

## Sieben Bezirke - sieben kluge Köpfe: Ein starkes Team für den LEB



Die sieben HzE-Abteilungsleitungen im Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung: (sitzend, von links:) Klaus Holzrichter, Brigitte Stobbe, Herbert Stelter, (stehend, von links:) Holger Requardt, Peter Stiepani, Kay Guivarra, Michael Schrader.

Fünf waren noch gesucht: 13 Bewerberinnen und Bewerber aus dem Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung haben sich der Auswahl in einem Assessment Center gestellt - eine Methode, die als anspruchsvolles wie objektives Auswahlverfahren gilt. Zwei Tage lang haben Mitarbeiter des Personalamts das Verfahren gestaltet und geleitet; seitens des Landesbetriebs

Erziehung und Berufsbildung haben sich neben Geschäftsführer Wolfgang Lerche, die Personalleiterin Heide Steitz und Andreas Mecke, Personalrat, ein Bild von den Stärken der Bewerberinnen und Bewerber gemacht. Jetzt stehen alle HzE-Abteilungsleitungen fest.

**Auf den Seiten 10+11 stellen sich die Leitungskräfte vor.**

## Wähle „48 48“ auf dem Telefon...

Unsere Service-Hotline: Ein Beitrag zur besseren Kommunikation

"Jede Kundenbeschwerde ist ein Geschenk. Weil der Kunde sich nicht einfach abwendet, sondern uns die Chance gibt, zu reagieren" - so sieht es Jost Knebel, bei der DB Leiter des Kundendialogs Personenverkehr, in Takt, September/Oktober 2000. Und so sehen wir es auch. Seit dem 1.1.2001 gibt es im Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung auf Anregung der Projektgruppe AKU-LEB eine Service-Hotline für unsere Kooperationspartnerinnen und -partner: Wählen Sie 48 48!

● Unsere Service-Hotline - der Name verrät es - haben wir nicht ausschließlich für Beschwerden ins Leben gerufen; Ziel ist es, unseren Kooperationspartnerinnen und -partnern für unterschiedlichste Anliegen Ansprechpartnerin-

nen zu geben. Unter der eigens eingerichteten Telefonnummer **428.81 - 48 48** sind Azijada Sarvan und Hannelore Zimmermann von Montag bis Freitag zwischen 10 und 12 Uhr garantiert persönlich zu erreichen. Zu

anderen Zeiten ist ein Anrufbeantworter geschaltet.

Die Service-Hotline kann nicht die direkte Kommunikation vor Ort ersetzen. Sie soll aber Anrufern Orientierung geben, die sich in dem verzweigten Netz unserer Zuständigkeiten und Arbeitsfelder nicht zurecht finden oder die vor Ort tatsächlich einmal niemanden erreicht haben.

Sicherlich werden die Mitarbeiterinnen der Service-Hotline nicht alle Fragen ad hoc beantworten können; sie werden jedoch sicher stellen, dass sie weiter geleitet und zeitnah und verbindlich gelöst werden. Selbstverständlich

sind die beiden Kolleginnen auch weiterhin zu den bekannten Zeiten unter der Telefonnummer des Geschäftszimmers (428.81-48 00 / 48 05) zu erreichen.

Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, stetig an der Optimierung unserer Service-Hotline zu arbeiten - über kreative Ideen und Anregungen zur Verbesserung und Effektivierung freuen wir uns daher.

bo

**Unsere Service-Hotline:  
428.81 - 48 48  
Montag bis Freitag  
von 10 bis 12 Uhr**

### Inhalt

#### Rolle des LEB

Staatsrat Hermann Lange umreißt die Rolle des LEB als staatlicher Träger und das Zusammenwirken mit freien Trägern auf **Seite 3**

#### FAM-Schulung

Über die zielgerichteten Methoden der Familienaktivierung war in *oskar* schon zu lesen - eine interne Schulung hat sie im Betrieb weiter getragen - mehr darüber auf **Seite 4**

#### Theaterprojekt

Das Theaterprojekt Spotlight haben wir in der vorigen Ausgabe vorgestellt. Im Dezember ist es ange laufen und schon jetzt gab es erste Kostproben von den Jugendlichen. Das Beste: Es sind noch Plätze frei! Mehr darüber auf **Seite 5**

#### Vernetzte Teams

Vernetzung der Teams ist eines der Vorhaben aus AKU-LEB - was kommt da eigentlich auf uns zu? Über bereits bestehende Vernetzung und die Arbeit in der AG lesen Sie auf den **Seiten 6+7**

#### Mobilität

Eine faire Lösung zwischen dem Wollen und dem Müssen zu finden, ist Aufgabe der Personalentwicklung. Über Mobilität - objektiv und subjektiv - lesen Sie auf den **Seiten 8+9**

# „Wenn man keine Hoffnung hat, ist alles sinnlos“

Gesa Kohlhasse sprach mit Hadi Wahabzada

In der Dezember-Ausgabe von *oskar* haben wir das Gedicht „Freedom“ von dem 17-jährigen Hadi Wahabzada veröffentlicht. Uns hat die Frage bewegt: Wie kommt ein Jugendlicher zum Schreiben? Im Gespräch mit Gesa Kohlhasse erzählt er von sich und seiner kreativen Freizeitbeschäftigung.

● „Alles geht um Hoffnung. Wenn man keine Hoffnung hat, ist alles sinnlos.“

Hadi Wahabzada fällt es oft schwer, die Zuversicht für seine Zukunft zu bewahren. Im März '99 kam er als minderjähriger unbegleiteter Flüchtling nach Deutschland. Zunächst war er in der Erstversorgungseinrichtung Kirchhofstwierte untergebracht, seit November '99 lebt er in der Jugendwohnung Eulenkamp des Kinder- und Jugendhilfeverbands Wandsbek.

Nach Hamburg kam Hadi, weil er hier einen erheblich älteren Bruder hat, der als anerkannter Flüchtling in der Hansestadt lebt. Seinen Bruder kannte er vor seiner Ankunft in Hamburg nur vom Foto, das Verhältnis ist immer noch etwas distanziert. Hadi besucht ihn und dessen Familie ab und zu am Wochenende. „Die Wohnung ist zu klein, deswegen kann ich nicht länger dort bleiben.“

Hadi bewohnt zusammen mit einem anderen afghanischen Jugendlichen ein Appartement. „Wir vertragen uns ganz gut, unterneh-

men aber nicht viel in unserer Freizeit zusammen.“ Mit seinen Mitbewohnerinnen - afrikanische Flüchtlingsjünglinge, teilweise mit Säuglingen - hat er eher weniger Anknüpfungspunkte. „Ich habe nicht so viele Freunde in Hamburg. Ich bin oft alleine zu Hause.“

## Gedichte, die Gefühle ausdrücken

Seit ungefähr einem halben Jahr schreibt Hadi Gedichte, in denen er seine Gefühle ausdrückt. Sein erstes Gedicht gab er seinem Lehrer zum Lesen - und nachdem dieser es für gut befand, hat er es auch seiner Betreuerin Petra Hühne gezeigt. Mit ihr verbindet ihn ein enges Vertrauensverhältnis. Mittlerweile hat er schon eine ganze Reihe von Gedichten verfasst, die er am Computer ausarbeitet und ausdruckt.

Hadi besucht die Berufsschule Metalltechnik in Hamburg Wilhelmsburg. „In Afghanistan war die Schule wegen des Krieges geschlossen und so habe ich nie gelernt, Persisch zu schreiben. Ich habe aber an einem Englischkurs teilgenommen, der privat organisiert war.“ Die berufliche Ausrichtung seiner Schule macht ihm

nicht so viel Spaß, jedoch kann er mit seinem Abschluss das Fachabitur erreichen.

## Zukunftspläne: Computer-Bereich

Wenn er Zeit hat, geht Hadi zusätzlich noch zu einem Deutschkurs in Billstedt. Hier trifft er Bekannte aus unterschiedlichen Ländern - unter anderem aus Polen, Russland und dem Iran. In seiner Freizeit würde er gerne Sport treiben, Bodybuilding ist seine favorisierte Sportart. Er sucht noch nach einem Sportverein, dessen Beiträge er als akzeptabel empfindet. Und einen Job für die Aufbesserung seiner finanziellen Lage hat er noch nicht gefunden.

Seine Betreuerin unterstützt ihn bei der Entwicklung von Zukunftsplänen. Hadi zieht eine Ausbildung zum KFZ-Mechaniker in Erwägung, kann sich aber auch vorstellen, mit Computern zu arbeiten. Petra Hühne hat für ihn Kontakt zu einer Firma geknüpft, die EDV-interessierten Jugendlichen eine Weiterbildung im Computerbereich mit einer abschließenden Prüfung zum Support-Assistenten ermöglichen würde. Die Realisierung dieses Vorhabens, entstanden in Zusammenarbeit mit dem Jugendamt Eimsbüttel, scheitert zur Zeit an der Finanzierbarkeit.

Hadi will auch weiterhin schreiben. Das folgende Gedicht ohne Titel begreift er als einen Aufruf zu mehr Toleranz unter den Menschen.



Hadi Wahabzada lebt seit zwei Jahren in Deutschland. In seinen Gedichten setzt er sich mit Themen wie Liebe und Toleranz auseinander.

## Gedicht ohne Titel

Hadi Wahabzada

*Man muss selber leben  
und die anderen selber  
leben lassen.*

*Was zu uns gehört,  
bleibt bei uns.*

*Was abfallen muss, fällt ab;  
man muss selber leben  
und andere leben lassen.*

*Man muss nie verzweifeln!  
Man muss sich selber lieben!  
Die Welt ist kein Gerichtssaal;  
es gibt keinen Richter  
und es gibt keinen Ankläger.*

*Hauptsache ist,  
selber zu leben  
und andere leben zu lassen.*

### Impressum

*oskar* - Informationsblatt des Landesbetriebs Erziehung und Berufsbildung, Conventstraße 14, 22089 Hamburg

Zusammengestellt von einer Redaktionsgruppe

Verantwortlich im Sinne des Presserechts: Bettina Bormann, LEB-Ö, Telefon 428 81- 48 04, Fax 428.81 - 48 99.

Satz und Layout: Bettina Bormann

Druck: Druckerei Hein & Co.

# Alles, alles Gute, lieber Herr Augustin!

Zum 40-jährigen Dienstjubiläum unseres Kollegen, Hans-Dieter Augustin

● Bei solch einer unglücklichen Verkettung von Missgeschicken möchte man verschämt das Haupt senken und bepeinelt ausrufen: „Oh, du lieber Augustin, alles ist hin!“ Aber zum Glück ist Humor sein zweiter Name und unser Kollege, Hans-Dieter Augustin aus dem Kinder- und Jugendhilfeverbund Wandsbek, macht gute Miene zum misslungenen Spiel.

Was passierte: Am 29. November 2000 jährte sich das Dienstjubiläum unseres Kollegen zum 40sten Mal! Diesem Tag fieberte Hans-Dieter Augustin mit Freude entgegen. Er war stolz auf seine lange Zugehörigkeit - erst zum

Amt für Jugend, dann zum Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung. An diesem Tag freute er sich auf eine feierliche Ansprache seines Verbundleiters, er freute sich auf eine Urkunde, er freute sich darauf, im Kreis seiner Kollegen eine schöne Stunde zu erleben, und er freute sich auf eine kleine Meldung in *oskar*.

In gehobener Stimmung und voller freudiger Erwartung betrat er an jenem Tag das Verbundbüro in Wandsbek. Dort traf er auf einen in Schwermut gehüllten Verbundleiter. Etwas war eindeutig ins Beinkleid gegangen: Die Urkunde war auf dem Weg zum Ver-

bundbüro abhanden gekommen. Kollege Augustin ließ sich seine Stimmung nicht trüben, die Feier sollte dennoch statt finden. Sein Verbundleiter beglückwünschte ihn dann auch herzlich, wenn auch ohne die Insignien der Ehre: die Urkunde.

Einige Tage später machte sich Hans-Dieter Augustin auf den Weg ins Bezirksamt Wandsbek, um die Post für den Verbund abzuholen. Und was fiel ihm da in die Hände? Die ersehnte Urkunde! Freudig dechiffrierte er die Botschaft: Gratulation zum 20-jährigen Dienstjubiläum! Und fühlte sich sogleich wundersam ver-

jüngt... Dann händigte er seinem Verbundleiter die Urkunde aus, damit dieser wiederum etwas hatte, das er Hans-Dieter Augustin aushändigen konnte.

Zu diesem Zeitpunkt freute er sich noch darauf, wenigstens in *oskar* eine kleine Meldung über sein 40-jähriges (!) Jubiläum zu finden. Leider eine unbegründete Hoffnung, denn: auch das ging ins Beinkleid.

