

Menschen schaffen Werte

Große Leitbildkonferenz des LEB am 17. Juni 2002 im Bürgerhaus Wilhelmsburg

Externe haben oft einen anderen Blick auf einen Betrieb als die Beschäftigten selbst. Wo Interne auf ihre Unterschiede gucken, suchen Externe das Ähnliche. Wo Beschäftigte das Trennende der Bereiche wahrnehmen, erleben Außenstehende das Verbindende. Das Moderatorenteam - Stefanie Keller und Dr. Torsten Meiffert - hat die Veranstaltung insofern sicherlich anders erlebt als die Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Stefanie Keller vom Personalamt schildert den Tag aus ihrer Warte.

Die Große Leitbildkonferenz vom Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung im Bürgerhaus Wilhelmsburg begann für uns mit einer Überraschung: Die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer blieb hinter unseren Erwartungen zurück. Das Veranstaltungsdesign war auf eine größere Teilnehmerzahl ausgerichtet - und wir brauchten eine gewisse Menge an Menschen, um Dynamik zu erzeugen und Impulse zu setzen.

Nach kurzer Bedenkzeit entschlossen wir uns, das Experi-

ment trotzdem zu wagen - und wurden belohnt. Zwar brannte nicht das „Feuer großer Gruppen“, aber es entwickelte sich eine konzentrierte Atmosphäre, die viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer nutzten, um in Ruhe mit Kolleginnen und Kollegen ins Gespräch zu kommen, sich auszutauschen und miteinander intensiv zu den einzelnen Fragen zu arbeiten.

Im Rückblick sind uns dabei einige Besonderheiten aufgefallen:



Der Blick der Externen: Stefanie Keller, Moderatorin bei unserer großen Leitbildkonferenz, schildert, wie sie uns an diesem Tag wahrgenommen hat.

In den Fishbowl-Diskussionen zu den Leitsätzen wurde häufig Fragen gestellt wie „Und wie setzen wir das um? Was heißt das konkret für unseren Bereich?“

Wir bewerten dies als deutliches Zeichen dafür, dass viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Zielrichtung der Leitsätze zustimmen können und bereit sind, die Anforderungen, die die Leitsätze an alle stellen, positiv auf-

zugreifen. Hier ist offenbar in der dialogorientierten Formulierung der Leitsätze schon viel Überzeugungsarbeit geleistet worden. Der spannende Teil des Leitbildprozesses, nämlich: die Konkretisierung, die Auseinandersetzung mit den Kolleginnen und Kollegen, mit sich selbst und den Qualitätsansprüchen an die eigene Arbeit, war an diesem Tag schon in vollem Gange!

Fortsetzung auf Seite 6

Inhalt

Fortbildung

Das Thema Gewalt begegnet uns im pädagogischen Alltag immer wieder. Wie damit umgehen? Über eine Fortbildungsreihe dazu lesen Sie auf **Seite 6**

„Treff Zukunft“

Auch die Gegenwart stand beim „Treff Zukunft“ auf der Tagesordnung: Massive Sparankündigungen und mögliche Folgen. Mehr auf **Seite 7**

Start: Casa Rifugio

Unsere Jugendwohn-gemeinschaft für Jugendliche mit psychischen Störungen hat den Betrieb aufgenommen - mehr über das neue Angebot lesen Sie auf **Seite 8**

Konsolidieren und gestärkt Durchstarten

Neue Herausforderungen warten auf uns - Wolfgang Lerche über die aktuelle Situation des LEB

In den vergangenen zwei Jahren haben wir einen aufwändigen Prozess der Umgestaltung und Konzeptveränderung durchlaufen. Dies hat viel Kraft gekostet, zugleich aber die fachliche Akzeptanz des Landesbetriebs Erziehung und Berufsbildung beträchtlich erhöht. Nun müssen die nächsten

Schritte getan werden, damit wir uns in die Lage versetzen, neuen Herausforderungen aus einer starken Position zu begegnen und Risiken meistern zu können. Uns stehen weitere Kraftakte bevor - es zeichnen sich aber auch einige ermutigende Perspektiven ab. Wolfgang Lerche berichtet.

Unsere aktuelle Situation lässt sich schnell auf den Punkt bringen: Wir werden weiter konsolidieren. Allerdings gibt es im Geschäftsbereich Erzieherische Hilfen auch sehr erfreuliche Entwicklungen bei der Auslastung der Kinderhäuser und Wohngruppen. Die Kolleginnen und Kollegen in diesen Einrichtungen werden stark nachgefragt. Dies gilt - schon fast traditionell - auch für die Kinderschutzhäuser. Anders sieht dies bei den Wohngruppenangeboten

für ältere Jugendliche, bei den Hilfen für junge Flüchtlinge und bei den ambulanten Hilfen aus. Die Steuerungsbemühungen der Bezirke schlagen hier ebenso zu Buche wie die zum Teil zu langen Anpassungsprozesse innerhalb unseres Betriebs.

Um erhebliche finanzielle Verluste für den Betrieb abzuwenden, werden wir Kapazitätsanpassungen und weitere Umstrukturierungen vornehmen. Die rasche Reak-

tion auf veränderte Anforderungen muss eine Stärke unseres Betriebs werden. Die eingeleiteten Veränderungen führen aber auch dazu, dass eine Reihe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern neue Einsatzgebiete und -orte innerhalb und außerhalb des LEB erhält. Und: Befristete Verträge können wir in der Regel nicht verlängern. Dies ist belastend für die mobilen Fachkräfte, aber auch für die zurückbleibenden, da sich Arbeits- und Teamstrukturen verändern.

Darüber hinaus gibt es auch organisatorische Konsequenzen. So werden in unserer HzE-Abteilung Eimsbüttel die Verbünde Eimsbüttel und Niendorf-Schnelsen zusammen gelegt. Mit den nach der Kapazitätsanpassung verbleibenden Angeboten lassen sich zwei Verbünde in Eimsbüttel nicht mehr wirtschaftlich betreiben.

Durch diese für alle Beteiligten schmerzhaften Maßnahmen werden wir uns aber in die Lage versetzen, aus einer konsolidierten Position neue Herausforderungen anzunehmen, von denen es eine Menge gibt. Der Prozess der erforderlichen Umstrukturierung wird auf diese Weise unterstützt. In vielen Arbeitsfeldern und Regionen gibt es eine ausgesprochen positive Dynamik. Diese gilt es nun zu stützen.

Fortsetzung auf Seite 5



„Die rasche Reaktion auf veränderte Anforderungen muss eine Stärke unseres Betriebs werden“ - Wolfgang Lerche.

In letzter Sekunde

Wir begrüßen unsere neuen Kolleginnen und Kollegen des Kinder- und Jugendnotdienstes (KJND) herzlich im Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung! Mehr zum Thema im nächsten oskar.

„Das ist ja besser als Achterbahn fahren!“

Der Hamburger Aero-Club lud ein zum Segelfliegen in Boberg - Wolfgang Westerhoff berichtet

Zehn Jugendliche aus dem LEB hatten die Gelegenheit, „in die Luft zu gehen“ - und das ohne Motor. Wie das geht? Der Hamburger Aero-Club hat es möglich gemacht! Wolfgang Westerhoff berichtet.

