

JAHRES- BERICHT 2022

INHALT

Rückblick 2022	01
Kinderschutz als oberste Priorität	02
Die Beruflichen Maßnahmen	03
Fachkräftemangel in der stationären Jugendhilfe	04
Drei Jahre Corona – und die Auswirkungen	06
Große Sprünge im Geschäftsbereich Kindertagesstätten	08
Das Medienkonzept des Kinder- und Jugendwohnens	11
Statistiken und Zahlen im Jahr 2022	11
Ausblick 2023	12

ÜBER UNS

Kinder und Jugendliche sind die Zukunft unserer Gesellschaft und verdienen Respekt, Schutz und Aufmerksamkeit. Außerdem benötigen sie Interessenvertreter, die sich für ihre Belange engagieren und einsetzen. Diesem Anspruch stellen wir uns in der Kinder- und Jugendhilfe der Diakonie Osnabrück mit über 450 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Wir unterstützen, begleiten und beraten aktuell über 1.500 Kinder, Jugendliche und deren Eltern in vielfältigen Angebotsformen innerhalb der Bereiche Kindertagesstätten und Ganztagschulen sowie Hilfen zur Erziehung.



Alles in Bewegung

Liebe Leserinnen und Leser,

die Kinder- und Jugendhilfe ist naturgemäß ständig in Bewegung und mit Veränderungsprozessen konfrontiert. Und diese Entwicklungen beinhalten regelmäßig Chancen und Risiken, die es bestmöglich zu steuern gilt.

Ein gutes Beispiel dafür ist, dass Gerd Not-Debbeler im September 2022 nach 38 Dienstjahren in den wohlverdienten Ruhestand gegangen ist. Eine Führungskraft mit dieser Erfahrung und Reputation zu ersetzen, ist nicht leicht und deshalb freuen wir uns umso mehr, mit Peter Willmann eine Nachfolge gefunden zu haben, die dafür steht, notwendige Veränderungen angehen zu können und Bewährtes fortzuführen. Corona bedingt musste die Verabschiedung am 30.09.2022 ausfallen. Am 20.01.2023 haben wir dann zusammen die Einführung von Peter Willmann als Geschäftsbereichsleitung der ambulanten und teilstationären Hilfen zur Erziehung und die Verabschiedung von Gerd Not-Debbeler in der Marienkirche im Rahmen eines Gottesdienstes gefeiert.

Die Verbesserung der räumlichen Situation der WG Neelmeyerstraße war ein weiteres wichtiges Vorhaben in 2022. Die neuen Räumlichkeiten in der Sandstraße 10 wurden aufwendig energetisch saniert und mit dem Jugendamt der Stadt Osnabrück und dem Landesjugendamt wurden die Leistungs- und

Entgeltvereinbarungen und die Beantragung der Betriebserlaubnis vorbereitet. Anfang März kann das Team der Neelmeyerstraße in die neuen Räumlichkeiten in der Sandstraße einziehen.

Im September konnten wir endlich unsere Kita Wetterfrösche in der Anna-Gastvogel-Straße eröffnen und haben uns besonders darüber gefreut, dass wir trotz des bestehenden Fachkräftemangels von Beginn an alle Stellen besetzen konnten.

Und besonders freut uns, dass der Vorstand des „Hort vor Ort“ im März 2022 auf uns zugekommen ist, um darüber zu beraten, ob die Ev. Jugendhilfe Osnabrück die Trägerschaft übernehmen kann. Der Prozess gestaltete sich sehr vertrauensvoll und verlief deutlich schneller, als ursprünglich geplant. Nach einer vorübergehenden Geschäftsbesorgung zum 1.8.2022 ist der Betrieb des Hortes zum 1.1.2023 auf uns übergegangen. Wir danken an dieser Stelle allen neuen Mitarbeitenden, dem Vorstand und insbesondere Michaele Fischer, der langjährigen ehrenamtlichen Geschäftsführerin des Vereins.

Herzliche Grüße

Frank Becker
Geschäftsführer Kinder- und Jugendhilfe

Kinderschutz als oberste Priorität



Kinderschutz bedeutet, im Dialog zu bleiben

Wie alle Einrichtungen hat uns in 2022 die (Weiter-) Entwicklung eines Kinderschutzkonzeptes beschäftigt. Die Reform des SGB VIII hin zum Kinder- und Jugendstärkungsgesetz 2021 hat „Die Verbesserung des Kinder- und Jugendschutzes“ als eine wichtige Aufgabe hervorgehoben. Weiterhin müssen die Beteiligungsrechte von Kindern, Jugendlichen und Familien verbessert werden.

Wo stehen wir?

Wir fangen nicht ganz vorne an. Viele Aspekte des Kinderschutzes waren auch bisher schon wichtiger Bestandteil von Leistungsangeboten und täglicher Arbeit. Wir haben uns gefragt: Was können wir in den Abläufen verbessern und wie können wir weiterhin ein Klima fördern, das die Risiken für Kinder, Jugendliche und Eltern minimiert und eine offene Kultur des Hinsehens, des konstruktiven Feedbacks und des Austausches über pädagogisches Verhalten ermöglicht. Ziel ist es, bis Sommer 2023 das schriftliche Konzept vorzulegen. Einige Aspekte sollen hier bereits herausgegriffen werden.

1. Verhaltenskodex

Ein Verhaltenskodex, den es auf Einrichtungsebene bereits gab, wurde trägerweit entwickelt. Dieser wird zukünftig mit allen Mitarbeitenden besprochen und von ihnen unterschrieben.

2. Selbstreflexion

Für Verhalten oder Vorfälle, die Mitarbeitende beobachten und bei dem sie unsicher sind, ob sie diese weitergeben sollen, haben wir einen Selbstreflexionsbogen entwickelt. Für Prävention und Partizipation sind neben verankerten Beteiligungsformaten besonders die pädagogischen Haltungen von Bedeutung.

3. Überprüfung der Abläufe

Welche Regeln brauchen wir, was stellen sie sicher? Wie werden Berichte und HPG Vorlagen erstellt? Auf welche Art und Weise kann die Sichtweise der Kinder, Jugendlichen und Elternteile am besten eingeholt werden? Wie gut funktionieren die bisherigen Beteiligungsformate, was sollte verändert werden? Dazu wurden neue Abläufe vereinbart.

4. Konzepte

Wir haben überlegt, zu welchen Themen wir weiteren Input brauchen und haben über alle Bereiche der Erziehungshilfe hinweg eine mehrtägige Fortbildung zum Thema Medienpädagogik durchgeführt und daraus ein Medienkonzept entwickelt. Eine Arbeitsgruppe erarbeitet zudem ein neues Sexualpädagogisches Konzept. Ziel all dieser Bemühungen ist es, Kinder und Jugendliche zu stärken.

5. Risikoanalyse

Die weiteren Bedarfe ergeben sich aus einer Risikoanalyse, die wir mit einem

Fragebogen an alle Mitarbeiter*innen und alle Betreuten durchgeführt haben. Um die Teilnahme möglichst zu fördern, haben wir mit Hilfe eines Online-Tools und eines QR-Codes das Ausfüllen am eigenen Handy ermöglicht. Eine erste Zwischenauswertung hat ergeben: In der Mitarbeiterschaft müssen bestehende Konzepte besser kommuniziert werden.

