


eev aktuell

36. Jahrgang
Nr. 2 - Dezember 2018



» Herausforderungen für die
Kinder- und Jugendhilfe?



- 2 Editorial
- 3 Neues aus dem Verband
- 4 Bericht Fachtag „Bedarfsgerechte Ganztagsangebote in Bayern“
- 5 Kooperation im Ganzttag – Evangelische Träger fordern Weiterentwicklung!
- 6 10 Thesen zu Religionssensibler Pädagogik
- 7 Das aktuelle Interview
- 8 Workshop zum Thema Religionssensibles Arbeiten
- 11 Fachtagung Partizipation
- 16 Neues aus dem Verband und Termine

Liebe Leserin,
lieber Leser,

überschrieben mit dem Titel „Herausforderungen für die Kinder- und Jugendhilfe?“ verdeutlicht das neue Heft des eev-aktuell, das Sie in Händen halten, anhand dreier sehr unterschiedlicher Themen, wie komplex und vielfältig qualitätsvolle Kinder- und Jugendhilfe ist und welche Herausforderungen tagtäglich von Fachkräften wie Leitungsverantwortlichen bewältigt werden.

Viele unserer Jugendhilfeeinrichtungen bieten in unterschiedlichen Formaten Betreuung und Förderung von Schulkindern am Nachmittag an. Die Angebote sind sowohl an den Schulen, als auch außerhalb angesiedelt und reichen von der Mittagsbetreuung, über die offene und gebundene Ganztagesklasse bis hin zu Horten und Heilpädagogischen Tagesstätten. Welche Anforderungen und Schwierigkeiten damit verbunden sind, ist in einem Fachtag der Freien Wohlfahrtspflege mit der LAG Jugendsozialarbeit und dem Bayerischen Jugendring aufgespannt worden. Die Forderungen die sich für Jugendhilfeträger daraus ergeben, werden in einem zweiten Beitrag erörtert.

Ein gänzlich anderer Schwerpunkt wird in den zehn Thesen und dem Interview mit Professorin Städtler-Mach in den Fokus genommen. Hier geht es um ein zutiefst diakonisches Thema – der Religionssensibilität innerhalb unserer Organisationen. Im politischen Raum wird immer wieder nach Werten gerufen – hier werden sie vermittelt!

Last but not least befasst sich der dritte Teil des Hefts mit der mittlerweile fünften Veranstaltung zum Thema Partizipation. „Nicht ohne meine Eltern“ könnte man diesen Teil betiteln, der die Unerlässlichkeit von Elternpartizipation für pädagogisches Handeln aufzeigt.

Bleibt nur noch Ihnen als geneigte Leser*innen viel Spaß bei der Lektüre, frohe Weihnachten und für das Jahr 2019 viel Glück und Erfolg zu wünschen.

Ihr Redaktionsteam des eev

≡ Neues aus dem Verband

Evangelischer Erziehungsverband in Bayern e.V. (eev) wählt neuen Vorstand

Der Evangelische Erziehungsverband in Bayern e.V. hat in seiner Mitgliederversammlung am 11.07.2018 turnusgemäß einen neuen Vorstand gewählt. Nach 4 Jahren an der Spitze des Fachverbands endet die sehr erfolgreiche Arbeit von Frau Sigrun Maxzin-Weigel. Sie wird von Frau Kerstin Becher-Schröder (Bezzelhaus, Gunzenhausen) als neue Vorstandsvorsitzende abgelöst. Ihr zur Seite stehen (v.l.n.r.) Jürgen Keller (Diakonisches Werk Würzburg), Stefan Reither (Ernst-Naegelsbach-Haus, Sulzbach-Rosenberg) und Thomas Grämmer (Rummelsberger Dienste für junge Menschen, Nördlingen).



v.l.n.r.: Jürgen Keller, Stefan Reither, Kerstin Becher-Schröder und Thomas Grämmer

Impressum

Den eev-aktuell erhalten

- alle dem Evang. Erziehungsverband in Bayern e.V. angeschlossenen Rechtsträger
- das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit
- alle bayerischen Jugendämter und Heimaufsichten
- die Mitglieder der Arbeitskreise des Evang. Erziehungsverbandes in Bayern e.V.
- interessierte Einzelpersonen

Herausgeber

Evangelischer Erziehungsverband in Bayern e.V.,
Fachverband im Diakonischen Werk Bayern,
90408 Nürnberg, Pirkheimerstr. 6
Tel. 09 11 93 54-283 oder 284, Fax 09 11 93 54-299

Geschäftsführung: Frank Schuldenzucker

Redaktionskreis

Kerstin Becher-Schröder
*Gesamtleitung Kinder- und Jugendhilfe Bezzelhaus e.V.,
Gunzenhausen*

Andreas Hüner
*Stellv. Gesamtleiter Evang. Kinder- und Jugendhilfe
Feldkirchen, Innere Mission München – Diakonie in
München und Oberbayern e.V.*

Sigrun Maxzin-Weigel
*Gesamtleitung Evang. Kinder- und Jugendhilfezentrum der
Stiftung Evang. Waisenhaus und Klaukehaus Augsburg*

Frank Schuldenzucker
*Referent Kinder- und Jugendhilfe im
Diakonischen Werk Bayern*

Birgit Schumann
*Dipl.-Psychologin, Bereichsleitung Kinder- und
Jugendhilfe Oberfranken, Rummelsberger Dienste für
junge Menschen gGmbH*

Amely Weiß
*Master of Social Management, Projektentwicklung,
Einrichtungen Mutter und Kind, Rummelsberger Diakonie*

Namentlich gekennzeichnete Beiträge werden von den AutorInnen verantwortet. Die Redaktion behält sich das Recht auf Kürzungen vor.