● Am 14. Juni hatten zehn Kinder und Jugendliche aus den Kinderhäusern Landjägerstieg und Zollenspieker die Gelegenheit, in die Luft zu gehen... Aber der Reihe nach: Einmal im Jahr veran-

stalten Frauen aus unterschiedlichen deutschen Aero-Clubs ein Treffen - in diesem Jahr waren die Frauen vom „Hamburger Aero-Club“ am Boberg die Ausrichterinnen. Im Rahmen dieses Treffens entstand die Idee, die erwirtschafteten Geldmittel gemeinnützig zu verwenden und so nahm eine der Initiatorinnen, Ramona Bahmann, Kontakt zum Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung auf.

Die Voraussetzungen für einen Flugtag waren relativ schnell besprochen und nachdem der erste Termin am 7. Juni buchstäblich ins Wasser gefallen war, klappte der Ersatztermin eine Woche später um so besser. Im Rahmen einer kurzen - und launigen - Einführung zu Beginn der Veranstaltung wurde den Kindern plausibel gemacht, warum Flugzeuge auch ohne Motor fliegen können (das liegt am Tragflächenprofil, das von der Luft mit unterschiedlicher Ge-



Zehn Kinder und Jugendliche aus den Kinderhäusern Landjägerstieg und Zollenspieker haben sich getraut - und die Frauen vom „Hamburger Aero-Club“ am Boberg haben es ermöglicht. Das Ergebnis: Ein unvergesslicher Tag hoch in den Lüften.

schwindigkeit „umströmt“ wird und so einen Sog nach oben erzeugt).

Dann war es soweit. Unsere Befürchtung, dass der Mut die Kinder spätestens jetzt verlassen würde, erwies sich als unbegründet. Die erste Maschine wurde über ein Seil mit der Startwinde verbunden und war innerhalb von 30 Sekunden auf eine Höhe von 400 Meter geschleppt. Dort klinkte die Pilotin das Seil aus - und von Luft getragen schwebte das

erste Flugzeug über den Boberger Dünen. Nach der Landung wurden die Maschinen wieder in Position geschoben und für den nächsten Start vorbereitet. Diese Prozedur wiederholte sich insgesamt zwölf Mal. Zwischen den Starts gab es für das „Bodenpersonal“ Kuchen und Getränke. Eine Jugendliche kommentierte das Erlebnis: „Das ist ja besser als Achterbahn fahren.“ Am Ende hatten auch die beiden Betreuer Ulf Bittner und Thomas Junghans

die Gelegenheit, ihren ersten Segelflug zu erleben.

Wir möchten uns noch einmal bei den Pilotinnen und Piloten vom Hamburger Aero-Club und vor allem bei Ramona Bahmann für ihr Engagement und sehr, sehr viel Einfühlungsvermögen bedanken! Ingeheim hoffen die beteiligten Kinder und Jugendlichen sicherlich auf eine Wiederholung der Veranstaltung im nächsten Jahr.

Qualitätsmanagement

Qualitätsmanagement im LEB - von Praktikern lernen: Im Rahmen der Geschäftsführer-Konferenz sind diverse Modelle auf ihre LEB-Tauglichkeit geprüft worden. Heißer Favorit: Das EFQM-Modell (European Foundation for Quality Management). In einer Fachveranstaltung im Oktober schildern Praktiker aus der Branche ihre Erfahrungen bei der Einführung von EFQM.

Neu: Zuständigkeiten für Grundsatzthemen

Brigitte Stobbe beschreibt ihren Verantwortungsbereich: Kinderschutz und Kleinkinderbetreuung

● Aufgrund der Reorganisation der Führungsstrukturen sind auch die Zuständigkeiten für

Grundsatzthemen - wie Schule/REBUS, Drogen, Sozialraumbudget oder Kinder- und Jugendkriminalität - auf die bezirkliche Abteilungsleitungsebene verteilt worden. Im Rahmen dieser Organisationsform bin ich - wie in der Vergangenheit - für das Thema Kinderschutz/Kleinkinderbetreuung im Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung zuständig.

Im Rahmen meiner Aufgaben habe ich unter anderem vor geraumer Zeit die Kleinkinder-AG eingerichtet. Hier treffen sich die Einrichtungsleitungen und Koordinatorinnen der Kinderschutzhäuser in zweimonatlichem Rhythmus. In dieser Gruppe bearbeiten wir die für den Kleinkinderbereich relevanten Themen und erarbeiten gemeinsame Standards für die Kleinkinderbetreuung im Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung: Welche Rituale soll es im Verlauf des Tages, der Woche geben? Wie gestalten wir einen kindgerechten Alltag? Auch Fragen der Gesundheitsvorsorge

und der Ernährung spielen eine große Rolle, zumal wir es häufig mit unterversorgten Kindern von drogen- oder alkoholabhängigen Müttern zu tun haben.

Ein wesentliches Thema ist die Zusammenarbeit mit den Eltern: Wie gestalten wir Besuchskontakte? Wie den Übergang zur Anbahnung in Pflegeverhältnisse oder Adoption? Aber auch strukturelle Fragen gehören für mich zur Zuständigkeit für dieses Gebiet. Ich wertere regelmäßig die Verweildauer in den Kinderschutzhäusern aus, um gegebenenfalls Maßnahmen zur Verkürzung zu entwickeln. Und im Hinblick auf die große Nachfrage in diesem Bereich muss geklärt werden, ob die Plätze ausreichen oder eine Notgruppe für Spitzenbelegungszeiten eingerichtet werden muss oder welche anderen Maßnahmen zur Entlastung erforderlich sind.

Darüber hinaus habe ich einen Fragebogen entwickelt, der Aufschluss über Aufnahmegründe

gibt, darüber, aus welchen Bezirken die Kinder in Obhut genommen werden, wo sie vor der Aufnahme gelebt haben und wohin eine Entlassung erfolgt. Dies erhebe ich zweimal jährlich. So haben wir festgestellt, dass der Hauptaufnahmegrund im ersten Halbjahr 2001 die Drogenabhängigkeit der Mütter war, im zweiten die Vernachlässigung der Kleinkinder. Daraus kann sich eine andere Schwerpunktsetzung in der täglichen Arbeit ergeben.

Das Fortbildungsangebot des Victor-Gollancz-Hauses passt häufig nicht für den Bedarf der Erzieherinnen in den Kinderschutzhäusern. Daher haben wir eine eigene dezentrale Fortbildungsreihe entwickelt. Diese soll auch dazu dienen, dass die Kolleginnen, die im Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung im Kleinkinderbereich tätig sind, sich kennen lernen, über gemeinsame Methoden sprechen, um so Standards in der Betreuung zu entwickeln. Dieses Angebot, das unser Ko-

operationspartner, das Kinderschutzzentrum im KiFaZ Harburg unterstützt, nehmen die Kolleginnen sehr gut an; es hat für die Weiterentwicklung in der Kleinkinderbetreuung im LEB schon gute Früchte getragen.