Durch die höhere Fluktuation sind die Anforderungen hier gestiegen. Ein gutes Beschwerdemanagement, das klare Abläufe vorgibt, kritische Hinweise und Beschwerden als Entwicklungschancen wertet und auch gut evaluiert wird, ist aktuell in der Fertigstellung. Gute Ergebnisse ergab der Fragebogen bei klaren und transparenten Leitungsstrukturen, Entscheidungsstrukturen, bei der fachlichen Begleitung und Weiterentwicklung. Große Zufriedenheit besteht auch mit der Regelmäßigkeit von Teamsitzungen, kollegialer Beratung, Supervision und der Möglichkeit zur Fortbildung.

Gefreut haben uns die Ergebnisse der Befragung bei den Kindern, Jugendlichen und Eltern. Sie machen deutlich, dass grundlegende Schutzfaktoren gegeben sind. Dies beinhaltet beispielsweise, dass Kinder und Jugendliche wissen, an wen sie sich wenden können, wenn sie ein Problem mit einer Betreuerin oder einem Betreuer haben oder sich beschweren wollen. Auch Eltern fühlen sich mit ihren Themen offensichtlich bei den Betreuerinnen und Betreuern gut aufgehoben, wissen, dass sie ihre Meinung offen äußern sollen, wo sie sich beschweren könnten und würden auch den Mut haben, das zu tun.

Es konnte eine Bewertung von „1“ bis „6“ gegeben werden, wobei „1“ volle Zustimmung und „6“ volle Verneinung bedeuten. Die Werte, die schlechter als „mittel“ sind, werden mit den Teams und Gruppen besprochen und in die Entwicklung von Schutzmaßnahmen einbezogen. Schlechtere Werte als „3“ bei Zustimmung und „4“ bei Verneinungsfragen (wo eine „6“ optimal wäre) hat es nicht gegeben. Wir freuen uns, dass unsere pädagogische Haltung, sensibel mit Macht umzugehen, Beteiligung zu fördern, Regeln zu begründen und Beweggründe für Entscheidungen transparent zu machen, offenbar Früchte trägt!

Ute Albers

Geschäftsbereichsleitung
Stationäre Hilfen zur Erziehung



Ausbildung mal anders: Azubi Adrian leitet zum Pflastern an

Die Beruflichen Maßnahmen: ein Angebot zur beruflichen Integration junger Menschen

34 junge Menschen wurden 2022 im Bereich der Beruflichen Maßnahmen in unseren drei theoriereduzierten Ausbildungen in den Bereichen Hauswirtschaft, Gartenbau und Landwirtschaft ausgebildet. Im letzten Jahr waren es noch 40, in 2019 sogar 49 junge Menschen in unseren Reha-Ausbildungen. Diese rückläufige Tendenz beschäftigte das Ausbildungsteam in vielerlei Hinsicht.

Öffentlichkeitsarbeit und unterschiedliche Werbemaßnahmen wurden verstärkt durchgeführt, Ausbildungsinhalte und deren praktische Umsetzung reflektiert, Praktika mit jüngeren Schüler*innen im Prozess der Berufsorientierung fanden statt, Vorstellungsbesuche an Förderschulen, Oberschulen und bei berufsvorbereitenden Bildungsträgern wurden initiiert.

Ziel dieser Aktivitäten war es, gemeinsam mit der Agentur für Arbeit dieses Angebot der unterstützten Ausbildung bekannter zu machen und es so für die Zukunft zu sichern. Ein ernstzunehmendes Problem waren und sind die rückläufigen Azubizahlen auch für die Berufsschule, insbesondere für die Landwirt*innen und die Gartenbauer*innen. Eine Klassengröße von sieben Schüler*innen pro Lehrjahr wurde schon seit mehreren Jahren nicht mehr erreicht, ein wirtschaftliches Fiasco für die Berufsschule in Haste. Trotz engagierter Netzwerkarbeit mit den verantwortlichen Lehrer*innen, intensiver „Perspektivgespräche“ zwischen Agentur, Maßnahmeträger und Berufsschule, bleibt die Sorge um die zukünftige Beschulung der Werker*innen, sollte sich die Zahl der Auszubildenden nicht

wieder stabilisieren.

Positiv und hoffnungsvoll erlebte das Ausbildungsteam die vielseitigen Anstrengungen und das solidarische Bekenntnis von Schule, Agentur und Träger zur Fortsetzung dieser theoriereduzierten Ausbildungsangebote.

Alle Auszubildenden innerhalb unserer Maßnahmen profitieren von der ganzheitlichen, individuellen Unterstützung durch die Ausbilder*innen mit sonderpädagogischer Zusatzqualifikation, den erfahrenen Sozialpädagogen*innen und den begleitenden Psychologen*innen. Nur durch diese professionelle, ganzheitliche Form der Unterstützung konnten in 2022 elf von 14 jungen Menschen ihre Abschlussprüfung erfolgreich bestehen und zehn von ihnen in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt werden. Gute Vermittlungszahlen in sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen waren in 2022 angesichts des aktuellen Fachkräfte- und Arbeitskräftemangels vermeintlich einfacher geworden.

Die Tendenz, die das gesamte Ausbildungsteam auch 2022 verstärkt wahrgenommen hat, ist aber die schwächere Arbeits- und Leistungsfähigkeit sowie die Motivation der Teilnehmer*innen. Schlüsselqualifikationen wie Pünktlichkeit, regelmäßige Teilnahme, Zuverlässigkeit, Umgang mit Krankmeldungen usw. sind nicht mehr als vorsozialisierte Fähigkeiten der Teilnehmer*innen vorauszusetzen, sondern müssen im Rahmen der Lehrjahre intensiv trainiert werden. Ein hohes Maß an Ausdauer, Geduld, Professionalität, Beharrlichkeit und Frustrationstoleranz innerhalb des Ausbildungsteams hat in 2022 trotzdem dazu geführt, dass viele junge Menschen einen Platz im Arbeitsle-

ben gefunden haben. Ein weiterer Erfolg: Die Evangelische Jugendhilfe konnte 2022 ihr Trägerzertifikat nach zwei intensiven Audittagen um weitere fünf Jahre erfolgreich verlängern.

Doris Falk-Heuer,

Leitung Berufliche Maßnahmen



Gartenwerker im Einsatz



Projekt der Hauswirtschaft: Tischdekoration zu besonderen Anlässen

Fachkräftemangel in den stationären Einrichtungen

Interview mit Frank Becker, Geschäftsführer der Kinder- und Jugendhilfe und Matthias Westermann, Geschäftsbereichsleiter der stationären Hilfen zur Erziehung

Der Fachkräftemangel ist nicht neu. Sowohl wir als Kinder- und Jugendhilfe-Träger haben damit zu tun, als auch die Jugendämter. Kinder und Jugendliche werden nicht mehr entschieden nach Einrichtungskonzept in den jeweiligen Einrichtungen untergebracht, sondern dort, wo Platz ist. Diese akute Situation führte zu einer verstärkten Diskussion rund um das Thema Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe, und das in jedem Bereich.



Frank Becker

Frank Becker ist Geschäftsführer der Kinder- und Jugendhilfe der Diakonie Osnabrück, **Matthias Westermann** ist Geschäftsbereichsleiter der stationären Hilfen zur Erziehung.

Herr Becker, der Fachkräftemangel steigt seit Jahren, warum ist es nach wie vor nicht gelungen, geeignete Konzepte zu entwickeln, die in der Praxis auch greifen?