Gestaltung und Druckabwicklung:
Berufsbildungswerk Rummelsberg (Areal K3)
Rummelsberg 74
90592 Schwarzenbruck

Titelbild: Studio Bláfield für die
Rummelsberger Diakonie e. V.

Infos aus den Einrichtungen, sowie Beiträge und Leserbriefe senden Sie bitte an:

Evangelischer Erziehungsverband in Bayern e.V.,
Fachverband im Diakonischen Werk Bayern,
90408 Nürnberg, Pirkheimerstr. 6
redaktion@eev-bayern.de

ISSN 1439-3360



≪ Bedarfsgerechte Ganztagsangebote in Bayern: Bilanz und Perspektiven

Im Juli 2018 zogen in Nürnberg die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege, die Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) Jugendsozialarbeit und der BJR in einer gemeinsamen Tagung Bilanz zum bedarfsgerechten Ausbau der Ganztagsangebote in Bayern. Verantwortliche aus den Verbänden und Organisationen der freien Wohlfahrtspflege, der Jugendarbeit und der Jugendsozialarbeit gingen ins Gespräch mit Politik und Verwaltung.

In seinem Grußwort gab der Vorsitzende der LAG der freien Wohlfahrtspflege, Diakoniepräsident Michael Bammessel eine Einführung in das Thesenpapier der LAG und stellte ausgehend vom gesetzlichen Anspruch ab 2018 unter anderem die Frage nach Personalbedarf und Ganztagsbetreuung in Ferienzeiten.

Prof. Dr. Thomas Rauschenbach vom Deutschen Jugendinstitut, München verwies auf das Kapitel Ganztagsbetreuung im 15. Deutschen Kinder- und Jugendbericht. Die Zukunftsperspektive bereitet ihm Sorge, was Fachkräfte und Kosten angeht. Er kritisiert das Steuerungssystem in Bayern als unausgegoren, da es nicht ausreichend regelt, wer welches Angebot wahrnehmen kann. Im bundesweiten Vergleich liegt Bayern im oberen Bereich der Angebote an Ganztagsplätzen (68%) - bei der geringsten Nutzung von 22 Prozent (Bundesdurchschnitt 42%). Zu kritisieren ist, dass in Bayern kein einheitliches Konzept für Ganztagsbetreuung vorliegt, sondern ein einzigartiger Angebotsmix, der aus Hort, Mittagsbetreuung und Ganztagschule mit verschwimmenden Konturen besteht. Rauschenbach bemängelt die fehlende Beteiligung und plädiert für ein schlüssiges pädagogisches Konzept, in dem Kinder und

Jugendliche im Mittelpunkt stehen. Es sollte schülergänzend und altersgerecht sein. Über aktive Einbindung und eine verbesserte Kultur der sozialen Anerkennung soll es Alltagsbildung und den Ausgleich herkunftsspezifischer Defizite ermöglichen.

Michael Reißmann, Referatsleiter Ganztagschulen und Mittagsbetreuung am bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus bilanzierte die bisherige Praxis und stellte heraus, dass bei der Ganztagsgarantie mit ‚bedarfsgerecht‘ gemeint ist, was Kommunen in der Kinder- und Jugendhilfeplanung als Bedarf festgestellt haben. Bis heute habe es keine Ablehnung eines Antrags gegeben! Ab 2025 ist der Rechtsanspruch auf einen Ganztagsplatz einklagbar und soll im SGB VIII festgeschrieben sein. Anspruchsgegner sind die Kommunen, die schon jetzt aufgrund des hohen Planungs- und Verwaltungsaufwands irritiert seien.

Nach Workshops und Podiumsdiskussion mit Abgeordneten des bayerischen Landtags fasste Dr. Kerstin Schröder, Leiterin des Nürnberger Jugendamtes die Ergebnisse des Fachtags zusammen. Sie sieht grundsätzlich ein sehr gutes Miteinander von Jugendhilfe und Schule. Die Jugendhilfe muss sich weiter selbstbewusst an die Ganztagsbetreuung herantasten, ohne sich vom System einnehmen zu lassen. Es muss vom Kind aus gedacht werden. Natürlich geht es dabei auch ums Geld, aber nicht der Kämmerer dürfe entscheiden, sondern es muss eine Standardförderung geben und damit eine verlässliche Qualität.

Amely Weiß

≪ Kooperation im Ganzttag – Evangelische Träger fordern Weiterentwicklung!

Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, mehr Chancengleichheit und bessere individuelle Förderung in attraktiver Lern- und Lebensumgebung sind die gesellschaftlich formulierten Erwartungen an eine Ganztagschullandschaft in Bayern.

Viele Träger evangelischer Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen wirken als Kooperationspartner von Schulen an dieser Zielsetzung mit. Sie haben das Wissen und Können, für Kinder und Jugendliche in der Schule Bildungs- und Erziehungsangebote mit hoher Qualität zur Verfügung zu stellen.

Immer noch aber verhindern die Rahmenbedingungen im Ganzttag die erfolgreiche Umsetzung dieser Qualität. Exemplarisch lässt sich das an drei Problemfeldern beschreiben:

a) Finanzierung Fachpersonal

Die Personalkostenzuschüsse ermöglichen es tarifgebundenen Trägern nicht, genügend Fachpersonal einzustellen. Aktuell geht das Kultusministerium von Richtwerten aus, die in der AVR Diakonie Bayern unter dem Richtwert einer Kinderpflegerin liegen.

