifel aufkommen, ob die Lehr- und Fachkräfte durch ihre Kooperation eine neue, gemeinsame pädagogische Kultur in den OGS entwickeln, wie es als großes Potenzial für die Ganztagsschulen beschrieben und erhofft wurde (vgl. Mack 2009).

Hier schließt sich die Frage an, was geschehen muss, damit die Kooperation stärker abgestimmt, koordiniert und interaktiv stattfindet, so dass auch die Schüler/innen im offenen Ganztag davon profitieren. Die BiGa NRW und andere Studien haben diesbezüglich nach den Bedingungen für eine gelingende und produktive Zusammenarbeit geforscht. Auch wenn im Rahmen der

BiGa NRW nur begrenzt Kontextmerkmale herangezogen werden konnten, zeigt sich jedoch, dass die Aufgeschlossenheit der Lehrkräfte zum Ganzttag, aber auch die Aufgeschlossenheit zur anderen Professionen einen signifikant positiven Effekt auf die Kooperation haben kann - ein Ergebnis, das zunächst wenig überrascht, aber letztlich eine fundamentale Bedingung für eine gelingende Kooperation beschreibt. Darüber hinaus wird in weiteren Studien häufig darauf hingewiesen, dass effektive multiprofessionelle Kooperation in Ganzttagsschulen bewusst gestaltet und abgesichert werden muss. Zudem braucht Kooperation einen Grund, sowie gemeinsame Ziele, Transparenz und gegenseitiges Vertrauen (vgl. Haenisch 2010).

Multiprofessionelle Kooperation stärker in den Fokus der Ganzttagsschulentwicklung rücken

Betrachtet man die Ergebnisse der BiGa NRW, ergeben sich daraus Handlungsempfehlungen, die sich nicht nur an die Lehr- und Fachkräfte, sondern auch an die Leitungskräfte der OGS richten. So ist es nicht nur von zentraler Bedeutung,

dass Lehr- und Fachkräfte eine entsprechende Kooperationsbereitschaft entwickeln, sondern ebenfalls wichtig, dass Leitungskräfte Kooperationsanlässe forcieren und die kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen Lehr- und Fachkräften formal verankern (u.a. durch feste Zeitbudgets, Räume für Besprechungen, Teilnahme der Lehr- und Fachkräfte an den Konferenzen der Schule). Insgesamt gilt es, die Vorteile und den Nutzen einer professionsübergreifenden Zusammenarbeit - erneut und auf Dauer - in den Fokus der Ganzttagsschulentwicklung zu rücken, um die aus der Kooperation resultierenden Potenziale für die OGS ausschöpfen zu können.

Literatur

- Altermann, A./ Börner, B./Lange, M./Menke, S./Steinhauer, R./Tabel, A.** (2016): Bildungsbericht Ganzttagsschule NRW 2016, Dortmund.
- Haenisch, H.** (2010): Bedingungen, Determinanten und Wirkungen der schulinternen Kooperation von Lehr- und Fachkräften in offenen Ganzttagsschulen. In: Wissenschaftlicher Kooperationsverbund (Hg.): Kooperation im Ganzttag. Erste Ergebnisse aus der Vertiefungsstudie der wissenschaftlichen Begleitung zur OGS. Aus: Der GanzTag in NRW. Beiträge zur Qualitätsentwicklung. Heft 14/2010, S.31-51.
- Lipsky, J.** (2009): Keine halben Sachen mit der Ganzttagsschule. In: DJI-Bulletin 78, S. 21.
- Mack, W.** (2009): Von der Konfrontation zur Kooperation. In: Prüß, F./Kortas, S./Schöpa, M. (Hg.): Die Ganzttagsschule: von der Theorie zur Praxis. Anforderungen und Perspektiven für Erziehungswissenschaft und Schulentwicklung. Weinheim und München, S. 295-305.
- Maykus, S.** (2009): Kooperation: Mythos oder Mehrwert? Der Nutzen multiprofessioneller Kooperation der Akteure schulbezogener Jugendhilfe. In: Prüß, F./Kortas, S./Schöpa, M. (Hg.): Die Ganzttagsschule: von der Theorie zur Praxis. Anforderungen und Perspektiven für Erziehungswissenschaft und Schulentwicklung. Weinheim und München, S. 307-321.
- Stecher, L./Klieme, E./Radisch, F./Fischer, N.** (2009): Unterrichts- und Angebotsentwicklung - Kernstücke der Ganzttagsschulentwicklung. In: Prüß, F./Kortas, S./Schöpa, M. (Hg.): Die Ganzttagsschule: von der Theorie zur Praxis. Anforderungen und Perspektiven für Erziehungswissenschaft und Schulentwicklung. Weinheim und München, S. 185-201.
- Thimm, K.** (2008): Personelle Kooperation und Fortbildung. In: Coelen, t./Otto, H.-U./ (Hg.): Grundbegriffe Ganztagsbildung. Wiesbaden, S. 809-818.