Der Fachkräftemangel in der Kinder- und Jugendhilfe ist regional unterschiedlich. Attraktive Großstädte mit guten Universitäten, Fachhochschulen und Fachschulen für Erzieher*innen haben sicherlich einen Standortvorteil gegenüber ländlichen Regionen. In der Diakonie Osnabrück spüren wir den Fachkräftemangel tatsächlich erst seit 2021 in größerem Umfang. In der Konsequenz haben wir uns im Bereich der Personalentwicklung und Personalgewinnung in den beiden letzten Jahren deutlich verbessert. Dies tun andere Arbeitgeber jedoch ebenfalls und es bleibt ein Verteilungskampf – wir fischen mit zu vielen Anglern in einem Teich mit zu wenigen Fischen.

Herr Westermann, als Geschäftsbereichsleiter für die stationären Einrichtungen im Bereich der Hilfen zur Erziehung sind Sie auch für Personalfragen zuständig – auch dafür, neue Mitarbeitende zu finden. Wie erfolgreich sind Sie hier noch?

Wir sind zumindest noch so erfolgreich, dass es uns gelungen ist, die bestehenden Betreuungsangebote bisher aufrechtzuerhalten und sogar Personalverlängerungen in einzelnen Teams entsprechend besetzen zu können. Zweifelsohne ein Kraftakt bei einer stärkeren Personalfuktuation. Zudem war und ist es nur unter Zuhilfenahme von Mitarbeiter*innen aus anderen Bereichen und auch aus der Zeitarbeit gelungen, massivere Lücken zu füllen oder auch mit diesen Stellenvakanzen zu überbrücken.

Was bedeutet es für unsere Gesellschaft, wenn bestimmte Angebote in der Kinder- und Jugendhilfe ggf. zukünftig nicht mehr aufrechterhalten werden können, weil einfach nicht genügend freie Plätze in den Einrichtungen vorhanden sind?

Es ist tatsächlich zu befürchten, dass aufgrund von Personalmangel stationäre Jugendhilfeangebote nicht im ausreichenden Maße zur Verfügung stehen. Wir erleben jetzt schon eine deutlich höhere Anfragesituation, der wir mit unseren aktuellen 108 stationären Plätzen in der Kinder- und Jugendhilfe der Diakonie Osnabrück nicht mehr gerecht werden können. Nach wie vor ist es so, dass wir mit unseren Jugendhilfeangeboten (egal welchen) Betreuungsbedarfe abdecken. Damit tragen wir dazu bei, dass unsere Betreuten in der Gesellschaft weniger negativ auffallen, sich am Rande der Gesellschaft ansiedeln oder sich ganz den gesellschaftlichen Regeln und Normen entziehen. Wenn das nicht weiterhin gelingt, werden wir zunehmend Gefahr laufen, dass immer mehr Menschen aus dem sozialen Netz fallen und sich damit auch ein Nährboden für anti-soziale Strukturen und auch gesellschaftliche Gegenbewegungen entwickelt, der Tendenzen zu Radikalisierungen aufweist. Ähnlich, wie es nicht ausreichend gelungen ist, unsere ausländischen Mitbürger*innen zu integrieren und sich damit rechte Bewegungen ausgebreitet haben, könnte eine größere Unterversorgung im Bereich der Jugendhilfe zu verstärkter Ablehnung und zu radikaleren Entwicklungen auf beiden Seiten führen.

Welche Auswirkungen hat eine Überlastung der Mitarbeitenden in den Einrichtungen? Welche neuen Herausforderungen ergeben sich in den Teams? Welcher eventuell auch neuen Belastung sind einzelne Mitarbeitende ausgesetzt?

Die Mitarbeitenden-Knappheit führt natürlich schneller dazu, dass die aktuellen Kolleginnen und Kollegen Dienstzeiten, Arbeiten und Aufgaben zusätzlich übernehmen (müssen) und überlastet werden. Das führt an physische und an psychische Grenzen und ist häufig der Teufelskreis von Personallücken auf Kosten der bestehende Mitarbeiter*innenschaft, die dann aufgrund von Überlastung krank werden. Hier bedarf es eines besonders guten Kontaktes innerhalb des Mitarbeitenden-Teams, aber auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den Führungskräften. Das Gefühl, nicht alleine zu stehen oder auch jemanden ansprechen zu können, um gemeinsam Situationen zu beurteilen und entscheiden zu können, können Überlastungssituationen abfedern oder erst gar nicht entstehen lassen.

Welche Rahmenbedingungen könnten dazu führen, dass der Arbeitsbereich attraktiver würde?

Der stationäre Arbeitsbereich ist in der Regel mit Nacht-, Wochenend- und Feiertagsdiensten verbunden, aber auch mit mehr freien (Ausgleichs-) Tagen. Zudem hat sich in den letzten Jahren tariflich einiges dahingehend getan, dass die besonderen Arbeitszeiten aufgewertet und besser honoriert wurden. Im Weiteren haben wir bei allen Wohngruppenangeboten die sogenannten Doppeldienste eingeführt oder ausgebaut, so dass die Arbeit zu zweit deutlich ausgeweitet wurde. Zudem wurden die technischen Ausstattungen der Wohngruppen hinsichtlich der Kommunikation und auch der Dokumentation deutlich ausgebaut. Fortbildung und Supervision sind längst Standard. Im Übrigen würde es unserem Arbeitsbereich sicher auch guttun, mehr Anerkennung zu erfahren und nicht nur als „teure Maßnahmen für die schwierigen Kinder unserer Gesellschaft“ gesehen zu werden.

Herr Becker, gibt es konkrete Anforderungen, die Sie an die Politik stellen, um langfristig in der Kinder- und Jugendhilfe und damit gesamtgesellschaftlich erfolgreich zu sein?

Forderungen an die Politik sind grundsätzlich mit höheren Finanzaufwendungen verbunden, deshalb bin ich kein Freund davon, ständig Forderungen für Verbesserungen zu stellen. Der Fachkräftemangel im Bereich der Erzieher*innen kann sich jedoch schnell zu einem wirklichen gesamtgesellschaftlichen Problem entwickeln. Deshalb bin ich für die Einführung einer Ausbildungsvergütung für Erzieher*innen. Dies würde m.E. nach den stärksten Effekt für die Steigerung der Attraktivität für die Berufsgruppe mit sich bringen. Damit verbunden müsste dann die Klärung der Rahmenbedingungen und Refinanzierung für die Anstellungsträger verbunden sein. Bei 42.000 Auszubildenden entstünden voraussichtlich Mehrkosten von 750.000.000. Euro pro Jahr.

Herr Westermann, welches sind die wesentlichen Argumente für eine Absage von Bewerberinnen und Bewerbern? Welche Rolle spielt die Bezahlung der Mitarbeitenden in der Kinder- und Jugendhilfe?

Die häufigsten Gründe für eine Absage lagen wohl in den besonderen Arbeitszeiten in den stationären Jugendhilfen

oder auch in der Tatsache der zuletzt noch häufiger vorgesehenen Einzeldienste in den Gruppen. Die hier veranlassten Veränderungen in unseren Leistungsangeboten haben sicherlich auch dazu beigetragen, Bewerberinnen und Bewerber von der Arbeit zu überzeugen.



Matthias Westermann

Die Bezahlung spielt natürlich auch eine Rolle. Geld wird inzwischen offen kommuniziert und während es vor einigen Jahren noch als Tabu galt, im Vorstellungsgespräch über das Gehalt zu sprechen, ist das inzwischen häufig sogar das erste Thema.