Gleichzeit werden Träger in der Qualitätsentwicklung alleine gelassen. Eine systematische Einarbeitung der Mitarbeitenden, Fortbildungsangebote, päd. Teamsitzungen, Elternarbeit – und die Kosten für Leitung, Verwaltung und Personalmanagement sind nicht enthalten. Die Bezahlung erfolgt mit statischen Pauschalen, Tarifierhöhungen sind in den Pauschalen nicht berücksichtigt.

b) Raumkonzept

Es fehlt an vielen Schulen ein schlüssiges Raumkonzept für einen bedarfsgerechten Ganzttag.

Der Ganzttag braucht eigene Gruppenräume, braucht Zugang zu Differenzierungsräumen, Fachräumen, Sporthalle und motivierende Außenanlagen. Allzu oft erleben wir Schulträger, die den Ganzttag in Klassenräumen weiterführen wollen, der Logik folgend, dass die Klassenzimmer im Grundschulbereich nur vormittags genutzt werden und ab Mittag für den Ganzttag frei sind.

c) Bürokratisches und intransparentes Antrags- und Genehmigungsverfahren.

Die Anträge, Leistungsbeschreibungen, Datenblätter durchlaufen zu viele Organisationseinheiten: Schule, Kooperationspartner, Sachaufwandsträger, Schulamt, Regierung und Rechnungshof. Dies führt im Prozess zu Fehlern in der Übermittlung und der Prüfung und verhindert in Folge die fristgerechte Bezahlung der Leistung. Die Träger halten ein Angebot über ein Schuljahr vor – die Vergütung entscheidet sich in manchen Fällen erst im Folgeschuljahr. Für manche Träger ist dieses Vorgehen existenzbedrohend.

Jürgen Keller

≡ Thesen zu Religionssensibler Pädagogik

Im Rahmen der Fachtagung „#religionsundkultursensibel“, die vom 19. bis 20.06.2018 in Berlin stattfand, referierte Professorin Barbara Städtler-Mach in Ihrem Vortrag anhand von 10 Thesen zu folgendem Thema:

Wozu braucht die Kinder- und Jugendhilfe einen Bezug zu Gott?

1. Die Kinder- und Jugendhilfe braucht einen Bezug zu Gott. Ein Verzicht auf diesen Bezug bedeutet eine Reduktion auf das Sichtbare, Alltägliche, im theologischen Sinn: das Vorletzte.
2. Die Notwendigkeit, diesen Verzicht nicht zu leisten, ergibt sich durch die Aufgaben der Kinder- und Jugendhilfe: Kindern und Jugendlichen Halt und Orientierung zu geben, in Alltags- und Krisensituationen beizustehen, Werte zu vermitteln und soziales Verhalten zu fördern.
3. Die Grundüberzeugung lautet: Kinder haben ein Recht auf Religion.
(Friedrich Schweitzer)
4. Zur Entwicklung und Förderung der Identitätsbildung von Kindern und Jugendlichen trägt die Vermittlung und das Vorleben von Religion - der „Bezug zu Gott“ - Wesentliches bei.
5. Dabei ist die Vermittlung von Religion (und damit der Bezug zu Gott) daran zu prüfen, inwieweit sie eigenständige Lebensentscheidungen des Kindes fördert, ein Angebot zur Sinnstiftung eröffnet und die Entwicklung von stabilem Vertrauen zu sich selbst und einer Offenheit für die Welt ermöglicht.
6. Die Bedeutung dieser Vermittlung in der „Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in evangelischen Kontexten“ ergibt sich durch die Grundstruktur der Vermittlung von Religion: Sie ereignet sich in formalen und non-formalen Prozessen und Beziehungen.
7. Mitarbeitende der Kinder- und Jugendhilfe stehen dabei in der persönlichen Verantwortung, ihre persönliche Beziehung zu Gott wahrzunehmen, zu reflektieren und in angemessener Form zu versprachlichen.
8. Darüber hinaus sind die Strukturen der Kinder- und Jugendhilfe daraufhin auszurichten, dass die „Beziehung zu Gott“ ermöglicht und veranschaulicht werden kann.
9. Die Verantwortung für diese Ermöglichung liegt bei den Mitarbeitenden sowohl in der Gestaltung der professionellen Arbeit als auch der persönlichen Ausrichtung des eigenen Lebens und Glaubens.
10. Darüber hinaus übernehmen die (evangelischen) Träger der Kinder- und Jugendhilfe Verantwortung, Strukturen und Aufgaben so zu gestalten, dass diese Beziehungsgestaltung realisiert werden kann.

Prof. PD Dr. theol. Barbara Städtler-Mach
Präsidentin der Evangelischen Hochschule Nürnberg



≡ Das aktuelle Interview

Wir haben Frau Prof. Dr. Städtler-Mach einige Fragen zu zwei ihrer Thesen gestellt:

Frage zu These 2 Meinen Sie damit, dass die Aufgaben der Jugendhilfe (Kindern und Jugendlichen Halt und Orientierung geben, in Alltags- und Krisensituationen beizustehen etc.) nur vollumfänglich von jemandem geleistet werden können, der oder die selbst einen Bezug zu Gott hat? Oder – weiter formuliert – ist eine ganzheitliche soziale Arbeit mit Menschen allgemein nur möglich, wenn die entsprechenden Protagonisten in den Hilfefeldern einen Bezug zu Gott haben?

Antwort von Frau Prof. Dr. Städtler-Mach:

Die Aussage „Die Kinder- und Jugendhilfe braucht einen Bezug zu Gott.“ bedeutet vor allem: Sie kann nicht darauf verzichten, ihre Ziele und ihre Handlungsweisen auch im Verhältnis zu dem zu reflektieren, was die Protagonisten als ihren eigenen Halt bezeichnen, wovon sie leben, worauf sie sich verlassen. Im christlichen Kontext wird das überwiegend eine persönliche Gottesbeziehung sein. Für mich wäre es ideal, wenn ich diese eigene Ausrichtung bei Menschen, die professionell in der Sozialen Arbeit tätig sind, erkennen kann oder wenn z.B. Jugendliche danach fragen und eine Antwort erhalten können. Sicherlich können Menschen auch in der Sozialen Arbeit (Kinder- und Jugendhilfe) tätig sein, ohne dass sie einen bewussten eigenen Bezug zu Gott haben. Wenn die vielfach eingeforderte und von vielen auch erbrachte Ganzheitlichkeit gewünscht wird, gehört die Spiritualität eines Menschen eben dazu – sowohl bei den Mitarbeitenden als auch bei den Kindern und Jugendlichen.