Herr Augustin, wir alle gratulieren Ihnen doppelt und dreifach zum 40-jährigen Jubiläum! Sie haben gezeigt: Humor ist, wenn man trotzdem lacht. Kluge/bo



# Der Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung - ein notwendiger Bestandteil der Jugendhilfe

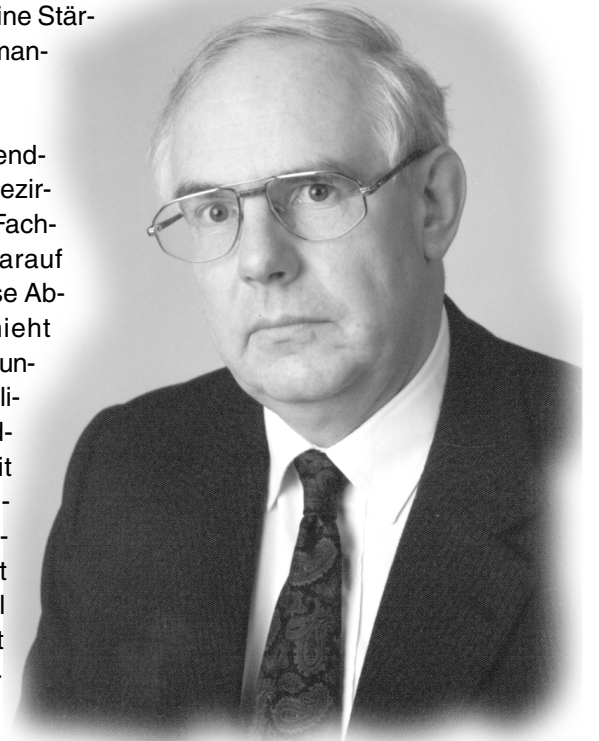
Staatsrat Hermann Lange über die Rolle des kommunalen Trägers und das Verhältnis zu freien Trägern

Wandel gehört zum Leben dazu - auch zum betrieblichen Leben. Wir haben eine Reihe von strukturellen Veränderungen vollzogen, sind dabei, unsere Konzepte zu überprüfen und anzupassen und die Struktur unserer Jugendwohnungen zu modifizieren. Wir sind auf dem Weg! Hermann Lange, Staats-

rat und Vorsitzender des Verwaltungsrats, beschreibt die Aufgaben eines kommunalen Trägers erzieherischer Hilfen und der Jugendberufshilfe, das Verhältnis zu freien Trägern und die Herausforderungen an die fachbehördliche Steuerung des Landesbetriebs Erziehung und Berufsbildung.

Angebote aufeinander abstimmen. Jeder hat seine Stärken und muss niemanden übertrumpfen.

Hier ist die Jugendhilfeplanung der Bezirke gefordert. Die Fachbehörde muss darauf dringen, dass diese Abstimmung geschieht und dass dabei die unverzichtbaren Qualitätsstandards pädagogischer Arbeit definiert und gesichert werden. Dieses Problem ist noch nicht optimal gelöst. Dabei ist die Balance zwischen öffentlichem und freien Trägern nicht leicht zu finden. Die Stadt muss zu ihrem Träger stehen und dafür sorgen, dass er seine Rolle als ein pädagogisch leistungsfähiger Betrieb auch wirklich spielen kann. Aber sie darf sich nicht dem Verdacht aussetzen, ihren Träger gegenüber anderen zu bevorzugen.



„Wir sind noch mitten in der Entwicklung, aber das Ziel ist erkennbar und erreichbar“ - Staatsrat Hermann Lange.  
Foto: Heinrich

Der Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung hat eine schwierige Zeit hinter sich. Inzwischen besteht Anlass zu Optimismus. Wir sind noch mitten in der Entwicklung, aber das Ziel ist erkennbar und erreichbar.

Die Notwendigkeit zu Veränderungen hat unterschiedliche Ursachen. Sie liegen nicht in der Sparpolitik (auch diese war angesichts der finanziellen Lage der Stadt unvermeidbar), sondern in strukturellen Entwicklungen. Zu ihnen gehören vor allem:

Nicht mehr die Fachbehörde (das Amt für Jugend) entscheidet, was im einzelnen Fall die beste Hilfe für das betroffene Kind oder den Jugendlichen ist, sondern das Jugendamt im Bezirk. Diese „kommunale Lösung“ wird auch in anderen Ländern der Bundesrepublik praktiziert.

Wo Hilfe nötig ist, soll zunächst mit familienergänzenden („ambulanten“) und nicht mit familienersetzenden („stationären“) Hilfen reagiert werden. Die Familie ist noch immer der beste Ort für die Erziehung von Kindern und Jugendlichen. Wo Probleme auftreten, muss deshalb zunächst versucht werden, der Familie zu helfen, sie zu lösen.

## Andere überzeugen, dass wir das richtige Angebot machen

Die Konsequenzen dieser Entwicklung sind leicht zu erkennen: Die Zahl der stationären Hilfen - zumal in dem schwierigen Alter des Erwachsenwerdens, in dem in vielen Familien Probleme auftreten - reduziert sich deutlich. Der Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung hat diesen schwierigen Anpassungsprozess mit einem Platzabbau auf der einen und einem Ausbau der ambulanten Hilfen auf der anderen Seite nachvollzogen.

Wo dennoch eine Unterbringung außerhalb der Familie nötig

wird, ist die Problemlage häufig besonders ausgeprägt und komplex. Die Bezirke müssen sehr genau schauen, wo sie eine passende Hilfe finden. Es kommt also nicht allein darauf an, dass man für sich selbst überzeugt ist, das pädagogisch richtige Konzept zu vertreten. Man muss auch diejenigen, die entscheiden, davon überzeugen können, dass man das richtige Angebot machen kann.

## Gefragt: Pädagogische Phantasie und Innovationsfreude

Das richtige Angebot zu machen, ist eine pädagogische Aufgabe. Pädagogik ist nicht weniger gefragt als früher. Pädagogik ist aber nicht nur eine Frage der Gesinnung, sondern auch die Frage nach den Wirkungen, die man erreichen kann und im Interesse von hilfebedürftigen Kindern erreichen muss. Vor dieser Aufgabe muss sich der Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung bewähren.

Er hat sich mit AKU-LEB auf den Weg gemacht. Benötigt werden pädagogische Phantasie und Verantwortungsbewusstsein aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies ist das Kapital, über das der Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung verfügt und das er in die Waagschale werfen kann.

Eine Stadt kann auf ein solches Instrument nicht verzichten. Es gibt immer wieder Situationen, die mit alten Rezepten nicht zu bewältigen sind. Man braucht eine Institution, die Innovation vorleben und mit ihrem Beispiel andere überzeugen kann. Es gibt immer wieder Situationen, auf die man schnell reagieren können muss.

Beispiele hat jeder von uns schon erlebt, ob es nun um die Sicherstellung der Verpflichtung zur Inobhutnahme von Kindern in Not, um die wirksame Zusammenarbeit von Schule und Ju-

gendhilfe oder aber um die psychiatrische Betreuung von kranken Kindern geht. Es ist keine Lösung, derartige Fälle nur deswegen an Träger außerhalb Hamburgs abzuschieben, weil wir in Hamburg keine wirksamen Formen der Betreuung derartiger Kinder finden.

Es ist übrigens auch keine Lösung, Jugendliche, die sich nicht so verhalten, wie wir Älteren es gerne hätten, einfach wegzusperren. Dies ist und bleibt für mich eine zentrale Aussage unserer Politik. Gerade auch im Umgang mit „schwierigen“ Fällen ist die Gesellschaft gefordert. Ausgrenzungen helfen niemandem.

## Gemeinsames Ziel: Kindern und Jugendlichen helfen

Nicht ganz einfach ist das Verhältnis des kommunalen Trägers zu freien Trägern. Wenn die Zahl der „Fälle“ sich reduziert, wächst - so scheint es - die Konkurrenz der Träger untereinander. Im Jargon der Verwaltung spricht man dann von „Marktanteilen“, die wachsen oder schrumpfen.

In den vergangenen Jahren hat sich der Anteil des Landesbetriebs Erziehung und Berufsbildung reduziert, während die Anteile der freien und der außerhalb Hamburgischen Träger wuchs. Es gibt deutliche Anzeichen dafür, dass die „Talfahrt“ des LEB inzwischen gestoppt ist.

Dabei halte ich die Rede vom „Markt“, auf dem sich die Träger im Wettbewerb zu behaupten hätten, für eine im Grunde unzulässige Ökonomisierung der Betrachtungsweise. Wenn es einen Wettbewerb gibt, dann nur den um das beste Angebot. Es geht nicht darum, Plätze zu „verkaufen“, sondern Kindern und Jugendlichen zu helfen. Dies erreicht man nach meiner Überzeugung am besten, wenn die verschiedenen Träger sich zusammensetzen und ihre

bewältigen. Es geht aber auch darum, älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Beschäftigungen zu bieten, die ihrer persönlichen Entwicklung und ihren sich ändernden Bedürfnissen Rechnung tragen. Ihre Erfahrung wird weiterhin gebraucht. Aber irgendwann wird es unzumutbar, ständig in Bereitschaft zu sein.

Wo die Alternativen liegen, innerhalb wie außerhalb des Landesbetriebs Erziehung und Berufsbildung, ist zu klären. Hier muss uns etwas einfallen, nicht nur um der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auch um der Kinder und Jugendlichen willen, denen unsere Sorge gilt. Das Bemühen um Lösungen muss Priorität auf unserer Agenda bekommen.

## Qualitätszirkel

Der AKU-LEB-Bericht sieht sie vor - die AKU-LEB-Projektgruppe möchte sie installieren: Qualitätszirkel (QZ). Sie tun sich in kleinen Gruppen zusammen, wählen selbst ein Problem aus und versuchen, Lösungsvorschläge zu erarbeiten, die Sie dokumentieren und der Leitung präsentieren. Interessiert? Wenden Sie sich an Ihre Leitungskräfte; sie werden Sie ausführlicher informieren.

Am Ende aber sind es die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die all dies zu bewältigen haben. Ihnen muss dabei geholfen werden, ihre Aufgaben zu lösen. Man darf den Bogen nicht überspannen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von denen die Stadt etwas erwartet, dürfen auch von der Stadt etwas erwarten.

Nach meiner Einschätzung ist die Frage einer sachgemäßen „Personalentwicklung“ in allen Bereichen, in denen es um anspruchsvolle personenbezogene Dienstleistungen geht, bisher nicht gelöst (nicht nur in Hamburg).

Es geht darum, junge Kräfte einzustellen, die die Kraft haben, schwierige Herausforderungen zu

# Die Zukunft des LEB hat schon begonnen

Fünf Projektgruppen entwickeln Visionen für die nächsten zehn Jahre – Albert Scherer berichtet

Im November vorigen Jahres wurde es aus der Taufe gehoben: das *Projekt Zukunft der Berufsbildung im LEB*. Die leiste Zukunftsmusik, die vor gut drei Monaten erklang, entwickelt sich langsam zum Konzert - fünf Projektgruppen haben ihre Arbeit aufgenommen. Albert Scherer, Leiter des Bereichs der Beruflichen Bildung im Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung, beschreibt ihre Ziele.

Am 23.11. vorigen Jahres war das *Projekt zur Zukunft der Berufsbildung im LEB* noch Zukunftsmusik. Damals haben über 70 Kolleginnen und Kollegen aus den neun Berufsbildungseinrichtungen unter starker Beteiligung des PR beim „Treff Zukunft“ das Projekt aus der Taufe gehoben. Acht Arbeitsgruppen diskutierten: Wie können wir Arbeitsbedingungen und Betriebsklima verbessern? Wie Konkurrenz zwischen Berufsgruppen abbauen und die Kommunikation stärken? Wie könnten Frauenförderung und Bildungsangebote für Mädchen aussehen? Wie müsste ein zukunftsfähiges Profil der Berufsbildung für 2005 oder 2010 konzipiert sein? Und: Sollten die Berufsbildungseinrichtungen nicht besser *Berufsbildungsbetriebe* heißen?

Damals haben wir beschlossen, die Tradition der Herbsttagun-

gen in der Berufsbildung zu neuem Leben zu erwecken; im Oktober 2001 findet die nächste statt. Es wurden Treffen aller Werkstatt- und Ausbildungsleiterinnen sowie Treffen aller Verwaltungsangestellten der Berufsbildungseinrichtungen beschlossen - und realisiert. Zu unterschiedlichsten Themen wurden Projektgruppen (PG) initiiert; die meisten haben ihre Arbeit begonnen.

Die PG *Qualitätssicherung* (Leitung: Franz Liebel und Walter Mews, BB Thedestraße) bilanziert die vorhandenen Qualitätsstandards in der Berufsbildung des LEB, beschäftigt sich mit unterschiedlichen Qualitätssicherungsmodellen, setzt sich mit den Qualitätserwartungen unserer Geschäftspartner auseinander und will ein Qualitätskonzept für die Berufsbildung im LEB entwickeln. Zwischenergebnisse sollen als

Testläufe in der Praxis erprobt werden.

In der PG *Niedrigschwellige Angebote der Berufsbildung* (Leitung: Axel Rausch, BB Bergedorf) beschäftigen sich die KollegInnen besonders mit den Maßnahmen ABO, KOMMplus und Tagewerk. Sind diese Angebote ausreichend niedrigschwellig, zielgruppengerecht und flexibel? Sollten sie in allen Berufsbildungseinrichtungen angeboten werden? Ist die schulische Förderung für die TeilnehmerInnen richtig konzipiert? Eine Ideenwerkstatt soll die Phantasie beflügeln.