Aktuell arbeite ich mit unserer Juristin, Sibylle Engler, an einer Vertragskonstruktion für eine Kinderschutzfamilie - bislang Stand by Betreuung. Dies ist erforderlich geworden, weil sich - wie im AWG-Bereich - rechtliche Voraussetzungen verändert haben und wir aufgrund der Kündigung unserer langjährigen Mitarbeiterin zu einem neuen Abschluss kommen müssen. Bei konzeptionellen Überlegungen zur Veränderung in diesem Bereich nehme ich die Kontakte zum Landesjugendamt für den Betrieb wahr.

Folgende Kolleginnen und Kollegen gehören der Kleinkinder-AG an: Christina Harms-Neumann, Ronald Pienkoß, Bettina Schütze, Frank Thinius, Christel Wehner, Sibylle Weidlich

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

Satz und Layout: Bettina Bormann

Druck: Druckerei Hein & Co

„Eine Familie, ein Haus, eine Hochzeit in Weiß“

Gesa Kohlhase im Gespräch mit vier jungen Frauen, die in Jugendwohnungen des LEB betreut wurden

Was ist eigentlich aus ehemaligen Betreuten geworden? Und wie betrachten sie im Nachhinein ihre Zeit in Einrichtungen des Landesbetriebs Erziehung und Berufsbildung? Diese Fragen bewegen uns immer wieder - im Kinder- und Jugendhilfeverbund Harburg haben sich vier junge Frauen eingefunden. Sie haben nie zusammen in einer Jugendwohnung gelebt, aber sie alle kennen Hans-Martin Kreye. Zu dem ehemaligen Leiter des Kinder- und Jugendhilfeverbundes Süderelbe haben sie immer noch ein persönliches Verhältnis, er ist für sie Vertrauensperson und Ratgeber in schwierigen Situationen. Er war es auch, der für oskarein Gespräch ermöglicht hat. Gesa Kohlhase hat sich mit den jungen Frauen getroffen.

„Die Zeit in der Jugendwohnung war mit die beste in meinem Leben“, sagt Claudia. „Ich würde immer wieder dort hingehen.“ Ähnlich wie sie beurteilen auch Margarethe und Stephanie ihr Leben in der Jugendwohnung. Mit ihren Betreuerinnen sind sie im Großen und Ganzen gut ausgekommen; vor allem aber die Integration in der Gemeinschaft hat ihnen Halt gegeben.

„Es war immer jemand da zum Quatschen, obwohl die offiziellen Gespräche mit den Betreuerinnen mir oft zu viel wurden“, erinnert sich Stephanie. Die ehemaligen Betreuten schwärmen immer noch von Hans-Martin Kreye: „Er hat einfach nur zugehört. Bei ihm konnte man alles loswerden.“

Die vier jungen Frauen sind der Ansicht, dass sie durch ihren Aufenthalt in der Jugendwohnung selbstbewusst und schnell „lebenstüchtig“ geworden sind. Heute sind sie froh, dass sie lernen mussten, mit ihrem Geld zu wirtschaften und ihren Haushalt zu führen. „Wir waren früher selbstständig als andere Jugendliche“, meint Stephanie.

„Natürlich habe ich es sehr genossen, auf einmal relativ frei zu leben. Es war der krasse Gegensatz zu meinem Zuhause, wo es sehr streng zugeht und ich überhaupt nichts selbstbestimmt machen konnte.“ Margarethe erklärt, dass der Umgang mit der Freiheit manchmal schwer war. Im Nachhinein wünschen sich die Frauen, ihre Betreuerinnen hätten manche Dinge mit mehr Nachdruck durchgesetzt, zum Beispiel das morgendliche Aufstehen für den Schulbesuch. „Ich hätte jeden Morgen jemanden gebraucht, der mich aus dem Bett schmeißt und zur Schule schickt“, sagt Margarethe.

Claudia hat während ihrer Zeit in der Jugendwohnung verschiedene Schulen besucht, den rich-

tigen Elan zum Durchhalten aber erst später bekommen: „Die Schule hat mir auf einmal Spaß gemacht, ich hatte Erfolg und in Mathe habe ich sogar nur noch Einsen geschrieben.“ Mittlerweile hat sie ihren Realschulabschluss in der Tasche und eine Laufbahn im Mittleren Dienst eingeschlagen: Sie ist als Regierungssekretärin angestellt.

Meike denkt ungern an ihre Zeit in der Jugendwohnung zurück. Sie fühlte sich von ihren Betreuerinnen bei der Bewältigung ihrer Probleme nicht so unterstützt, wie sie es sich gewünscht hätte: „Für mich wäre es besser gewesen, wenn wir Familienhilfe bekommen hätten.“ Sie hat sich von ihren Betreuerinnen distanziert, weil sie damals zu Unrecht wegen eines Diebstahls in der Jugendwohnung verdächtigt worden war. Mit Hilfe von Hans-Martin Kreye schaffte sie es, ihrem Leben eine neue Richtung - weg von der Straße - zu geben. „Man braucht Menschen, die hinter einem stehen. Meine Betreuerinnen haben mich nicht bestärkt.“

Die jungen Frauen hätten sich nach ihrem Auszug aus der Jugendwohnung mehr Rückmeldung von ihren Betreuerinnen und Betreuern gewünscht - dass die sich gelegentlich „telefonisch gemeldet oder mal ein Kärtchen zum Geburtstag geschrieben hätten“. Sie fühlten sich ein bisschen wie „aus dem Nest geworfen“.

Auch Claudia ist enttäuscht darüber, dass der Kontakt zu ihren Betreuerinnen und Betreuern abbrach. „Es waren immerhin zwei Jahre meines Lebens, die ich mit ihnen verbracht habe. Zuerst wollten sie mich noch unbedingt dort behalten, doch dann musste mein Auszug auf einmal ‚ratzfatz‘ gehen.“

Margarethe hatte längere Zeit keinen Kontakt zu Betreuern



Die 24-jährige Claudia (von links) ist noch kinderlos. Sie steht im Berufsleben und arbeitet als Regierungssekretärin. Margarethe ist 25 Jahre alt. Sie hat zwei Kinder im Alter von fünf Jahren und zehn Monaten. Stephanie, 28 Jahre, hat drei Kinder: zwölf und zehn Jahre sowie acht Monate alt. Hans-Martin Kreye, früher Leiter des Verbunds Süderelbe, hält den Kontakt zu seinen ehemaligen Schützlingen. Die 24 Jahre alte Meike hat zwei Söhne von fünf Jahren und zehn Monaten. Alle drei Mütter widmen sich zur Zeit mit viel Elan ihren Kindern - ein Full-Time-Job.

oder Mitbewohnern ihrer ehemaligen Jugendwohnung, bis sie ein Betreuer, der auch ihre Nachbetreuung übernommen hatte, anrief. „Wir haben uns ausgesprochen. Das fand ich richtig gut: Wir haben uns gegenseitig gesagt, was wir gut oder schlecht fanden. Heute haben wir immer noch Kontakt und ein gutes Verhältnis zueinander.“

Heute sind die vier Frauen Mitte zwanzig, drei von ihnen sind Mütter. Zur Zeit bestimmt die Kindererziehung ihr Leben. Mit Begeisterung berichten sie von ihren Kindern, ihren Vorstellungen von Erziehung, Unterstützung durch ihre Partner oder Probleme mit Ex-Partnern. In der Rolle als Mutter tauchen auch Fragen auf, die die eigene Person und die eigene Kindheit betreffen: „Ich bin sehr stolz auf meine Kinder.