Frage zu These 9 Wie sollen Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe es schaffen/ermöglichen, dass deren Mitarbeitende sich mit der persönlichen Ausrichtung des eigenen Lebens und Glaubens beschäftigen? Bräuchte es dafür nicht auch spezielle Methoden der Personalentwicklung in Form von Fortbildungsmöglichkeiten? Woher nehmen

Mitarbeitende die Kompetenzen, das Thema Religion in den Jugendhilfealltag einzubringen? Auch wenn Mitarbeitende sich im Rahmen der Loyalitätserklärung mit dem christlichen Menschenbild identifizieren, haben sie sich möglicherweise noch nie ernsthaft mit Fragen des persönlichen Glaubens, der Beziehung zu einem Gott auseinandergesetzt. Kann/darf ein Arbeitgeber eine Auseinandersetzung mit diesem Thema erwarten? Wenn ja, in welcher Form?

Antwort von Frau Prof. Dr. Städtler-Mach:

Die Fragen nach dem Sinn des Lebens, dem „Woher“ und „Wohin“, nach meinem eigenen Halt und dem, was ich Kindern davon vermitteln möchte, sind aus meiner Sicht tatsächlich in immer wieder angebotenen Fortbildungsveranstaltungen zu reflektieren und ggf. zu vertiefen. Ganz bestimmt bedarf es dazu vielfältiger Methoden, vor allem nicht nur kognitive. Thematisch kann es um grundsätzliche Fragen gehen, z.B. „Was gibt meinem Leben Sinn?“, aber auch um Austausch und Vertiefung zu aktuellen Fragestellungen: „Wie vermittele ich eine konstruktive Sicht auf das Leben angesichts von vielem, was Jugendliche „runterzieht“, wie gewaltbereites Handeln, rassistische Parolen, zerstörerische Denkweisen?“. Ich persönlich wünsche mir, dass christliche Arbeitgeber zeigen, dass ihnen die Einstellung ihrer Mitarbeitenden an diesem Punkt etwas bedeutet. Dann können auch zunehmend Kompetenzen entwickelt werden, um Jugendlichen etwas davon zu zeigen. Denkbar wäre eine Art Curriculum (mit sehr verschiedenen Methoden), in dem Grundsatfragen in biblisch-theologischer und auch psychologischer Weise betrachtet werden. Beispiele: Wie kommt das Böse in die Welt? Welche Regeln helfen uns beim Leben (10 Gebote)? Wohin mit den Fragmenten/dunklen Tagen/ verpassten Entscheidungen etc. in meinem Leben? Erlebe ich Gott in meinem Alltag?

Birgit Schumann

≈ Religions-sensibilität in Organisationen

Von Organisationskulturen, die Religions- und Kultursensibilität ermöglichen

1. „Religions- und Kultursensibilität“ heißt die Antwort – Wie war noch mal die Frage?

Dass die Organisationskultur für ein Unternehmen eine zentrale Zukunftsfrage ist, stellt heute niemand mehr in Frage. Gott sei Dank auch nicht in den vielen konfessionellen Organisationen. Doch gerade in diakonischen und caritativen Organisationen ist die Beantwortung der Fragen nach der Kultur in den vergangenen Jahren zu einer grundsätzlichen Aufgabe geworden. Diese Notwendigkeit alleine mit der Ökonomisierung des Sozialen zu verbinden erscheint zu kurz gegriffen. Vielfältig sind die Verknüpfungen mit neuen fachlichen Herausforderungen (Inklusion, Teilhabe, veränderte gesetzliche Rahmenbedingungen etc.), dem Fortschreiten der digitalen Revolution sowie veränderten Werten und Erwartungen von Mitarbeitenden. Es geht also weniger darum, zahlreiche Antworten zu finden, sondern vielmehr die richtigen Fragen zu stellen:

Wie kann es diakonischen Organisationen gelingen kulturell nicht „unter die Räder zu kommen“ sondern provokativ mit Mut, Kreativität und Segen die eigene Organisationskultur zu gestalten? Und: Wie kann Religions- und Kultursensibilität ein wesentlicher Bestandteil dieser Kultur sein?

Mit Eindrücken aus der Rummelsberger Diakonie möchten wir den Prozess dieser Entwicklung in einigen Schritten nachvollziehbar machen.

2. Back to the roots – oder wie Religions- und Kultursensibilität neu belebt wurde

Ein positives Comeback in der Öffentlichkeit gelang der Rummelsberger Diakonie mit einer (Rück-) Besinnung. Diese erfolgte im Kontext strategischer Entwicklungen. Der Vorstand der Rummelsberger Diakonie hat in einem Modell die vier zentralen kulturellen An- und Herausforderungen beschrieben:

- Fachlicher Anspruch
- Diakonischer Geist
- Kommunikative Kultur
- Wirtschaftliche Verantwortung



„Frage dich erst einmal nicht, was deine Organisationskultur braucht.
Frage dich, was dich lebendig in deiner Organisation werden lässt.
Dann geh los und setz es um.
Was deine Organisation braucht sind Menschen,
die lebendig geworden sind!“

Die vier Dimensionen sind in vielen Bereichen der Rummelsberger Diakonie lebendig und unter anderem Grundlage bei Probezeitgesprächen, Beurteilungen, aber auch bei strategischen Initiativen.