Die PG *Berufsbildungsangebote für Mädchen und junge Frauen* (Leitung: Andrea Dechau, BB Abteistraße, und Carla Rinkleff, BB Harburg) hat das Ziel, der Lebensweise von Frauen noch besser gerecht zu werden. Wie könnte eine Berufsausbildung auf Teilzeitbasis für junge Mütter aussehen? Wie erreichen wir in der Ausbildung einen gleichgewichtigen Anteil beider Geschlechter? Wie gehen wir mit Gewalt unter TeilnehmerInnen um? Wie gestalten wir die Vorbildfunktion der Mitarbeiterinnen? Die KollegInnen setzen ihre Arbeit in vier Gruppen fort: AG *Angebote*, AG *Fortbildung*,

AG *Kooperation im Bereich Hauswirtschaft* und AG *Einrichtungsübergreifende Freizeitangebote*.

Die PG *Multimediales Lernen* (Leitung: Stefan Pinkepank-Garleff, BB Heinrich-Hertz-Straße / Stadtpark) hat sich im Oktober gegründet und bilanziert, wie die Jugendlichen in unseren Berufsbildungseinrichtungen mit den neuen Medien umgehen. Trotz vieler Unterschiede zeigte sich, dass unsere Zielgruppe und die IuK-Technologie keine Widersprüche darstellen (müssen); teilweise bieten die neuen Medien sogar didaktische Chancen für Jugendliche mit negativen Lernerfahrungen. Danach untersuchte die PG IT-Berufe sowie modularisierte Angebote wie den Multimediaführerschein oder den Europäischen Computer-Führerschein in Bezug auf ihre Verwertbarkeit für das Berufsbildungsangebot des LEB. Gegenwärtig erarbeiten die KollegInnen Ausbildungsinhalte aus dem IuK-Bereich für berufsvorbereitende Angebote.

Die PG *EDV* (Leitung: Albert Scherer) befasst sich mit dem Einsatz der IuK-Technik in unserer Ablauforganisation - vor allem in Verwaltung und Betriebswirtschaft: Hard- und Softwareaus-

stattung, EDV-Programme. Wie können wir mit Hilfe neuer Medien unsere Arbeit noch erleichtern und welche Fortbildungsbedarfe bestehen? Wie kooperieren wir mit unserer IuK-Abteilung und welche Betriebsvereinbarungen sind erforderlich?

Die Themenbreite der Projektgruppen verdeutlicht: im *Projekt Zukunft* geht es um Konsolidierung und Innovation, es geht darum, die Berufsbildung im LEB zukunftsfähig zu machen. Bisher arbeiten rund 50 Kolleginnen und Kollegen in den Projektgruppen mit; neue TeilnehmerInnen sind jederzeit herzlich willkommen. Im Mai soll beim zweiten „Treff Zukunft“ eine Zwischenbilanz des Gesamtprojekts gezogen werden. Eine Projektkoordination, an der alle PG-LeiterInnen teilnehmen, begleitet das Gesamtprojekt.

Neben viel Optimismus und Engagement gibt es auch skeptische Stimmen: Hoffentlich sind diese tollen Anfänge keine Eintagsfliegen! Ich finde es richtig, mit neuem Schwung, aber auch mit einer Portion Skepsis an die gemeinsame Arbeit zu gehen. Beides trägt zu einem langen Atem bei - und den benötigen wir für unser *Projekt Zukunft*.

## „Ein wunderbares Mittel, um zum Ziel zu kommen“

Familienaktivierung: Methodentraining für Teams im Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung

Über die effektiven und arbeitserleichternden Methoden der Familienaktivierung hat oskar schon berichtet; die Idee, den wertvollen Erfahrungsschatz intern weiter zu tragen, wurde begeistert aufgenommen: Während einer dreitägigen Schulung im Kinder- und Jugendhilfeverbund Harburg haben neun Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Dezember die Chance genutzt, gemeinsam in ihren Teams die Methoden kennen zu lernen und zu überprüfen, ob und wie sie sich ins eigene Arbeitsfeld übertragen lassen.

Sicherlich, gemeinsam mit dem gesamten Team eine mehrtägige Schulung zu besuchen, ist der Idealfall: Alle haben die Chance, die Informationen ungefiltert zu bekommen, Fragen, die im Nachhinein aufkommen, können sich die Teammitglieder gegenseitig beantworten und - wie das immer so ist - mehrere Augen und Ohren nehmen eben auch mehr auf. Auf der anderen Seite muss der Ausfall eines ganzen Teams im Arbeitsalltag organisiert werden. Aber - mit Rückenwind seitens der Leitungen - hatten zwei

Teams die Möglichkeit, an der Schulung teilzunehmen.

Drei Tage lang ging es um die Arbeit mit Zielkarten, um den Arbeitsansatz Familienaktivierung als lösungsorientierte Krisenintervention, um systemisches Arbeiten in der Familienaktivierung und - last but not least - um die Überprüfung der Übertragbarkeit methodischer Elemente in andere Arbeitsfelder. „Drei Tage konnten nur einen ersten Anstoß geben“, resümiert Andrea Brückmann, Sozialpädagogin aus der Familien-

aktivierung. Aber immerhin habe die Schulung für die Teams den Boden für eine Weiterentwicklung der Methoden in anderen Feldern geschaffen.

Teilnehmer Arno Knipfer aus dem Kinder- und Jugendhilfeverbund Altona kann dies nur unterstreichen: „Die gelernten Methoden stellen für uns ein Werkzeug mehr für unsere Arbeit dar.“ Familienbrett und Zielkarten hat er schon in seinem Alltag in der ambulanten Betreuung und der SPFH eingesetzt: „Auf diese Weise kommt man gleich auf das Thema, um das es in einer Familie geht.“

Die Methoden der Familienaktivierung strukturieren und erleichtern die Arbeit und sie ermöglichen ein schnelles und zielorientiertes Vorgehen. „Die Methoden helfen auch, Distanz zur Familiensituation zu halten“, betont Andrea Brückmann. „Der Ansatz ist ein wunderbares Mittel, um zum

Ziel zu kommen“, beschreibt es Arno Knipfer. Allerdings sei es erforderlich, die Methoden für andere Arbeitsfelder - ambulant wie stationär - leicht zu modifizieren: „Man muss die Fragen schon ein wenig selektieren - oder sie der jeweiligen Zielgruppe anpassen.“

Immerhin geht es um eine stattliche Anzahl von Fragen aus den Bereichen Sexualität, Kinderbetreuung, Schule, Ausbildung, Beruf, Freizeitverhalten, Kommunikation in der Familie, aber auch Wünsche der Klienten. Die brennendsten Themen werden dann gemeinsam mit den Familienmitgliedern selektiert und fließen ein in einen Monats- und Tagesplan.

„Diese Arbeitsweise schafft Strukturen“, hat Arno Knipfer festgestellt. Nicht selten hat er es in seinem beruflichen Alltag manchmal mit acht bis neun Personen pro Familie zu tun; Zielkarten helfen dann, den Überblick zu bewahren. Ja, die Zielkartenarbeit

berge auch viel Schreiberei, bestätigt Arno Knipfer. „Aber gerade auch das hat mir immer wieder bei meiner gedanklichen Klärung sehr geholfen.“

Bleibt noch zu erwähnen, dass die Schulung allen Beteiligten viel Spaß gemacht hat: „Andrea Brückmann hat das toll gemacht. Insbesondere hat es sich als Vorteil erwiesen, dass jemand von der Basis anderen Kollegen etwas vermittelt hat - die Fragen waren einfach paxisorientierter.“

Leider lässt sich zur Zeit noch nicht vorhersagen, ob es weitere Schulungen geben wird. Andrea Brückmann - die inzwischen geheiratet hat und jetzt Dellwig heißt - ist im Erziehungsurlaub und ihre Kollegin, Hanne Pommerit, mit der sie gemeinsam die Schulung vorbereitet hat, ist in ihrer Arbeit sehr eingespannt. *bo*



# „Wir schmoren nicht im eigenen Saft!“

## Das Kinderhaus Zollenspieker – Portrait von Gesa Kohlhasse

Direkt hinter dem Elbdeich befindet sich das Kinderhaus Zollenspieker: Neun Mädchen im Alter zwischen zehn und 16 Jahren leben momentan hier. Christoph Weißenbach berichtet im Gespräch mit Gesa Kohlhasse über die Arbeit in Kirchwerder.

Das Kinderhaus Zollenspieker besteht schon seit zehn Jahren im Kinder- und Jugendhilfeverbund Vier- und Marschlande. Aufgenommen werden dürfen Kinder und Jugendliche in der gesamten Altersspanne von zwei bis 18 Jahren. Anfänglich wurden auch Jungen aufgenommen, es gab jedoch immer ein Ungleichgewicht im Geschlechterverhältnis.

Seit ungefähr sieben Jahren wohnen nur noch Mädchen im

Kinderhaus, was bei diesen sehr gut ankommt. „Der Umgang der Mädchen untereinander ist entspannter geworden, sie müssen sich nicht mehr gegenüber den Jungen profilieren“, berichtet Christoph Weißenbach.

Insgesamt gibt es weniger Zerstörung im Haus, die Atmosphäre ist offener und angstfreier. „Das Männerbild der Mädchen ist oft problematisch. Sie kennen gewalttätige Männer, die prügeln, drohen, schlagen, missbrauchen. Wir bieten ihnen hier einen Schonraum. Speziell wir männlichen Kollegen wollen ein anderes Männerbild vermitteln.“

Im Kinderhaus arbeiten fünf Betreuer auf 4,5 Sozialpädagogstellen (drei Frauen, zwei Männer). Zusätzlich gibt es noch zwei Hauswirtschaftliche Fachkräfte mit jeweils einer Dreiviertel-Stelle, davon steht eine halbe Stelle dem Kinderhaus Altengamme zur Verfügung. „Die Hauswirtschaft-

lichen Fachkräfte nehmen eine wichtige Stellung ein. Sie sind die Mitarbeiterinnen, die täglich da sind und die - neben dem pädagogischen Team - den Mädchen eine Kontinuität geben.“

Das Team arbeitet schon lange in seiner jetzigen Konstellation; die pädagogischen und hauswirtschaftlichen Kräfte arbeiten hier sehr verschränkt miteinander.

Die pädagogische Arbeit erfolgt nach dem Bezugsbetreuersystem, wobei die Grenzen fließend sind. „Die Mädchen gehen mit bestimmten Problemen lieber zu den Kolleginnen.“ Weißenbach schildert, dass die Mädchen bei den männlichen Kollegen ihnen bekanntes Verhalten zu provozieren versuchen. „Unsere Kompetenz als Mann ist gefragt, wir zeigen, dass es auch andere Formen von Mannsein und männlichem Verhalten gibt, als die Mädchen es bisher kannten. Gleichzeitig holen sich die Mädchen bei uns viel Selbstbestätigung, indem wir unser Urteil als Mann zu Fragen, die zum Beispiel das Aussehen oder den Umgang mit Freunden betreffen, abgeben.“

Neben Schule, Ausbildung und häuslichen Pflichten wird großer Wert auf die Freizeitgestaltung gelegt. „Wir setzen bei den Stärken der Mädchen an und fördern ihre individuellen Interessen.“ Hoch im Kurs stehen Reiten, Tanz und Aerobic, Musik, Seidenmalerei und Disco-Besuche. Das Team möchte typisches Geschlechtsrollenverhalten aufbrechen. So reparieren die Mädchen



Das Team vom Kinderhaus Zollenspieker arbeitet schon lange in seiner Konstellation. Die pädagogische Arbeit erfolgt nach dem Bezugsbetreuersystem, wobei die Grenzen fließen - Heike Andersen, Thomas Junghans, Christoph Weißenbach, Uta Baße (von links).

unter Anleitung ihre Fahrräder und arbeiten auch einmal einen Tisch selbst auf.

Sie sollen sich in ihren Räumen wohlfühlen und dürfen Wünsche bezüglich der Gestaltung ihrer Zimmer äußern: „Das bedeutet, dass wir in den Baumarkt fahren, Tapeten und Farbe kaufen und die Mädchen dann mit uns Tapezieren und Streichen lernen.“

Einmal im Monat gibt es eine Vollversammlung mit allen Bewohnerinnen und möglichst vielen Kolleginnen und Kollegen. Jede kann hier Themen nennen, die besprochen werden sollen. Gemeinsame Beschlüsse werden in einem Protokoll festgehalten und ausgehängt.

Im Kinderhaus Zollenspieker gibt es - wie in vielen anderen Einrichtungen - eine jährliche Gruppenfahrt, die wichtig für die Dynamik innerhalb der Mädchengruppe ist. Für den Sommer versuchen die Kolleginnen, den Mäd-

chen individuelle Jugendfreizeiten zu ermöglichen. Wegen der schwierigen Kostenbewilligung durch das Jugendamt suchen sie nach neuen Wegen für die Finanzierung dieser Fahrten: „Wir schreiben Stiftungen an, die manchmal zumindest einen Teil der Kosten übernehmen.“

Einen großen Bestandteil der Arbeit nimmt der Kontakt zu den Eltern ein. „Die Sorge liegt oft noch bei den Eltern. Wir wollen in unserer Arbeit keine Konkurrenz zu ihnen darstellen, sondern eine Entlastung sein.“ Die Elternarbeit ist sehr individuell. Das Team möchte den Druck sowohl von den Eltern als auch von den Mädchen nehmen, um ihnen später ein funktionierendes Zusammenleben zu ermöglichen.