LWL-Jugendhilfefortbildungen

Veranstaltungen des LWL-Landesjugendamtes Westfalen, des LWL-Bildungszentrum Jugendhof Vlotho, des LWL-Berufskolleg Hamm und der LWL-Koordinationsstelle Sucht der nächsten Zeit im Überblick. Details zu allen Fortbildungen unter:

> www.lwl.org/fortbildung

Praxisworkshop Kostenerstattung
§ 89d SGB VIII
Fristen, Antragstellung, Unterlagen ...
15.01.18 in Münster

Fachtagung: Personalentwicklung und
Fachkräftemangel in der OKJA
Strategien und Perspektiven
für die Praxis
16.01.18 in Münster

Wer scheidet denn hier an wem?
Pädagogische Settings für junge Men-
schen erfolgreich gestalten
16.01.-17.01.18 in Münster

Fortbildungsreihe: Kommunale Koordi-
nation in Präventions- und Bildungs-
landschaften erfolgreich gestalten
17.01.-19.01.18 in Essen

Qualifizierung der Vormundschaft -
Modul II: Grundlagen für die Arbeit
mit unbegleiteten minderjährigen
Flüchtlingen
18.01.-19.01.18 in Vlotho

Zertifikatskurs: Anti-Aggressivitäts-
Training (AAT®) und Coolness-Trainer
(CT®) in der Arbeit mit gewaltbereiten
Kindern und Jugendlichen
19.01.-20.01.18 in Vlotho

Lösungen (er-)finden – mit Freiwilligen
Lösungsorientierte Beratung in Freiwil-
ligendiensten
22.01.-24.01.18 in Vlotho

Personalentwicklung im ASD – kollegialer
Austausch und fachliche Beratung
23.01.18 in Münster

Das können wir klären! Mediation in
Freiwilligendiensten
Gewaltfreie Kommunikation in der
Moderation von Krisengesprächen
24.01.-26.01.18 in Vlotho

Fortbildungsreihe: Mehr Demokratie
wagen in der offenen Jugendarbeit
25.01.-26.01.18 in Münster

Abenteuer in der Turnhalle
Methoden-Modul Erlebnispädagogik
27.01.-28.01.18 in Vlotho

Konflikttraining: Umgang mit gewalt-
bereiten Jugendlichen in der Offenen
Kinder- und Jugendarbeit/Jugendsozi-
alarbeit
01.02.-02.02.18 in Vlotho

Träumerle und Zappelphilipp - Was ist
schon normal? Medizinische Grund-
lagen, ihre Meilensteine und Gefähr-
dungen
01.02.18 in Münster

Fortbildungsreihe: Leiten ist (k)ein
Kinderspiel – Supervisionsreihe zur
Steigerung der eigenen Leitungskom-
petenz
02.02.18 in Vlotho

Selbstbehauptung für Mädchen
Theaterpädagogisch inspirierte
Stärkungsübungen
05.02.-06.02.18 in Vlotho