Ich gebe ihnen viel Liebe und versuche, manches anders zu machen, als ich es zu Hause erlebt habe“, berichtet Meike.

Ihre Zukunftsplanung: Margarethe hat sich viel vorgenommen; zunächst möchte sie ihren Führerschein machen. Wenn ihr jüngerer Sohn drei Jahre alt ist, will sie ihren Schulabschluss nachholen und eine Ausbildung absolvieren. Traumberuf: Hebamme.

Meike - entgegen ihrer früheren Überzeugung - möchte nicht mehr zur Schule gehen, denn ihre angestrebte Ausbildung zur Nagel-Modellistin setzt keinen Abschluss voraus. Sie will so schnell wie möglich ihr eigenes Nagelstudio eröffnen.

Stephanies Mann plant, als Subunternehmer im Transportwe-

sen tätig zu werden. Sie hat etwas Angst vor dem Schritt in die Selbstständigkeit, möchte ihn aber wagen: „Wer nicht wagt, der nicht gewinnt!“ Sie wünscht sich eine gute Zukunft für sich und ihre Familie, vielleicht ein Haus. Und vielleicht eine Hochzeit in Weiß.

Claudia hat sich auf eine neue Stelle beworben, wo sie - falls das klappen sollte - noch zwei bis drei Jahre arbeiten möchte. Danach könnte sie sich auch vorstellen, Kinder zu bekommen. „Momentan fühle ich mich dafür noch nicht reif genug, aber eigentlich will ich, was sich wohl alle wünschen: Eine glückliche Familie.“

Einen ungewöhnlichen Traum hat sie aber doch: eine Reggae-Bar am Strand. Vielleicht wird es der Elbstrand sein...

Phantasievolle Präsentation

Altonale in Hamburg - und die Berufsbildung Thedestraße war wieder dabei: Kinder konnten sich phantasievoll schminken lassen oder mit einer einfachen Wisch-

oder Siebtechnik attraktives Geschenkpapier herstellen, „Kraftmeier“ konnten sich profilieren, indem sie mit möglichst wenigen Hammerschlägen einen Nagel in

einen dicken Balken trieben, Hungrige und Durstige konnten sich an leckeren Waffeln, Kaffee und Kaltgetränken laben, wer noch ein Mitbringsel suchte, fand Visitenkarten- und Menükartenhalter sowie Glutauslöcher - alles in den Werkstätten hergestellt - und Ästheten konnten wunderschöne Blumen und Gestecke kaufen - für ihren Stand bei der Altonale am 8. Juni hatte sich das Team aus der Berufsbildung Thedestraße wieder allerhand einfalten lassen. Und bei alledem waren der Stand, Servietten und Tischdecken und sogar die Blumenarrangements in den Farben des LEB gehalten: Weiß, Rot und Blau. Schade, dass der Stand diesmal nicht so günstig gelegen war, aber alle, die vorbeikamen, waren bestimmt begeistert. bo



Arbeitsmedizin: Gesundheit fördern und erhalten

Harald Floether, für den LEB zuständiger Betriebsarzt, informiert über seine medizinische Disziplin

Betriebsarzt? Gibt es den auch im Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung? Diese Fragen stellen viele Beschäftigte, wenn sie auf ihren Betriebsarzt angesprochen werden. Dabei ist diese Berufsgruppe von Ärzten spätestens seit Einführung des Arbeitsschutzgesetzes 1973 zumindest in Großbetrieben der freien Wirtschaft nicht mehr wegzudenken. Harald Floether, Facharzt für Arbeitsmedizin beim Arbeitsmedizinischen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg, stellt sich und seine Arbeit vor.

● In Hamburg ist im Jahr 1990 der Arbeitsmedizinische Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg (AMD) als eigenständige Einrichtung gegründet worden. Er ist dem Personalamt zugeordnet. Die betriebsärztlichen Aufgaben sind im Arbeitssicherheitsgesetz festgelegt und umfassen im Wesentlichen die Beratung der Unternehmensvertreter, der Personalräte und der Beschäftigten in allen Fragen des betrieblichen Gesundheitsschutzes. Der AMD betreut betriebsärztlich alle Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes - also auch den Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung.

Mein Name ist Harald Floether, ich bin Facharzt einer eigenen medizinischen Disziplin: der Arbeitsmedizin. Und ich bin Ihr zuständiger Betriebsarzt.

Die Arbeitsmedizin untersucht wissenschaftlich alle Einwirkungen der Arbeit auf den Menschen und deren Auswirkungen auf

Krankheit und Gesundheit. Mit den daraus gesicherten arbeitsmedizinischen Erkenntnissen kann der Betriebsarzt an der ständigen Verbesserung des Gesundheitsschutzes mitwirken; natürlich nur in Zusammenarbeit mit allen innerbetrieblich beteiligten Personen - Sicherheitsbeauftragte, Vorgesetzte, Personalräte, Fachkraft für Arbeitssicherheit - aber auch mit außerbetrieblichen Arbeitsschutzinstitutionen (Landesunfallkasse). Ziel ist es, krankmachenden Einwirkungen der Arbeit entgegenzuwirken und gesundheitsfördernde, gesundheitserhaltende Einflüsse zu unterstützen.

Ziel: Gesundheit fördern und erhalten

Der Betriebsarzt unterliegt der vollen ärztlichen Schweigepflicht, er arbeitet unabhängig und weisungsfrei. Der AMD ist vom Personalärztlichen Dienst (PÄD) mit dessen überwiegend vertrauensärztlicher Funktion inhaltlich

und organisatorisch vollständig getrennt.

Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im LEB werden mich aus Vorsorgeuntersuchungen kennen. Im Rahmen dieser Untersuchungen geht es darum, berufsbedingten Erkrankungen vorzubeugen. Im LEB sind das hauptsächlich Infektionserkrankungen, wie Hepatitis mit entsprechenden Impfungen aber auch Hauterkrankungen (Umgang mit Reinigungsmitteln, häufiges Tragen von Schutzhandschuhen) bei Hauswirtschafts-, Küchen- und Reinigungskräften, teilweise mit Allergietests sowie Lärmvorsorgeuntersuchungen mit Hörtest und Bildschirmvorsorgeuntersuchungen mit Sehtest.

Beratungsangebote auf eigenen Wunsch

Daneben werden Beschäftigte auf gesundheitliche Eignung untersucht - bei der Fahrtätigkeit, wenn häufig Schutzbefohlene oder Kollegen befördert werden (Sehtest). Auch bei der Umsetzung des Infektionsschutzgesetzes bin ich beratend und belegend tätig.