Insgesamt geht die Tendenz in der Arbeit hin zum Auffangen kurzfristiger Krisen und kürzerer Verweildauern der Mädchen im Kinderhaus. „Im Vordergrund steht weniger Gruppenpädagogik als vielmehr die individuelle Förderung.“ Ein wichtiger Ansatz ist das biographische Arbeiten mit den Mädchen. „Jedes Kind bekommt bei seinem Auszug ein Fotoalbum und einen Videofilm, die die Zeit hier dokumentieren.“ Die Mädchen erfahren so eine Wertschätzung ihrer selbst, die sie vorher selten erlebt haben.

Das Team vom Kinderhaus Zollenspieker arbeitet vernetzt im Kinder- und Jugendhilfeverbund Vier- und Marschlande - nicht nur im Vertretungsfall von Bedeutung: „Wir nutzen die kollegiale Beratung - und damit das Fachwissen anderer Kolleginnen und Kollegen beispielsweise von der SPFH. Auf diese Weise schmoren wir nicht im eigenen Saft, sondern erfahren andere Sichtweisen und Ideen.“



Seit zehn Jahren besteht das Kinderhaus Zollenspieker im Kinder- und Jugendhilfeverbund Vier- und Marschlande; seit sieben Jahren ist es ein Haus speziell für Mädchen. Fotos (2): Kohlhasse

## Theaterprojekt Spotlight: Noch freie Plätze

Just im Dezember 2000 wurde das Theaterprojekt Spotlight gestartet (oskar berichtete) - bereits Ende Januar gab es die ersten Früchte zu ernten, oder besser gesagt: zu sehen. 22 Jungen und Mädchen im Alter von 16 bis 21 Jahren haben im Rahmen der Eröffnungsfeier vor Vertretern des Bezirksamts und der Bezirksversammlung sowie der Förderer Sketche und Tanzdarbietungen gezeigt - ein kleiner Dank an diejenigen, die das Projekt unterstützen. Und Spaß hatten wohl alle an der Aufführung, Publikum ebenso wie Akteure.

Ziel des Theaterprojekts Spotlight: Die Jugendlichen sollen freier und selbstbewusster werden

und das Theaterspielen soll ihnen helfen, herauszufinden, was ihnen Spaß macht und welche Fähigkeiten sie haben - ein kreativer Weg zur Berufsorientierung. Mit sozial- und theaterpädagogischer Unterstützung erarbeiten die Jugendlichen in dem einjährigen Projekt ein Theaterstück, erhalten aber auch Unterricht und absolvieren Betriebspraktika.

Zum Trägerverbund des Projekts gehören die Bürgerinitiative Ausländische Arbeitnehmer, die Gesellschaft für Arbeit, Technik und Entwicklung (GATE), Jugend in Arbeit e.V. sowie der Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung - alle Mitglieder des Netzwerks Harburg e.V.

Es sind übrigens noch einige Plätze frei! Wer Lust hat, mitzumachen, muss zwischen 16 und 25 Jahre alt sein, in Heimfeld, Neuwiedenthal oder Umgebung wohnen, darf nicht mehr zur

Schule gehen und keinen Ausbildungsplatz haben. bo

**Auskünfte unter Telefon  
46 000 928 oder  
46 000 929**



Mit Spaß bei der Sache: Innerhalb des einjährigen Projekts erarbeiten die Mädchen und Jungen ein Theaterstück.

**Kinderhaus Zollenspieker  
zu erreichen unter  
Telefon 724 48 54**



# Teamarbeit braucht Begleitung und Reflexion

Notwendig: Erfahrungen und Austausch – Gedanken von Sabine Gottfried

● Als ich vor kurzem fallbezogen mit der netten Kollegin aus der Beratungsstelle im Stadtteil telefonierte, zuckte ich unwillkürlich zusammen. Gerade hatte sie mir als Resultat unseres ausführlichen Gesprächs etwas von notwendiger „Vernetzung unserer Angebote“ und daraus resultierenden „Synergieeffekten“, von denen wir Fachleute, aber insbesondere unsere gemeinsamen Klientinnen und Klienten profitieren würden, ins Ohr geflüstert.

Auf unseren aktuellen Fall bezogen, aber auch an künftige Anlässe gedacht, konnte ich ihr zustimmen. Jedoch musste ich gleichzeitig an unser innerbetriebliches Bemühen denken, die eigenen Hilfe-Angebote zu vernetzen. In Ausgabe 11 von *oskar* habe ich angemerkt, dass meiner

Beobachtung nach im Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung zahlreiche Teams der unterschiedlichen Angebote regelmäßig miteinander kooperieren. Sicherlich seltener, dennoch vorhanden, sind Teams, die mehrere Hilfearten gleichzeitig anbieten. Es gibt Kooperationen innerhalb eines Verbunds oder anlassbezogen eine verbundübergreifende Zusammenarbeit von Teams.

Das Projekt „Vernetzte Teams als Arbeitsprinzip“ hat im Rahmen von AKU-LEB Vorgaben für die vernetzte Teamarbeit entwickelt. Gleiche Standards sollen gleiche Qualität und vor allem durchgängige Qualität – angebotsübergreifend – garantieren.

Eigene Erfahrungen mit vernetzter Teamarbeit und Gesprä-

che mit mehreren KollegInnen zu diesem Thema, führen zu folgendem Fazit: Teamarbeit lässt sich nicht anordnen - so steht es auch im AKU-LEB-Papier. Es braucht mehr als guten Willen und gegenseitige Sympathie, wenn ehemals separate Teams miteinander vernetzt werden sollen. Da reicht es nicht, wenn gleiche Standards angeordnet werden.

Gemeinsam mit allen KollegInnen - unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Ausprägung der verschiedenen Hilfe-Angebote - müssen diese Standards und Qualitätsmerkmale erarbeitet werden. Begleitung, Unterstützung und Reflexion des Prozesses muss durch Leitungskräfte erfolgen (Coaching!), die klare Strukturen vorgeben und fachliches Know-how in die Teams geben.

Für unser Team wird es stets bei der fallbezogenen Zusammenarbeit wieder spannend und für uns nachvollziehbar effektiv, mit den Kolleginnen und Kollegen der anderen Hilfeangebote zu kooperieren. Letztendlich ist es die Einzelfallarbeit, die die Sinnhaftigkeit von Vernetzung bzw. Kooperation erkennen lässt.

In Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen aus verschiedenen Hilfe-Angeboten wurde deutlich, dass noch viele Fragen zur Thematik und Umsetzung im LEB offen sind. Deshalb haben wir uns an den Projektleiter der AKU-LEB-Arbeitsgruppe „Vernetzte Teams“, Martin Scheer, gewendet.



„Besonders in der Einzelfallarbeit wird die Sinnhaftigkeit von Vernetzung und Kooperation deutlich“ - Sabine Gottfried, Jugend- und Familienhilfeteam Wilhelmsburg.

Auf der nächsten Seite stellt sich das Team Frohmestraße aus dem KJHV Niendorf/Schnelsen mit einem eigenen Beitrag vor. Das Großteam besteht aus KollegInnen der Tagesgruppe, der SPFH und dem ambulanten Team, die bereits gute Erfahrungen mit vernetzter Teamarbeit gemacht haben.

## Bildung vernetzter Teams: Ein langfristiger Prozess

AKU-LEB-Arbeitsvorhaben „Vernetzte Teams“ - Interview mit Martin Scheer

Teamarbeit ist mehr als „irgendwie zusammen zu arbeiten“ - so konstatiert es der Bericht der AKU-LEB-Projektgruppe. Voraussetzung für Teamarbeit ist demnach eine abgestimmte und strukturierte Zusammenarbeit: zielbezogen, auf der Basis eines gemeinsamen Problemverständnisses und mit gemeinsamen Methoden an einem Strang ziehen. Unter der Federführung von Martin Scheer feilen die sechs Mitglieder der Arbeitsgruppe „Vernetzte Teams“ seit November an der Konkretisierung des Vorhabens.

● Was heißt vernetzte Teamarbeit eigentlich konkret?

*Martin Scheer:* Schon heute gibt es im Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung kaum Teams, die nicht *irgendwie* vernetzt arbeiten. Es gilt aber, ein gemeinsames Verständnis zu finden. Der AKU-LEB-Bericht beschreibt, was im einzelnen dar-

unter zu verstehen ist: Teams sollen vier bis sechs Mitglieder haben, sie können ein Teambüro nutzen, sie handeln im Rahmen abgestimmter Methoden, sie erhalten einen definierten Rahmen für ihre Kompetenzen, zwischen Teams und Verbundleitungen werden Zielvereinbarungen formuliert - um nur einige der Punkte zu nennen. Wir betrachten die Beschreibungen im AKU-LEB-Bericht als Minimalforderungen, über die wir als Arbeitsgruppe nicht hinausgehen wollen. Für Details soll ein Entwicklungsspielraum bleiben.

● Müssen jetzt alle alles können?

*Martin Scheer:* Nein! Es geht gerade darum, Teams zu schaffen, die gemeinsam in der Gruppe ihre Aufgaben bewältigen. Die Teams klären miteinander: Wer kann in punkto Persönlichkeit und Fachwissen

diesen Fall übernehmen, wer den anderen? Dennoch werden neue Anforderungen erwachsen: zum Beispiel kommunikative. Damit das gut klappt, müssen wir gemeinsam Strukturen entwickeln. Wir stellen uns das ganze als einen Prozess vor, in den die Teams langsam hineinwachsen.

● Müssen sich Kolleginnen und Kollegen, die jetzt ambulant arbeiten, darauf einstellen, dass sie wieder Schichtdienst leisten müssen?

*Martin Scheer:* Ja, ich weiß, die Befürchtung besteht zum Teil. Dahinter steckt das Modell eines Teams, das aus sich heraus sowohl stationä-

re als auch ambulante Angebote leistet. Dahin wollen wir eigentlich nicht zurück. Allerdings kennen wir alle den Konflikt: Die Mitarbeiterausstattung in den Kinderhäusern ist zum Teil knapp, in Jugendwohnungen soll obligatorisch eine Rufbereitschaft installiert werden - manchmal sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus ambulanten Teams einfach unverzichtbar, um all das leisten zu können.

● Es gibt im LEB Teams, die bereits vernetzt arbeiten. Wie fließen deren Erfahrungen in die Arbeitsgruppe ein?

*Martin Scheer:* Die Mitglieder der AG haben selbst vielfältige Erfahrungen mit vernetzter Teamarbeit, auf die wir aufbauen können. Eine Gesamterhebung über Teamerfahrungen im LEB halten wir momentan nicht

für fruchtbar; es gilt, uns auf die Forderungen aus dem AKU-LEB-Bericht zu konzentrieren.

● Wie werden die Teams bei der Umsetzung unterstützt?

*Martin Scheer:* Es ist sicherlich sinnvoll, auf bereits bestehende Teams aufzubauen. Dies muss aber in den Verbänden geklärt werden. Die Unterstützung für die Teams sehen wir in zweierlei Hinsicht: Zum einen brauchen sie sicherlich Fortbildungen - auch im betriebswirtschaftlichen Bereich, zum anderen sehen wir die Verbundleitungen in ihrer Verantwortung als Coaches für die Teams. Das kann auch bedeuten, dass Leitungskräfte zunächst für ihre neue Aufgabe gecoacht werden müssen. Uns ist es wichtig, dass die Menschen in unserem Betrieb sich auch gegenseitig Kenntnisse über Teamarbeit vermitteln. Gute Beispiele sollen intern weiter gegeben werden.

● Bis wann soll das Projekt umsetzungsbereit sein?

*Martin Scheer:* Eventuell können wir Anfang Mai Vorschläge vorlegen; die müssen dann aber erst diskutiert werden. Die Entwicklung wird sicher ein längerfristiger Prozess sein - die Kolleginnen und Kollegen müssen in die neuen Aufgaben hineinwachsen. Vielen Dank für das Gespräch.



„Gute Beispiele intern weiter geben“ - Martin Scheer, Leiter des Kinder- und Jugendhilfeverbundes Süderelbe, hat die Federführung für das AKU-LEB-Arbeitsvorhaben „Vernetzte Teams“.

### Jubiläum

Das neue Jahr fing für sie mit einer (hoffentlich) prächtigen Feier an: Ihr 25-jähriges Dienstjubiläum hat unsere Kollegin **Edith Kuhn** aus dem Kinder- und Jugendhilfeverbund Harburg am 1. Januar 2001 gefeiert. Herzlichen Glückwunsch!