Herr Becker, ist das Fachkräftegebot noch up to date? Reicht eine Ausweitung auf die Zulassung von Heilerziehungspflegerinnen und -pflegern? Welche wesentlichen Punkte müssen Ihrer Meinung nach in die Diskussion einfließen? Welche wesentlichen Rädchen müssen weitergedreht werden?

Das Fachkräftegebot ist in gewisser Art und Weise die „heilige Kuh“ der Kinder- und Jugendhilfe. Vielleicht auch darin begründet, weil schon immer die erzieherischen und sozialpädagogischen Tätigkeiten unter einem Legitimationsdruck standen und ihre Fachlichkeit und Wirksamkeit in Frage gestellt wird. Wenn dann noch Nichtfachkräfte die Aufgaben übernehmen können, drohen berufspolitisch alle Dämme einzustürzen.

Persönlich bin ich mittlerweile jedoch der Auffassung, dass wir darüber nachdenken müssen, wie wir intelligente und gute Konzepte unter Einbindung geeigneter anderer Professionen entwickeln können. Eine Zusammenarbeit zwischen den Landesjugendämtern, den örtlichen Jugendämtern, den freien Trägern und den Fachverbänden wäre wünschenswert. Dies darf allerdings keinesfalls als Sparkonzept verstanden werden. Dann wäre es bestimmt möglich, kluge neue Konzepte zu denken.

Der Fachkräftemangel betrifft auch die Kindertagesstätten. Inwiefern unterscheiden sich die Probleme, auch hier weitere Kolleginnen und Kollegen zu finden im Vergleich zu den stationären Einrichtungen? Und: Wie sehr ist auch der teilstationäre und ambulante Bereich betroffen?

Alleine der Personalbedarf im Bereich der 115 Kindertagesstätten in Osnabrück ist wahrscheinlich derzeit kaum mit Erzieher*innen zu decken. Hinzu kommen weitere Arbeitsfelder an Schulen und im Bereich von Hilfen zur Erziehung. Aufgrund der Arbeitszeiten im stationären Bereich ist hier der Personalmangel noch vor den Kindertagesstätten zu nennen. Im ambulanten und teilstationären Bereich spüren wir den Fachkräftemangel natürlich ebenfalls. In Relation zu den anderen Arbeitsfeldern ist das jedoch noch gut zu verkraften.

Sie konnten innerhalb der Diakonie Osnabrück alle Angebote aufrechterhalten. Wie haben Sie das letztlich doch trotz des Mangels geschafft? Womit haben Sie Bewerberinnen und Bewerber überzeugen können, im Team der Kinder- und Jugendhilfe der Diakonie anzufangen?

Neben den tariflichen Rahmenbedingungen der Diakonie mit den zahlreichen Zugaben von der Zusatzversorgung fürs Alter bis hin zu der Hansefit-Mitgliedschaft, bin ich davon überzeugt, dass es in Bewerbungsgesprächen auch stark um die Vermittlung von Arbeitsatmosphären, Kontakt, Empathie, Offenheit, Humor und ein Wohlfühlen geht. Wir müssen die Menschen für uns gewinnen und begeistern, für die Kinder- und Jugendhilfe als sinnstiftendes Arbeitsfeld und auch für die Diakonie als besondere Arbeitgeberin.

Was wünschen Sie sich ganz allgemein für die Zukunft in der Kinder- und Jugendhilfe?

In einer Mangelverwaltung tritt zwangsläufig irgendwann ein Erschöpfungseffekt ein. Ich wünsche uns allen viel Kraft, Ausdauer, Beharrlichkeit, Regenerationsmöglichkeiten und vor allem eine gute Portion Optimismus.

Vielen Dank für das Interview!

Drei Jahre Corona und die Auswirkungen bei den teilstationären Hilfen zur Erziehung



Das Leitungsteam der Ökumenischen Jugendhilfen: Jonas Micus, Mareike Kamp, Sebastian Vehmeyer (v.l.)

Herausforderungen und Einschränkungen bei den Ökumenischen Jugendhilfen in Belm

Die Herausforderungen und Einschränkungen durch die Corona-Pandemie brachten die ambulanten Hilfen in eine nie dagewesene Situation. Arbeit, die vom Miteinander und der Beziehungsarbeit lebt, ist in besonderem Maße betroffen, wenn genau dieser Kontakt zur Gefahr wird, Begegnungen hinter Masken fehlte oft die notwendige Tiefe.

Entsprechend mussten Konzepte, Problemlösungen und Ideen Schritt für Schritt erarbeitet, erprobt, der entsprechenden Situation angepasst und umgesetzt werden. Mit der kontinuierlichen Arbeit sowie durch verschiedene Aktionen versuchten die Pädagogischen Fachkräfte, den Familien eine gute Stütze und Entlastung in der angespannten Situation zu sein.

Auf dem Höhepunkt der pandemischen Entwicklung bemerkten wir, dass die Corona-Verordnungen und notwendigen Einschränkungen wie Schul- und Kitaschließungen, weniger bis keine Freizeitbeschäftigungen und somit

weiter verringerte Teilhabe an der Gesellschaft auch die Familien, die wir betreuen, stark belastet haben. Insbesondere das Fehlen der Schule als Ort des Lernens in einer Gemeinschaft und die damit einhergehende Überforderung vieler Familien mit den Anforderungen des Homeschoolings bestimmte unsere alltägliche Arbeit. Die Auswirkungen sind bis heute deutlich spürbar. Kinder und Jugendliche zeigen vermehrt Schulängste bis hin zur Verweigerung, die Schule aufzusuchen.

Die Motivation zu lernen sowie die Technik des Lernens ist zum Teil erheblich eingeschränkt mit noch nicht absehbaren Folgen für den weiteren Lebensweg der Kinder und Jugendlichen. Unsere Aufgaben bestanden und bestehen bis heute darin, zwischen Familien und Schulen zu vermitteln, Schulstoff in angenehmer Atmosphäre aufzuholen und über ein positives Lernerlebnis nach und nach das Selbstwertgefühl und somit die Motivation zum Schulbesuch wieder zu steigern.

Zu Beginn der Pandemie halfen die Pädagogischen Fachkräfte beim Homeschooling in den Familien, falls die technischen Voraussetzungen nicht vorhanden waren, auch in den Büroräumen der Ökumenischen Jugendhilfen. Sobald die Einschränkungen dies erlaubten, boten wir vermehrt wieder kleine Lerngruppen an.

Wir sind sehr froh darüber, dass wir das Instrument der Gruppenarbeit wieder uneingeschränkt einsetzen können und uns dadurch wieder ein weiteres Mittel zur Betreuung der Kinder, Jugendlichen und Familien zur Verfügung steht.

Es warten sicher noch einige nicht identifizierte Herausforderungen der Corona-Pandemie auf uns. Aber wir sind uns ebenso sicher, diese anzunehmen und mit den uns anvertrauten Familien anzugehen.

Gerhard-Uhlhorn-Haus

Arbeitsgruppe Kinderschutzkonzept

Bereits seit Sommer 2021 befasst sich eine fünfköpfige Arbeitsgruppe im GUH intensiv mit dem Kinderschutzkonzept. Das genauere Vorgehen der Arbeitsgruppe wurde nach dem digitalen Fachtag Kinderschutz-Konzept Ende 2021 festgelegt und in 2022 umgesetzt.

