

Miteinander in
Wohnformen
der 24

Kommunikation

Kontakt zur
Familie u.
-angehörige

an
"Eltern slot"

Krisenmanagement

Konflikt-
gespräche

Wertschätzung,
Verständnis

Unehrlich-
keit

Hinderungs-
gründe
- innere Welt

konzeptionelle
Verankerung^{§§ 6}

- gesetzl. Auftrag
Betreuer~~in~~

Hilfsangebote
& Beratung

Rückführung
in Familie o
Pflegefamilie

Einbeziehung
in d. Erziehungs-
prozess

Befähigung

kt-
che

Zeit

kontinuierl. Kontakt
zu den Eltern
1. Anrufstage
2. Besuche
3. Feiertagsbesuche

Gutfernung

Gegenwart
d. Eltern

Eltern vorwiegend
Hilfsbetriebe
Vereinbarungen
nicht einhalten

Übernahme von
Verantwortung
für Kindes-
wohl

Gesetzl. Auftrag
Pflicht

Leitung
Familie o.
Vorfamilie

Personal

Eltern

Fähigkeit

Partizipation

Einbindung (Kind
HPB) (Eltern)
Motivation d. Eltern
(Vertrauensbasis)

Wenn Kd. nicht nach Hause
wollen
Eltern hatten mit mir
an Festleg. vom HP

Gegenarbeit
d. Eltern

Schwierige
Eltern

Eltern vorzeitig
kündigen
Verabredungen nicht
wahrnehmen

andere
Erfahrungen

weitere
Erfahrungen

ähnliche
Erfahrungen

Amtswillkür -
in allen Bereichen

Ausgrenzung
im öffentlichen
Raum

Zugang zu
Bildung

Teilhabe am
öffentl. Leben
große Herausforderung.

durchaus Probleme,
wie deutsche
Jugend. auch

Schutz VON
UMT (Ermittlung +
Übergriffe von Polizei)

Arbeit mit UMT
in HzE = pol.
Arbeit

But... in
manchen Ju-
gendämtern gibt's

Vormundt -
Vertrauen ist
gut - Kontrolle ist
besser!

Ausbildungs-
möglichkeiten
gibt es ...
- Duldung
- Gehör

Daten
sammeln!

Blick auf
Termine!

Internationaler Bund

Freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit e.V.

**Unbegleitete Minderjährige
beim
IB Mittleres Mecklenburg**

03. Mai 2017



www.internationaler-bund.de

Allgemeine Situation im IB MM

- Anzahl insgesamt: 20
- Altersstruktur:
 - 14 (5%) 15 (5%) 16 (30%) 17 (40%) 18 (20%)
- Geschlechterverteilung:
 - männlich (90%)
 - weiblich (10%)
- Herkunftsländer:
 - Syrien (50%)
 - Afghanistan (35%)
 - Eritrea (10%)
 - Guinea-Bissau (5%)

Allgemeine Situation im IB MM

- Fluchtgründe:
 - prekäre wirtschaftliche Lage
 - Perspektivlosigkeit, wollen hier Ausbildung machen und arbeiten
 - drohende Zwangsrekrutierung
 - Auftrag von den Eltern
- Familienverhältnisse
 - Familie in Deutschland:
 - Cousins/Cousinen: 25%
 - Tanten/Onkel: 20%
 - Geschwister: 20%
 - Halbweisen/Vollweisen: 10%

Allgemeine Situation im IB MM

- Integration in Schulen
 - DaZ-Klassen (20%)
 - BVJA-Klassen (80%)
- Schutzstatus
 - subsidiärer Schutz (25%)
 - Flüchtlingsanerkennung (25%)
 - Ablehnung (5%)
 - noch im Asylverfahren mit Aufenthaltsgestattung (45%)

Internationaler Bund

Freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit e.V.

Anfängliche Hürden bei Neuaufnahmen



03. Mai 2017

www.internationaler-bund.de

Anfängliche Hürden bei Neuaufnahmen

- Sprache:
 - Mimik/Gestik
- Essen:
 - Kein Schwein, teilweise nur Halal
- Falsche Versprechungen der Schlepper
 - große Erwartungen an uns
- Ramadan

Internationaler Bund

Freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit e.V.

Fallvorstellung I: K.



Fallvorstellung I: K.

- 15 Jahre
- aus Provinz in AFG, aufgewachsen in Teheran (Iran)
- Mutter / Geschwister in Teheran
- seit Ende 2015 in D, seit Feb. 2016 bei uns
- Interview Anfang April 2017, Entscheidung seit Ende April
- WG Güstrow mit Bruder in 1 Zimmer

Fallvorstellung I: K.

- DaZ-Klasse / reguläre Klasse
 - B1-Prüfung im März 2017 absolviert
- Stolpersteine:
 - Ablehnung Asylantrag → Ungewissheit bei 18. Geburtstag
 - unerfüllte Erwartungen an D
 - Unklarheit bzgl. Versetzung in nächste Klassenstufe

Internationaler Bund

Freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit e.V.

Fallvorstellung II:

F.



Fallvorstellung II: F.

- 18 Jahre
- aus Provinz in AFG
- Eltern noch in AFG, autonome Verpflegung
- seit Dez 2015 in D, seit Mrz 2016 bei uns
- Betreutes Wohnen in Dorf Mecklenburg, eigene Wohneinheit
- Asylantrag Anfang 2016, Interview Januar 2017

Fallvorstellung II: F.

- Familie in D: Onkel in FFM
- Freundin in DM, Integration ins Familienleben
- BVJA in Wismar
 - B1-Prüfung April 2017
 - Schulleiter vermittelt Praktikumsplatz
 - Ausbildung ab August
 - Angebot der Schule: Praktika 3h/Tag nach der Schule

Fallvorstellung II: F.

- Stolpersteine:
 - Entscheidung BAMF → Ungewissheit über Bleibeperspektive
 - „besonderes Vorkommnis“
 - psychologisches Betreuungsangebot in Region mangelhaft
 - Polizeiermittlungen ohne Dolmetscher
 - Kommunikation seitens der Schule bzgl. Klassenwechsel nicht vorhanden
 - Arztbesuche ohne Komplikationen, Rezepte selten vom JA übernommen
 - umfangreiche Sportangebote nur in größeren Städten

Internationaler Bund

Freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit e.V.

Fallvorstellung III: M.



Fallvorstellung III: M.

- 17 Jahre alt
- aus Damaskus (SYR)
- 2 Schwestern in Berlin, Eltern und restl. Geschwister noch in Damaskus
 - Antrag auf Familiennachzug
- seit Sep 2015 in D, seit Mrz 2016 bei uns
- WG in Güstrow, Einzelzimmer

Fallvorstellung III: M.

- Flüchtlingsanerkennung seit Mrz 2016
- BVJA im 2. Jahr
 - B1-Prüfung im letzten Jahr mit „gut“ abgeschlossen
 - Praktika/Probearbeiten „sehr gut“
 - Ziel: ab Sommer Ausbildung zum IT-System-Elektroniker

Fallvorstellung III: M.

- Stolpersteine:
 - Schnelligkeit Bearbeitung Visumanträge bzw. Bereitschaft zur Beantragung des Familiennachzuges
 - Bereitschaft zur Unterstützung bei Vereinsmitgliedschaften seitens JA
 - Einstieg ins Berufsleben mit Berufsreife
 - Wohnsitzauflage durch Integrationsgesetz
 - Vorzeitige Beendigung der Hilfe durch JA

Internationaler Bund

Freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit e.V.

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Romy Sadewasser

Tel.: 0151/70347726

E-Mail: romy.sadewasser@internationaler-bund.de



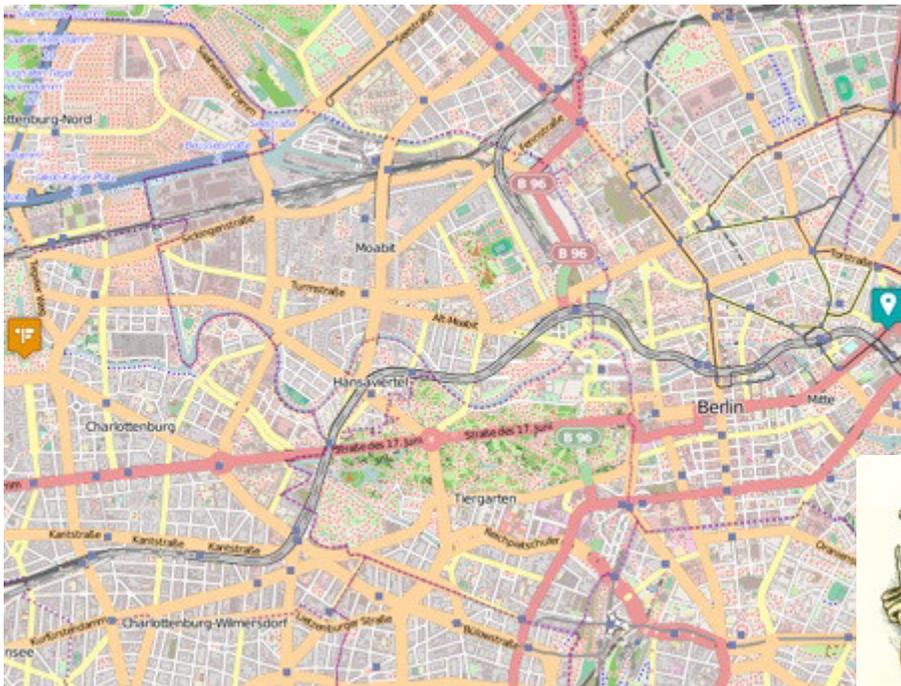
Jugendhilfe – Zwischen Strukturveränderung und Organisationsoptimierung
- Organisations- und Personalentwicklung unter veränderten Bedingungen -

Überlegungen zur Didaktik

„Karte“

statt

„Rezept“



Krankenkasse bzw. Kostenträger <input checked="" type="checkbox"/> AOK Rheinland-Pfalz			Hilfs- mitel (BVG)	Impf- stoff	Spr-Ort Bedarf	Begr- Pflicht	Apotheken-Nummer / IK
Name, Vorname des Versicherten Mustermann Erika			geb. am	12.08.1964			
Heidestraße 17 51147 Köln			geb. am	10/14			
Kassen-Nr.	Versicherten-Nr.	Status					
106415300	A123456789	1000 1					
Betriebsstätten-Nr.	Arzt-Nr.	Datum					
271111100	654321161	10.07.2012					
Rp. (Bitte Leerräume durchstreichen)							
<input checked="" type="checkbox"/> Antistressin Impfstoff Amp. 10 x 0.5 ml Muster Pharma GmbH			Vertragsarztstempel				
.....			27/1111100 Psychologische Gemeinschaftspraxis Dr. med. Markus Mustermann Dr. rer. nat. Erik Mustermann Dorfheidestraße 1 51069 Köln Tel. 02 21 / 0 87 65 43				
.....			<i>Markus Mustermann</i> Unterschrift des Arztes Muster 16 (7.2008)				
BfAr eitsunfall illen!			Abgabedatum in der Apotheke				
ig			Unfallbetrieb oder Arbeitgebernummer				
			271111100Y				

Ich will Sie auf keinen Fall „belehren“!
Ich möchte allenfalls Vorschläge machen; Sie könnten sie annehmen.
In diesem Fall „wären wir alle geehrt“ (B. Brecht).



0: Ausgangslage I (1+2), II und III und aktuelle Ergänzungen

1: Organisationsentwicklung

2: Teamentwicklung, hin zu selbststeuernden Teams der Spezialisten

3: Führung

4: Motivation

5: Pädagogische Eignung und Haltung

6: Gewinnung und Bindung besonders geeigneter MitarbeiterInnen

Zusammenfassung

Epilog



Ein Gespräch mit einer ehemaligen Jugendstadträtin Berlins

-

0 1 2 3 4 5 6



BMW. Werk Leipzig



Nachdem wir uns entschieden hatten, jeden zweiten Kunden konsequent abzuweisen, waren wir in der Lage, unseren täglichen Ausstoß an PKW um 40 Prozent zu reduzieren und konnten so unsere Ausgaben um 46 Prozent senken. In der Folge stieg unser Aktienwert um 23 Prozent.



Die Novellierung des KJHG

- Gesichertes und Ungesichertes (2016) -



Die Ausgangslage im Überblick.