# Vernetzung im Team und im Stadtteil

Ambulantes Team und Tagesgruppe kooperieren im Kinder- und Jugendhilfverbund Niendorf / Schnelsen – das Team Frohmestraße beschreibt seine Arbeit

Das Team Frohmestraße hat Erfahrung in der Arbeit im vernetzten Team: Auf diese Weise lässt sich eine hohe Betreuungskontinuität erreichen und auch Urlaubs- und Krankenvertretung sowie eine gute Erreichbarkeit sind gesichert. Weitere Vorteile: Die Kolleginnen und Kollegen tauschen sich intensiv fachlich aus, flexible Angebote sind möglich.

Das ambulante Team und die Tagesgruppe sind in der gleichen Region angebunden. Bei gemeinsamen Teamsitzungen und bei der Supervision stellen wir fest, dass beide Teams in ihrer Arbeit mit ähnlichen Problemlagen konfrontiert werden. Inzwischen verstehen wir uns als Großteam. Das Großteam arbeitet mittlerweile zu zwei Dritteln als ambulantes Team und zu einem Drittel als Tagesgruppenteam.

Erste Berührungspunkte waren – wie so oft – Urlaubs- und Krankenvertretungen. Durch die Streichung der HWF-Planstellen aus der Leistungsbeschreibung der Tagesgruppen wird die Zusammenarbeit in diesem Punkt im besonderen Maße aktuell bleiben.

Aus den Vertretungssituationen und den Überschneidungen in der Arbeit wurden die Ressourcen im Team deutlicher und konnten konkret angewandt werden. So ist es mittlerweile selbstverständlich, dass eine Kollegin aus der Tagesgruppe ein Kind ambulant weiterbetreuen kann, während eine Kollegin aus dem ambulanten Team in der Gruppe Vertretung macht. Dies ermöglicht uns einen flexibleren Umgang mit Einzelfällen.

Die Möglichkeit der Zusammenarbeit im Großteam wird auch vom ASD genutzt. In besonders sensiblen Fällen können die Maßnahmen SPFH und Tagesgruppe zeitgleich verfügt werden. In der Regel wird lediglich eine Hilfeform in Familie verfügt. In der Arbeit kann sich ein erhöhter Bedarf ergeben, da die Problematik zunächst in einem Bereich liegt, der von der verfügbaren Maßnahme nicht zu klären ist.

Die Tagesgruppe zum Beispiel arbeitet zu zwei Dritteln im Gruppenkontext und / oder Einzelbetreuung von Kindern und zu einem Drittel in den Familien. So wäre beispielsweise eine Wohnungssicherung oder eine drohende Fremdunterbringung eines Kindes allein durch die Tagesgruppenarbeit nicht zu leisten. Die Doppelverfügung stellt allerdings eine Ausnahme dar.

Wir kooperieren in der Familienarbeit, es finden gemeinsame Familiengespräche und Erziehungskonferenzen statt, zum Teil auch gemeinsame Aktivitäten. Während der Teamzeiten findet übergreifend kollegiale Beratung statt. Unsere Räumlichkeiten und Materialien werden von allen Kolleginnen genutzt.

In der letzten Zeit werden auch an die SPFH Fälle herangetragen, die von zwei Kolleginnen bearbeitet werden sollen. In diesen Fällen ist häufig ganz pragmatische Hilfe im häuslichen Umfeld der Familie gefragt. So ist oftmals zunächst die Veränderung chaotischer Wohnverhältnisse vordergründig, bevor mit den Familienangehörigen Gespräche stattfinden können. Die Arbeit zu zweit am Fall ist eine unserer markantesten Veränderungen; sie effektiviert unsere Arbeitsabläufe.

Seit Herbst 1996 ist die SPFH mit 3,5 Stellen im Verbund Niendorf/Schnelsen verankert. Anfang 1997 wurden die bestehenden Büroräume in der Frohmestraße 96 bezogen. Als die Einrichtung einer Tagesgruppe im

Bezirk für den Verbund beschlossen wurde, konnten die benachbarten Räumlichkeiten angemietet werden. Dies machte aus inhaltlichen und praktischen Gesichtspunkten Sinn. Im April 1998 eröffnete die Tagesgruppe mit sechs Plätzen. Beide Teams, SPFH und Tagesgruppe, arbeiten stützend und beratend mit Familien und greifen auf ähnliche Methoden zurück (wie Genogramm und Familienbrett).

Seit Oktober 2000 kam die Flexible Betreuung mit einer Stelle

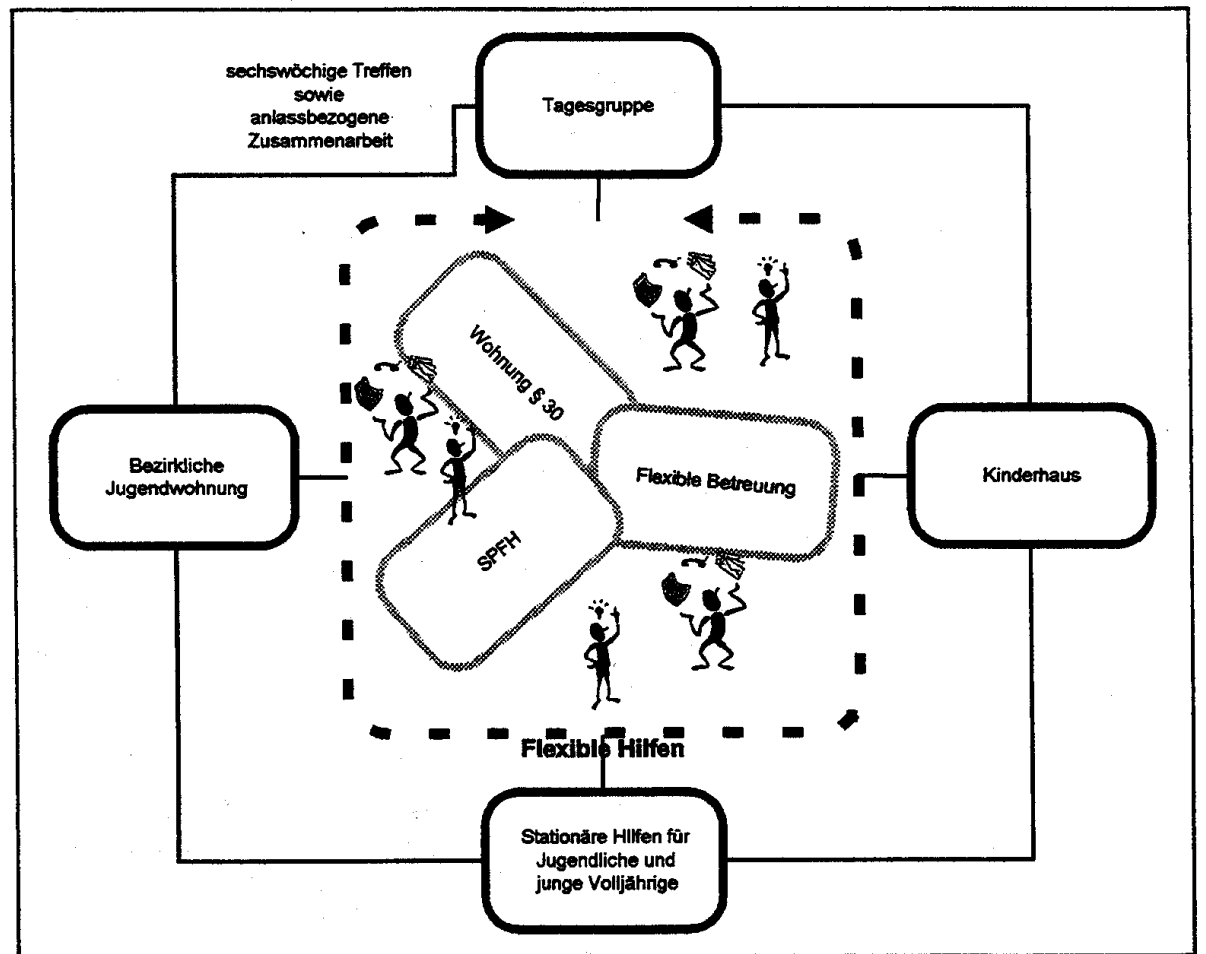
in die Räumlichkeiten der SPFH dazu. Wir arbeiten im Team mit vier Vollzeitkolleginnen und mit zwei Kolleginnen mit 30 Stunden, eine Vollzeitstelle ist zur Zeit unbesetzt.

Vernetzung ist aus unserer Sicht auch die Arbeit im Stadtteil. Wir haben den Anspruch, für unsere Familien ein Netz im Stadtteil zu spinnen, so dass sie nach Beendigung der Hilfe weitere Anlauf- und Beratungsstellen präsent haben, falls erneut Bedarf bestehen sollte.

Vorwiegend besteht die Vernetzung im Raum Schnelsen-Süd, wo wir mit verschiedenen Einrichtungen zusammenarbeiten und im Arbeitskreis aktiv mitwirken. Zur Zeit diskutieren wir die Frage, ob und wie wir uns an einem Schnittstellenprojekt beteiligen können.

Team Frohmestraße

**Möchten Sie zum Team Frohmestraße Kontakt aufnehmen? Sie erreichen es unter Telefon 558 35 41**



## In Gedenken an unseren Kollegen, Bernd Blank

*Es hat alles seine Zeit und alles Tun unter dem Himmel hat seine Stunde. Geborenwerden hat seine Zeit. Sterben hat seine Zeit. Lieben und Hassen, Streit und Frieden. Ich merkte, dass es nichts Besseres gibt, als dass der Mensch fröhlich ist bei seiner Arbeit.*  
(Die Bibel, Pred. 3;1,2,8+12)

Bernd Blank war seit fast zehn Jahren bei der Freien und Hansestadt Hamburg als Sozialpädagoge beschäftigt. Am 11. Januar nahmen die Kinder, die er seit knapp drei Jahren betreute, und die Kolleginnen in einer Feierstunde Abschied. In Erinnerung bleibt ein Mensch, der oft fröhlich war in seiner Arbeit, wollte er doch den ihm anvertrauten Kindern und Ju-

gendlichen ein besseres Leben angedeihen lassen, als er es in seiner Kindheit und Jugendzeit hatte.

Andererseits erlebten wir, Kinder und Erwachsene, Bernd Blank als einen Menschen mit Ecken, Kanten und Härten, der im Sinne von Günther Eich mahnte: *"Wacht auf, denn eure Träume sind schlecht! Bleibt wach, weil das Entsetzliche näher kommt. ... Wacht darüber, dass eure Herzen nicht leer sind, wenn mit der Leere eurer Herzen gerechnet wird! Tut das Unnütze, singt die Lieder, die man aus eurem Mund nicht erwartet! Seid unbequem, seid Sand, nicht das Öl im Getriebe der Welt!"*  
(Bibliothek Suhrkamp 1953)

Wilhelm Klumbies

Lieber Bernd!

Du hast uns sehr plötzlich verlassen. Wir stehen jetzt alleine, mit letzten Eindrücken und Erinnerungen und mit Fragen, auf die wir keine Antwort mehr mit Dir finden können. Wir und die Kinder sind von Deinem Tod getroffen.

Du hast Dich in der Arbeit engagiert. Und wie Du selbst vor nicht langer Zeit sagtest, hast Du hier ein Stück Familie gefunden. Was immer dies für Dich bedeutet haben mag – Du hast Deine Aufgabe in der Arbeit mit Kindern gesehen, die durch ihre Familien nicht gerade weich gebettet waren. Hier hast Du Dich über zweieinhalb Jahre mit Herz eingegeben. Das Ende ist tragisch – für Dich, für uns, Deine Kol-

leginnen, und für die Kinder. In Dir sehen wir die Tragik auch darin, dass Du in der Auseinandersetzung mit uns weicher geworden und – so schien es uns – gewachsen bist.

Wir, die Kinder, Kolleginnen aus dem Verbund Winterhude-Alsterdorf und unsere Nachbarn im Haus haben um Dich getrauert. Dankbar haben wir an der Feier, die Deine Freunde und Deine Schwester organisiert haben, am 11. Januar auf dem Friedhof in Bergedorf teilgenommen.

Cornelia Hinzmann,  
Angelika Köstel,  
Heike Lange,  
Rainer Schwart,  
Cornelia Sievers,  
Bernd Sonnenberg



# So viel Mobilität wie möglich - und so viel Mobilität wie nötig!

Über Personalbewegungen im LEB - von Sabine Wisniewski

„Mobilität“ - dieser Begriff gehört bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Landesbetriebs Erziehung und Berufsbildung mittlerweile wie selbstverständlich zum Grundwortschatz. Sobald aber dieses schöne Wort - das übersetzt nichts anderes bedeutet als Beweglichkeit - eine einzelne, konkrete Person betrifft, kommen Gefühle hinzu. Eine strategische Personalentwicklung muss an diesem Punkt ansetzen: Individuelle Befindlichkeiten auf einer sachlichen Ebene personenunabhängig und objektiviert beschreiben und eine möglichst faire Lösung zwischen dem Wollen (den Mobilitätswünschen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) und dem Müssen (den Mobilitätsnotwendigkeiten des Betriebs) finden.