Erstes Ziel dieser Gruppe war die Erstellung einer Risikoanalyse und die Befragung aller Mitarbeitenden einschließlich der Hauswirtschafts- sowie Verwaltungskräfte und im Fahrdienst Tätigen. Diese Risikoanalyse wurde in einem inhaltlichen Team im November 2022 vorgestellt und gleichzeitig online zur Verfügung gestellt. Das Ausfüllen erfolgte im Anschluss anonym, die Daten werden aktuell ausgewertet. Der zweite Schritt der Risikoanalyse, in der die Informationen zu dem Thema von den Kindern des GUH gewonnen werden, wird bereits vorbereitet.

Im Laufe der Tätigkeit der Arbeitsgruppe hat sich deutlich gezeigt, dass ein Kinderschutzkonzept etwas Lebendiges, sich in Teilen ständig Veränderendes ist. Insofern wird es nie „fertig“ im Sinne von abgeschlossen sein, sondern ein parallel zur Arbeit der Einrichtung fortlaufender Prozess der Erkenntnis und Anpassung.

Trauma Intervention

Geleitet von der Erkenntnis, dass eine ausschließlich pädagogische Vorgehensweise der Komplexität vieler Fälle nicht gerecht wird, ist in den letzten Jahren die Ausbildung von Mitarbeiter*innen im Bereich der Traumapädagogik forciert worden. Vom Wert und Nutzen dieser speziellen Fachlichkeit überzeugt, entstand unter diesen Kolleg*innen der Wunsch nach engerer Vernetzung, um sich fachlich weiterzubilden, in den Methodenaustausch zu gehen und die grundlegende traumapädagogische Haltung tiefer in die jeweiligen Teams zu tragen. Und somit alltäglich wirksamer werden zu lassen.

Es bildete sich ein Arbeitskreis, der mittlerweile einrichtungs- und trägerübergreifend besetzt ist. Kolleg*innen aus dem Eltern-Kind-Haus, den Ökumenischen Jugendhilfen, dem Haus am Schlehenbusch, dem Gerhard-Uhlhorn-Haus und der Heilpädagogischen Hilfe Osnabrück treffen sich ca. zwei-

monatlich zur gegenseitigen Beratung anhand aktueller Fallbeispiele aus der Praxis, wobei der Fokus stets auf einem gelungenen Theorie-Praxis-Transfer liegt.

Für Interessierte und fachlich entsprechend ausgebildete Teilnehmer*innen ist der Kreis auch weiterhin trägerübergreifend offen.

Allen Mitarbeitenden der Kinder- und Jugendhilfe der Diakonie Osnabrück ist es möglich, an den erwähnten Stellen eine traumapädagogische Fachberatung anzufordern.

VAMOS – Zunahme psychiatrischer Beeinträchtigungen

Seit Anfang 2022 ist ein signifikanter Anstieg psychiatrischer Themen im Zusammenhang mit von uns betreuten Kindern, Jugendlichen und Familien zu verzeichnen. Dies wirft einige neue Fragen auf:

- Wie klären wir Kinder und Jugendliche in altersangemessener Sprache und Bildern über psychiatrische Krankheitsbilder ihrer Eltern auf?
- Wie geht Erziehungsberatung psychisch kranker Eltern?
- Welche Angebote benötigen Kinder, um mit ihren Sorgen und Ängsten nicht allein zu sein?
- Wie krank, wie lange krank und in welchen Intervallen „dürfen“ Eltern krank sein, ohne dass das Kindeswohl gefährdet ist?

Um mit diesen Fragen nicht allein zu sein, wurde die durch die Corona-Einschränkungen etwas eingeschlafene enge Kooperation mit dem Kinderhospital Osnabrück wieder aktiviert, Fachärzt*innen beraten uns in Teams zu spezifischen Fragestellungen und Krankheitsbildern. Darüber hinaus werden sich im Jahr 2023 zwei pädagogische Mitarbeiter*innen des Teams im Rahmen einer Fortbildung zu diesem relevanter werdenden Arbeitsfeld weiter qualifizieren.



Bewegung im Gerhard-Uhlhorn-Haus



Die psychische Gesundheit der Eltern ist verstärkt im Fokus der VAMOS-Hilfen



Große Sprünge im Geschäftsbereich Kindertagesstätten

Nach dem Jahreswechsel ging es mit Corona weiter und die Regelung des ABIT – dem anlassbezogenen intensiven Testen – warf neue Fragen auf. Sich ändernde Verordnungen für Kitas können wir mittlerweile zügig umsetzen und in den Alltag unserer Tageseinrichtungen integrieren. Das Testen der sehr jungen Altersgruppe stellte vor allem für die Eltern und Kinder eine große Herausforderung dar, ehe der Tag in der Kita oder Schule starten konnte.

Nach den ganzen Herausforderungen für unsere pädagogischen Kräfte haben wir gemeinsam mit unserem Geschäftsführer den „Tag der Kinderbetreuung“ am 09. Mai gerne zum Anlass genommen, um mit kleinen Geschenken und unsere Anerkennung aussprechend jeder Einrichtung einen Überraschungsbesuch abzustatten.

Krieg in der Ukraine

Der Krieg in der Ukraine hat uns ebenso beschäftigt. Um Kinder aus dem Kriegsgebiet aufnehmen zu können, wurde die Platzzahl pro Gruppe in Krippe, Kindergarten und Hort auf jeweils einen erweitert, sodass wir ihnen neben dem Besuch der Grundschule auch im Hort eine Betreuung und somit ein wenig Ablen-

kung, Zeit zum Spielen und Kontakt mit Gleichaltrigen garantieren konnten.

Die Aufnahme der Kinder löste auch Unsicherheit bei unseren Fachkräften aus – Sprachbarrieren, evtl. Traumatisierung. Wie können wir ihnen begegnen? Sollen wir darüber sprechen oder eher fernhalten?

Eigentlich wollen wir die Bedrohung von den Kindern fernhalten, doch haben sie ein feines Gespür für Situationen und Atmosphäre, hören Gespräche, sehen Bilder. Was uns Erwachsene bewegt, bewegt auch sie. Schnell war uns klar, dass wir, wenn wir nicht über diese Thematik sprechen, sie mit ihren Ängsten, Fantasien und Sorgen alleine lassen. Ernst nehmen, Sprechen und Zuhören (Mitschüler*innen oder Mitarbeiter*innen zum übersetzen), Sicherheitsgefühl stärken oder Aktivitäten ermöglichen, z.B. symbolisch eine Kerze anzünden. Mittlerweise sind sie fest integriert, auch wenn wir uns alle wünschen, dass sie in ihre Heimat zurückkehren können.

Wir werden größer

Auf Einladung des Fördervereins der Heinrich-Schüren-Grundschule, der Träger des dort seit 1994 ansässigen „Hort vor Ort“ ist, haben wir uns im ersten Quartal zu einem Kennenlernen und

gegenseitigen „Beschnuppern“ getroffen und eine zukünftige Zusammenarbeit, den Übergang des Hortes in die Kinder- und Jugendhilfe der Diakonie, angebahnt.

Daraus entstand eine Arbeitsgruppe, um einen gemeinsamen Prozessfahrplan zu entwickeln, sodass eine Übernahme in Form von Geschäftsbesorgung mit definierten Aufgaben bereits zum August des Berichtsjahres erfolgte. Zum Januar 2023 erfolgt die Beantragung der Betriebserlaubnis, womit der Betrieb des Hortes vom Förderverein in die Ev. Jugendhilfe Osnabrück gGmbH integriert wird.