I: Erstens: Die Situation aus der Perspektive der Klienten und der „Helfer“ (1)

- Die zunehmende Diskreditierung der Jugendhilfe als „nutzloses“ und Ressourcen verschlingendes „Monstrum“ in der Öffentlichkeit, in Presse, Funk und Fernsehen: Die Pädagogenschaft fühlt sich bisweilen „durch den Kakao gezogen“. (In Berlin: Acht Prozent Einsparquote nach dem Rasenmäherprinzip 2005, „Maserati-Affäre“ ...)
- Ärgerlich: Die vergleichsweise schlechte Bezahlung für einen im Prinzip nervenaufreibenden Job, bei wenig Anerkennung, sowohl in der Öffentlichkeit (s.o.) als auch durch die Arbeit selbst (häufig fehlender „Impact“) oder durch die Betroffenen. (In Berlin: Nach wie vor als Eingangsstufe im Öffentlichen Dienst „E 09“ – auch für die „Kinderschützer“.)
- Besorgnis erregend: Die zuweilen miserable Ausstattung in den und der (im übrigen zunehmend überalterten) JugendämterN, bei ständig und stetig steigendem Druck, die Kosten möglichst zu minimieren. Dies führt zu einer neuen Qualität des „vorausseilenden Gehorsams“ und damit eher zu einer Hilfe-Abwehr als zu einer Hilfe-Gewährung. (In Berlin ist es inzwischen keine Ausnahme mehr, dass von 10 Stellen des RSD nur zwei bis vier besetzt sind und die übrig gebliebenen KollegInnen einfach ihre Beratungsstelle zuschließen.)
- Gleichwohl neu eingestellte junge (und bezahlbare!) und mit viel Enthusiasmus „beseelte“ KollegInnen treffen nun zusätzlich zum an sich schon herausfordernden Jugendhilfe-Alltag auf minderjährige, unbegleitete Flüchtlinge, die zum Teil schwer traumatisiert keineswegs „einfach so“ zu betreuen sind, sondern sich eher als sehr schwierig erweisen und sehr viel (zu viel!) an Aufmerksamkeit und Zuwendung bedürfen. Der damit häufig verbundene „Praxisschock“ führt kurzfristig mitunter zu erheblichen Frustrationen und langfristig zu Burnout-Phänomenen bei den jungen KollegInnen, die damit für diese Form sozialer Arbeit immer wieder „verbrannt“ sind und nach kurzer Zeit wieder kündigen.
- Nicht nur, aber auch deswegen ist in Deutschland ein erheblicher Fachkräftemangel zu beklagen, dessen Wirkungen langfristig noch gar nicht abzusehen sind. Meine Sorge ist, dass Ersatzkonzepte propagiert werden und die alte Idee des minder qualifizierten „Sozialassistenten“ wieder auftaucht und damit die Qualität der Arbeit weiter sinken würde.
- Das Maß der Bürokratisierung der Abläufe und die Anforderungen an Dokumentation und Evaluation (Stichwort „Wirkungsforschung“) haben in den letzten 20 Jahren erheblich zugenommen, ohne dass – aus meiner Sicht – die Qualität der Arbeit dadurch signifikant zugenommen hätte. Denn: Die Sau wird nicht schwerer, wenn man sie mehrfach wiegt!
- Deutlich wird: Die Messlatte für Leistungen, die nicht dem Kinderschutz geschuldet sind, hängt deutlich höher, der Einfluss der Finanzsituation ist immens, die Beteiligung der Eltern mehr und mehr ausgehöhlt. Beim Kinderschutz selbst wird nach der Überarbeitung des § 8a KJHG auch aus der Perspektive der Finanzen sehr viel genauer hingeschaut.



Die Ausgangslage im Überblick.

I: Erstens: Die Situation aus der Perspektive der Klienten und der „Helfer“ (2)

- Dominanz und Definitionsmacht der Jugendämter nehmen zu; sie übernehmen zusehends mehr die Federführung und bestimmen damit über Form und Inhalt der Hilfen und über die verfügbaren Kontingente und schwächen damit eindeutig das Wunsch- und Wahlrecht der Betroffenen und die Beteiligungsrechte der Erziehungsberechtigten. Ziel ist nicht mehr die Optimierung der am Problem ausgerichteten Angebote und Leistungen, sondern die Steuerung der Leistungen mit dem Ziel, die Kosten nach Möglichkeit einzudämmen. Es ist eben ein Unterschied, ob eine Entscheidung über eine notwendige und geeignete Hilfe im Diskurs mehrerer Fachkräfte gefällt werden muss (wie bisher) oder ob sie einfach nur im „pflichtgemäßen Ermessen“ des öffentlichen Trägers gefällt werden kann – wie z.B. bei der Sozialhilfe.
- Nach allem, was wir derzeit wissen, soll das Kind/ der Jugendliche der Leistungsempfänger werden und über die Art und Weise der Hilfeleistung mitbestimmen können – wie auch immer das z.B. bei einem Achtjährigen zu gestalten sein wird.
- Auch ich befürchte, dass die anstehende Novellierung des KJHG uns „die Öffnung der Büchse der Pandora“ (Norbert Struck; Jugendhilfereferent im „Paritätischen Bundesverband“) bringen wird, *„durch die das Wettbewerbsrecht und EU-Recht eingeladen werden, die Kinder und Jugendhilfe ... umzugraben hin zu den Jugendämtern als Beschaffungsagenturen und den Freien Trägern als den Angeschafften.“* (N. Struck)
- Die (überfällige!) geplante Integration behinderter junger Menschen in die Jugendhilfe (Stichwort: Inklusion) wird zu einer Umschichtung der inhaltlichen und methodischen Gewichtung führen: Weniger Pädagogik, mehr Medizin. Ich ahne, dass das in der Jugendhilfe nun schon seit Jahren praktizierte Hilfeplanverfahren zu Gunsten einer eher an medizinischen Parametern ausgerichteten Logik an Bedeutung verlieren wird. Die Jugendhilfe muss überdies aufpassen, dass die geplante „Verschmelzung“ nicht zu einer übermäßigen Psychiatrisierung der Jugendhilfe führt.
- Überhaupt noch nicht geklärt ist die Frage, wie die zukünftig geforderte (Verknüpfung von SGB VIII und SGB XII; Novellierung des SGB VIII) „Entwicklung“, „Beteiligung“ und „Teilhabe“ der jungen Menschen umzusetzen ist und ob überhaupt noch ein gewisses Maß an Gestaltungsfreiheit zu retten ist – trotz aller vollmundigen Ankündigungen zu diesem Thema. Ziemlich sicher ist, dass neue Träger auf den Markt drängen werden (s. Folie 5: Porters „Five Forces“).
- Die Problemlagen der jungen Menschen, die in der Jugendhilfe betreut werden erweist sich mehr und mehr als „multi-komplex“, wobei sich die einzelnen Probleme sowohl überlagern (und damit womöglich zentrale Probleme verdecken) als auch gegenseitig aufschaukeln. Ich kann nicht erkennen, dass die zumal jüngeren KollegInnen auf diese besonderen Herausforderungen ausreichend vorbereitet wären.



Aus gegebenem Anlass: Die Ausgangslage im Überblick.

II: Zweitens: Die Situation aus der Perspektive der Novellierung des KJHG

- Die „Hilfe zur **Entwicklung**“ wird nun den Kindern zugewiesen, statt – wie bisher – „Hilfen zur **Erziehung**“ den Eltern. In jedem Fall eine deutliche Akzentverschiebung; ob zielführend mag dahingestellt bleiben.
Nun heißt es „vom Kind aus denken“. Nicht, was den Eltern fehlt, ist Ausgangspunkt der Kinder- und Jugendhilfe, sondern das, was ein Kind bzw. Jugendlicher braucht.
Klingt nicht so schlecht; untergräbt aber das (noch?) grundgesetzlich verankerte Erziehungsrechte der Eltern!
Befürchtet wird überdies wegen der komplizierten Splittung der a) an die Kinder und Jugendlichen und b) an die Eltern gerichteten Hilfen ein sehr viel höherer bürokratischer Aufwand (vgl. §§ 29, 30 a-g, 31, 32 E-SGB VIII).
- „Hilfe zur **Entwicklung**“: Hinsichtlich der Auswahl der im Einzelfall geeigneten und notwendigen Hilfen räumt der § 36a Abs. 1 E-SGB VIII dem Jugendamt ausdrücklich ein Ermessen ein.
Befürchtet wird, dass dieses Ermessen restriktiv ausgelegt wird, um weiterhin Kosten zu sparen (s.a. Folie 4).
- Der individuelle Hilfeanspruch des Kindes bzw. des Jugendlichen wird durch seine Nachrangigkeit zugunsten sog. **„infrastruktureller und niedrigschwelliger Angebote“** (Familienberatung, standardisierte Trennung-, Scheidungs- und Umgangsberatung, Tagesbetreuung ...) unterhöhlt (§ 27 Abs. 1 i.V. mit § 36a Abs. 2 E-SGB VIII).
Die Botschaft des Entwurfs zur Reform des KJHG ist eigentlich klar: Jugendhilfe besteht zukünftig im Wesentlichen *„aus standardisierten Hilfetypen, die mit geringerem Personalschlüssel, weniger sozialarbeiterischem/ sozialpädagogischem Fallverstehen und insgesamt weniger Einzelfallanalyse Personalkosten bei der Sicherung nur noch rudimentärer Sozialisationsbedingungen sparen will.“* (Florian Gerlach/ Knut Hinrichs)
- Die „Hilfen für junge Volljährige“ werden stark eingeschränkt (bisher § 41 SGB VIII, nun § 28 E-SGB VIII).
- „§ 41 Abs. 2 E-SGB VIII enthält eine ausdrückliche Aufforderung an die öffentlichen Träger, die bekannte Erziehungsberatung, sowie die neuen niedrigschwelligen ambulanten Leistungen zur Entwicklung und Teilhabe durch eine **zweiseitige Finanzierung** zu ermöglichen.
Damit vollzieht der Gesetzgeber eine relativ radikale Wende vom der einzelfallorientierten Entgeltfinanzierung, hin zur einer objektbezogenen institutionellen Finanzierung der jeweiligen Anbieter.
Befürchtet wird, dass die Träger damit gar kein Interesse mehr haben, einzelne Fälle zugewiesen zu bekommen, sondern sich mit Macht auf den „Marktzugang“ und „Bewirtschaftung ganzer Sozialräume (Gerlach/ Hinrichs) konzentrieren und damit auch kleinerer Träger auf der Strecke bleiben werden.



Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig (SPD) scheint mit ihrer Reform der Kinder- und Jugendhilfe zu scheitern.

Das Kanzleramt habe bislang keinen Arbeitsentwurf des Gesetzes erhalten, obwohl es bis Mai einen Referentenentwurf geben sollte, berichtet der »SPIEGEL«.

Da bis zur Bundestagswahl im Herbst 2017 nicht viel Zeit bleibe, werde aus dem Projekt wohl nichts. Mit der „Inklusiven Lösung“, wie die Reform auch genannt wird, würden Jugendämter zum Ansprechpartner aller Familien werden, auch derjenigen mit behinderten Kindern.

Für die Verzögerung habe Nordrhein-Westfalen gesorgt, heißt es dem Magazin zufolge aus Regierungskreisen.

Schwesig traut sich demnach nicht, einen Entwurf vorzulegen, den ihre Parteikollegin Hannelore Kraft ablehnt.

Die Reform sieht vor, dass in jedem Jugendamt Experten für die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen arbeiten.

NRW mit seinen vielen kleinen Jugendämtern müsste dafür besonders viel neues Personal beschäftigen.



Die Novellierung des KJHG
- Aktualisierung / Februar 2017 -



Weiterhin habe ich heute aus Berlin erfahren, dass die CDU/CSU-Fraktion eine Reform, so wie sie das BMFSFJ plant, nicht – auch nicht in Teilen – mittragen wird. Dies wurde angeblich der Ministerin Schwesig bereits mitgeteilt.

Ähnliches habe ich auch aus anderer verlässlicher Quelle erfahren. Bereits am 17.10.2016 teilte die CDU, damals vertreten durch Nadine Schön (MdB) und Marcus Weinberg (MdB) dem BMFSFJ mit, dass eine SGB VIII – Reform nicht mitgetragen werde. Zitat: „(...) *Wir können die SGB VIII – Reform, wie sie das BMFSFJ plant, nicht, auch nicht in Teilen, mittragen.*“



Was aufrechterhalten bleibt, ist die Zuordnung des Anspruchs auf Hilfe zur Erziehung (und Entwicklung!) zum Kind oder Jugendlichen sowie die Ausweitung des niederschweligen Zugangs auf alle ambulanten Hilfen (einschließlich der bisher als hochschweligen eingeschätzten sozialpädagogischen Familienhilfe) und eine **Technokratisierung** des Hilfeplanverfahrens.