„Objektiv eine faire Lösung zwischen dem Wollen und dem Müssen finden“ - Sabine Wisniewski, Personalentwicklerin.

## Personalentwicklerische Einzelmaßnahmen

In Abhängigkeit von den Anforderungsprofilen vakanter beziehungsweise neu zu besetzender Stellen und der Qualifikationsprofile der Kolleginnen und Kollegen sind individuelle Mobilitätsmaßnahmen konzipiert und umgesetzt worden.

## Die Stellenbörse

Es wurde ein Konzept zur Erfassung von offenen und zur Verfügung gestellten Stellen im Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung und der Veränderungswünsche von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entwickelt. Das vorliegende Instrumentarium wird vor Veröffentlichung im Betrieb von der AKU-LEB-Mobilitäts-AG mit den übrigen Mobilitätsmaßnahmen abgestimmt.

## AKU-LEB-Vorhaben „Mobilität“

Im Rahmen der auslastungssteigernden Konzepte von AKU-LEB nimmt sich eine Arbeitsgruppe ausschließlich des Themas Mobilität an. Durch das Projektmanagement erfährt die Brisanz der Diskussion eine zielorientierte Ausrichtung, die über festgesetzte Eckpunkte ersichtlich ist.

● Akteure auf diesem „Markt der Chancen und Bedarfe“ sind zum einen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich räumlich verändern möchten, andere Aufgabengebiete wünschen, sich im Rahmen einer beruflichen Laufbahn entwickeln wollen oder aufgrund von gesundheitlichen Einschränkungen ihren Tätigkeitsbereich wechseln müssen.

Auf der anderen Seite handelt der Betrieb als Dienststelle, um durch variabel und flexibel denkende, arbeitende und einsatzbereite Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe wettbewerbsfähig zu bleiben. Grundvoraussetzung ist wiederum ein Maß an Dynamik.

Die Börse der Mobilitätschancen und -bedarfe funktioniert über Mechanismen wie zum Beispiel interne Bewerbungen und Abordnungen mittels Sozialauswahl. Im folgenden Abschnitt möchte ich Ihnen nur einen kurzen Überblick über die bislang eingesetzten Instrumente liefern sowie deren Beurteilung den Betroffenen überlassen.

## Mobilität FHH-weit

Im Rahmen des FHH-weiten Mobilitätsprogramms des Personalamts besteht die Möglichkeit, sich über einen Abordnungszeitraum von drei Monaten bis maximal drei Jahren über praktische Tätigkeiten in anderen Behörden

für zukünftige neue Einsatzbereiche im eigenen Betrieb zu qualifizieren. Notwendige Voraussetzung hierfür ist eine konkrete zukünftige Stelle, da Qualifizierung nur erfolgreich sein kann, wenn das Ziel klar umrissen ist.

## Mobilität im Bereich HWF

Diverse Maßnahmen zum Abbau des Personalüberhangs des hauswirtschaftlichen Personals - unter anderem eine viermonatige Qualifizierung für den Verwaltungsbereich und Ausbildungen zur staatlich anerkannten Erzieherin oder Erzieher - haben vielen Kolleginnen und Kollegen Entwicklungsmöglichkeiten verschafft, aber auch viele Personal-

bewegungen mit sich gebracht: Trotz zahlenmäßiger Überhänge rissen in der Realität viele Kolleginnen, die an den Programmen teilnahmen und zum Teil noch teilnehmen, durch ihren Weggang Lücken, für die wir Vertretungen benötigten. Die individuelle Entwicklung der einen Kollegin bedeutete häufig die Abordnung einer anderen Ersatz-Kollegin.

## Mobilität in Richtung Bezirke

Die Bezirke setzen für je ein halbes Jahr mehrere Kolleginnen und Kollegen in den Sachgebieten ihrer Kindertagesstätten-Verwaltungen ein und qualifizieren diese zusätzlich über die praktische Arbeit im Verwaltungsbereich.

### Einblick in die Abläufe der Personalabteilung

# Praxiserprobte Verfahren der Mobilitätsförderung

## Gewährleistung von Vertretungen für hauswirtschaftliche Kräfte, die an Qualifizierungsprogrammen teilnehmen

- Die Personalabteilung ermittelt die reale Personalausstattung in den Verbänden und eventuelle Vertretungsbedarfe der Einrichtungen. Die Einrichtungen, die aufgrund ihrer personellen Ausstattung Kolleginnen und Kollegen für die Vertretung abgeben könnten, werden aufgelistet.
- Es wird um freiwillige Mobilität (hier: Vertretungsleistung) geworben: Im ersten Schritt durch Information mittels interner

Stellenausschreibung; und im zweiten Schritt durch persönliche Gruppengespräche mit Andreas Mecke, Personalrat, und Sabine Wisniewski, Personalentwicklerin.

- Bleiben die interne Information und das oben beschriebene Gespräch erfolglos, wird eine Rangreihe der hauswirtschaftlichen Kräfte, die in Einrichtungen mit einer personellen Überausstattung in diesem Bereich tätig sind, gebildet. Zugrunde gelegt werden folgende Kriterien: Das Mittel aus Lebens- und Dienstalter, die Arbeitszeit, etwaige Wegezeiten, Familienstand und gegebenenfalls Alter der Kinder.
- Die Personen, die über diese Sozialauswahl zur Mobilität gehalten sind, werden von ihren Vorgesetzten informiert und auf die Möglichkeit hingewiesen, weitere

soziale Härten, die in diesem Verfahren bis dahin nicht berücksichtigt worden sind, zu benennen.

- Sofern erforderlich wird das Mitbestimmungsverfahren eingeleitet, bei Vorliegen der Zustimmung unseres Personalrats sämtliche Beteiligte unterrichtet und über entsprechende Verfügungen formaljuristisch abgesichert.

## Abordnung in die Kindertagesstätten-Verwaltungen der Bezirksamter

- Das Mobilitätsangebot wird mittels einer internen Ausschreibung den Kolleginnen und Kollegen bekannt gegeben.
- Interessierte bewerben sich und nennen bis zu drei Wunschbezirke.

- Die Bewerbungen werden gelistet. Die Bezirke, die am häufigsten von unseren Kolleginnen und Kollegen gewünscht werden, erhalten die Namen der Bewerberinnen und Bewerber, die sich für diesen Bezirk beworben haben.

- Die Bezirke laden die Bewerberinnen und Bewerber zu persönlichen Gesprächen ein und wählen die Person aus, die für ein halbes Jahr vom Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung in das Bezirksamt abgeordnet wird.

## Stellenbörse (Entwurf)

- Wer seinen Arbeitsplatz im Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung verändern möchte, erhält ein speziell hierfür entworfenes Formblatt, auf dem der Wunsch-Arbeitsplatz beschrieben werden kann. Gleichzeitig

erfasst das Formular das Qualifikationsprofil der Betroffenen.

- Offene Arbeitsplätze - wie zum Beispiel freie und frei werdende Stellen - befristete Personalbedarfe bei Krankheit, Urlaub und aufgrund von Arbeitspitzen und auch Qualifizierungsmöglichkeiten werden als Arbeitsangebot formal in der Stellenbörse erfasst.

- Die Mobilitätswünsche werden mit den Mobilitätsangeboten verglichen und bei Übereinstimmungen werden diese den Mobilitätswilligen mitgeteilt.

Sabine Wisniewski

**Rückfragen?  
Sabine Wisniewski  
ist zu erreichen unter  
Telefon 428.81-4821**



## „Die Zukunft ist offen - und das will ich auch bleiben“

● Da arbeitet man vielleicht jahrelang in einem Bereich, den man lieb gewonnen hat. Man hat sich im Kollegenkreis eingelebt und beherrscht die Arbeit aus dem Effeff. Plötzlich heißt es: Abordnung. Wie ergeht es Betroffenen damit? *oskar* hat sich umgehört.

Stefanie Benin, Hauswirtschaftliche Fachkraft, sah sich mit der Abordnung konfrontiert, als sie aus dem Urlaub zurückkehrte. „Im ersten Moment war das ein Schock für mich - aber dann sagte ich mir: Ich bin offen, das mache ich.“ Von der Tagesgruppe in ihrem Heimatverbund Bramfeld kam sie ins Kinderschutzhaus Schleswiger Damm. „Dort bin ich auf ein tolles Team getroffen.“

Die vier Monate hat sie gern im Lummerland gearbeitet, aber zurück wollte sie doch; das Problem: der lange Fahrtweg. „Mein eigenes Kind hat darunter gelitten.“ Die allein erziehende Mutter würde jedem in der selben Situation sagen: „Guck es dir erst mal an.“ Stefanie Benin hat mit den Umständen am neuen Arbeitsplatz gute Erfahrungen gemacht; dennoch: „Man hinterlässt ein Loch, wenn man abgeordnet wird.“ Ihr Wunsch: „Bei der Sozialauswahl sollte der persönliche Hintergrund stärker berücksichtigt werden.“

Zunächst hatte Katrin de Jesus quasi gerüchteweise von der Möglichkeit der Abordnung in den Verwaltungsbereich der Kindertagesstätten-Sachgebiete gehört. Ein halbes Jahr verging, aber „nach dem Vorstellungsgespräch lief alles sehr schnell“, berichtet die Sozialpädagogin. Seit dem 15.

Oktober 2000 arbeitet sie im Bezirk Mitte. Die Chancen für eine Übernahme stehen gut.

Während die allein erziehende Mutter sich früher um jugendliche Flüchtlinge gekümmert hat, ist es heute die Berechnung der Kosten für die Kindertagesbetreuung. Als Krankenvertretung ist sie auch schon mit Beratung und Platzvermittlung betraut worden. „Ich verdanke dem LEB ganz, ganz viel“, bilanziert sie heute. „Den Sprung ins kalte Wasser soll man ruhig wagen, das ist eine tolle Chance, die ich jedem empfehlen würde.“ Vor allem ihr Privatleben hat profitiert: Regelmäßige Arbeitszeit und freie Wochenenden - darüber freuen sich natürlich ihre Kinder, vier und sechs Jahre alt.

Nicht immer klappt Mobilität wunschgemäß. Sozialpädagoge Wolfgang Weylandt wollte sich neue Tätigkeitsfelder erschließen: Qualifizierung im Bereich Controlling. In seinem Fall konnte der Betrieb ihm nicht entgegen kommen. Grund: In dem Bereich hat der LEB keine freie Stelle. An seinem Beispiel zeigen sich die Grenzen der Mobilität. Weylandt: „Die abgebende Behörde finanziert die Qualifizierung, profitiert aber nicht von der Fortbildung.“

Wolfgang Heinemann wurde für ein Jahr in die Finanzbehörde abgeordnet zur Qualifizierung im Controlling: „Als sich die Möglichkeit eröffnete, habe ich diese Gelegenheit als Chance erkannt. Klar war, dass es in meiner bisherigen Tätigkeit nicht mehr weiter ging - das Mobilitätsprogramm erschien mir als neue Perspektive“, erin-

tert sich der Sozialpädagoge. „Natürlich war mir auch bänglich zumute: Was erwartet mich? Auf welche Kollegen treffe ich dort?“

Personalentwicklerin Sabine Wisniewski half ihm, in vertrauensvollen Gesprächen seine Vorstellungen auszuloten. „Ein Jahr durfte ich in der Zentrale des LEB „üben“ und stellte fest, dass es überall freundliche und hilfsbereite Kolleginnen und Kollegen gibt.“ Mit der Option, nach Ablauf des Programms in den LEB zurückzukehren, sprach nichts mehr gegen das Mobilitätsprogramm.

„Nachdem fast ein Jahr vergangen ist, bedauere ich den Schritt überhaupt nicht. Er hat verhindert, dass ich mich in der Rolle des Opfers einniste“, so Wolfgang Heinemann. „Und ich durfte wieder einmal meinen Horizont erweitern - durch den Abbau von Vorurteilen: So habe ich in der Finanzbehörde tolle Leute kennengelernt, die mit meiner Vorstellung von Beamten nichts gemein haben.“ Auf der anderen Seite konnte er ein wenig dazu beitragen, das Bild von Sozialpädagogen positiv zu verändern: „Offensichtlich hat man einen langhaarigen Menschen erwartet, der in der linken Tasche seiner Latzhose Marihuana aufbewahrt und in der rechten den Molotowcocktail.“

Dennoch: „Schwierig bleibt die Aufgabenstellung. Ich muss mir viel selbst erarbeiten. Aber es gibt eben die Chance, tatsächlich noch einmal etwas anderes zu machen. Die Zukunft ist offen und ich selbst will es auch bleiben.“

bo

## „Wir haben es gemeistert!“

Verwaltungsqualifizierung: Ein Schritt in Richtung Mobilität



„Hurra, neun Hauswirtschaftliche Fachkräfte und eine Sozialpädagogin haben es geschafft!“ (vorne von links:) Christa Quast, Margitta Genz, Beate Czybulka, (hinten von links:) Elfi Wille, Maren Oellerich, Bep von Leeuwen, Angelika Krebs, Sofi Pionkowski, Karin Schneider, Carmen Kundrus.