Kita Wetterfrösche

Die Integration des „Hort vor Ort“ mit seinen 120 Plätzen und seinem Alleinstellungsmerkmal beim bisherigen Träger verlangt Zeit, viele Gespräche für gegenseitiges Kennenlernen, Beziehungsaufbau und manchen „Aha-Momenten“ – so läuft das bei Euch und wie nochmal? Und vor allem die Bereitschaft, sich auf Neues, Unbekanntes einzulassen und vereint Stolpersteine in gegenseitiger Anerkennung achtsam aus dem Weg zu räumen.

Wir sind sicher, dass dieses im Sinne der uns anvertrauten Kinder gelingen kann und wir gemeinsame Werte tragen. Eine hohe Tradition haben im Hort für alle Mitarbeitenden die regelmäßig stattfindenden wertebasierten Schulungen nach dem Toleranz-ethischen (christlich-humanistisch) Ansatz. Dies ist ein kleiner Ausschnitt aus dem bestehenden pädagogischen Konzept:

„Den Leitgedanken folgend „Meine Freiheit hört dort auf, wo die Freiheit des Anderen beginnt“ und „Vom ICH zum DU zum WIR“ achten wir beim Handeln und Entscheiden sowohl auf den Einzelnen, als auch auf das Wohl der Gemeinschaft. Die Vermittlung von Werten steht in der Hortarbeit an oberster Stelle. Werte wie Menschenachtung, Toleranz, Wertschätzung und Offenheit dem Einzelnen gegenüber sind in der alltäglichen Arbeit ein wichtiger Bestandteil, den es weiter zu geben gilt.“

Wir freuen uns auf alle neuen Mitarbeitenden, auf die Zusammenarbeit, den Dialog, die Interaktionen und besonders auf die Umwandlung des Hortes in den kooperativen Hort nach dem „Osnabrücker Modell“. Die offene Ganztagschule an der Heinrich-Schüren-Schule ist für August 2024 geplant.

Wir werden noch größer

Bereits im Januar 2022 begannen wir, Fachkräfte für unsere neue Kita Wetterfrösche zu suchen. Unsere Sorge war, aufgrund des akuten Fachkräftemangels nicht ausreichend Personal finden zu können. Wir waren kurz nach dem Ausschreiben der Stellen positiv überrascht, wie viele Bewerber*innen sich tatsächlich für die neue Kita mit einem teiloffenen Konzept interessierten, so dass alle Stellen mit der Eröffnung der Kita Wetterfrösche besetzt werden konnten. Das Team, welches im Laufe des Frühsummers immer größer wurde, setzte sich – in der Zeit, in der noch die letz-

ten Umbaumaßnahmen liefen und noch keine Kinder betreut wurden – u.a. mit dem pädagogischen Konzept der Einrichtung auseinander. Es befasste sich mit der Frage, was Partizipation im Kita-Alltag bedeutet und wie Partizipation „gelebt“ werden kann, fragte sich, welche Rolle Religion im Setting der Kita einnimmt und wie u.a. der christliche Glaube in der Kita vermittelt werden kann, überlegte wie Räumlichkeiten

Impulse und tolle Ideen, die die Kinder in ihrer Entwicklung fördern!

Leitungswechsel in unseren Einrichtungen

Ein weiterer Wechsel innerhalb unserer Einrichtungen: Romy Lehmann verlässt nach einer achtjährigen Tätigkeit die Kita Astrid-Lindgren von beiden Seiten aus



Wandertag auf dem Piesberg

gestaltet werden sollen und was jeder und jede einzelne unter Inklusion und Vielfältigkeit versteht.

Im September 2022 war es schließlich soweit: die Eröffnung der Kita Wetterfrösche. Lange Zeit zuvor wurde die neue Kita geplant, länger als gedacht dauerte der Umbau in den Räumlichkeiten der Ev. Familienbildungsstätte – und schließlich war es soweit! Eine Krippengruppe mit 15 Kindern konnte Anfang September starten. Peu à peu wurde eine weitere Gruppe eröffnet, bis auch schließlich Anfang November die Kinderkrippe Zwergennest als Außenstandort übernommen wurde. Die rund zwanzig Mitarbeitenden der Kita Wetterfrösche betreuen mittlerweile 80 Kinder in vier Gruppen (drei Gruppen im Haupthaus und eine Krippengruppe in der Außenstelle). Jasmin Heinel und Rebeca Kindler begrüßen wir an dieser Stelle ganz herzlich als Leitungsteam der Kita Wetterfrösche und wünschen ihnen und dem gesamten Team immer wieder neue

betrachtet auch ein bisschen wehmütig, jedoch mit Vorfreude auf ihre Leitungstätigkeit in der Kita Sonnenblume. Ein großes Dankeschön dafür und ebenso an den bisherigen Leiter Jan Heinel.

Im Herbst gab es im Ratssitzungssaal mit Vertreterinnen und Vertretern des Fachbereichs Schule/Sport, dem Fachdienst Kinder, den Trägervertretern, Schulleitungen und dem Regionalen Landesamt für Schule und Bildung eine Auftaktveranstaltung zum Inkrafttreten des Ganztagsförderungsgesetzes (GaFöG) und dem aktuellen Sachstand zu den jeweiligen Schulstandorten. Erklärtes Ziel ist, bis August 2024 die Osnabrücker Grundschulen in offene Ganztagschulen mit kooperativen Horten umgewandelt zu haben, also bevor der gesetzliche Rechtsanspruch auf Ganztagsförderung 2026 mit Jahrgang 1 beginnend in Kraft tritt.

Unser Hort Sutthausen, seit August unter neuer Leitung durch Manuel Höpcke und tatkräftiger Unterstützung und Begleitung

durch Gilla Frind (der ein besonderer Dank gebührt für elf Jahre hervorragende Leitungstätigkeit) wird im August 2023 umgewandelt. Wir sind gespannt und freuen uns, in Herrn Höppke eine engagierte und tatkräftige Fachkraft für die durchaus herausfordernde Stelle in Zusammenarbeit mit dem Kollegium der Grundschule Sutthausen gefunden zu haben.

Mit dem Hort Latzhose geht dann auch unser letzter Hort in den Prozess der Umwandlung und wird im August 2024 seinen jetzigen Standort aufgeben und auf das Schulgelände ziehen. Wir begrüßen seit dem Beginn des neuen Kita-Jahres auch hier unser neues Leitungsteam, Ann-Christin Rüngling und Diana Jokic-Heynemeier, die diesen Prozess mit einem lachenden und weinenden Auge entgegensehen. Plötzlich rückt der Zeitpunkt näher. Die kooperative und sehr wertschätzende Zusammenarbeit mit der Schulleitung und dem Kollegium der Grundschule Haste lässt uns dann doch hoffnungsvoll und vor allem mit hohem Gestaltungswillen motiviert in den Prozess einsteigen.

Partizipation und Kinderschutz

Im Jahr 2021 fiel der Startschuss für die intensive Auseinandersetzung mit dem Thema Partizipation und Kinderschutz. Mit Unterstützung von zwei Prozessbegleiterinnen haben sich alle Teams unserer vier Kitas (Wüstenmäuse, Zwergennest, Astrid Lindgren und Sonnenblume) mit unterschiedlichen Fragen und Schwerpunkten rund um das Thema befasst.