Die Leistungskürzungen etwa zur Hilfe für junge Volljährige sind nicht mehr enthalten, wir wissen aber natürlich nicht, was von Seiten der Länder noch eingebracht wird.

In jedem Fall wird die Zeit knapp und es lässt sich wohl kaum vorhersagen, ob bzw. mit welchem Inhalt das Ganze noch Gesetzeskraft erlangt.

Herzlichen Gruß Ihr Reinhard Wiesner



Technokratisierung. Auf der Fahrt von Hamburg nach Berlin. „Gitta“ hat eine Idee!



Brigitte „Gitta“ Trauernicht-Jordan
Senatsdirektorin/
Leiterin Jugendamt Hamburg
von 1989-1995



Prof. Dr. jur. Johannes Münder
em. Professor am
Institut für Sozialpädagogik
der Technischen Universität Berlin



Die KJHG-Novelle im Überblick: „sachgerecht“, „ambivalent“, „schwierig“

- Erweiterung des Beratungsanspruchs für Kinder und Jugendliche (§ 8 Abs.3)
- Programmatische Implementierung von einrichtungsexternen Ombudsstellen (§ 1 Abs.3, § 9a)
- Einführung eines „Jugendchecks“ (§ 83 Abs.2) (*Auswirkungen von Gesetzen auf junge Menschen*)
- Stärkung von Pflegekindern und ihren Familien (*s.a. mögliche „Dauerverbleibensanordnung“*)
- Qualifizierung der Heimaufsicht (§§ 45 ff.) (*„jederzeit unangemeldet“?*)
- Qualifizierung der Zulässigkeit von Auslandsmaßnahmen (§ 38)
- Sicherstellung des Schutzes von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen der offenen Jugendarbeit
- Praxistauglichere Datenschutzregelung im Kontext der Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis von neben- und ehrenamtlich tätigen Personen (§ 72a Abs.5)
- Klarstellung zur Vermittlung von Medienkompetenz als Aufgabe der Kinder- und Jugendhilfe § 14 Abs.2)
- Stärkere Einbindung der gesetzlichen Krankenversicherung in die Verantwortungsgemeinschaft für den Kinderschutz (§ 28 Abs.1 SGB V – ges. Krankenversicherung)
- Adressatenorientierte Anpassung der Befugnisnorm für Berufsheimnisträger (Art. 4 KKG¹)
- Verbesserung der Kooperation zwischen Strafverfolgungsbehörden und Jugendamt (§ 5 KKG¹)
- Verbesserung der Kooperation zwischen Jugendamt und Jugendstrafjustiz (§ 52)

¹ Gesetz zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG)



Die KJHG-Novelle im Überblick: „sachgerecht“, „ambivalent“, „schwierig“

- **Verankerung der Inklusion als Leitprinzip in der Kinder- und Jugendhilfe** (*eher defizitäre Sichtweise?*)
- **Explizite Verankerung der Sozialraumorientierung in der Kinder- und Jugendhilfe** („Begriffs-Beliebigkeit“)
- **Zuweisung des Anspruchs auf Hilfe zur Erziehung zum Kind bzw. Jugendlichen** (*Paradigmenwechsel*)
- **Klarstellung zur Kombination von Hilfearten und Leistungen (§ 27 Abs. 2 Satz 2)**
- **Qualifizierung der Steuerung der Hilfeprozesse** (*bürokratische Überregulierung; s. Folien 11 und 12*)
- **Ausbau der Qualitätsentwicklung der Leistungen** (Erweiterung von § 77; jetzt § 78)
- **Erweiterung und Stärkung der Niedrigschwelligkeit ambulanter Hilfen zur Erziehung** (*Kostendruck?!*)
- **Klarstellung für sog. „Careleaver“ bei Hilfen für junge Volljährige**
- **Stärkung der frühkindlichen Bildung**
- **Elternvertretung für den Bereich der Kindertagesbetreuung** (*warum nicht für die erz. Hilfen?*)
- **Option der Zusammenführung der Zuständigkeiten für Leistungen der Eingliederungshilfe für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen** (*ein eher langfristig angelegter Prozess!*)



Die Ausgangslage im Überblick.

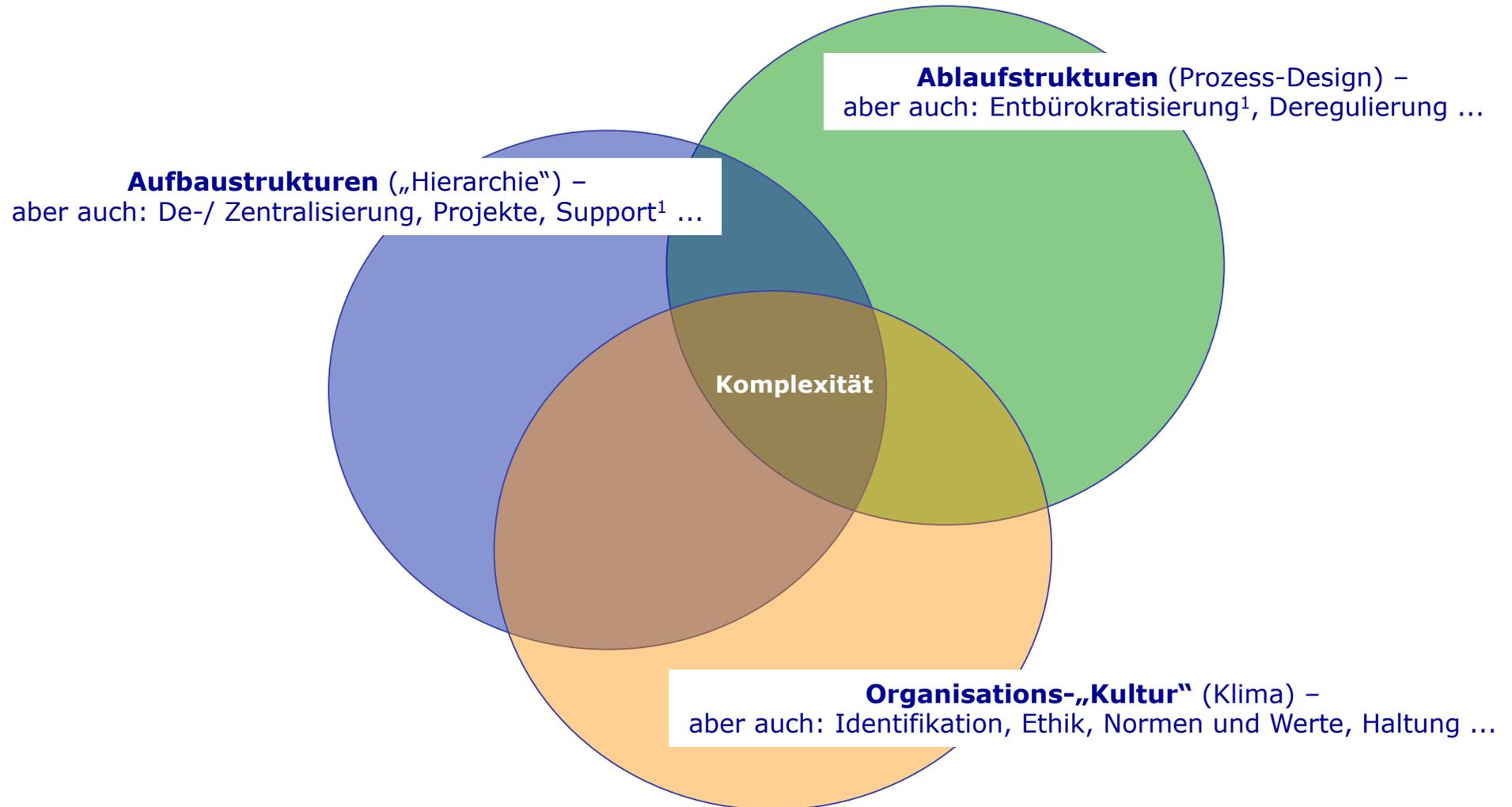
III: Drittens: Die Situation aus der Perspektive des Marktes



Abschnitt 1: Organisationsentwicklung



¹ Die Idee eines „**Front-/ Back-Office-Konzeptes**“: Entlastung der operativ Tätigen von administrativen Aufgaben.
Damit sollen auch die Möglichkeiten für „**Rückzugs-Räume**“ erweitert werden.



Die zentrale Botschaft:

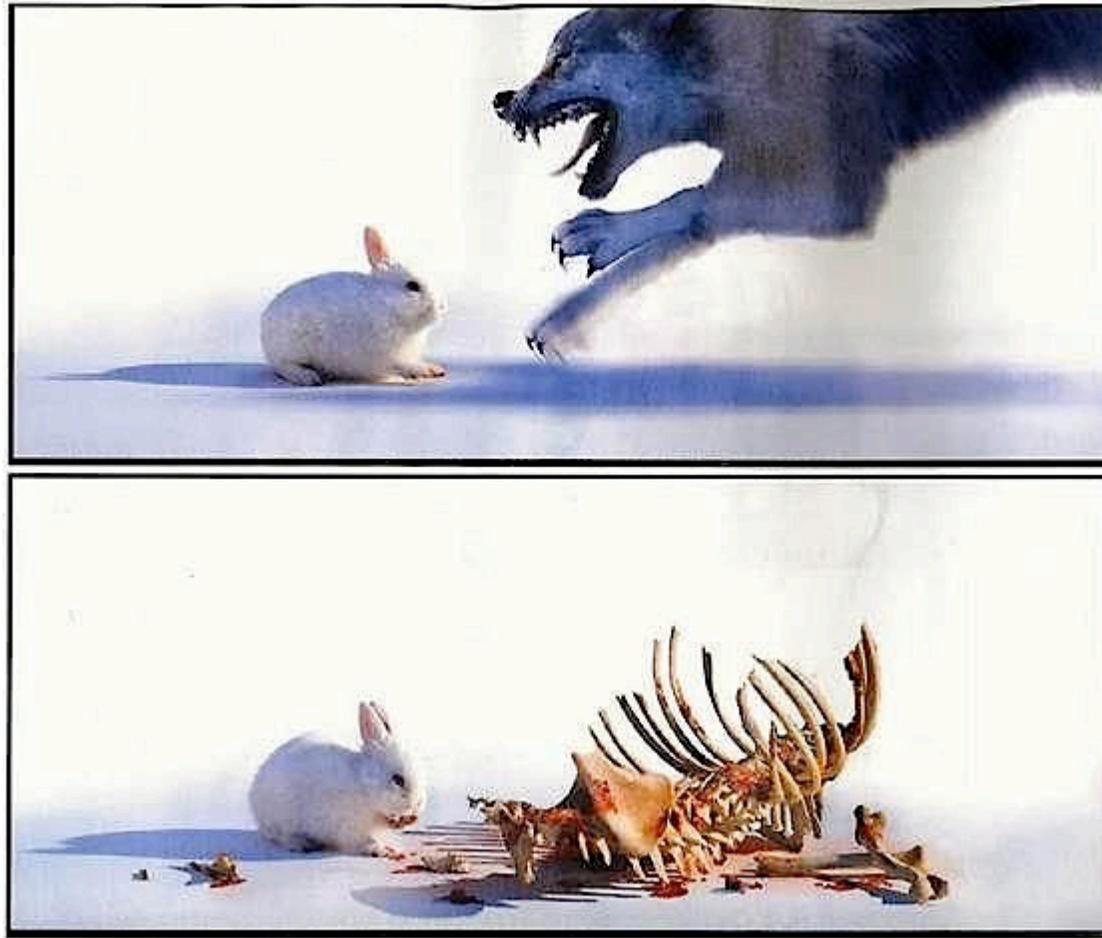


Lieber eine kleine, bewegliche Flottille
wendiger, „eigen-verantwortlicher“ Schnellboote ...

... als einen unbeweglichen, trägen
und übermäßig großen, zentral „regierten“ Tanker!



Die Botschaft: Klein (aber schnell) frisst groß.