● Mit der Auswahl der Trainerinnen hat Personalentwicklerin Sabine Wisniewski eine gute Wahl getroffen. Voller Elan starteten wir Anfang September mit Bürokommunikation, weiter ging es mit dem Thema Stress und Konflikte und mit dem Telefontraining. Daran schloss sich dann unser erstes Praktikum (vier Wochen) in der Verwaltung an. Die Berührungsgänge, die einige von uns zunächst hatten, wurden durch den zehntägigen PC-Kurs (Einführung in Word und Excel) abgebaut. Im Anschluss daran begann für uns das zweite Praktikum (sechs Wochen).

Uns allen hat diese Qualifizierung sehr viel Wissenswertes nahe gebracht und uns den beruflichen Alltag in der Verwaltung bewusst gemacht. Wir sind stolz auf uns, dass wir diese Qualifizierung gemeistert haben. Gibt es Mitarbeiter, die an uns gezweifelt haben...???

Freie Stellen wurden uns auch schon angeboten, leider auch viele außerhalb des LEB. Es ist uns klar, dass es Mobilität geben muss - nicht zuletzt deswegen haben wir uns für diese Qualifizierung entschieden. Aber was bedeutet Mobilität für den Einzelnen? Viele haben durch langjährige Zugehörigkeit eine soziale Bindung zu Ihrer Arbeit und den Betrieb entwickelt. Das stimmt uns schon traurig; erst vor kurzer Zeit wurde uns gesagt, dass die meisten von uns den Betrieb verlassen werden müssen. Obwohl wir diesen Bericht mit einem weinenden und einem lachenden Auge geschrieben haben, war die Qualifizierung für uns alle eine Bereicherung und wir hoffen, dass wir bald einen Platz in der Verwaltung finden.

Beate Czybulka, Christa Quast, Elfi Wille, Bep von Leeuwen, Maren Oellerich, Karin Schneider, Carmen Kundrus, Sofi Pionkowski, Angelika Krebs, Margitta Genz

● Mobilität, Beweglichkeit ist eine Schlüsselqualifikation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch in Sozialorganisationen und in der öffentlichen Verwaltung. Aber auch Schlüsselqualifikationen sind keine fraglosen Gewissheiten, sondern bedürfen der Begründung.



„Mobilität - auch ein Beitrag zur Personalfürsorge“ - Geschäftsführer Wolfgang Lerche.

## Mobilität - kein Selbstzweck

Zunächst fällt auf, dass es gerade in Arbeitsfeldern, in denen die Beziehung zwischen Professionellen und Klienten eine wichtige Rolle für den Erfolg spielt, ein Spannungsverhältnis zwischen der Mobilitätserwartung und der geforderten Kontinuität der Betreuung gibt. Mobilität soll sich nicht negativ auf die Qualität unserer Arbeit auswirken, sondern ein Beitrag zur Qualitätsentwicklung sein. Dies wird dann möglich sein, wenn die Vorteile für alle Beteiligten erkennbar sind.

Eine große, dezentrale Organisation, die nur durch optimalen

Einsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Orgadeutsch: Personalressourcen) ein ausgeglichenes Betriebsergebnis erreichen kann, hat ein vitales Interesse an Verfahren und Möglichkeiten, das Personal dort verfügbar zu haben, wo die Arbeit anfällt. Für eine Organisation ist Mobilität aber nicht nur eine Frage des Einsatzortes von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Auch die Organisation selbst muss mobil sein, das heißt, sich neuen Anforderungen stellen, bewährte und liebgelebte Felder räumen und die innere Struktur verändern, wenn es für die Menschen, für die wir Verantwortung

übernehmen, hilfreich ist oder veränderte Rahmenbedingungen es erfordern. Organisationen, die nicht lernen, sich nicht verändern, werden zum Dinosaurier.

Mobilität findet auch in den Köpfen statt. In der sozialen Arbeit gibt es nach meiner Wahrnehmung eine deutliche Entwicklung weg von der plausiblen Annahme und hin zur empirisch abgesicherten Erkenntnis. Dies ist ein Indiz für Professionalisierung. Es gibt also eine Fülle neuer Informationen, aus denen es Rückschlüsse für das Alltagshandeln zu ziehen gilt. Dies ist auch eine

fachliche Herausforderung. In elaborierten Arbeitsfeldern werden Fachkräfte nur dann auf Dauer den Anforderungen gerecht, wenn sie sich beständig auf dem neuesten Stand halten. Dies gilt für den IT-Bereich ebenso wie für die soziale Arbeit.

Mobilität ist auch ein Teil der persönlichen Karriereplanung. Wer gelernt hat, in unterschiedlichen Aufgabenfeldern und Kontexten ertragreich zu arbeiten, hat nicht nur mehr Zutrauen in die eigene Leistungsfähigkeit, sondern hat zugleich auf dem Arbeitsmarkt bessere Chancen. Der LEB wird seine Bemühungen zur Mobilitätsförderung auch als Beitrag der Personalfürsorge fortsetzen.

Wolfgang Lerche



# Endlich an Bord: Sieben HzE-Abteilungsleitungen

Die neuen Leitungskräfte sind ausgewählt. In *oskar* stellen sie sich Ihnen vor

Ab 1. April für die Belange in den Bezirken verantwortlich sind: Klaus Holzrichter, Bezirk Bergedorf, Michael Schrader, Bezirk Mitte, Holger Requardt, Bezirk Altona, Peter Stiepani, Bezirk Eimsbüttel, Kay Guivarra, Bezirk Wandsbek - außerdem Brigitte Stobbe, Bezirk Harburg, und Herbert Stelter, Bezirk Nord, die Ihnen bereits als langjährige Abteilungsleitungen des Bereichs Hilfen zur Erziehung bekannt sind. In den nächsten Wochen werden sie ihre Büros in den Bezirken beziehen.

Schon lange fest stand der Wechsel von Brigitte Stobbe und Herbert Stelter von der Abteilungsleitung zur Bezirklichen Leitungskraft. Beide haben sich in den langen Jahren ihrer leitenden Tätigkeit hervorragend bewährt - Fähigkeiten, Kenntnisse und Kontakte, die sie nun in ihre bezirkliche Leitungstätigkeit einbringen werden.

Der Gedanke, mehr Kompetenzen in die Bezirke zu verlagern, ist während des Organisationsentwicklungsprozesses entstanden; jetzt wird das lange gehegte Vorhaben umgesetzt. Ziel der bezirklichen Umstrukturierung ist es, beweglicher zu werden bei der Steuerung der Bedarfe vor Ort und: unseren Kooperationspartnerinnen und -partnern in den Bezirken kontraktfähige und vor allem strategisch und visionär denkende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landesbetriebs Erziehung und Berufsbildung gegenüber zu stellen.

## Auswahl im Assessment Center

Die Auswahl der Bezirksleitungen haben wir uns nicht leicht gemacht. Und - so viel sei verraten - auch die Bewerberinnen und Bewerber haben es sich und uns nicht leicht gemacht. Glänzende Fachkräfte haben sich in zwei Tagen in einem Assessment Center präsentiert; sie alle haben wertvolle Qualitäten gezeigt, selbstverständlich auch diejeni-

gen, auf die die Wahl zur Bezirksleitung dann letztlich doch nicht gefallen ist.

Mit allen Kandidatinnen und Kandidaten werden in der nächsten Zeit Perspektivgespräche geführt, um künftige reizvolle Einsatzorte zu eruieren. Ganz offensichtlich sind viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landesbetriebs Erziehung und Berufsbildung bereit, herausgehobene Verantwortung zu übernehmen.

## Neue Führungscrew findet sich zusammen

Hintergrund für die Entscheidung, die Auswahl der neuen Leitungskräfte in einem Assessment Center zu treffen, war der Gedanke, ein standardisiertes und damit objektives und zugleich transparentes Verfahren zu initiieren. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ganz unterschiedlichen Erfahrungen sollten die Chance bekommen, sich und ihre Fähigkeiten zu zeigen. Und sie haben ihre Chance ergriffen.

Bleibt nur noch, allen, deren Einsatzort in unserem Betrieb sich von nun an ändern wird, gutes Gelingen zu wünschen. In den nächsten Wochen werden viele Details konkretisiert, die neuen Leitungskräfte werden zum Teil ihre neuen Büros vor Ort beziehen und sie werden sich als neue Führungsrunde zusammen finden.

## Kooperation zwischen Leitung und Basis verstärken

**Klaus Holzrichter, 50, Sozialarbeiter:** „Bereits seit 1980 bin ich in unterschiedlichen Betreuungsformen der Heimerziehung tätig: Zuerst bei einem freien Träger in Niedersachsen und seit 1989 im Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung - als Leiter des Kleinkinderheims Groß Borstel und nach dessen Schließung im Jahr 1996 als Leiter im heutigen Kinderschutzhause Südring. Während der vergangenen zwei Jahre habe ich den Kinder- und Jugendhilfeverbund Mitte geleitet.

Geboren bin ich in Wuppertal, in Mannheim habe ich studiert - und gewohnt während dieser Zeit in Heidelberg. In Hamburg bin ich seit 1980 ansässig. Seit 14 Jah-

ren wohne ich in Altona-Ottensen mit einer Sozialpädagogin zusammen - die „kollegiale Beratung“ ist also auch zu Hause gegeben.

In meiner Funktion als Bezirksleiter möchte ich mich von jetzt an mit aller Kraft für eine konstruktive Zusammenarbeit zwischen bezirklicher und zentraler Leitung und der Basis einsetzen.“



Klaus Holzrichter, HZE-Abteilungsleiter Bergedorf

**Klaus Holzrichter**  
vorläufig zu erreichen  
unter Telefon 732 21 83  
oder 732 21 78

## Kreativ im Team die Nummer 1 fürs Jugendamt werden

**Michael Schrader, 47, Diplom Sozialpädagoge:** „Mein ganzes berufliches Wirken als Erzieher und Sozialpädagoge hat sich auf Kinder und Jugendliche in schwierigen Lebenslagen und deren Familien gerichtet. Ihnen ein Stück mehr Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu ermöglichen, ihre Chancen ein wenig zu verbessern war und bleibt Ziel meiner Arbeit.

Seit November 1999 leite ich die Intensiv Betreuten Wohngruppen des Landesbetriebs Erziehung und Berufsbildung. Vorher - seit



Michael Schrader, HZE-Abteilungsleiter Mitte

1991 - war ich als Abteilungsleiter im Jugendamt Hamburg Mitte tätig. Ich habe unter anderem im Kinderheim Gojenberg, beim JPPD, bei der Jugendgerichtshilfe und im Bereich der beruflichen Bil-

dung für benachteiligte Jugendliche gearbeitet.

Meine private Seite: Ich bin verheiratet und habe zwei Kinder, ich koche gern, widme mich unserem Garten und ich bin Pianist in einer Rockband.

Meine Vision für meinen neuen Wirkungsbereich: Kreativ, in Teamwork und mit guten Jugendhilfeangeboten Kooperationspartner Nummer 1 des Jugendamts werden.“

**Michael Schrader**  
vorläufig zu erreichen  
unter Telefon 428.86-1022

## Kooperationspartnerinnen und -partner vor Ort

**Brigitte Stobbe, Sozialpädagogin, und Herbert Stelter, Sozialpädagoge,** sind seit vielen Jahren im Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung als Abteilungsleitungen des Bereichs Hilfen zur Erziehung tätig. Brigitte Stobbe übernimmt innerhalb der bezirklich orientierten Struktur als HZE-Abteilungsleiterin die Verantwortung im Bezirk Harburg. Herbert Stelter ist verantwortlich für die Belange im Bezirk Hamburg-Nord.

Brigitte Stobbe, HZE-Abteilungsleiterin Harburg



**Brigitte Stobbe**  
vorläufig zu erreichen  
unter Telefon 428.81-4850



Herbert Stelter, HZE-Abteilungsleiter Hamburg-Nord

**Herbert Stelter**  
vorläufig zu erreichen  
unter Telefon 428.81-4870



# Mehr Entscheidungskompetenzen in die Bezirke Gemeinsame Orientierungsmomente in der Arbeit erschaffen



Peter Stiepani, HzE-Abteilungsleiter Eimsbüttel

● *Peter Stiepani, 46, Sozialpädagoge:* „Nachdem ich meine dreijährige Lehre als Reproduktionsfotograf abgeschlossen hatte, musste ich mir eingestehen, dass mein wahres berufliches Interesse doch in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen liegt. Ich zog die richtige Konsequenz - und ließ mich in der Fachschule für Sozialpädagogik in der Wagnerstraße zum Erzieher ausbilden.“

Drei Jahre habe ich dann im Max-Zelck-Heim (Niendorf) gear-

beitet, fünf Jahre habe ich in einer Erziehungsaußenstelle Pflegekinder bei mir zu Hause betreut und weitere drei Jahre war ich in der Flexiblen Betreuung im Rauhen Haus tätig.

Nach meinem Studium der Sozialpädagogik kam ich dann zum Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung, zunächst in den Eißendorfer Pferdeweg, dann in die SPFH im KJHV Eimsbüttel. Den KJHV Süderelbe habe ich drei Jahre geleitet, seit 1999 bin ich

Verbundleiter im KJHV Niendorf/Schnelsen.