Die Führungskonferenz der Gesamtorganisation entwickelte gemeinsam auf Grundlage der vier Qualitätsdimensionen die neuen „Grundsätze der Personalführung“. Einen besonderen Schwerpunkt formulieren die Grundsätze mit Blick auf Religions- und Kultursensibilität. Hier wurde ausdrücklich festgehalten:

„In jedem Menschen begegnet uns Gott. Wir orientieren uns an den Bedürfnissen der Menschen; wir achten ihre Gaben und ihre persönliche Freiheit. Dazu gehört auch die Achtung religiöser und weltanschaulicher Orientierungen.“

„Aufrichtigkeit, Freundlichkeit, Wertschätzung, Rücksichtnahme und Toleranz prägen unseren Stil im Miteinander.“

„Verschiedenheit halten wir als Leitende für eine Bereicherung. Wir schätzen den offenen Austausch von Sichtweisen und Erfahrungen.“

Die Rummelsberger Diakonie will religions- und kultursensible Fach- und Führungskräfte, die mit Mut, Neugierde und Kreativität Menschen stärken, Teilhabe zu gestalten, Selbstständigkeit zu erhalten und beherzt ihre individuellen Bedarfe zu respektieren. Damit die Rummelsberger Diakonie diese Mitarbeitenden gewinnen, halten und bei ihrer Entwicklung begleiten kann, sind die folgenden strukturellen Aspekte von Bedeutung.

3. Gelingende kultur- und religionssensible Arbeit von Mitarbeitenden

Wie sich gelingende kultur- und religionssensible Arbeit von Mitarbeitenden entwickelt, soll aus fünf Perspektiven konkreter werden:

3.1 Erfahrungsräume – von der Erfahrung zur neuen Handlung

Neue Erfahrungsräume erlauben es den Menschen, ungewohnte, emotionale und vielleicht bedeutsame Erlebnisse zu machen. Übertragen auf Religions- und Kultursensibilität bedeutet dies in gleicher Weise, Mitarbeitenden einen Rahmen für neue und emotionale Erfahrungen zur Verfügung zu stellen. Diese Erfahrungsräume gezielt zu schaffen, neue Erfahrungen zu sammeln und daraus eine neue Haltung zu entwickeln, ist Führungsaufgabe in Organisationen, die eine bewusste Auseinandersetzung mit Kultur- und Religionssensibilität implementieren wollen.

3.2 Aus-, Fort- und Weiterbildung

Die diakonische Akademie der Rummelsberger Diakonie bildet mit einer Vielzahl an Fortbildungen religions- und kultursensible bzw. spirituelle Kompetenz aus. Es geht um eine Dialog- und Sprachfähigkeit in religions- und kultursensiblen Themenbereichen.

3.3 Netzwerke und Sozialraum

Die Verortung der Einrichtungen im jeweiligen Sozialraum, sowie die Pflege von Netzwerken vor Ort spielen seit langem eine wesentliche Rolle. Die Einrichtungen der Rummelsberger Diakonie sind in ganz Bayern verortet.

Die wissenschaftliche Vernetzung wurde durch das Wichern-Institut gebildet. Im Wichern-Institut kooperieren die Evangelische Hochschule Nürnberg und die Rummelsberger Diakonie. Es hat die Aufgabe diakonischer Praxisforschung in den für die Rummelsberger Diakonie relevanten Handlungsfeldern zu betreiben. Das Institut entwickelt zukunftsweisende Konzepte und unterstützt bei deren Umsetzung.

3.4 Dienstgemeinschaft

Die Dienstgemeinschaft, wie sie die Arbeitsvertragsrichtlinien in Bayern beschreiben, ist eine wesentliche Stütze des Miteinanders in den Einrichtungen der Rummelsberger Diakonie. Es ist gute Tradition, dass alle Mitarbeitenden für ihren Dienst in der Diakonie



gesegnet werden. Die Alleinstellung der Segnung für den Dienst gilt bei der Rummelsberger Diakonie nicht alleine für kirchliche Amtsträger. Im Rahmen eines kultur- und religionssensiblen Gottesdienstes werden alle Mitarbeitenden, die das wünschen, für ihre Aufgabe gestärkt.

3.5 Diakonische Gemeinschaften und diakonische Beauftragte

Die Verbindung der Gemeinschaften und der Handlungsfelder der Rummelsberger Diakonie ist eng geknüpft.

Diakoninnen und Diakone, ergänzt und gestärkt durch eine Vielzahl an diakonischen Beauftragten, tragen zu einem religions- und kultursensiblen Diskurs in den Handlungsfeldern bei.

4. Resümee

Religions- und Kultursensibilität lässt sich folglich nicht losgelöst von der Organisationskultur betrachten. Das eine geht nicht ohne das andere. Dieser Umstand macht es im Besonderen zu einer Aufgabe für Führungskräfte. Nein, nicht alleine, denn als einzelne Führungskraft lässt sich Kultur nicht gestalten. Es geht um einen gemeinsamen Prozess, denn Kultur ist immer die Vergemeinschaftung von Normen und Werten, Denk- und Verhaltensmustern. Menschen, die in der Organisation leben, arbeiten und handeln, repräsentieren diese Kultur. Die dem amerikanischen Theologen und Philosophen Harold Whitman zugeschriebene und im Sinne der Religions- und Kultursensibilität weiterformulierte Äußerung bringt es auf den Punkt:

„Frage dich erst einmal nicht, was deine Organisationskultur braucht. Frage dich, was dich lebendig in deiner Organisation werden lässt. Dann geh los und setz es um. Was deine Organisation braucht sind Menschen, die lebendig geworden sind!“

Thomas Grämmer

Der Artikel wurde von uns gekürzt und erschien in dem Buch „#religionsundkultursensibel – Perspektiven für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen im evangelischen Kontext“, das bei der Evangelischen Verlagsanstalt Leipzig erschienen ist.