Abschnitt 2: Teamentwicklung

- mit dem Ziel „selbststeuernder Teams“ -





„Oceans 11“, u.a. mit Frank Sinatra und Dean Martin; „Frankie und seine Spießgesellen“, 1960



Als Beispiel: Was müss(t)en Führungskräfte alles leisten? (1)



„Die ideale Führungspersönlichkeit braucht: _ die Würde eines Erzbischofs, _ die Selbstlosigkeit eines Missionars, _ die Beharrlichkeit eines Steuerbeamten, _ die Erfahrung eines Wirtschaftsprüfers, _ die Arbeitskraft eines Kulis, _ den Takt eines Botschafters, _ die Genialität eines Nobelpreisträgers, _ den Optimismus eines Schiffbrüchigen, _ die Findigkeit eines Rechtsanwaltes, _ die Gesundheit eines Olympiakämpfers, _ die Geduld eines Kindermädchens, _ das Lächeln eines Filmstars und das _ dicke Fell eines Nilpferdes.“

Der innenpolitische Sprecher der SPD-Bürgerschaftsfraktion, Ingo Kleist, zum idealen Profil eines neuen Polizeipräsidenten in Hamburg;

In: Schulz von Thun, Friedemann (2017): Miteinander reden. Kommunikationspsychologie für Führungskräfte; Rowohlt: Reinbek bei Hamburg



Das aber wäre ...

... die flugfähige, eierlegende Wollmilchsau, die es nicht gibt!

Je nach Stellenprofil (Anforderungsprofil) wäre also entsprechend zu gewichten: Muss; Soll(te); Kann; Darf.



*„Professionelles Führungsverhalten beginnt mit einem **systematisierten Weglassen**.*

Und das bedeutet, die Dinge nicht alleine zu tun, die man nicht besonders gut kann, die andere also besser können, die man nicht tun soll(te)¹, bei denen man angesichts unserer komplexen und dynamischen Welt andere in die eigenen Überlegungen und Entscheidungen miteinbeziehen sollte, ja sogar muss, die keinen Aufschub vertragen und bei denen die Gefahr von Fehlentscheidungen - insbesondere vor dem Hintergrund unsicherer Entscheidungsgrundlagen - überproportional hoch ist.

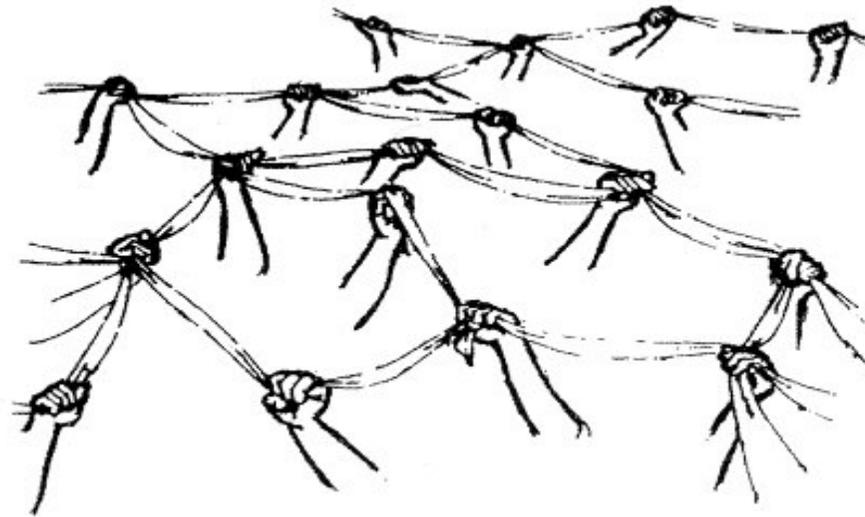
Kurz: Wer sich allzu viel auf die Schaufel seiner vermeintlichen Gesamt-Verantwortung lädt, wird an der Schlacke mittelfristig ersticken - und damit ist niemandem geholfen; im Gegenteil!“

Prof. Fredmund Malik, St. Gallen

¹ Vgl.: „Monkey Business“.



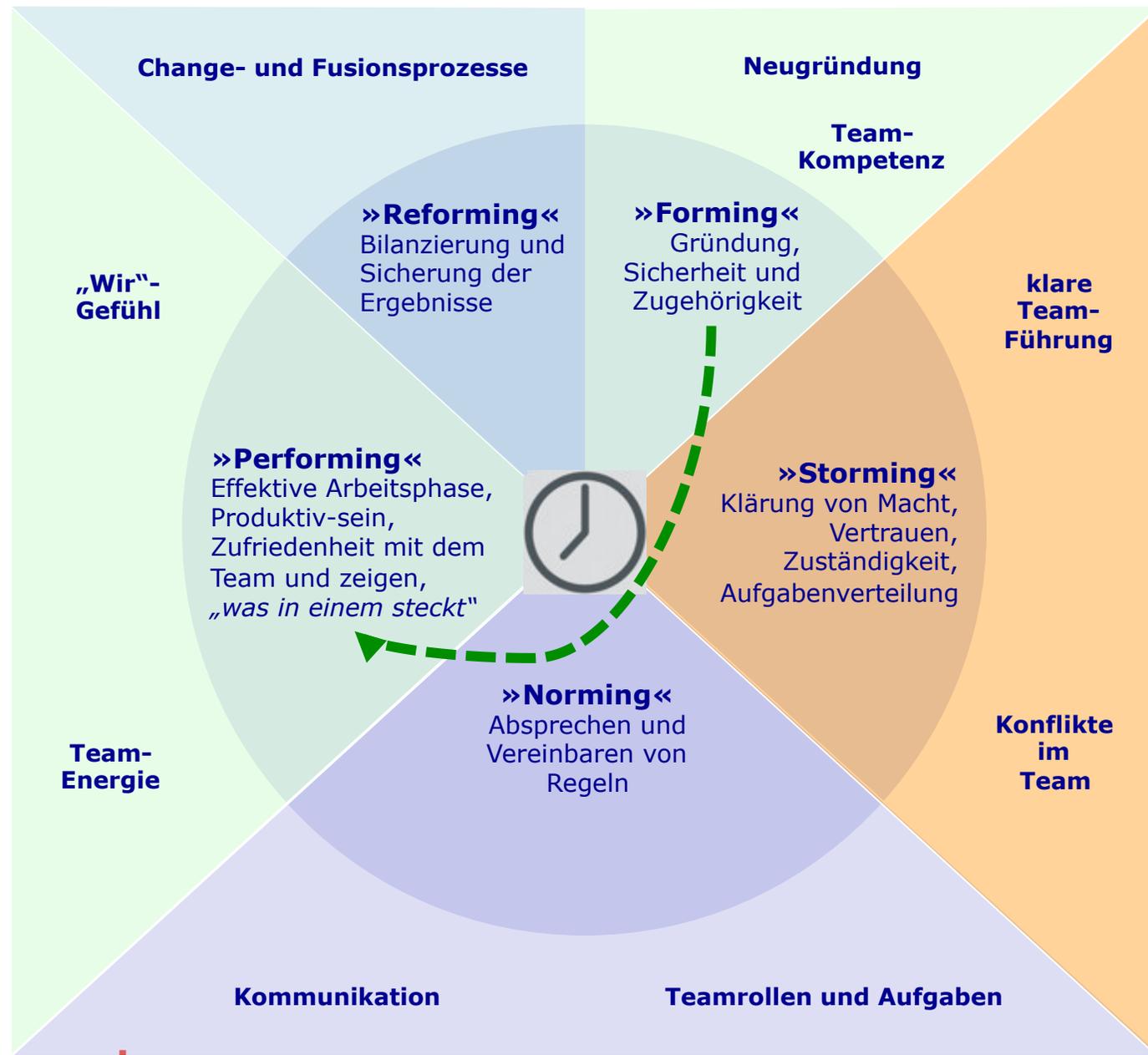
Deswegen empfehle ich, den „Netzwerkgedanken“ zu intensivieren
und die Menschen, im Sinne eines **funktionalen** Teams, das machen zu lassen, was sie am besten können!