Taktgefühl und Lebenskompetenz
fördern: Trommeln mit Kindern
und Jugendlichen
05.02.-07.02.18 in Vlotho

Stellvertretend Leiten – Zwischen
Teammitglied und Führungskraft
06.02.-07.02.18 in Vlotho

Plan-Do-Check:
Reflexion durch Evaluation?
08.02.-09.02.18 in Münster

Erste Hilfe Outdoor
Methoden-Modul Erlebnispädagogik
09.02.-10.02.18 in Vlotho

Kinder zwischen Grenzen und
Beteiligung – Partizipation und
Orientierung in der Kita
13.02.-14.02.18 in Vlotho

Praxisworkshop
Kostenerstattung § 89d SGB VIII
Fristen, Antragstellung, Unterlagen ...
14.02.18 in Münster

Schwierige Elterngespräche erfolgreich
führen
inklusive Gesprächsleitfaden
15.02.18 in Hamm

Impressum

Jugendhilfe-aktuell ist die Fachzeitschrift des LWL-Landesjugendamtes Westfalen. Sie beleuchtet in den Schwerpunktbeiträgen Themen der Jugendhilfe von verschiedenen Seiten und bietet daneben aktuelle und praxisnahe Informationen rund um die öffentliche und freie Jugendhilfe in Westfalen-Lippe und darüber hinaus.

Bei Einsendungen an jugendhilfe-aktuell@lwl.org behalten wir uns Nichtabdruck und Kürzungen ohne Angaben von Gründen vor. Fortbildungsträger bitten wir um Verständnis, dass wir auf Veranstaltungshinweise grundsätzlich verzichten. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder.

Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass der Verteiler der gedruckten Exemplare von Jugendhilfe-aktuell nur begrenzt ist. Die Jugendhilfe-aktuell kann unter www.jugendhilfe-aktuell.de als PDF-Magazin heruntergeladen oder als Newsletter abonniert werden. Die Abonnenten des Newsletters erhalten eine Mail, wenn eine neue Ausgabe der Fachzeitschrift online eingestellt wurde. Jugendhilfe-aktuell erscheint bis zu vier Mal jährlich.

Herausgeber:

Landschaftsverband Westfalen-Lippe,
LWL-Landesjugendamt Westfalen,
48133 Münster, Internet: www.jugendhilfe-aktuell.de,
E-Mail: jugendhilfe-aktuell@lwl.org

Verantwortlich: Birgit Westers

Redaktion und Gestaltung: Andreas Gleis

Schwerpunktredaktion: Mareike Kursawe, Maren Lange

Beiträge für den Informationsteil: (ib) Imke Büttner, (rec) Renate Eder-Chaaban, (tf) Thomas Fink, (ufo) Uta Forbrig, (ag) Andreas Gleis, (mk) Mareike Kursawe, (ml) Maren Lange (jm) Jutta Möllers, (swa) Scarlett Werner-Akyel