≪ Fachtag „Elternpartizipation in den Hilfen zur Erziehung“ in Pappenheim am 18. und 19. Oktober 2018

Am Donnerstag, den 18. Oktober 2018 konnten wir 30 interessierte Fachkräfte zum fünften Fachtag im Rahmen unserer Reihe zu Partizipation, dieses Mal zum Thema „Elternpartizipation“, begrüßen.

In einer ersten Einführungsrunde mit folgenden Fragestellungen „Was bedeutet Elternpartizipation für mich?“, „Was finde ich davon in meiner Einrichtung vor?“ und „Wozu überhaupt das Ganze?“, führte das Vorbereitungsteam die Teilnehmer*Innen zu ihren Erfahrungen und mit Blick auf ihre Einrichtungen an das Thema heran. Dies war ein guter Einstieg für den sich anschließenden Fachvortrag von Frau Hiltrud Wegehaupt-Schlund. Die Diplom Sozial- und Heilpädagogin war über 10 Jahre in stationärer und teilstationärer Jugendhilfe tätig, war Referentin beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe und arbeitet an der FH Dortmund als Honorarkraft in dem Projekt „Partizipation von Eltern mit Kindern in der stationären Heimerziehung“ mit. Sie hat zwei Projekte zum Thema „Partizipation von Eltern und Kindern in stationären Erziehungshilfeeinrichtungen“ von 2014 bis 2016 an der Fachhochschule Münster und ein Projekt „Lerngemeinschaften von Adressat*innen, Studierenden und Fachkräften von 2016 bis 2017 an der Fachhochschule Dortmund begleitet.

Wegehaupt-Schlund stellte einführend markante Unterschiede zwischen Elternarbeit und Elternpartizipation zur Diskussion. Ausgangspunkt der Elternarbeit liegt in einem vermuteten oder zugeschriebenen Kompetenzdefizit auf Seiten der Eltern. Im Gegensatz dazu hat die Elternpartizipation stets das unveräußerliche Recht der Eltern auf Mitbestimmung im Blick. Während bei der Elternarbeit der Fokus einseitig auf einer Veränderung der Eltern liegt, ist die Elternpartizipation auf Situationsänderung von beiden Seiten ausgerichtet. Klares Ziel der Elternarbeit ist die Vermittlung von Kompetenzen, damit Eltern ihr Erziehungsverhalten verbessern lernen; im Bereich der Elternpartizipation geht es darum, die Eltern aktiv zur Mitarbeit zu gewinnen im Blick auf ihre Kinder oder die Rahmenbedingungen. So ist klar, dass bei der Elternpartizipation eine gemeinsame Veränderungsperspektive der Einrichtung und der Eltern vorliegt, bei der Elternarbeit sich diese darin erschöpft, dass die Eltern sich verändern sollen. Zu den Ergebnissen der beiden von Wegehaupt-Schlund begleiteten Projekte lässt sich folgendes zusammenfassend zitieren:

- Heimunterbringung ist ein kritisches Lebensereignis für Eltern: Sie beschreiben Krisen, Ängste, Unsicherheiten ... „*Nein, ein Kind herzugeben ist natürlich für mich ganz schlimm gewesen, besonders die ersten Wochen. Ich habe jeden Tag geweint (...)*“.
- Partizipation wird von Eltern kaum gedacht, geschweige denn selbstbewusst eingefordert, (selbst wenn sie ihre Rechte kennen). „*Klar ist es mein Kind. Ich weiß aber nicht, wie weit darf ich da eingreifen, (...), weil die ja die Pädagogen sind und nicht ich. (...) Keine Ahnung.*“



- Aus Sicht der Eltern ist das „Laien-Expert*innen-Verhältnis“ durch ein Machtgefälle gekennzeichnet. Eltern wünschen sich eine Beziehung „auf Augenhöhe“ (Erziehungspartnerschaft?).
- Für die Motivation von Eltern, aktiv zu werden und mitzubestimmen, ist es wichtig, dass sie Partizipation in der Zusammenarbeit in der Einrichtung erleben (...). *„das geht nicht von selbst also kein Elternteil oder Kind und kein Jugendlicher kommt von sich aus auf uns zu und sagen wir möchten aber jetzt gerne uns beteiligen... Das Spielfeld muss von den Fachkräften bestellt werden.“*

In einer weiteren Gruppe stellte Wegehaupt-Schlund wichtige Merkmale für eine Willkommensmappe für Eltern mit den Teilnehmer*innen zusammen. Dazu nahmen diese den Blickwinkel der Eltern ein. Eine herzliche Begrüßung der Eltern mit einer deutlichen Ermunterung und Aufforderung zur Mitarbeit. Die Erklärung von Regeln und Abläufen in einfacher Sprache. Das Sorgerecht erklären, allerdings nicht in juristischem Sinne, sondern in den Möglichkeiten zur Ausgestaltung der Beteiligung bei den Entscheidungen für das eigene Kind. Viel mit Bildern und wenig mit Text arbeiten. Die Eltern um einen „Steckbrief“ ihres Kindes bitten zu Hobbies, Lieblingsfarbe, Lieblingsessen, Dinge, die es gar nicht mag.... UND Platz lassen für eigene Notizen.

Wegehaupt-Schlund stellte drei Mappen zur Ansicht vor, zu deren Kontaktdaten in der Tagungsdokumentation und Informationen vorhanden sind. Dort kann ihr Vortrag eingesehen werden.