Was wenig bekannt sein dürfte, ist die Möglichkeit, sich auf eigenen Wunsch vom Betriebsarzt beraten zu lassen, wenn Gesundheitsschäden durch mögliche Arbeitsplatzeinwirkungen befürchtet werden. Ferner gibt es

Beratungsangebote für besondere Personengruppen wie Schwangere, Schwerbehinderte oder zur Wiedereingliederung nach langer Krankheit. Darüber hinaus führe ich Arbeitsplatz- und Betriebsbegehungen durch, teilweise auch zusammen mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit, Horst Leineweber, oder dem technischen Aufsichtsbeamten der Landesunfallkasse.

Auch die psychische Belastung der Beschäftigten ist ein Schwerpunkt des AMD. Neben Einzelberatung - natürlich mit ärztlicher Schweigepflicht - gibt es die Möglichkeit, psychische Belastungsfaktoren von Gruppen zu orten und zu bearbeiten. Als Instrument dazu dienen Fragebögen oder moderierte Gruppengespräche.

Neben Fragebögen zu körperlichen und psychischen Belastungen hat der AMD viele Merkblätter zur gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung verfasst, die ständig überarbeitet werden: Mutterschutz, Telearbeit, Büroarbeit, Ergonomie, Bildschirmtätigkeit, Infektionserkrankungen, Gefahrstoffe, Arbeitsumwelt, persönliche Schutzausrüstung.

Sie erreichen mich zu den üblichen Bürozeiten unter den unten angegebenen Telefonnummern, um einen Rückruf oder ei-



Harald Floether, Facharzt der Arbeitsmedizin, ist unser zuständiger Betriebsarzt beim Arbeitsmedizinischen Dienst. Foto: Quick

nen Gesprächstermin zu vereinbaren. Vorsorgeuntersuchungen (zum Beispiel Hepatitis) werden über die Vorgesetzten an die Personalabteilung weitergeleitet. Diese beauftragt den AMD zur Untersuchung oder Impfung. Sie erreichen mich auch per e-Mail unter

harald.floether@personalamt.hamburg.de

Falls Sie sich im Internet informieren möchten:

<http://www.hamburg.de/fhh/behoerden/>

**Harald Floether, Facharzt für Arbeitsmedizin, Arbeitsmedizinischer Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg, Alter Steinweg 4, 20459 Hamburg
Telefon 428.41-2106, -1336,
Fax 428.41-1380
personalamt/personalamt/pa_arbeitsmedizin.htm**

Konzeptoperationalisierung GU: Erste Überlegungen

Ende August soll die Senatsdrucksache abgestimmt sein. Wie gehen wir im LEB weiter vor?

● Die Umsetzung des Senatsbeschlusses zur Geschlossenen Unterbringung erfolgt im Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung im Rahmen einer Projektorganisation. Teilprojektgruppen behandeln die Bereiche *Bauliche Maßnahmen, Konzeptoperationalisierung, Standards und Kosten, Struktur und Implementierung, Personal sowie Öffentlichkeitsarbeit*. Dabei gilt es, die Kommunikation mit dem Amt für Jugend, aber auch mit Schnittstellen wie Schule und Jugendberufshilfe eng zu organisieren.

Im August hat die Teilprojektgruppe *Konzeptentwicklung* ihre Arbeit aufgenommen. Die Umsetzung der Geschlossenen Unterbringung stellt besonders hohe Anforderungen an die pädagogi-

schen Konzeptionen. Unser Bestreben ist es, unter den vorgegebenen Rahmenbedingungen den bekannten negativen Auswirkungen konzeptionell zu begegnen.

Noch wissen wir nicht, welche Details die Drucksache, die momentan im Senat abgestimmt wird, enthalten wird. Insofern bereitet die Teilprojektgruppe aktuell erste konzeptionelle Vorüberlegungen vor. Dabei wertet sie insbesondere die in den vergangenen Jahren in der Diskussion stehenden rechtlichen und fachlichen kritischen Positionen aus. Ferner ist geplant, in einen Austausch mit Jugendhilfeexperten einzutreten und Empfehlungen anderer Landesjugendämter einzubeziehen (*Pädagogik und*

Freiheitsentzug, Rechtsgrundlagen und pädagogische Leitsätze, LJA Rheinland).

Darüber hinaus sollen Erfahrungen bestehender geschlossener Einrichtungen im Bundesgebiet, die Erziehungshilfe leisten, geprüft und ausgewertet werden. Eine im Hinblick auf fachliche Standards vorgenommene Vorauswahl des Amtes für Jugend steht hierfür zu Verfügung. Für Oktober ist der Besuch zweier geschlossener Einrichtungen gemeinsam mit dem Amt für Jugend geplant.

Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung, die in den letzten geschlossenen Einrichtungen Hamburgs tätig wa-

ren, bieten ihre fachliche Beratung an. Ziel ist es, konzeptionelle Schwächen der Vergangenheit nicht zu wiederholen. Hinzugezogen werden ferner theoretische und praktische Inhalte pädagogischer Ansätze aus der Arbeit mit besonders belasteten Kindern und Jugendlichen aus den Bereichen Gruppenpädagogik, lerntheoretisch-verhaltenstherapeutische Methoden, Jungenpädagogik, Deeskalationstechniken, systemische Ansätze, kunst- und musiktherapeutische Methoden sowie Heilpädagogik.

Für die Zielgruppe Jugendliche werden wir die konzeptionellen Grundlagen der Intensiv Betreuten Wohngruppen nutzen, die bereits nach einem Phasenmodell arbeiten. Für die Einrichtung für

minderjährige unbegleitete Flüchtlinge werden wir die konzeptionellen Grundlagen unserer bestehenden Angebote berücksichtigen. Für die Zielgruppe Kinder ist es erforderlich, eine ihren speziellen Erfordernissen entsprechende pädagogisch-therapeutisch ausgerichtete Konzeption zu entwickeln.

Konzeptrelevante Inhalte wie rechtliche Erfordernisse und Verfahrenswege, Zugangswege, Zielgruppen und Erfordernisse der Betriebserlaubnis werden mit dem Amt für Jugend abgestimmt. Für die Zukunft ist geplant, ein Fachgremium in Form eines Beirats zu gründen, der mit der Aufgabe betraut sein wird, die Einrichtungen fachlich konzeptionell zu beraten.

Wissen aktivieren, vorhandene Ressourcen nutzen

Methoden „Kollegiale Beratung“: Neun MultiplikatorInnen freuen sich auf Ihre Beratungsaufträge

Acht Kolleginnen und ein Kollege im LEB haben das von Hagen Winter&Partner durchgeführte MultiplikatorInnen-Training abgeschlossen, erarbeiten derzeit eine Implementationsevaluation und werden bei der Einführung der Methode „Kollegiale Beratung“ im LEB begleitet. Gemäß des AKU-LEB-Auftrags soll die Methode betriebsweit eingeführt werden, um die inhalt-

lichen und strukturellen AKU-LEB-Maßnahmen zu fundieren - sie ist als Instrument der Reflexion in sozial tätigen Teams unverzichtbar. In oskar stellen die Kolleginnen und der Kollege zwei Methoden vor. Das Kommunikationsverfahren soll in Euren Teams implementiert werden. Beratung und Begleitung sind freiwillig, werden von Euch angefordert: Anruf genügt!