Logistik: Mechthild Verhoeven

Bildnachweis: Titelbild: FÖJ

ISSN: 1614-3027

14. Jahrgang

© Landschaftsverband Westfalen-Lippe 2017

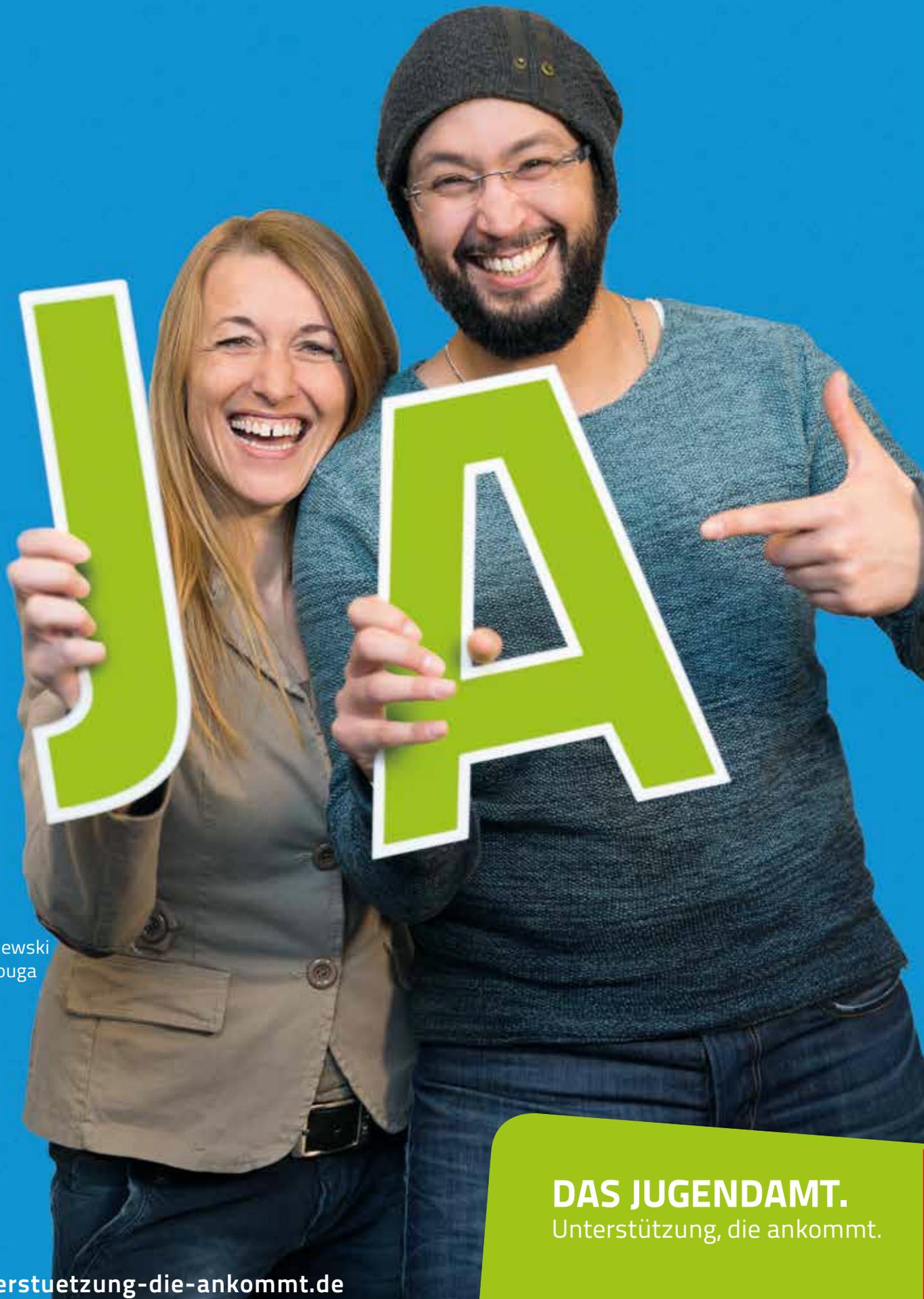
Gutachterliche Stellungnahmen in
Kinderschutzverfahren
vor dem Familiengericht
19.02.18 in Dortmund

Alle sind willkommen!
Chancen in der Arbeit
mit Geflüchteten
20.02.-21.02.18 in Vlotho

Schweigepflicht und Datenschutz in
der Erziehungsberatung
21.02.18 in Dortmund

Beratung, Begleitung, Unterstützung
Einführung in die lösungsorientierte
Gesprächsführung und Konfliktmode-
ration
21.02.-23.02.18 in Vlotho

Jugendliche brauchen Chancen. Wir bauen Brücken.



Sylwia Staniszewski
und Sinoui Rzouga

DAS JUGENDAMT.
Unterstützung, die ankommt.

www.unterstuetzung-die-ankommt.de