Ohne rot zu werden, kann ich über meine Stärken sprechen: Ich kann zuhören und versuche immer erst zu verstehen, bevor ich handle. Meine Vision als Bezirksleiter: Gemeinsame Orientierungsmomente in der Arbeit erschaffen.“

**Peter Stiepani  
vorläufig zu erreichen  
unter Telefon 552 16 61**

## Der Anfang einer erfolgreichen Entwicklung

● *Kay Guivarra, 37, Erzieher:* „Nach dem Gymnasium, der Bundeswehr und der Ausbildung zum Erzieher startete ich 1988 als Erzieher im Kinder- und Jugendheim Horner Weg. Nach vier Jahren stieg ich dort in den Leitungsbereich auf.“

1994 wechselte die Einrichtung Horner Weg von der Vereinigung städtischer Kinder und Jugend-

heime zum Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung. Hier habe ich als Leiter des Kinderheims Horn und als Leiter der Erstversorgungseinrichtung Hohe Liedt gearbeitet. Zur Zeit bin ich im KJHV Wandsbek tätig.

Schon in der Vergangenheit waren Veränderungen für mich immer wieder ein Motor, der meine Begeisterung für meine Arbeit an-

trieb. Meine neue Position wirkt daher wie Treibstoff auf mich. Für meine Tätigkeit als HzE-Abteilungsleiter im Bezirk Wandsbek wünsche ich mir mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine kollegiale, auf Vertrauen basierende Zusammenarbeit.

Mir ist bewusst, dass weder neue Strukturen noch neue Personen Garanten für eine bessere

Auslastung sind. Sie sind aber der Anfang einer neuen Entwicklung, der unsere zielgerichtete Zusammenarbeit zum Erfolg verhelfen wird.“

**Kay Guivarra  
vorläufig zu erreichen  
unter Telefon 68 63 43**



Kay Guivarra,  
HzE-Abteilungsleiter  
Wandsbek

## Der LEB: Verlässlicher und leistungsstarker Partner der Jugendhilfe



Holger Requardt, HzE-Abteilungsleiter Altona

● *Holger Requardt, 37, Sozialpädagoge:* „Geboren bin ich im Jahr 1963 in Goslar, studiert habe ich ab 1983 in Braunschweig. Nach dem Studium zog es mich in den Norden, nach Hamburg. Seit 1991 lebe ich mit meiner Frau und unseren beiden Töchtern in der Nordheide.“

Beim Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung arbeite ich jetzt seit elf Jahren, und zwar in den Bereichen Jugendwohnung und ambulante Betreuung. Im „Team-

Hövelbrook“ in Wilhelmsburg konnte ich zahlreiche Erfahrungen mit der Entwicklung eines durchlässigen Jugendhilfeangebots und mit den vielfältigen Prozessen der Team-Arbeit sammeln.

Auf meine neuen Aufgaben als Bezirksleiter in Altona freue ich mich; ich wünsche mir eine kreative Zusammenarbeit, bei der die

individuellen Stärken der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Tragen kommen. Den Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung als verlässlichen und leistungsstarken Partner der Jugendhilfe zu präsentieren, ist dabei mein vorrangiges Ziel.“

**Holger Requardt  
vorläufig zu erreichen  
unter Telefon 75 66 50 07**

## „Burnout Syndrom - das muss nicht sein!“

● „Einige meiner Klientinnen und Klienten sind noch keine 30 Jahre alt - und schon total ausgebrannt“, berichtet Auli Czycholl, Diplom-Psychologin aus der Beratungsstelle für Alkohol- und andere Suchtprobleme. Die Beratungsstelle in der Von-Essen-Straße 82 richtet sich ausschließlich an Kolleginnen und Kollegen aus der Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung (BSJB). Zur Zeit ist das gelb-blau-weiße Falt-

### Beratung, Information, Unterstützung

blatt der Beratungsstelle bei uns im Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung im Umlauf.

Auli Czycholl und ihre beiden KollegInnen - Sigrid Engel, Sozialtherapeutin, und Dr. Rudolf Averbek, Berater - bieten kostenfreie Fachberatung zur sozialen Arbeit oder persönliche Beratung beziehungsweise Unterstützung beim

Finden zusätzlicher Hilfeformen an. „Es ist uns ein besonderes Anliegen“, so die Diplompsychologin, „mit unserem Angebot auch die Kolleginnen und Kollegen aus dem LEB zu erreichen.“

Ihrer Ansicht nach müssen Menschen, die im sozialen Bereich arbeiten, nicht ausbrennen. Die rechtzeitige Klärung der eige-

nen Grenzen in der Arbeit, das Schaffen eines persönlichen Ausgleichs in der Freizeit und ein betont lösungs- und ressourcenorientiertes Herangehen an die Betreuung der Kinder, Jugendlichen und Familien hilft, dagegen zu steuern. Letzteres ist ihrer Erfahrung nach auch bei Familien mit besonderer Suchtproblematik möglich.

Sabine Gottfried

**Beratungsstelle für  
Alkohol- und andere  
Suchtprobleme in der BSJB  
Von-Essen-Straße 82  
22081 Hamburg  
Telefon 299 39 38,  
299 11 71, 299 73 63  
Fax 299 79 62  
e-mail:  
BST@bsjb6.hh.shuttle.de**



# Selbständigkeit lernen in der Gruppe

Sven Eggert aus der Tagesgruppe des Kinder- und Jugendhilfeverbundes Harburg berichtet

Die Tagesgruppe, eine teilstationäre Hilfe zur Erziehung nach §§27/32 KJHG, kann auf Antrag der Erziehungsberechtigten gewährt werden. Durch Entlastung der Familien, Förderung ihrer Selbsthilfekräfte und ihrer erzieherischen Kompetenz sowie der Verbesserung und Stabilisierung der Beziehung zwischen Kind und Erziehungsberechtigten soll das Angebot den Verbleib des Kindes in der Familie ermöglichen. Aber was verbirgt sich hinter dieser „wohlfeilen“ Formulierung? Und was macht das Angebot Tagesgruppe eigentlich aus? Sven Eggert zeigt auf, wie das Angebot mit Leben erfüllt wird - am Beispiel der Tagesgruppe des KJHV Harburg.

Die Tagesgruppe (TG) des Kinder- und Jugendhilfeverbundes Harburg (KJHV) im Eißendorfer Pferdeweg bietet alles, was das Herz begehrt: Einen großen Garten mit Sport- und Spielfläche, Räume, in denen die Kinder spielen und toben können - und natürlich einen Raum, in dem sie Hausaufgaben machen können.

Sechs Mädchen und Jungen im Alter von zehn bis 13 Jahren können aufgenommen werden. Eine Sozialpädagogin und ein Sozialpädagoge (zwei Vollzeitstellen) gewährleisten die Betreuung (geschlechtssparitätisch besetzt). Derzeit werden jeweils drei Jungen und drei Mädchen im Alter von zehn bis zwölf Jahren im Rahmen der Tagesgruppe betreut.

Ziel des Angebots ist es, Familien zu entlasten, ihre Selbsthilfekräfte und ihre erzieherische Kompetenz zu fördern und die Beziehung zwischen Kind und Erziehungsberechtigten zu verbessern - es gilt also, einen kontinuierlichen Kontakt zu den Eltern aufzubauen und zu pflegen: Regelmäßige Elterngespräche und -beratungen, Unterstützung bei schulischen Problemen, Telefonate mit den Eltern, vielfältige Unterstützungsangebote wie Begleitung zu Schulkonferenzen oder beim Finden eines Sportvereins.

Innerhalb der TG gibt es geregelte Tagesabläufe und festgelegte Betreuungszeiten, die in Form eines Wochenplans festgehalten werden. Die Kinder kommen nach der Schule zur TG und haben dann Zeit, zu spielen oder sie erledigen schon einen Teil ihrer Hausaufgaben. Seit den Sommerferien werden die Kinder zudem bei der Zubereitung des Essens und beim anschließenden Aufräumen verstärkt eingebunden.

Das Essen - täglich frisch - wird hauptsächlich von den beiden SozialpädagogInnen zubereitet, denn eine Hauswirtschaftliche Fachkraft wird für die Tagesgruppe nicht vorgehalten. Dennoch stellen die frische Mahlzeit und auch das Miterleben der Zubereitung wichtige Qualitätsmerkmale für den Alltag in der Tagesgruppe dar.

Jeweils zum Ende der täglichen Tagesgruppenzeit am frühen Abend hat jedes Kind noch einen „Dienst“ zu erledigen: leichte Reinigungsarbeiten, Pflanzen pflegen, den Geschirrspüler ausräumen. Einiges wird gern erledigt, anderes eher murrend. Es hat sich jedoch erwiesen, dass die Kinder pfleglicher mit den Gegenständen umgehen, wenn sie ein bisschen Verantwortung übernehmen müssen. Und schließlich geht es auch um die Identifikation mit der Einrichtung.

Aber es gibt auch Highlights: Jeden Mittwoch geht es zum Schwimmen und 14-tägig gibt es einen „Mädchen-“ und „Jungentag“. Dann stehen Aktivitäten auf dem Plan, die nur die Mädchen beziehungsweise nur die Jungen gemeinsam erleben möchten: verkleiden, tanzen, einen Mäd-

chentreff besuchen oder etwa Fußball spielen oder den Abenteuerspielplatz besuchen. In den Ferien findet ein besonderes Programm statt - Tagesausflüge, Schnitzeljagd (oskar berichtete) oder ein Fußballturnier mit anderen Tagesgruppen - und in der ersten Hälfte der Sommerferien gehen alle gemeinsam auf Reise. Im vergangenen Jahr hat die Gruppe einen Bauernhof in Nordfriesland besucht.

In der Regel verbringen die Kinder zwei bis drei Jahre in der Tagesgruppe. Während dieser Zeit ist es vor allem „soziales Lernen in der Gruppe“, was sich hinter den gemeinsamen Aktivitäten - ob Freizeitgestaltung oder Pflicht - verbirgt. Die Kinder sollen befähigt werden, sich später im alltäglichen Leben - ohne die Tagesgruppe - zurecht zu finden: Sie sollen lernen, Probleme in der Schule oder in der Familie bes-

ser zu meistern, ihr Selbstbewusstsein soll stärker werden, ihr Körperbewusstsein sich entwickeln, sie sollen Freundschaften schließen können und sie sollen in der Lage sein, Konflikte auszutragen.



„Soziales Lernen in der Gruppe“ verbirgt sich hinter allen gemeinsamen Aktivitäten. Die Kinder sollen lernen, sich später im alltäglichen Leben - ohne die Tagesgruppe - zurecht zu finden.

Trotz aller Konflikte und Auseinandersetzungen im Alltag haben die Kinder aber viel Spaß. Und so soll es auch sein. Die Woche endet für die Tagesgruppen-Kinder mit einer Abschlussrunde, in der jedes Kind positive und negative Erlebnisse der vergangenen Woche ausspricht und Wünsche für die kommende Woche äußert. Zu guter Letzt gibt es dann ein gemeinsames Kuchenessen. Und dann heißt es: „Bis Montag!“

Möchten Sie mehr über Arbeit und Abläufe in einer Tagesgruppe erfahren? Wir sind zu erreichen über Telefon 790 194 - 14

## PC-Tipp für User

### Übernahme der Absender E-Mail Adresse in Outlook

Diesmal will ich Ihnen zeigen, wie man aus einer empfangenen E-Mail die Adresse des Absenders als Kontakt oder im persönlichen Adressbuch speichert. Es ist ja ziemlich umständlich, jedesmal die E-Mail Adresse des Absenders in den Kontakte-Ordner oder ins persönliche Adressbuch einzutippen.

Beginnen wir:

1. Angenommen, Sie erhalten eine E-Mail - diese befindet sich bekanntlich im Posteingang (Inbox)
2. Öffnen Sie diese E-Mail mit einem Doppelklick
3. Sie sehen nun die neue E-Mail

4. **Markieren** Sie den Namen bzw. die Absender-Adresse. Anschließend klicken Sie mit der rechten Maustaste auf das markierte Feld. Es öffnet sich ein Kontextmenü



5. Hier können Sie wählen: Einen neuen Kontakt oder einen neuen Eintrag ins Adressbuch erstellen

6. Wenn Sie „Ins Persönliche Adressbuch eintragen“ anklicken,

wird die E-Mail Adresse des Absenders in Ihr Adressbuch eingetragen

7. Wenn Sie „Zum Ordner Kontakte hinzufügen“ anklicken, öffnet sich ein neuer Kontakt. In diesem neuen Kontakt wurde die **E-Mail Adresse** schon übernommen

Sie können die restlichen Felder des neuen Kontaktes zusätzlich noch ausfüllen. Danach auf **Speichern und Schließen** klicken

8. Öffnen Sie Ihren Kontakte-Ordner oder Adressbuch und Sie sehen den eben angelegten Kontakt / neuen Eintrag im Adressbuch.

Das war's von uns. Mit Fragen oder Anregungen wenden Sie sich bitte einfach an uns. (Tel. 428.81-4877 / -4888)  
Christian Hintz