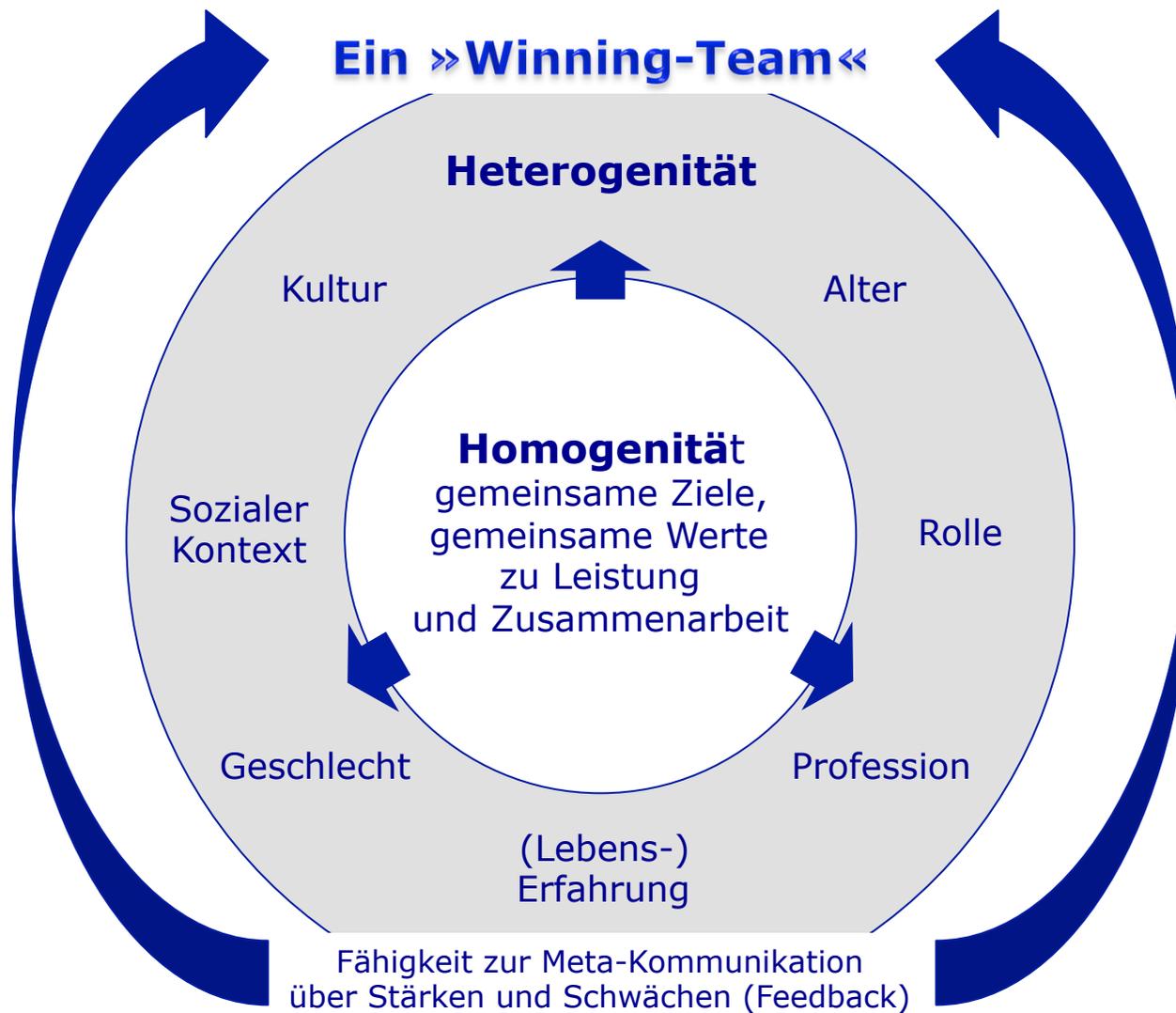


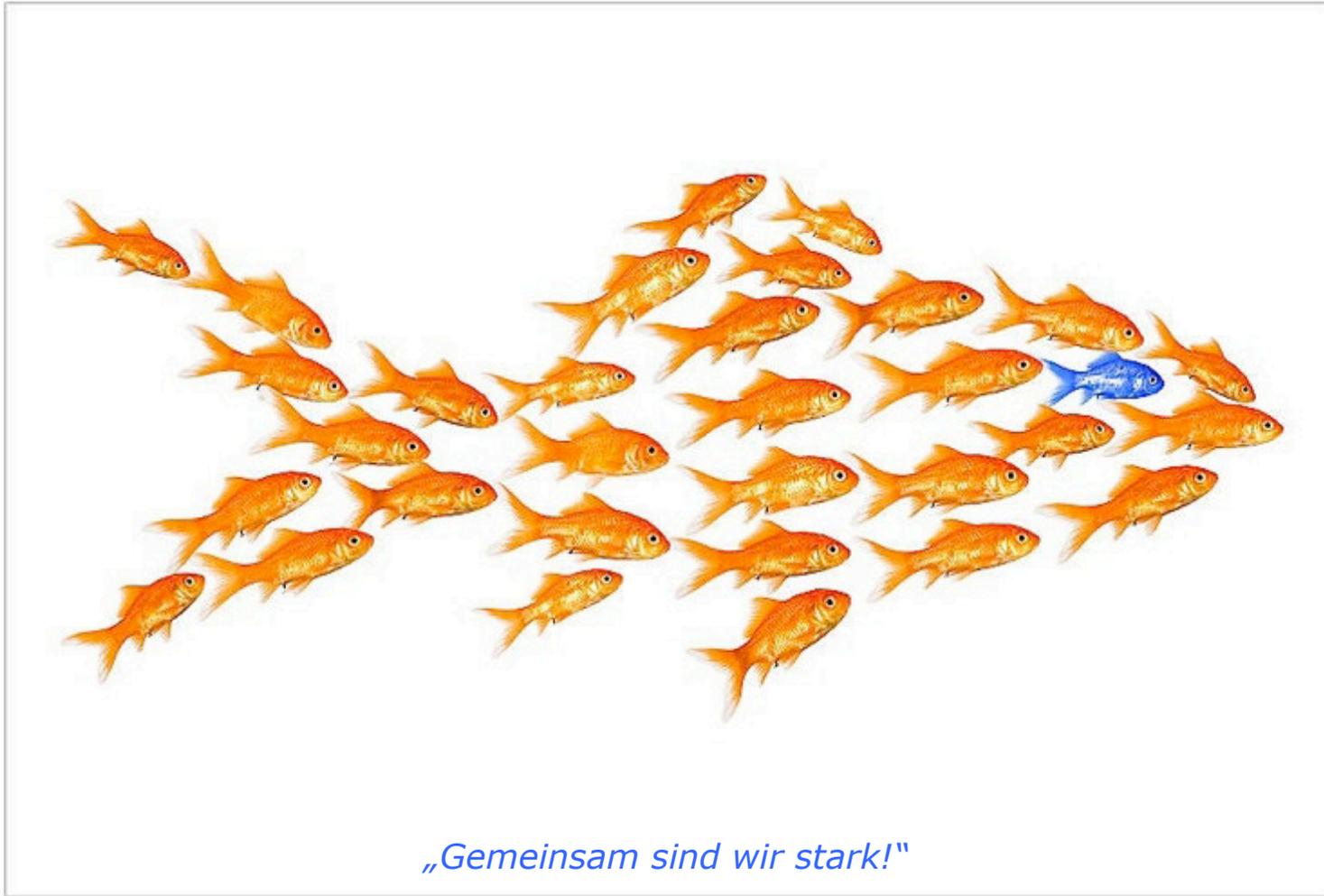
Die
Team-„Uhr“



der
phasentypischen
Entwicklung von
Gruppen und
Teams





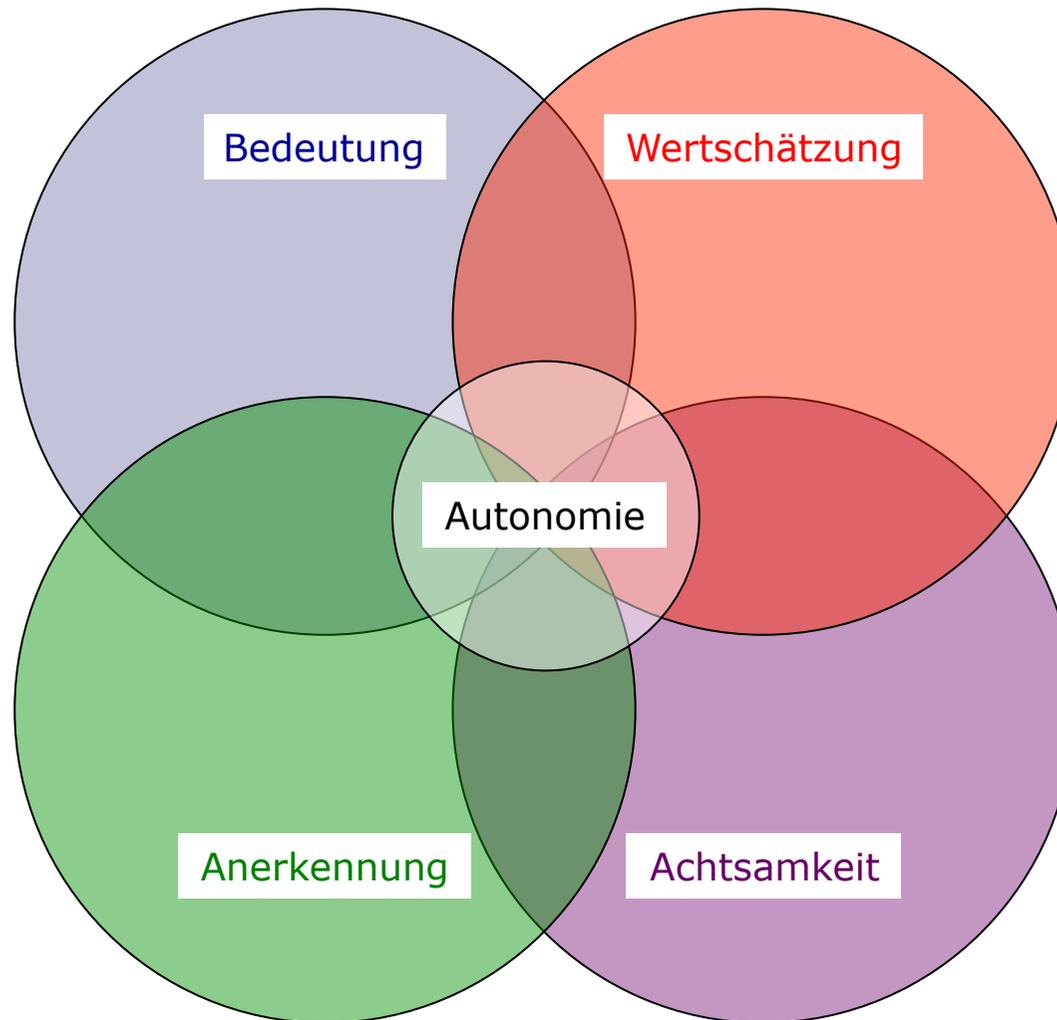


Abschnitt 3: „Führung“

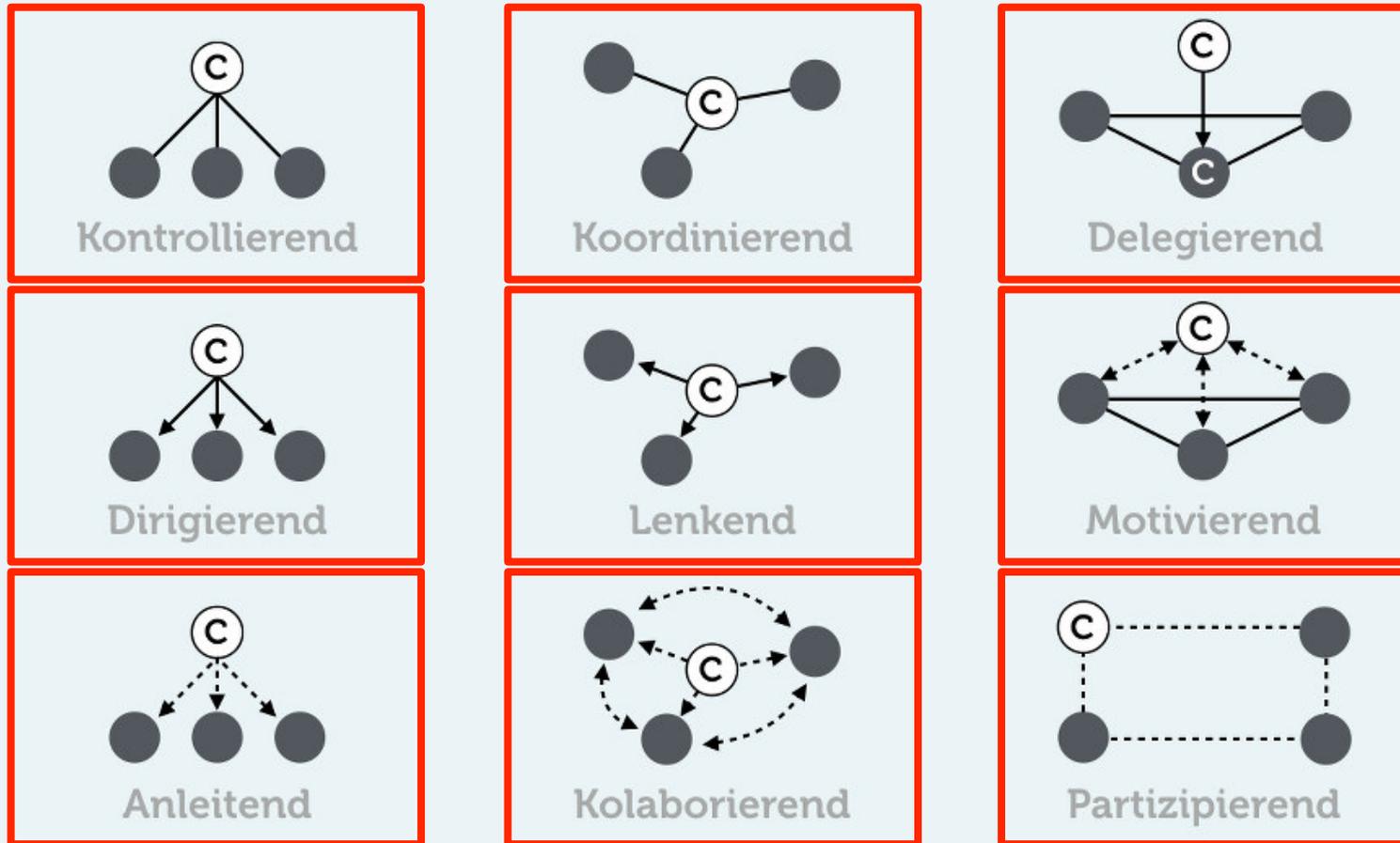
(Vertiefung, wenn gewünscht und wenn noch Zeit ist)



Attraktorentheorie der Führung. Die „Big Five“ der Mitarbeiterzufriedenheit: Darum geht es im Kern!



9 Führungsstile und ihre Rolle im Team



Abschnitt 4: „Motivation“



*»Nur wer selber brennt -
kann andere entzünden!«*



Es wird also vermutlich nicht reichen,
einfach eine Karte mit dem Schriftzug „Feuer“ zu zeigen.





„Wenn Du ein Schiff bauen willst, so trommle nicht die Männer zusammen, um Holz zu beschaffen, Werkzeuge vorzubereiten und Aufgaben zu vergeben, sondern lehre sie die Sehnsucht nach dem weiten Meer.“

Antoine de Saint-Exupéry

Im Original (aus: „Citadelle“):

„Créer la navire, ce n'est point tisser les toiles, forger les clous, lire les astres, mais bien donner le goût de la mer.“

Eigentliche Übersetzung:

»Wenn Du ein Schiff bauen willst, begnüge Dich nicht damit, Leinen zu weben, Nägel zu schmieden, Sterne zu lesen, vielmehr wecke die Sehnsucht nach dem weiten Meer.«



**„Wer etwas will - sucht Wege,
wer etwas nicht will - sucht Gründe!“**

*„Nicht das Erzählte reicht,
sondern nur das Erreichte zählt!“*

*„Der Wunsch verliert sich,
der Wille führt zum Ziel!“*

*„Dürfen hätten wir schon gekonnt,
aber wollen haben wir uns nicht getraut!“ (Karl Valentin)*

*„Viele Menschen möchten gerne
viele Stunden am Tag über ihre Arbeit nachdenken **dürfen**,
nur wenige wollen nachdenken **müssen**.“ (Tom Peters)*

„Achtung: Arbeit kann Spuren von Müssen enthalten!“



M.-Konzept: extrinsisch
(„deduktiv“)

Das ist Jens.
Jens riecht ein bisschen.