An mehreren Teamtage haben sich Kolleg*innen einer Einrichtung mit der eigenen Biografie und der eigenen Haltung auseinandergesetzt. Es wurde u.a. diskutiert, was „Doktorspiele“ eigentlich bedeuten und was im Setting einer Institution „vertretbar“ ist. Wie gehen wir damit um, wenn sich Kinder gegenseitig nackt zeigen oder sich auch im Intimbereich anfassen? Wie betrachten wir kindliche Sexualität, wie gehen wir im Kita-Alltag damit um?

Ein anderes Team beschäftigte sich u.a. intensiv mit der Frage, welche Möglichkeiten Kinder haben, sich zu beschweren. Es wurde – gemeinsam mit Kindergartenkindern – eine Gefühlsampel entwickelt, anhand derer die Kinder ausdrücken können, wie es ihnen gerade



Ruhepol für kleine Auszeiten in der Kita – mit den Symbolen der Gefühlsampel

geht. Auch der Sorgenfresser dient dazu, seine Gefühle – ob Sorgen, Ängste, Glück, Fröhlichkeit – zum Ausdruck bringen zu können. Im Kinderparlament wurde entschieden, dass einmal in der Woche die Bilder aus dem Sorgenfresser gemeinsam angeschaut und besprochen werden können. Durch die Gefühlsampel haben die Fachkräfte jederzeit die Möglichkeit, die Kinder anzusprechen, wenn sie ihr derzeitiges Gefühl durch das Klemmen ihrer eigenen Klammer an dem jeweiligen Smiley kenntlich machen.

Mitarbeiter*innen einer weiteren Kita haben Verfahrensschritte erarbeitet, wenn eine (mögliche) Kindeswohlgefährdung droht. Mit Kindergartenkindern entwickelte sich das Projekt „Kinder stark machen/sensibilisieren“. Hier haben Kinder erfahren, dass sie auch Rechte haben, dass sie deutlich sagen dürfen, wenn sie etwas nicht möchten. Im Kinderparlament haben sich die Fachkräfte mit den Kindern auch dazu ausgetauscht, wie sie sich den Umgang miteinander wünschen.

Des Weiteren entwickelten Fachkräfte eine Verhaltensampel, die im Laufe des Jahres ergänzt wurde und die mittlerweile in allen Kitas verbindlich gilt. Die Verhaltensampel bildet Verhalten ab, welches förderlich ist und welches wir erwarten (grün): verlässlich und wertschätzend sein, respektvoll miteinander umgehen, positiv bestärken und loben, sich gegenseitig vertrauen, Gelassenheit leben etc. Anhand der Ampel ist auch erkennbar, welches Verhalten wir pädagogisch kritisch betrachten, bzw. welches Verhalten für eine positive Entwicklung eines Kindes nicht förderlich ist (gelb): Konsequenzen, die sich nicht nach den Wünschen/Bedürfnisse der

Kinder richten (z.B. Kind in den Kinderwagen setzen), zwischen Kindern Hilfsbereitschaft untersagen, das Kind zum Essen überreden etc. Welches Verhalten inakzeptabel ist, ist ebenso abgebildet (rot): vor Kindern über ein Kind/andere Kinder sprechen, unter Druck setzen, laut werden/anbrüllen, Essen verweigern, Schlafentzug, Kinder an anderen messen/vergleichen etc..

Für den Geschäftsbereich Kindertagesstätten wurde im Laufe des Jahres ein institutionelles Kinderschutzkonzept entwickelt, das zum Teil Themen aufgreift, die bereits in den Teams kommuniziert und diskutiert wurden. Auch geschäftsbereichsübergreifend haben wir uns im Team der Geschäftsbereichsleitungen immer wieder mit dem großen Thema Kinderschutz befasst; z.B. haben wir gemeinsam einen Verhaltenskodex entwickelt. Die Vorlage dafür entwickelte das Team der OGS plus Eversburg, welchem wir an dieser Stelle besonders danken möchten. Ein großer Dank gilt außerdem allen Mitarbeitenden unserer Kindertagesstätten, die trotz häufiger Personalengpässe sehr dazu beitragen, das Thema Kinderschutz weiterzuentwickeln!

Im Resümee dieses Jahres und mit Ausblick auf das neue Jahr wird die Fachkräftegewinnung, Mitarbeitendenbindung und -entwicklung und all den dazugehörigen Themen nach wie vor einen immensen Stellenwert haben, auf den wir uns mit vielen Ideen, motiviert, mit gegenseitiger Unterstützung und natürlich unserer engagierten und tollen Mitarbeiterschaft freuen.

Eva Fild und Mona Harre
Geschäftsbereichsleitungen
Kindertagesstätten

Das Medienkonzept des Kinder- und Jugendwohnens

Grundhaltung

Handys und andere internetfähige Geräte und die Nutzung von Social Media sind ein selbstverständlicher Bestandteil unserer Realität. Es werden hierüber reale Bedürfnisse und echte Gefühle gelebt, Beziehungen gestaltet, Kontakt gehalten und hergestellt. Sie haben eine wichtige Bedeutung für Spiel, Spaß und Freizeitgestaltung. Wir begleiten diesen Lebensbereich mit Neugierde und sind Ansprechpartner, wenn es Probleme und Konflikte gibt. Die Mitarbeitenden werden regelmäßig für diesen Bedarf geschult.

Ziel

Wir wollen, wie bei allen anderen Lebensbereichen auch, die Jugendlichen begleiten. Wir unterstützen zu eigenverantwortlichem Handeln und erforschen gemeinsam Möglichkeiten. Wir klären auf über Risiken und vermitteln Schutzmöglichkeiten. Wir wollen vermitteln, dass der Mensch auch ein Lebewesen ist, das Licht, Luft, Nahrung, sinnliche Erfahrungen und insbesondere Berührung braucht. Vor diesem Hintergrund reflektieren wir mit den Jugendlichen, wann eines dieser Grundbedürfnisse zu kurz kommt, statt Handyzeiten pauschal zu begrenzen. Darüber sollen die Jugendlichen lernen, sich selber zu begrenzen und zu regulieren. Die Nutzung von Handy und anderen digitalen Geräten soll so mit den Anforderungen der analogen Welt (Schule, Bewegung, Gemeinschaft der WG, Aufgaben) in Einklang gebracht werden. Wir werden prüfen, welche der Medien sich für uns Mitarbeiter*innen eignen, um im Kontakt mit den Jugendlichen zu sein. Dabei werden wir im Konflikt zwischen den Bedürfnissen der Jugendlichen und dem Datenschutz einer Institution beharrlich nach Lösungen suchen.