Die Methode „Kollegiale Beratung“ ist ein strukturiertes und methodisch kontrolliertes Kommunikationsverfahren. Sie aktiviert systematisch sozialpädagogisches Wissen und ermöglicht planvolles und begründetes Handeln. Ziel ist es, sich gegenseitig fachlich kompetent zu beraten und zu unterstützen, also vorhandene Ressourcen zur Vernetzung und Flexibilisierung in und zwischen Teams zu nutzen.

Zwei mögliche Verfahren bieten wir MultiplikatorInnen Euch an:

1. Kollegiale Beratung als dyadische Beratungssituation

Die oder der Ratsuchende entwickelt in einem rund 45-minütigen

Beratungsgespräch zu einem selbstbestimmten Thema mit der Beraterin oder dem Berater eine Handlungsstrategie. Diese Methode sieht einen Rollenwechsel von Ratsuchender/Ratsuchendem und Beraterin/Berater vor; hierfür ist es wichtig, dass die GesprächspartnerInnen symmetrische, das heißt hierarchiegleiche Funktionen ausüben. Der Beratungsprozess gliedert sich in eine 15-minütige Anfangsphase, eine Beratungsphase von 15 Minuten, eine Abschlussphase von fünf Minuten und zehn Minuten Zeit für die Auswertung.

2. Kollegiale Beratung als Gruppenberatung

Dieses Verfahren ermöglicht es einer Gruppe oder einem Team, Wissen, Gedanken, As-

soziationen und Perspektiven von Kolleginnen und Kollegen anzuhören und für die eigene Arbeit oder den eingebrachten Fall zu nutzen. Welche Klärung oder Handlungsschritte im speziellen Fall übernommen werden, entscheidet die Kollegin oder der Kollege, die oder der den Fall eingebracht hat. Dieses 60-minütige Verfahren benötigt eine Moderatorin oder einen Moderator, die/der den Rahmen schafft und für das Einhalten der Zeit sorgt.

Habt Ihr Interesse, diese Verfahren zu erlernen?

Beide Verfahren helfen bei der Klärung von Problemen im Arbeitsalltag. Wir Multiplikatorinnen und Multiplikatoren möchten mit Euch diese Verfahren

einüben, indem wir das Beratungsschema kontinuierlich mit Euch gemeinsam anwenden. Nach unserer Erfahrung werden mittels Übung das aktive Zuhören, das Vermeiden von Ratschlägen und die Subjektorientierung zunehmend selbstverständlicher.

Wir MultiplikatorInnen stehen Euch und Euren Teams gern für weitere Informationen zur Verfügung. Ruft uns einfach an! Für die Implementierung der Methode „Kollegiale Beratung“ im Team werden zwischen vier und sechs Termine notwendig sein.

Noch ein Hinweis: Mit diesen beiden Verfahren sollen keine Teamkonflikte reguliert werden; sie können eine Supervision nicht ersetzen.

Die MultiplikatorInnen für „Kollegiale Beratung“:

Sabine Gottfried, KJHV Harburg, Ambulantes Team/SPFH, Telefon 756 63 10

Ulrike Grede, KJHV Eimsbüttel, Jugendhilfeteam, Telefon 420 37 50

Cornelia Herrmann, KJHV Harburg, Tagesgruppe, Telefon 790 194-14

Barbara Knust-Schübler, KJHV Nord, Bezirkliche Jugendwohnung, Telefon 500 07 23

Agnes Mali, KJHV Langenhorn-Fuhlsbüttel, SPFH, Telefon 520 90 08

Regine Matthes, KJHV Wandsbek, Jugendhilfeteam, Telefon 642 20 54

Hannelore Pantel, KJHV Altona, Jugendwohnung, Telefon 85 40 79 96

Ingrid Schneider, KJHV Mitte, SPFH, Telefon 71 48 75 30

Christoph Weißbach, KJHV Bergedorf, Kinderhaus, Telefon 723 01 19

Stärken ausbauen, neue Arbeitsfelder eröffnen

Fortsetzung von Seite 1

Die Budgetkürzungen des Amtes für Berufs- und Weiterbildung für das laufende Jahr werden wir ohne gravierende strukturelle Veränderungen auffangen können. Wie dies für das Wirtschaftsjahr 2003 aussieht, wissen wir noch nicht. Was wir allerdings wissen, ist, dass es nach wie vor großen Bedarf gibt. So haben sich für unsere Ausbildungsmaßnahmen weit mehr Jugendliche beworben, als Plätze zur Verfügung standen.

Die stationären Hilfen für Kinder und jüngere Jugendliche entwickeln sich immer mehr zu unserem starken Standbein. Konzepte und Qualität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter scheinen unsere Partner in den Jugendämtern zu überzeugen. In unseren HzE-Abteilungen Hamburg-Mitte (LEB-HzE 1), Hamburg-Nord (LEB-HzE 4) und Harburg (LEB-HzE 7) wird im Rahmen der Umstrukturierung an der Realisierung weiterer Angebote für diese Zielgruppe gearbeitet.

Konzeptionelle Besonderheiten sollen die Attraktivität der Angebote erhöhen: Neben ausgesuchten Standorten in belastbarer und tragfähiger Umgebung sollen die verbindliche Kooperation mit der Schule und besondere erlebnisorientierte, naturnahe Alltagsgestaltung fest in die Konzeptionen eingebaut werden. Verstärkt werden wir Wert auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit heilpädagogischer Zusatzausbildung legen.

Ein für den LEB neues Arbeitsfeld erschließt sich die HzE-Abteilung Hamburg-Mitte: Hier werden wir demnächst mit der Beratung und Begleitung von Pflegefamilien beginnen. Das Aufgabenspektrum reicht vom Homefinding über die Krisenhilfe bis zur Unterstützung der Verselbstständigung der Pflegekinder.

Besondere Beachtung finden auch die konzeptionellen Weiterentwicklungen der ambulanten Hilfen. Die zeitlich befristeten ambulanten Kurzzeithilfen in den HzE-Abteilungen Altona (LEB-HzE 2)

und Harburg knüpfen methodisch an unsere Erfahrungen aus der Familienaktivierung an. Die Familienmediation in der HzE-Abteilung Hamburg-Mitte ist eine echte Alternative zu Wohnhilfen für Jugendliche, die - wie Untersuchungen des Amtes für Jugend belegen - auch belastende Effekte haben können. Solche neuen Formen ambulanter Hilfen könnten auch in den anderen Abteilungen des Betriebs die Nachfrage wieder deutlich verbessern.

Mit dem Rahmenkonzept netzwerk.familie hat der LEB offenbar den Bedarf in vielen Jugendamtsbereichen richtig eingeschätzt. Wir sind optimistisch, dass wir bald in einigen Abteilungen mit der Arbeit beginnen können. Damit können wir den Jugendämtern eine Entlastung der hochschwelling Hilfen zur Erziehung und des stark belasteten Allgemeinen Sozialen Dienstes versprechen.