Das ist der Duschplan von Marion.
Marion ist die Mutter von Jens.
Der Duschplan funktioniert nicht.
Jens riecht immer noch.



Das ist Sonja.
Jens ist sehr in Sonja verliebt.
Sonja findet riechende Jungs doof.



Das ist ein Duschgel.
Jens benutzt es,
seitdem Sonja in der Nähe ist.
Hört sich komisch an -
ist aber so!

M.-Konzept: intrinsisch
(„induktiv“)









Motive, Motive ...



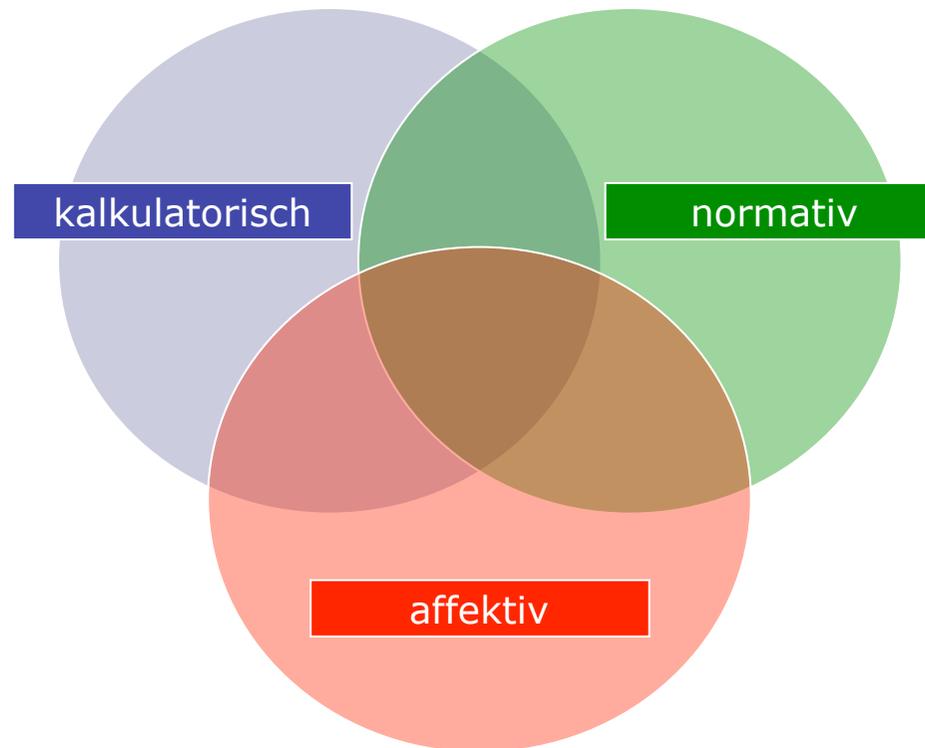
Ausdrucksformen des Commitment

In Unternehmen ist ein wesentliches Ziel: die möglichst nachhaltige motivationale Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen (z.B. durch verschiedene Konzepte des „Human Resources Management – HRM“).

In diesem Zusammenhang spricht man vom sogenannten „**organisationalen Commitment**“ und unterscheidet dabei in:

(1) affektives, (2) normatives bzw. (3) kalkulatorisches Commitment.

Diese drei verschiedenen Bindungszustände können unabhängig voneinander in verschieden starker Ausprägung in jeder Person auftreten.



Das „affektive“ Commitment

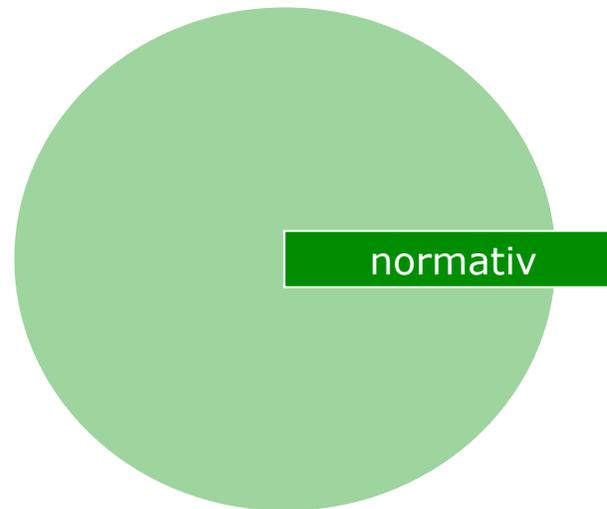
(1) Das „**affektive Commitment**“ ist durch eine emotionale Verbundenheit des Mitarbeiters gegenüber dem Unternehmen gekennzeichnet. Diese emotionale Zuwendung basiert auf einer starken Identifikation und Einbindung des Mitarbeiters in dem Unternehmen. Verstärkt wird diese Empfindung durch positive Erfahrungen, Erfüllung von Erwartungen, oder der Zufriedenheit mit Aufgaben, Entgelt, Zielen usw.

Der Mitarbeiter verbleibt vor allem im Unternehmen, weil er dies „gerne möchte“. Das ist das Ziel!



Das „normative“ Commitment

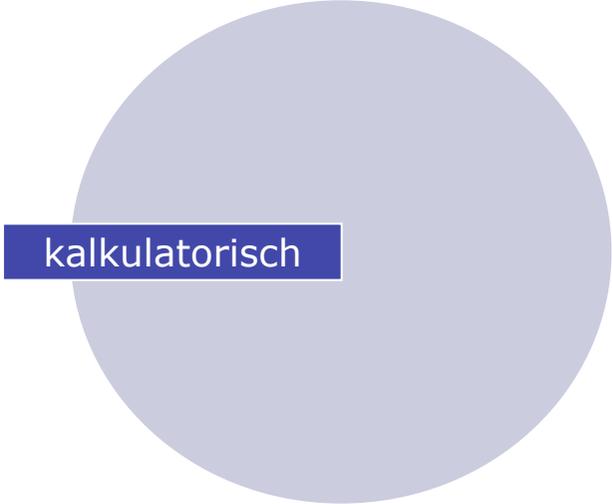
(2) Das „normative Commitment“ spiegelt sich in einer moralischen Verbundenheit des Mitarbeiters gegenüber seinem Unternehmen wider. Basierend auf dem Gefühl der „Schuld“, die auf einer konkreten (Vor-) Leistung des Unternehmens beruht, wie beispielsweise eine Aus- und Weiterbildung, verbleibt der Mitarbeiter im Unternehmen, weil er glaubt, dass er dies sollte. Das geht auch (noch).



(3) „**Kalkulatorisches Commitment**“ entsteht beim Mitarbeiter, wenn dieser den Nutzen, den er aus seiner aktuellen Anstellung im Unternehmen zieht, mit den Kosten möglicher Alternativen gegenüberstellt.

Der Mitarbeiter verbleibt also deshalb im Unternehmen, weil der Austritt mit Kosten, wie beispielsweise dem Wegfall eines sicheren Gehalts oder dem Verlust von Freundschaften, verbunden wäre.

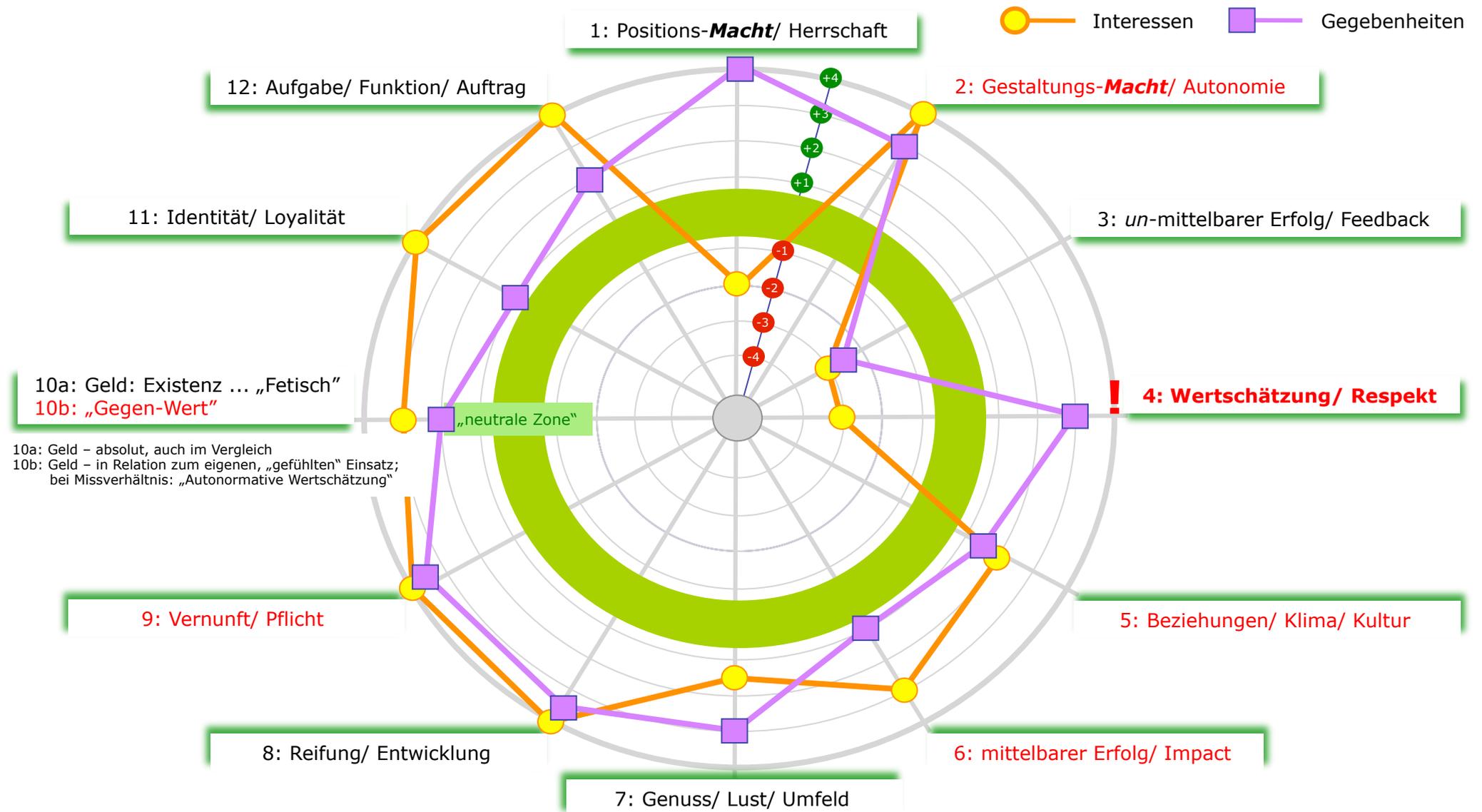
Diese Haltung gilt es, nach Möglichkeit zu vermeiden!