Parallel zu diesem Workshop fanden zwei Runden mit Rollenspielen zu einer Beispielgeschichte statt. Die Gruppen waren mit thematisch unterschiedlichen

Gesprächsrunden konfrontiert: Vom Vorstellungsgespräch vor Aufnahme in eine Wohngruppe, über das Hilfeplangespräch bis zum Anamnese- und Krisengespräch konnten die Teilnehmer*innen sich in verschiedenen Rollen, vor allem natürlich der Elternrolle ausprobieren.

- Wie wurde die Elternrolle wahrgenommen?
- Wie wurde der Rollenwechsel wahrgenommen?
- Was hätten Sie sich als Elternteil gewünscht?

Die Teilnehmer*innen spiegelten vor allem zur ersten Fragestellung ein sehr emotionales Bild: In der Elternrolle hatten sie sich vor allem hilflos und angespannt gefühlt. Sie hatten diese als verwirrend, demütigend, deprimierend wahrgenommen. Nur ein/ zwei Teilnehmende hatten sich als machtvoll, lustvoll erlebt. Den Rollenwechsel befanden die Teilnehmenden zum einen als durchaus aufschlussreich und erhellend, gleichermaßen aber auch als schwierig. Nichtsdestotrotz war der Perspektivwechsel durchweg bereichernd. Zu der Frage: „Was sie sich als Elternteil gewünscht hätten“ wurde genannt: Verständnis, einfache, klar formulierte und konkrete Informationen, eine klare Rückmeldung zu den Erwartungen der Fachkraft an die Eltern. Weiterhin genannt wurde mehr Einfluss gehabt zu haben und in ihren Anliegen gehört worden zu sein.

Noch unter dem Eindruck der in den Rollenspielen und mit dem Rollenwechsel gemachten Erfahrungen begaben sich die Teilnehmer*innen in eine weitere Arbeitsgruppe mit Fragestellungen zur Auswirkung auf Kultur und Konzeption der Einrichtung, zu Umgang und Kommunikation mit den Eltern sowie zur Haltung der Pädagog*innen.



Zentrale Punkte aus den Gruppenarbeiten können wie folgt zusammengefasst werden: Partizipation, ob im Blick auf unsere jungen Menschen oder ihre Eltern/ Angehörigen muss ganz selbstverständlicher Bestandteil unseres Alltags werden/ sein. In Begegnungen mit Eltern immer wieder bewusst den Rollenwechsel vollziehen und sich fragen, wie ginge es mir an Stelle der Eltern im Moment in diesem Gespräch. Raum und Möglichkeiten zur Psychohygiene zur Verfügung stellen, damit Mitarbeitende dann wieder mit der notwendigen wertschätzenden Haltung auf Eltern und Angehörige zugehen können. Von Leitungsseite muss den Mitarbeitenden Sicherheit gegeben werden, damit sie Haltung zeigen können und sich dabei unterstützt wissen. An einem guten Kontakt zu Eltern und Angehörigen interessiert sein, der den ganzen Mensch in den Blick nimmt. Mit Eltern ehrlich und transparent kommunizieren.

Am zweiten Tag konnten wir drei Vertreter*innen des Elternbeirates des Puckenhof begrüßen. Der Puckenhof bietet sowohl stationäre, teilstationäre und ambulante Jugendhilfe als auch ein Förderzentrum mit dem Förderschwerpunkt emotionale und soziale Entwicklung an. Der Elternbeirat kommt aus allen Teilen der Einrichtung. Die Vertreter*innen berichteten, dass sie ihre Arbeit im Elternbeirat als sehr bereichernd erleben, sie echtes Interesse an ihrer Meinung spüren und die Aufforderung erleben, dass sie sich beteiligen sollen. Sie werden um ihre Meinung gebeten, zu strukturellen und konzeptionellen Veränderungen unterrichtet und dazu auch zu ihrer Meinung/ Haltung gefragt.

Die Elternteile berichten übereinstimmend, dass sie sich in einer Ausnahmesituation befanden, als sie ihren Sohn oder ihre Tochter vorstellten. Dass sie verzweifelt und am Ende ihrer Kräfte waren und viel Hoffnung in die Einrichtung oder auch Schule gelegt hatten. Im Verlauf der Jahre, die sie jetzt als Elternbeirat tätig sind, haben

sie – zunehmend überzeugt – sich für die Einrichtung und die angegliederte Schule eingesetzt. Sie berichten in ihren sozialen Bezügen über ihre positiven Erfahrungen und können auch Eltern zur Mitarbeit bei Festen und Veranstaltungen des Trägers gewinnen.

Wichtig für sie ist, dass sie durch die Leitungsverantwortlichen gut unterstützt werden. Damit werden sie auch nicht zum Prellbock bei Konflikten. Sie sprechen selber davon, dass Eltern in die Pflicht genommen werden müssen, dass es gut ist, verbindliche Absprachen einzufordern. Angesprochen auf Themen, bei denen sie unbedingt gefragt werden wollen, betonen sie, dass sie zu Zimmergenossen ihrer Kinder gefragt werden wollen, zum Ablauf des Alltags und Hinweise dazu geben wollen, was sie im Tagesablauf der Gruppe aufgrund ihrer Erfahrung mit ihrem Kind für als positiv bzw. schwierig erachten.

