

Fachausschuss
Jugendhilfe
der
Arbeitsgemeinschaft
Braunschweiger
Wohlfahrtsverbände

Leitsätze als Grundlage der Jugendhilfe in Braunschweig

Vorbemerkung

Der Fachausschuss Jugendhilfe der Arbeitsgemeinschaft Braunschweiger Wohlfahrtsverbände hat Leitlinien für die Kinder- und Jugendhilfe im Bereich „Hilfen zur Erziehung“ erarbeitet.

Die Leitlinien bilden die Grundlage für

fachliches Verständnis,
Wertschätzung,
Transparenz
und Zusammenarbeit

sowohl zwischen AdressatInnen und Leistungserbringern als auch zwischen den unterschiedlichen Trägern und Einrichtungen der Jugendhilfe.

Die Leitlinien bewegen sich im Spannungsfeld zwischen einzufordernder Realität und anzustrebender Vision zwischen allen Beteiligten.

Die unterzeichnenden Einrichtungen begrüßen es, wenn private und öffentliche Träger von Jugendhilfemaßnahmen sich dieser Selbstverpflichtung anschließen.

AdressatInnennorientierte Leitsätze

1. Subjektorientierung

Der Mensch in seiner Lebenswelt steht im Mittelpunkt allen professionellen sozialen Handelns. Seine wohlverstandenen Bedürfnisse und Kompetenzen sowie die Ressourcen seines Familien- und Sozialsystems sind vorrangig handlungsleitend.

2. Jungen- und Mädchenarbeit

Persönlichkeits- und soziale Entwicklung verlaufen bei Jungen und Mädchen verschieden. Unterschiedliche Entwicklungsverläufe, Bedürfnisse und Lebenslagen treten besonders deutlich in der Pubertät zu Tage.

Durch Berücksichtigung der Folgen gesellschaftlich bedingter Veränderungen weiblicher und männlicher Identitäts- und Rollenprofile sollen Benachteiligungen abgebaut und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen gefördert werden.

3. Zielorientierter Prozess

Jede Hilfemaßnahme versteht sich als ein zielorientierter Prozess, der von Wertschätzung und einem hohen Maß an Beteiligung geprägt ist. Die Ziele müssen dabei sprachlich angemessen formuliert, überschaubar, erreichbar und terminiert sein.

4. Selbstbestimmung

Den AdressatInnen steht bei der Ausgestaltung und Entwicklung der Hilfen ein größtmöglichstes Maß an Selbstbestimmung und Eigenverantwortung zu.

5. Partizipation

Die AdressatInnen sind nicht nur in allen sie betreffenden Belangen zu beteiligen, sondern ihnen ist darüber hinaus die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und dessen aktive Gestaltung zu ermöglichen.

Träger nehmen damit sowohl einen fach- und gesellschaftspolitischen Auftrag wahr, als auch die Pflicht zur Reflexion eigener Strukturen und Partizipationsmöglichkeiten

6. Integration

Ziel unseres Handelns ist es, den Menschen in soziale Bezüge zu integrieren, die ihn befähigen, seine sozialen Rechte und gesellschaftlich gegebenen Möglichkeiten individuell wahrzunehmen.

7. Ressourcenorientierung

Im Mittelpunkt des Handelns stehen die Menschen mit ihren Stärken und dem Selbsthilfepotenzial ihrer Persönlichkeit, ihres Familiensystems und ihrer Lebenswelt. Dieser ressourcenorientierte, aktivierende Ansatz bedeutet, Menschen grundsätzlich wertschätzend und akzeptierend zu begegnen. Der Fokus professionell handelnder Personen richtet sich vorrangig auf die problemfreien, gelingenden Situationen und Zeiten im Leben eines Menschen als Grundlage zur (Re-)aktivierung seines Lösungspotenzials.

8. Prävention

Prävention ist originärer Auftrag von Jugendhilfe.

Prävention richtet sich sowohl auf die Schaffung und Wahrung positiver Lebensverhältnisse als auch auf die Förderung individueller Ressourcen von jungen Menschen und Familien. Sollten dennoch weitergehende Interventionen notwendig sein, müssen diese präventive, aktivierende Aspekte enthalten.

Organisatorische Leitsätze

1. Integrativer, flexibler, sozialräumlicher Hilfeansatz

Organisationsstrukturen berücksichtigen die adressatInnenbezogenen Leitsätze.

Hilfen sind so zu organisieren, dass sie den jungen Menschen und ihren Familien gut zugängliche, bedarfsgerechte, durchlässige Angebote vorrangig in ihrem sozialen Umfeld machen.

2. Kooperation

Die Einrichtungsträger stellen sich im Rahmen der vorhandenen Möglichkeiten gegenseitig Ressourcen zur Verfügung und stimmen ihre Leistungen zum Nutzen der AdressatInnen ab.