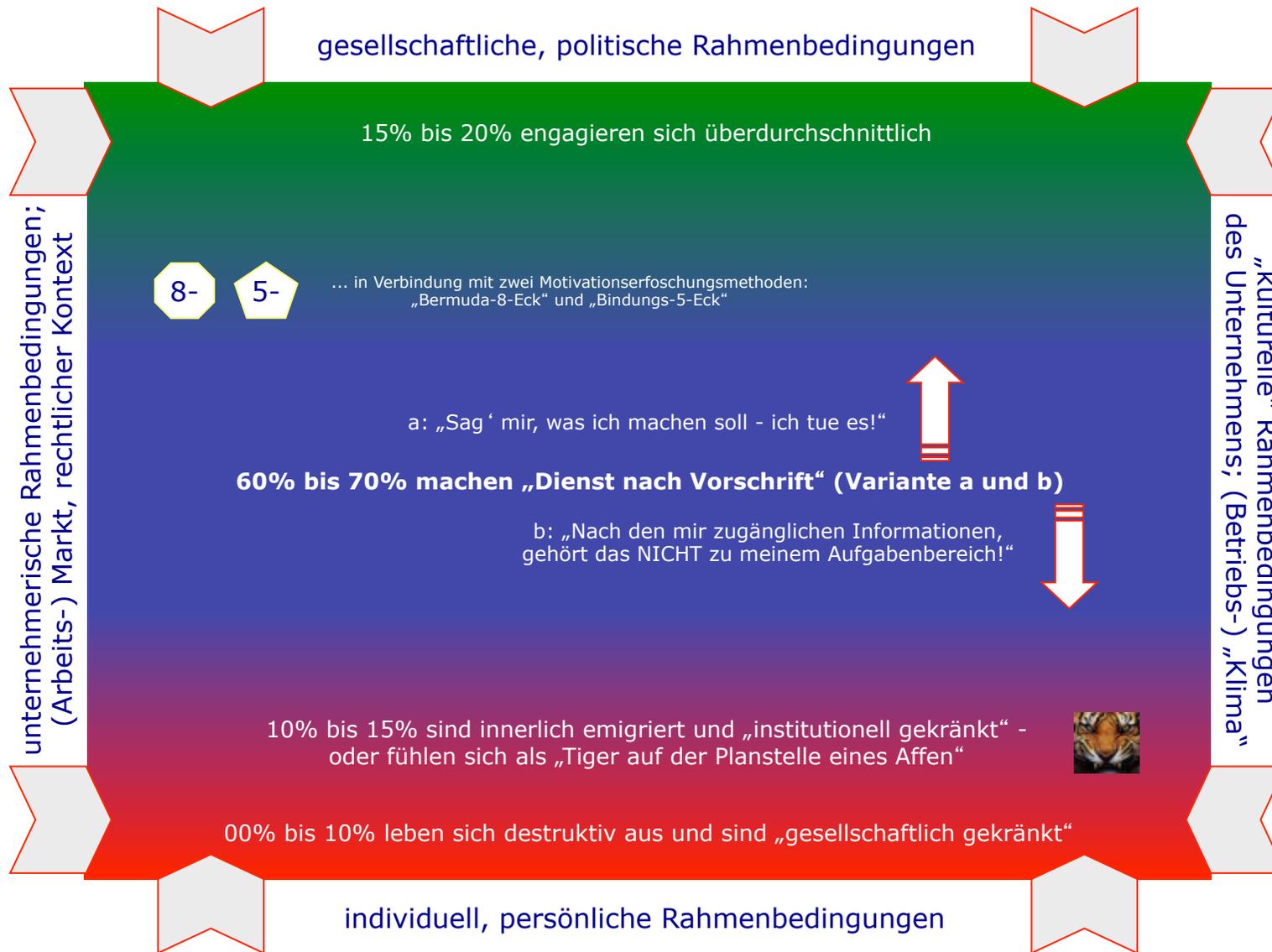
kalkulatorisch



Was motiviert den Menschen? „Im Fadenkreuz der Begierde(n)“; (Beispiel: Glücklich ist, wem so viel Gutes widerfährt!)



Motivation: Die „Gaus‘ sche Normalverteilung der Motivationslage“ nach Galupp



Anzeichen einer intrinsischen De-Motivation



Und die Mutter schaut stumm ...



Eine weitere und typische Geste von Stan Laurel: ...

Das „Projekt“:

Es musste eine dringende Aufgabe erledigt werden,
und **Jedermann** wurde gebeten, es zu tun.

Jedermann war sicher, dass es **Jemand** machen würde.

Irgendwer hätte es tun können, aber **Niemand** tat es.

Jemand wurde wütend, weil es **Jedermanns** Pflicht gewesen wäre.

Jedermann dachte, dass es **Irgendwer** machen würde.

Aber **Niemand** bemerkte, dass sich nicht **Jedermann** darum kümmern würde.

Es endete damit, dass **Jedermann** **Irgendwen** beschimpfte,
weil **Niemand** tat, was **Jedermann** hätte tun können.



Der „Kölner Mystizismus“: »Müsst' ich mal machen ...«





Fazit „Motivation“



Grundlagen der Motivation. Fazit und einige Empfehlungen („Fahrplan“ der Veränderung)

- Berlin. „Oase“ der Wohlstandsverwahrlosung?
Eine (Ost wie West) „gepamperte“ Stadt, bei der es nie „genug“ ist und die deshalb immer meckert?
Besser: Die Realitäten erlebbar machen!
- Unglaublich, was die „Intrinsische Motivation“ zu leisten in der Lage ist, wenn der „Gegenwert“ für den Aufwand sich „lohnt“ (Bsp. „Gedichtband“).
- Bisweilen ist der tiefere Grund für die mangelnde Motivation nicht erkennbar.
Aber: man kann fragen!
- Wenn der Sinn (als zentrale Größe!) verloren gegangen ist, dann ist die Motivation kaum noch zu retten.
- Wenn die Substanz droht verloren zu gehen, wird die Form bis zum Bürokratismus überbetont.
- Das Motivationsprofil der Menschen ist immer individuell. Gleichwohl gibt es Muster der De-Motivation.
Unfähige Führungskräfte zum Beispiel.
- Man kann andere Menschen nicht direkt, linear-kausal, motivieren (sehr wohl aber demotivieren!).
Aber man kann Rahmenbedingungen schaffen, bei denen die Eigenmotivation der Betroffenen hält.
- Wehret den Anfängen! Spätestens, wenn die Personalräte ihre Finger im Spiel haben, ist es zu spät.
- Schaut auf die Guten und nicht immer nur auf die Minderleister und Widerständigen.
Denn damit wird das (falsche) Signal der übermäßigen Beachtung gesetzt.
- Stellt Eure Provisorien ab! Euer Motivationsniveau wird es Euch danken!
- Lasst Euren „Gesunden Menschen-Verstand“ („GMV“) sprechen, damit Euer Intellekt nicht beleidigt wird!
- Vermeidet „Monkey Business“.
- Das Umsorgen der Mitarbeitenden hat Grenzen; bei mehr als 15 Mitarbeiter*innen ist Schluss!
- Leistet Euch Austausch unter Eures Gleichen, mit Hilfe von „Peer-Supervision“ z.B.
- Schafft auch schnelle Erfolge!
- Prüft Eure „Counter-Commitments“.
- Kommt Euch auf die Schliche!
- Achtet auf „kollektive Verletzungen“. Sie sind wie Gift für das Klima in Organisationen!
- Meidet Psychopathen in Führungspositionen!



Der Sonderfall der Motivation ...



0

1

2

3

4

5

6



Es kann uns alle treffen. Die Demoralisierung droht überall!



„Wir, die wir guten Willens sind,
geführt von Ahnungslosen,
versuchen, für die Undankbaren das Unmögliche zu vollbringen.

Wir haben so viel mit so wenig versucht,
dass wir nunmehr qualifiziert sind,
fast alles mit nichts zu bewältigen.“

„Wir übten mit aller Macht; aber immer, wenn wir begannen,
zusammengeschweißt zu werden, wurden wir umorganisiert.
Ich habe später im Leben gelernt, dass wir oft versuchten,
neuen Verhältnissen durch Umorganisieren zu begegnen.
Eine phantastische Methode: Sie erzeugt die Illusion des Fortschritts,
wobei sie gleichzeitig Verwirrung schafft, Effektivität verhindert und
demoralisierend wirkt.“

Gaius Pervinius, Legionärsschreiber, 100 n. Chr.



Abschnitt 5: „Pädagogische Eignung und Haltung“



Zwei Beispiele der „Attraktoren-Theorie“: Worum geht es immer wieder im Kern?

Was sind die drei entscheidenden Kriterien beim Kauf eines Hauses oder einer Wohnung?

„Erstens: Die Lage. Zweitens: Die Lage und drittens: Die Lage!“ (Makler-„Sprech“)

Was sind Ihre drei zentralen Probleme in Ihrem Geschäft?

„Erstens: Das Personal. Zweitens: Das Personal und drittens: Das Personal!“ (Eine Ladeninhaberin)



Die Besonderheit (nicht nur) sozialer Arbeit: Das „Uno-Aktu-Prinzip“
der „personenbezogenen Dienstleistung“ –
im Unterschied zur „Produktion“ (von „Waren“/ Gütern und somit „Produkten“ jeder Art)
und zur „objektbezogenen Dienstleistung“ (Steuererklärung, Gutachten, Reparaturen ...):



Im Kern bedeutet dies, dass der „Adressat“ der „Dienstleistung“ („Klient“) am Ergebnis der Leistung immer und unmittelbar beteiligt ist – wenn er denn „kann“, also „fähig“ ist, „will“ und auch sonst „in der Lage ist“ und dass das „Instrument“ der Leistung überwiegend der „Helfer“ (das „**Personal**“; s.o.) selbst ist!
Unter anderem deswegen ist die Persönlichkeit des „Helfers“ von besonderer Bedeutung.



„Er-Ziehung“ gelingt in der Regel besser über „Be-Ziehung“.

„Be-Ziehung“ gelingt in der Regel besser über „An-Ziehung“.

„An-Ziehung“ meint neben Interesse im weitesten Sinne auch „Attraktivität“.

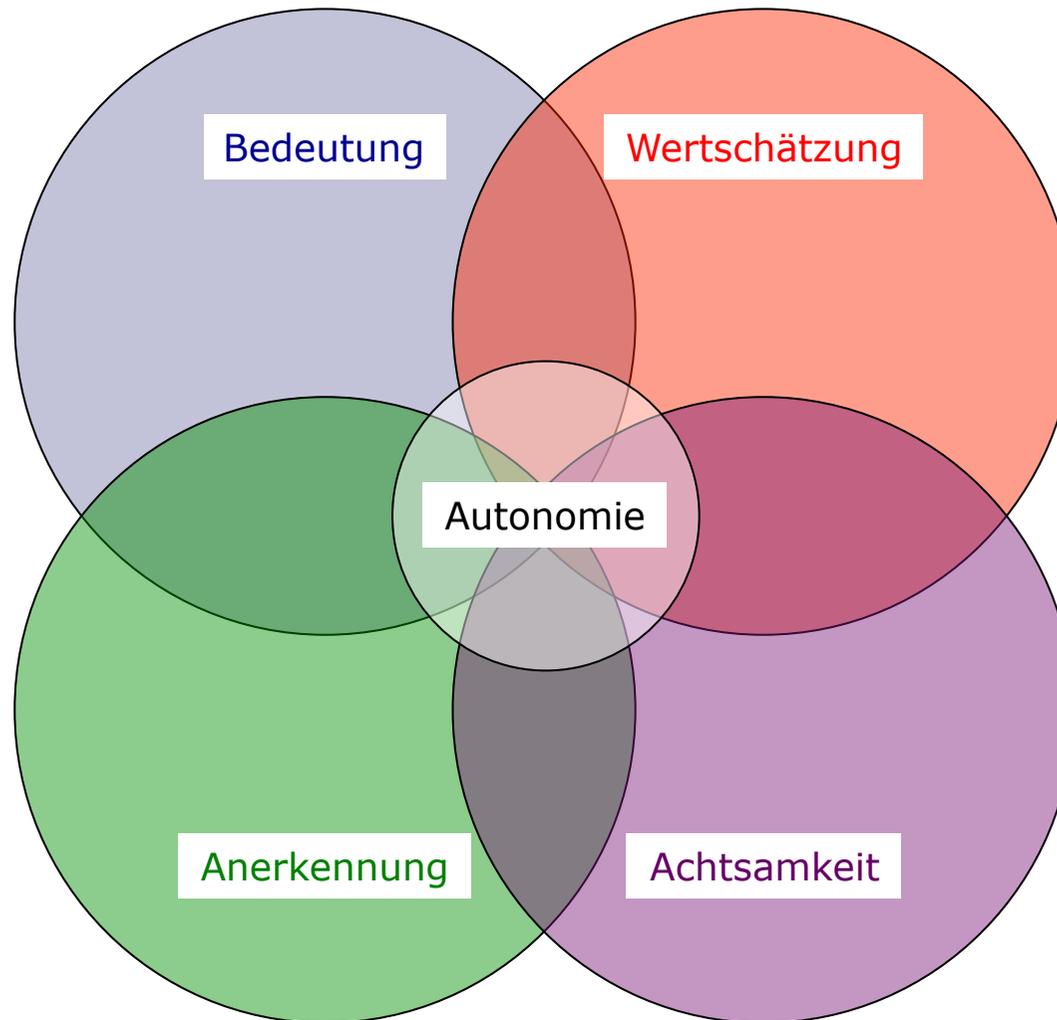
Die „Attraktivität“ nämlich des „Seins“ (Persönlichkeit), des „Daseins“ (Lebensumstände), des „Wissens“ („Kennen“) und des „Könnens“ („Beherrschen“, „Machen“, „Umsetzen“).



Abschnitt 6: Gewinnung und Bindung besonders geeigneter MitarbeiterInnen



Attraktorentheorie der Führung. Die „Big Five“ der Mitarbeiterzufriedenheit: Darum geht es im Kern!