Sie bestätigten unsere Einsicht, dass es wichtig ist, mit Eltern informelle Gespräche zu nutzen, so ein positives Klima zu erzeugen und die Ebene der Begegnung positiv zu verändern. Als sehr nachdrücklich blieb in Erinnerung, dass es einer Mutter sehr gut getan hatte, in den ersten Gesprächen über ihr Kind von einer Lehrkraft nur Positives zu hören. Sie beschrieb ihre Anspannung vor allem während des ersten Gespräches, da sie die ganze Zeit auf die negativen oder kritischen Punkte gewartet hatte, die aber nicht kamen und wie sie sich zunehmend entspannen und das Gehörte dann auch in den nächsten Gesprächen besser aufnehmen konnte. Daraus wurde deutlich, dass Eltern vor allem auch Positives von ihren Kindern hören wollen, um für schwierige Fragen ein offenes Ohr zu haben. Als wichtig sehen die Elternbeiräte zudem an, dass gemeinsam nach Lösungen gesucht wird und dass sie als Experten für ihr Kind gehört werden und am Lösungsprozess Teil haben können.

Wichtig ist auch, Eltern zu fragen, wie es diesen geht. Für uns steht nachvollziehbar das Kind im Mittelpunkt. Die Eltern freuen sich jedoch auch darüber, wenn auch ihre Befindlichkeit, ihre Sorgen und Nöte wahrgenommen werden.

Das Gefühl, dass die Fachkräfte ihnen als Eltern auf Augenhöhe begegnen ist grundlegend und hat auch Auswirkungen auf die Beziehung zu ihren Kindern. Eine Gruppe im Puckenhof hat aktuell ein „Arbeits-Du“ eingeführt. Das bedeutet, dass alle Mitarbeitenden und Elternteile sich duzen. Alle Elternbeiräte begrüßten dieses Vorgehen, auch wenn es sich für einzelne komisch anfühlte und Überwindung gekostet hat.

Im Nachgang zur Fachtagung war den Teilnehmenden übereinstimmend auch klar, dass sich jede/r in seiner Einrichtung solch engagierte Eltern wünsche und es leider – auch im Kontext von Zwangsmaßnahmen – andere Erfahrungen gibt. Dieser Umstand darf aber nicht von dem Bestreben abhalten, alle Eltern partizipativ zu beteiligen.

Die Vorsitzende des eev, Kerstin Becher-Schröder dankte allen Teilnehmer*innen, insbesondere auch den Vertreter*innen des Elternbeirates – auch im Namen der Vorbereitungsgruppe – für die engagierte Mitarbeit und entließ sie mit dem Wunsch, etwas vom Gehörten oder Erlebten in den Alltag vor Ort einbringen und umsetzen zu können.

Kerstin Becher-Schröder

≪ Neues aus dem Verband

Frau Sigrun Maxzin-Weigel

war in stürmischen Zeiten an vorderster Front im Jugendhilfe-Fachverband der bayerischen Diakonie tätig. Seit 4. November 2010 gehörte sie dem Vorstand des eev – zunächst als stellvertretende Vorsitzende, ab Juli 2014 als Vorsitzende an.

In dieser Position hat sie maßgeblich die Geschicke des Vereins bestimmt. Hat wichtige Themen gesetzt und in der Öffentlichkeit Stellung dazu bezogen. Auf der ConSozial 2016 hat sie gemeinsam mit Michael Eibl vom LVKE auf der Bühne die Situation junger Geflüchteter plastisch dargestellt. Ein Jahr später hat Sigrun Maxzin-Weigel gemeinsam mit Sandra Schuhmann Fachvorständin im Diakonischen Werk Bayern an gleichem Ort eine Pressekonferenz anlässlich des Rückbaus von UMF-Einrichtungen und die Auswirkungen auf die Träger gegeben. Neben des heftigen Auf und Ab der Flüchtlingswelle ist in ihre Amtszeit auch die viel diskutierte SGB VIII-Reform der „Großen Lösung“ gefallen, die nach langen und langwierigen Diskussionen und Abstimmungsprozessen auf Bundesebene am Ende dann doch keine wurde. Neben diesen großen Themen hat sich Frau Maxzin-Weigel aber auch für ganz praktische Dinge eingesetzt, hat Artikel im eev-aktuell geschrieben, Fachtage vorbereitet zahlreiche Gremien des eev als Vorstand begleitet und, und, und...

Kurzum, sie hat in dieser Zeit neben(!) der Leitung des Evangelischen Kinder- und Jugendhilfezentrums in Augsburg für den eev Enormes geleistet. Und sie hat dies mit viel Umsicht und Herzblut getan. Sie hat dem eev nicht nur eine Stimme, sondern auch ein Gesicht gegeben.

Dafür danken wir Dir von Herzen!



Sigrun Maxzin-Weigel, Martin Leimert

Herr Martin Leimert

hat dem Vorstand des eev seit 2012 als stellvertretender Vorsitzender angehört. Sein Augenmerk hat in dieser Zeit vor allem den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen gegolten, unter denen diakonische Träger in der Jugendhilfe in Bayern arbeiten. Die Finanzierung von JaS-Stellen, Verwaltungsumlagen, Verfügungszeiten oder die Baukostenrichtzahl und immer wieder die AVR-Diakonie Bayern waren seine Themen. Ihm war und ist es ein großes Anliegen, diakonische Einrichtungen finanziell auf verlässliche Beine zu stellen.

Für diese Ziele ist Herr Leimert über all die Jahre mit viel Sachverstand, Konstanz und Verlässlichkeit im Verband eingetreten.

Für das konsequente und beharrliche Eintreten für diese fundamentalen Anliegen danken wir ihm ganz besonders.

≪ Wichtige Termine

27.02. – 28.02.2019

eev LeitungskräfteTagung in Velburg-Lengsfeld

23.03.2019

„Mehr Fachkräfte – wie geht's?“ ev. Initiative für regionale Zukunftsmodelle in Nürnberg

27.05. – 29.05.2019

Bundesfachtagung EREV in Potsdam

24.07.2019

Mitgliederversammlung in Nürnberg