Casa Rifugio, unsere neue Einrichtung für psychisch belastete Jugendliche in der Abteilung Ber-

gedorf (LEB-HzE 6), wird früher als geplant ausgelastet sein. Aufgrund dieser ermutigenden Vorzeichen bereitet sich die HzE-Abteilung Hamburg-Altona darauf vor, bei entsprechender Nachfrage Casa Rifugio II rasch realisieren zu können.

In der HzE-Abteilung Hamburg-Nord (LEB-HzE 4) werden wir den Rückgang des Bedarfs an Inobhutnahmen für junge Flüchtlinge nutzen, um in den Erstversorgungseinrichtungen künftig auch Hilfen zur Erziehung gem. § 34 SGB VIII durchzuführen. Dies ist fachlich sehr vernünftig, ersparen wir doch den Jugendlichen so einen weiteren Wechsel von Erziehungspersonen und Lebensorten.

Schließlich kommt mit der Umsetzung der Geschlossenen Unterbringung (GU) eine besondere Herausforderung auf den Betrieb zu. Wir werden das Kunststück vollbringen müssen, die bekannten negativen Auswirkungen aus den herkömmlichen Einrichtungen der GU und die Fortführung

der Schwachstellen des bisherigen Jugendhilfesystems zu vermeiden. Es gilt, für besonders belastete Kinder und Jugendliche Leistungen der Jugendhilfe nach den Regeln der Kunst zu erbringen. Auch die neuen Einrichtungen werden Einrichtungen der erzieherischen Hilfen sein.

Die Chance liegt darin, den Kindern und Jugendlichen verlässliche und sichere Lebensorte bereit zu stellen, an denen sie ausgehalten, gefördert und geachtet werden. Wir werden trotz der kurzen Umsetzungszeit einen intensiven Diskurs über die pädagogische, methodische Ausgestaltung der vorgegebenen Rahmenbedingungen führen und dabei auf Erfahrungen in anderen Einrichtungen zurück greifen. So gilt für die Zielgruppen der neuen Einrichtungen der Auftrag des SGB VIII in besonderer Weise: „Jeder junge Mensch hat ein Recht auf Förderung seiner Entwicklung und Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit.“ *Wolfgang Lerche*

Rückblick: Der Leitbildprozess im LEB

1. Die *MitarbeiterInnenversammlung* im Juni 2000 bildete den Auftakt für unseren Leitbildprozess. Rund 300 Kolleginnen und Kollegen haben im Brainstorming Themen gesammelt und diskutiert.

2. Im nächsten Schritt wurde der *Qualitätszirkel Leitbild* gegründet. Alle Kolleginnen und Kollegen waren eingeladen, sich zu beteiligen. Gefunden haben sich MA aus allen Bereichen des Betriebs - inklusive LEB-Stab 16 Personen. Seine Aufgaben: Ein dialogisches Verfahren zu entwickeln und die Rückmeldungen der Kolleginnen und Kollegen in Textform bringen.

3. Der QZ Leitbild hat aus den Ideen von der MA-Versammlung Kapitel gebildet und Leitsätze entwickelt. Im schriftlichen *Dialogverfahren* waren alle MA aufgerufen, die Kapitel und die erste Fassung der Leitsätze zu kommentieren und mit ihren Gedanken für Erläuterungstexte anzureichern.

4. Der QZ Leitbild hat die *Rückläufe* sorgfältig gesichtet und daraus die erste Fassung des Erläuterungstextes formuliert. Auch diese wurde zurück an die MA geschickt. Diesmal lautete

die Bitte: Alle MA vor Ort sollten in ihren *Besprechungen* die neue Version diskutieren und ihre Meinung sowie Änderungsvorschläge an den QZ Leitbild senden.

5. Das Kapitel „Führung“ wurde intensiv in der *großen Leitungskonferenz* im Dezember 2001 diskutiert. Viele Änderungsvorschläge sind in die überarbeitete Fassung eingeflossen.

6. Die *Rückläufe* aus den Diskussionen vor Ort hat der QZ Leitbild ein weiteres Mal eingearbeitet. Viele Ergänzungen und Änderungswünsche wurden aufgegriffen und haben zu mehr Klarheit geführt.

7. Bei der *Großen Leitbildkonferenz* am 17. Juni im Bürgerhaus Wilhelmsburg wurde diese überarbeitete Fassung intensiv diskutiert. Ein weiteres Mal wird der QZ Leitbild die redaktionellen Anregungen einarbeiten. Und dann soll diese Fassung unserer *Leitsätze* veröffentlicht werden.

8. Die ausführlichen *Erläuterungstexte* werden wir als unsere *interne Diskussionsgrundlage* behandeln. Vor Ort geht es jetzt an die selbstkritische Umsetzung. Der QZ Leitbild wird dazu einen Fragebogen entwickeln.

Gewalt in unserem Alltag

Präventive Maßnahmen der Konfliktvermittlung - Beatrice Schröder und Sabine Lahrmann über eine Fortbildungsreihe

Gewalterfahrung und Gewaltbereitschaft von Kindern und Jugendlichen sind keine Randerscheinung in unserer Gesellschaft; in den Medien und in der Öffentlichkeit wird Gewalt immer wieder diskutiert. Und auch in unserer pädagogischen Arbeit begegnet uns das Thema. Über eine Fortbildungsreihe für präventive Maßnahmen der Konfliktvermittlung berichten Sabine Lahrmann und Beatrice Schröder.

„Das Austragen und Bewältigen von Konflikten spielt überall dort eine Rolle, wo mindestens zwei Menschen versammelt sind. Insofern gehören Konflikte zu den Selbstverständlichkeiten des menschlichen Lebens. Schwierigkeiten tauchen auf, wenn sie in Zahl oder Schwere zunehmen. Sie werden dann als bedrohlich erlebt, wenn Gewalt in irgendeiner Form einen Rolle spielt.“ (siehe Michael Grüner, Gewaltprävention in der Schule, S. 8)

Droht in einer Jugendhilfeeinrichtung ein Konflikt zu eskalieren, müssen Betreuerinnen und Betreuer wissen, wie man sich verhält. Methoden der Konfliktbewältigung und Deeskalation erhöhen die Handlungsfähigkeit. Es ist wichtig, dass wir den Jugendlichen alternative Handlungsmöglichkeiten aufzeigen.

Welche Möglichkeiten gibt es in unserer Praxis, mit dem Thema adäquat umzugehen? Wie können wir durch rechtzeitiges Eingreifen Gewaltausbrüche verhindern? Eine Möglichkeit ist das Erlernen und praktische Einüben von Methoden der Deeskalation und der gewaltfreien Konfliktvermittlung - *Mediation* genannt.

Kolleginnen und Kollegen aus den Erstversorgungseinrichtungen Brödermannsweg und Hohe Liedt haben gute Erfahrungen mit der Fortbildungsreihe „Umgang mit Gewalt“ gemacht. Diese Fortbildung wird einmal jährlich angeboten. Das Basisseminar findet an fünf Tagen in Reinbek statt. Neben der Analyse von Gewaltphänomenen werden Handlungsansätze zur Gewaltüberwindung entwickelt. Positiv ist der intensive Austausch mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen sozialen Einrichtungen.