Betriebsklima

- _ Partizipationsmöglichkeiten, Selbstverwirklichung (vertikale u. horizontale Entwicklungsmöglichkeiten)
- _ Flache und durchlässige Hierarchie, Transparenz von Entscheidungen, hohe Dialog- und Diskussionskultur, Identifikation
- _ Beratungsangebote bei Problemlagen
- _ Unabhängige Clearingstelle bei internen Problemen bzw. Verfahren mit Unabhängigen
- _ Betriebsrat
- _ (kulturelle) Veranstaltungen, Sport und Spiel
- _ Kinderbetreuung, Besorgungsdienste, Betreuung älterer Angehöriger
- _ flexible Arbeitszeiten/ Sabbatjahr etc.
- _ Fort- und Weiterbildungen
- _ Betriebsfeste, Feiern verschiedener Anlässe wie Geburtstag, Jubiläen etc.
- _ Kantine, gemeinsames Kochen und Essen, Stammtisch ...
- _ Teamtage (Teambuilding)
- _ Freizeitausgleich bei Mehrarbeit
- _ ...

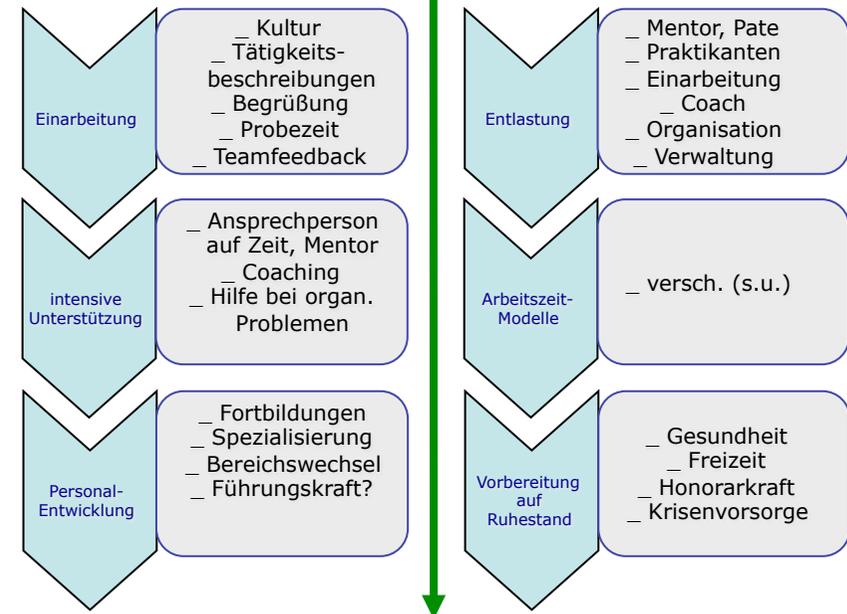
Leistungen und Erstattungen

- _ Gehalt, Reproduktion und Absicherung
- _ Prämien und Zuschläge (Boni)
- _ Vorsorge (betriebliche Vorsorge, Zusatzversicherungen ...)
- _ Vermögenswirksame Leistungen
- _ Medizinischer und Finanz-Check
- _ Jubiläumszuwendungen
- _ Arbeitsgeberdarlehen, Gehaltsvorschuss
- _ Weiterbildungszuschuss
- _ Erstattungen für
 - Essen
 - Fahrgeld
 - Telefon
 - Urlaube
 - ...
- _ ...



Zu vertiefende Themen:

- _ Entwicklungs- und Veränderungsmöglichkeiten (Aufgaben, Arbeitszeit, Aufstiegschancen, Spezialisierungen)
- _ Bekanntheit von vorhandenen Angeboten: Broschüre, Internet, Intranet ...
- _ Arbeitsflexibilität, Sabbatjahr
- _ Analyse der Fluktuation (Arbeitsfelder, Berufe, Teamstruktur) und Entwicklung von spezifischen Handlungsstrategien
- _ Ab- und Grundsicherung der Einkommen
- _ Personalakquise
- _ FSJ
- _ Einstellungsverfahren, Assessments
- _ qualifizierte Feedbackverfahren und -Instrumente
- _ Einarbeitung
- _ Begrüßungs- und Verabschiedungsrituale
- _ Personalentwicklung/ Karriereplanung/ Training-on-the-Job/ Erweiterungsqualifizierung
- _ Arbeitsplatz- und Arbeitszeit-Modelle wie z.B. Homeoffice
- _ Wiedereingliederungs- und Gesundheitsmanagement
- _ Umzugs- und Zuzugsunterstützung
- _ Konfliktmanagementkonzepte, Mediation ...
- _ ...



Mitarbeiter-Akquise und -Bindung (Ausschnitt 1)

Betriebsklima

- _ Partizipationsmöglichkeiten, Selbstverwirklichung (vertikale u. horizontale Entwicklungsmöglichkeiten)
- _ Flache und durchlässige Hierarchie, Transparenz von Entscheidungen, hohe Dialog- und Diskussionskultur, Identifikation
- _ Beratungsangebote bei Problemlagen
- _ Unabhängige Clearingstelle bei internen Problemen bzw. Verfahren mit Unabhängigen
- _ Betriebsrat
- _ (kulturelle) Veranstaltungen, Sport und Spiel
- _ Kinderbetreuung, Besorgungsdienste, Betreuung älterer Angehöriger
- _ flexible Arbeitszeiten/ Sabbatjahr etc.
- _ Fort- und Weiterbildungen
- _ Betriebsfeste, Feiern verschiedener Anlässe wie Geburtstage, Jubiläen etc.
- _ Kantine, gemeinsames Kochen und Essen, Stammtisch ...
- _ Teamtage (Teambuilding)
- _ Freizeitausgleich bei Mehrarbeit
- _ ...

Leistungen und Erstattungen

- _ Gehalt, Reproduktion und Absicherung
- _ Prämien und Zuschläge (Boni)
- _ Vorsorge (betriebliche Vorsorge, Zusatzversicherungen ...)
- _ Vermögenswirksame Leistungen
- _ Medizinischer und Finanz-Check
- _ Jubiläumszuwendungen
- _ Arbeitsgeberdarlehen, Gehaltsvorschuss
- _ Weiterbildungszuschuss
- _ Erstattungen für
 - Essen
 - Fahrgeld
 - Telefon
 - Urlaube
 - ...
- _ ...



Zu vertiefende Themen:

- _ Entwicklungs- und Veränderungsmöglichkeiten (Aufgaben, Arbeitszeit, Aufstiegschancen, Spezialisierungen)
- _ Bekanntheit von vorhandenen Angeboten: Broschüre, Internet, Intranet ...
- _ Arbeitsflexibilität, Sabbatjahr
- _ Analyse der Fluktuation (Arbeitsfelder, Berufe, Teamstruktur) und Entwicklung von spezifischen Handlungsstrategien
- _ Ab- und Grundsicherung der Einkommen
- _ Personalakquise
- _ FSJ o.ä.
- _ Einstellungsverfahren, Assessments
- _ qualifizierte Feedbackverfahren und -Instrumente
- _ Einarbeitung
- _ Begrüßungs- und Verabschiedungsrituale
- _ Personalentwicklung/ Karriereplanung/ Training-on-the-Job/ Erweiterungsqualifizierung
- _ Arbeitsplatz- und Arbeitszeit-Modelle wie z.B. Homeoffice
- _ Wiedereingliederungs- und Gesundheitsmanagement
- _ Umzugs- und Zuzugsunterstützung
- _ Konfliktmanagementkonzepte, Mediation ...
- _ ...



Zusammenfassung

Die Konsequenzen der Novellierung des KJHG sind noch ungewiss. Gleichwohl sollten wir uns auf einige paradigmatische Veränderungen einstellen und uns auf diese auch vorbereiten. Sie werden die Frage der Kosten der Jugendhilfe neu beantworten - und zwar so, dass eingespart werden muss!

Dabei „hilft“ - wie sonst in den Feldern der Daseinsvorsorge auch - die Bürokratisierung der Verfahren.

Für die Jugendhilfe ist die Situation des Marktes volatil, weil ohne allzu große Schwierigkeiten neue Anbieter (auch zunehmend „private“) auf diesen Markt drängen können und auch die Preise drücken werden.

Die Aufbau- (Stichwort: Dezentrale Verantwortungsstrukturen) und Ablaufstrukturen (Stichwort: Entbürokratisierung und Vereinfachung) der Träger müssen sich auf diese Situation sehr viel schneller einstellen und viel flexibler werden: Strukturell, personell, konzeptionell, methodisch und fachlich.

Gefragt sind dabei unterschiedlich einsetzbare Teams mit Spezialisten, die in der Lage sind, die unterschiedlichen Angebote und Leistungen (die immer komplexer werden!) abzudecken.

Von zentraler Bedeutung ist die Persönlichkeit des Dienstleisters („Helfers“). Sie sollte sowohl reflektiert als auch intrinsisch motiviert („begeistert“ und „engagiert“) als auch kompetent agieren können und sich überdies mit dem Unternehmen stark identifizieren („affektiv committen“), damit durch wenige Wechsel zumindest eine gewisse Beziehungskontinuität gewährleistet ist.

Damit diese Mitarbeitenden gefunden, professionell ausgewählt und gehalten (!) werden können, müssen sich die Träger angesichts des offenkundigen Fachkräftemangel etwas einfallen lassen!







Die SGB VIII Reform, Stand des Referentenentwurfs und Blick auf die relevanten Eckpunkte für die Erziehungshilfen

Jahrestagung für die Leitungen in stationären Einrichtungen der Erziehungshilfen

3. Mai 2017 Güstrow

Art. 1: Änderungen des 8. Buches Sozialgesetzbuch (SGB VIII)

Art. 2: Änderung des Gesetzes zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG)

Art. 3: Änderungen des 5. Buches Sozialgesetzbuch (SGB V)

Art. 4: Änderungen des 9. Buches Sozialgesetzbuch (SGB IX)

Art. 5: Änderungen des 10. Buches Sozialgesetzbuch (SGB X)

Art. 6: Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB)

Art. 7: Änderungen des Jugendgerichtsgesetzes (JGG)

Art. 8: Änderung des Asylgesetzes (AsylG)

Art. 9: Inkrafttreten 01.01.2018

GESETZES ZUR STÄRKUNG VON KINDERN UND JUGENDLICHEN (KINDER- UND JUGENDSTÄRKUNGSGESETZ - KJSG)



- **Stärkung der Kinderrechte (Partizipation und Beschwerde)**
- **Hilfeplanverfahren (Kontinuität, Stabilität, Beratung, Unterstützung von Herkunftseltern und Pflegeeltern)**
- **Erlaubniserteilung, Einrichtungsbegriff, Örtliche Prüfung, Meldepflichten**
- **Vereinbarungen**
- **Qualitätssicherung / Planung**

ECKPUNKTE FÜR DIE ERZIEHUNGSHILFEN

- gleichberechtigte Teilhabe und Selbstbestimmtheit
- uneingeschränkter Beratungszugang
- Ombudsstellen

**STÄRKUNG DER
KINDERRECHTE**

- Kombination unterschiedlicher Hilfearten
- Perspektivklärung bei Unterbringung in stationären Hilfen in Korrespondenz zum kindlichen Zeitverständnis
- Unterstützung und Beratung der Herkunftseltern und Pflegeeltern
- Zuständigkeitsübergang
- Zulässigkeit von Auslandsmaßnahmen

HILFEPLANVERFAHREN

- **Gewährleistungsanspruch Kindeswohl**
- **Einrichtungsbegriff**
- **örtliche Prüfung**
- **gegenseitige Informationspflicht**

ERLAUBNISERTEILUNG

- LQEV auch für den ambulanten Bereich
- Möglichkeit von Rahmenverträgen für vorläufige
Maßnahmen und Leistungen für unbegleitete minderjährige
Ausländer
- inklusive Ausrichtung in der Aufgabenwahrnehmung

**VEREINBARUNGEN
QUALITÄTSSICHERUNG / PLANUNG**



- 19. Mai 2017 1. Lesung Bundestag
- 2. Juni 2017 Bundesrat
- 19. Juni 2017 Sachverständigenanhörung im Bundestagsausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)
- 30. Juni 2017 2./3. Lesung im Dt. Bundestag
- 7. Juli 2017 Bundesrat (zustimmungspflichtig)

ZEITPLAN