Prävention

Viele Konflikte auf sozialen Plattformen sind Ausdruck dafür, dass es soziale Probleme im Umgang miteinander gibt. Daher entwickeln wir Regeln des Mitein-

anders in der Wohngemeinschaft. Diese werden auf Gruppenabenden weitergegeben und weiterentwickelt. Im nächsten Schritt entwickeln wir gemeinsam Chatregeln. Diese sollen das aufgreifen, was im Miteinander generell gilt. Hier thematisieren wir auch die Möglichkeiten von Zivilcourage. Wie können wir alle dazu beitragen, dass es weniger Gewalt und Mobbing in sozialen Netzwerken und bei Computerspielen gibt? Informative Seiten wie klicksafe, safer-sexteing, Veröffentlichungen der Landesmedienanstalten etc. erforschen wir gemeinsam. Wir klären auf über Cyber-Grooming und Täterstrategien. Erste Erfahrungen mit Verliebtheit und Sexualität finden sehr oft digital statt. Wir bieten uns als interessierte Bezugspersonen an und erarbeiten gemeinsam Sicherheitschecks für das Kennenlernen. Sexting ist dabei eine für Jugendliche wichtige Form des Austausches in der Entdeckung ihrer Sexualität. Wir klären auf über Möglichkeiten des „safer sexting“. (Näheres in unserem Sexualpädagogischen Konzept)

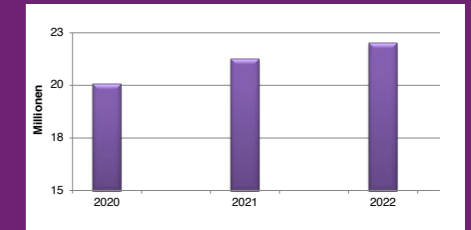
Methoden und Intervention

Diese Form der Arbeit ist eine Querschnittsarbeit im päd. Alltag. Erziehende haben heute immer auch die beschriebenen medienpädagogischen Aufgaben zu erfüllen. Die Themen werden somit bedarfsorientiert in der Bezugsbetreuung aufgegriffen. Darüber hinaus veranstalten wir themenbezogene Gruppentreffen und -gespräche. Entstandene Konflikte bearbeiten wir aus der Haltung der Neuen Autorität heraus. Wir motivieren zu Entschuldigung, ermöglichen Wiedergutmachung und Rehabilitation. Sollten außerhalb der Gruppe entsprechende Konflikte entstehen, unterstützen wir aus der beschriebenen Haltung heraus bei der Klärung. Wir regen die Reflektion des eigenen Verhaltens an: Was sind meine Bedürfnisse gewesen, warum habe ich so gehandelt? Was hat dazu geführt, dass ich andere verletzt habe oder auch weniger vorsichtig war, als ich eigentlich will? Wie kann ich zukünftig damit umgehen?

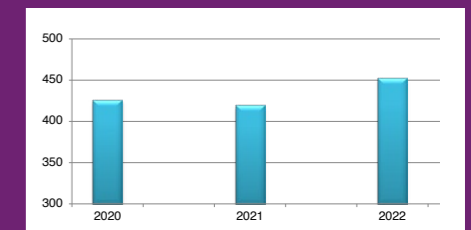
Ute Albers
Geschäftsbereichsleitung stationäre Hilfen zur Erziehung

Statistiken und Zahlen der Kinder- und Jugendhilfe im Jahr 2022

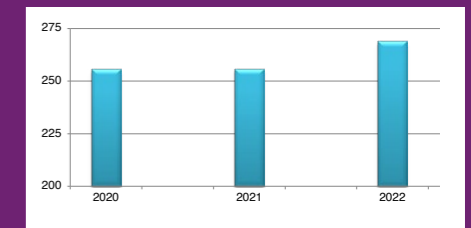
Umsatz in EUR



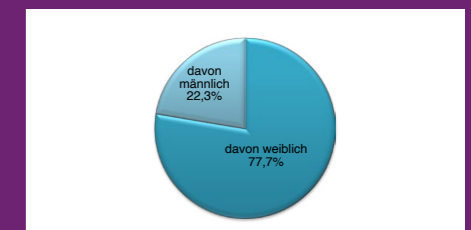
Gesamtanzahl Mitarbeiter*innen



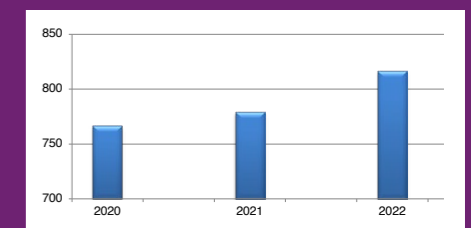
Mitarbeiter*innen in VK



Mitarbeiter*innen Gender-Verteilung



Anzahl der Plätze



UNSERE GESCHÄFTS- BEREICHE

STATIONÄRE HILFEN

Kinder- und Jugendwohnen
am Schölerberg

Eltern-Kind-Häuser
Schölerberg und Wüste

Haus am Schlehenbusch

BERUFLICHE MASSNAHMEN

AMBULANTE UND TEILSTATIONÄRE HILFEN

Ökumenische Jugendhilfen

VAMOS

Gerhard-Uhlhorn-Haus

KINDERTAGESSTÄTTEN UND GANZTAGSSCHULEN

Kita Astrid-Lindgren

Kita Sonneblume

Kita Wüstenmäuse

Kita Wetterfrösche

Hort Latzhose

Hort Sutthausen

Hort vor Ort

Koop. Hort OGS plus

KINDERBETREUUNG

Kinderbetreuung im
Erich-Maria-Remarque-Haus

Kinderbetreuung im
Jugendzentrum Westwerk

KONTAKT

Evangelische Jugendhilfe Osnabrück gGmbH

Turmstraße 10-12
49074 Osnabrück
Telefon 0541 98119-15
Telefax 0541 98119-23
frank.becker@diakonie-os.de

Ein Unternehmen der
**Diakonie Osnabrück Stadt
und Land gGmbH**

www.diakonie-os.de



Für die Personalmarketing-Kampagne
„Anders, als du denkst!“ gingen auch
Florian Windus, Tobias Schürer und Frank
Becker vor die Kamera.

Stabil in 2023

In Zeiten des absoluten Fachkräftemangels geht es darum, den Bestand auf sichere Füße zu stellen. Insbesondere gilt dies natürlich für unsere neuen Bereiche.

Es ist uns ein großes Anliegen, dass das Team „Hort vor Ort“ in unserer Diakonie gut ankommt, weil ein Integrationsprozess für alle Beteiligten, selbst bei guten Voraussetzungen, nicht immer nur leicht ist.

Die Eröffnung der Einrichtung Kita Wetterfrösche war mit viel Begeisterung bei allen Beteiligten verbunden. Dies in 2023 fortzuführen und in stabile Strukturen zu lenken, ist keine Selbstverständlichkeit, sondern bedarf des Zusammenhalts, der Selbstreflexion und der Bereitschaft, auch zukünftige, ggf. schwierigere Entwicklungen zu meistern.

Dies gilt auch für das neue Team der Mädchen-WG in der Sandstraße. Auch wenn die konzeptionellen und räumlichen Rahmenbedingungen deutlich verbessert wurden, muss sich erst noch zeigen, wie gut die Mädchen sich in der neuen Umgebung zurechtfinden, wie sich die Nachbarschaft gestaltet und das Team mit den kommenden Herausforderungen umgehen wird. Aufgrund unseres umsichtigen Teams sind wir diesbezüglich jedoch sehr guter Dinge.

Im August 2023 wird der offene Ganztagsort im Hort Sutthausen eingeführt und damit werden wesentliche Veränderungen für die Mitarbeitenden verbunden sein. Dies in Zusammenarbeit mit der Grundschule Sutthausen gut zu konzipieren und zu etablieren, wird eine bedeutende Aufgabe darstellen.

Im August 2023 wird die langjährige Leiterin der Beruflichen Maßnahmen, Doris Falk-Heuer in den Ruhestand gehen. Die Verabschiedung werden wir natürlich feiern und eine gute Wiederbesetzung dieser wichtigen Stelle ist uns ein großes Anliegen.

Abschließend möchte ich noch meinen besonderen Dank allen Kolleginnen und Kollegen ausdrücken, die mit viel Engagement und Freude täglich ihre wichtige Aufgabe in den unterschiedlichsten Bereichen erfüllen. Alle wissen, dass wir als Team nur mit dem Engagement jedes Einzelnen funktionieren.

Herzlichst

Ihr Frank Becker