Um Transparenz und Abstimmung zu sichern, wird regelmäßig in einem geeigneten Gremium (z.B. im Fachausschuss oder in der AG nach § 78 SGB VIII) eine kritische Reflexion der inhaltlichen und strukturellen Arbeit geleistet.

3. Vernetzung

Die Kooperationspartner verpflichten sich, alle Ressourcen der nichtprofessionellen und professionellen im Sozialraum Beteiligten zu bündeln, um gemeinsame Zielvereinbarungen zu erreichen.

Dafür sind verbindliche und transparente Kommunikationsprozesse unter den Beteiligten notwendig.

4. Beteiligung

Die Gestaltung der Jugendhilfelandchaft ist als gemeinsame Verantwortung von öffentlichen und freien Trägern zu sehen (vgl. § 79 KJHG).

Dies bedeutet, dass bei relevanten Planungs- und Entscheidungsprozessen und wichtigen Ereignissen eine angemessene wechselseitige Beteiligung sicher zu stellen ist.

5. Organisations- und Entscheidungsstrukturen

Organisations- und Entscheidungsstrukturen sind so zu fassen, dass alle am Hilfeprozess beteiligten Personen in der Lage sind, sach- und fachgerechte Entscheidungen zu treffen und zeitnah umzusetzen.

Hierfür ist es anzustreben, dass die beteiligten Personen auch die Entscheidungsbefugnis über die notwendigen Ressourcen haben.

6. Institutionalisierung einer zielorientierten Zusammenarbeit

Die Träger sichern die Umsetzung der konzeptionellen Ziele durch eine gemeinsame Vereinbarung. Das weitestgehende Ziel ist die Organisation regionaler Kooperationen mit vertraglichen Vereinbarungen.

Methodisch-fachliche Leitsätze

Sozialräumliches Handeln wird leitendes Prinzip.

Zum einen werden Kompetenzen für sozialräumliches Handeln mit entsprechendem Methodenrepertoire, wie z.B. aktivierende Befragung, Stadtteilkonferenzen, Bedarfs erkundungen benötigt. Zum anderen wird ergänzend weiterhin einzelfallbezogene und gruppenpädagogische Kompetenzen notwendig.

Die geforderte Fachlichkeit schließt die Entwicklung und Anwendung zielorientierter Steuerungs- und Evaluationsverfahren mit ein. Bei der Zielformulierung ist es wichtig, besonderen Wert auf realistische, ressourcenorientierte Praxisziele im Sinne kleiner, praktikabler Lösungsschritte zu legen.

Leitsätze zur Personalentwicklung

Der Erfolg einer Einrichtung ist insbesondere die Summe der Erfolge seiner MitarbeiterInnen. Insofern sind deren menschliche, soziale und fachliche Qualifikationen und Kompetenzen, ihr Engagement und ihre Kreativität die Basis für eine gelingende Arbeit.

Personalentwicklung ist im wesentlichen Einrichtungsentwicklung und damit auch eine Voraussetzung für wirtschaftlichen Erfolg.

1. Kooperativ, partizipativ und zielorientiert

Leitungs- und Kommunikationsstrukturen stellen sicher, dass auf allen Ebenen kooperativ, partizipativ und zielorientiert gearbeitet werden kann. Sie bieten angemessene Führungs-, Sozial und Fachkompetenzen, die in Führungsleitlinien beschrieben sind und von Vorgesetzten und Entscheidungsträgern verantwortlich umgesetzt werden.

2. Vertrauen und Offenheit

In einem kontinuierlichen Prozess wird bei allen Mitarbeitenden eine Kultur des gegenseitigen Vertrauens und der Bereitschaft gefördert, Fehler offen zu legen und aus ihnen zu lernen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird auf jeder Ebene und in jeder Berufsgruppe realisiert. Die Integration ausländischer MitarbeiterInnen wird gefördert und fremdenfeindlichen Tendenzen wird entgegen getreten.

3. Kommunikation und Lernen

Konflikte werden offen ausgetragen und als Chance für gemeinsames Lernen im Sinne der Weiterentwicklung der Organisation genutzt. Regelmäßige Supervision ist eine wichtige Voraussetzung zur Erhaltung der persönlichen Psychohygiene und zur qualifizierten Reflexion des fachlichen Handelns.

4. Früh und umfassend informiert

MitarbeiterInnen werden frühzeitig über interne Entwicklungen und Veränderungen informiert. Rahmenbedingungen, wie z.B. gesetzliche und betriebswirtschaftliche Vorgaben werden den Beschäftigten regelmäßig vermittelt.

5. Persönliche Entwicklung fördern

Die Einrichtung trägt aktiv zur Förderung und Entwicklung der MitarbeiterInnen bei. Die hohen Anforderungen an die MitarbeiterInnen werden durch eine besondere Fürsorge der Vorgesetzten und Entscheidungsträger aufgefangen. Durch Anerkennung der Leistungen werden Motivation, Kreativität und Produktivität gefördert. Eine aufgabenbezogene Fort- und Weiterbildung ist gewährleistet.