Alternativ bietet die Fortbildungsstätte HIDA das Seminar mit denselben Referenten an. HIDA (Hamburger Fortbildungsinstitution für Drogen und Aids) wird von „jugend hilft jugend e.V.“ getragen und von der Gesundheitsbehörde finanziert. Das Seminar dauert zwei Tage, der Termin wird individuell vereinbart, so dass die Fortbildung mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einer Einrichtung oder eines Teams stattfinden kann. Vorteil: Belange und Zielgruppen der Fortzubildenden können berücksichtigt werden.

Die Teams aus den EVE's waren mit der Fortbildung sehr zu-

frieden. Einstimmig vertraten sie die Meinung, dass sich ihre Handlungskompetenz erweitert hat. Die MitarbeiterInnen fühlen sich jetzt sicherer, sich mit den erlernten Methoden in eskalierende Situationen hineinzubegeben, aufgestaute negative Gefühle abzubauen, aufeinander zuzugehen und konstruktive Konfliktlösungen zu entwickeln.

Bearbeitet wurden Themen wie Definition des Gewaltbegriffs, Umgang mit Aggressionen und Gewalt, typische Eskalationsverläufe, strukturelle und institutionelle Bedingungen für Eskalationsprozesse, Interventionen zur Deeskalation von Konflikten, Mediationstraining. Eigene Erfahrungen mit Gewaltsituationen wurden auf ihre Veränderbarkeit hin durchgespielt.

In diesem Seminar lernt man nicht nur den Umgang mit Gewalt, sondern es gilt, gemeinsam mit Jugendlichen das Thema anzugehen, Bedingungen von gewalttätigem Verhalten zu verstehen und diesen zu begegnen, sowie den Umgang mit Gewalt einzuüben. Die Methode Mediation hilft, zu einer konstruktiven Lösung zu kommen. Dabei lernt eine dritte Person, die Kontrahenten an einen Tisch zu bringen. Ziel ist es, die Streitfähigkeit der Beteiligten zu fördern, so dass sie selbstständig Handelnde bleiben. Diese Methode ist überall und für alle Altersgruppen einsetzbar.

Unser Fazit: Diese Fortbildung ist sehr empfehlenswert!

Unser Rüstzeug für die Zukunft: Respekt und Humor

Der externe Blick kann oft neue Perspektiven eröffnen: Über die Große Leitbildkonferenz im Bürgerhaus Wilhelmsburg berichtet Moderatorin Stefanie Keller aus ihrer Sicht.

Fortsetzung von Seite 1

In vielen Betrieben, die sich ähnlich wie der Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung - in einer schwierigen Situation befinden, entsteht ein „raues“ Kommunikationsklima untereinander. Wir haben die Teilnehmerinnen

und Teilnehmer im Umgang miteinander hingegen offen, fragend und an anderen Meinungen interessiert wahrgenommen. Diesen Eindruck finden wir - vor dem Hintergrund der im Laufe des Tages immer wieder auftauchenden Frage „Gehen wir eigentlich wertschätzend miteinander um?“ - ausgesprochen ermutigend. Unserer Erfahrung nach werden solche Fragen in Organisationen, die von einem Klima mangelnder Wertschätzung geprägt sind, nämlich gar nicht gestellt.

Ein Phänomen war für uns die immer wieder entstehende Situation, dass einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer sich zu einer

Kleingruppe zusammenschlossen, Zuschauerinnen und Zuschauer bekamen und plötzlich eine Großgruppe entstand, die aus einigen sehr aktiven und vielen rezipierenden Teilnehmerinnen und Teilnehmern bestand.

Ein echtes Highlight waren die Präsentationen der beiden kreativen Großgruppen. Beide Gruppen haben sich für die kreative Arbeit entschieden, tolle Ideen gehabt, und diese so umgesetzt, dass alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer aktiv beteiligt waren.

Unser Fazit: Die Erarbeitung eines Leitbildes für einen Betrieb, der aus sehr unterschiedlichen

Bereichen besteht, ist immer auch ein mühevoller Weg hin zu einer gemeinsamen Identität. Eine wesentliche Voraussetzung für das Gelingen eines solchen Prozesses ist die Bereitschaft, sich offen auf Vielfältigkeit und Widersprüche einzulassen. Dies beschreibt die kulturelle Grundeinstellung eines Betriebs, die nicht „verordnet“ und nur zum Teil erlernt werden kann.

Wenn Beschäftigte einer Organisation kreativ arbeiten, kommt häufig - so ganz „nebenbei“ - die Unternehmenskultur ans Licht. Zwei Gruppen haben zum Thema „Wie sähe der LEB aus, wenn alle Leitsätze umgesetzt

wären?“ gearbeitet. Beide haben zwei entscheidende Aspekte im wahrsten Sinne des Wortes „auf die Bühne gebracht“:

Gelebten Respekt vor den Stärken und Fähigkeiten der Kolleginnen und Kollegen und

die richtige Portion Humor im Umgang mit hochgesteckten Zielen - und den sich dabei offenbarenden Schwächen.

Mit diesen Werten im Reisegepäck ist der Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung in unseren Augen sicherlich gut für seinen weiteren Weg gerüstet!

Stefanie Keller

Neue Wege: Mehr Präsenz in der Öffentlichkeit

Christa Reupke und Walter Mews berichten über den dritten „Treff Zukunft“ der Beruflichen Bildung

Der „Treff Zukunft“ ist mittlerweile eine feste Institution in unserem Bereich Berufliche Bildung. Ursprünglich als „Projekt Zukunft“ ins Leben gerufen, das sich mit wegweisenden Fragestellungen befassen sollte, ist es inzwischen ein nicht mehr wegzudenkendes Forum geworden. Auf der Tagesordnung beim dritten „Treff Zukunft“ am 30. Mai standen die Präsentationen von vier Arbeitsgruppen; die aktuellen politischen Themen nahmen allerdings breiten Raum ein. Konfrontiert mit massiven Sparankündigungen haben sich die Kolleginnen und Kollegen in ihrer Diskussion über Lösungswege auseinander gesetzt. Christa Reupke und Walter Mews berichten.

● Gut besucht war der „Treff Zukunft“, in dem sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den Berufsbildungseinrichtungen des Landesbetriebs Erziehung und Berufsbildung zum dritten Mal austauschen und Entwicklungen anstoßen konnten. Bei der Veranstaltung im AGMA-Kulturhaus in der Gefionstraße hatten allerdings zunächst aktuelle Themen Vorrang: So brannte den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Frage auf den Nägeln, wie sich die angekündigten Budgeteinsparungen auf ihre eigene Arbeitsplatzsituation und auf die Zukunft der jungen Menschen, die reale Chancen in den Berufsbildungseinrichtungen erhalten, auswirken werden.

Schnell stand in der hitzigen Diskussion der Gedanke im Vordergrund, dass es gelte, selbstbewusst neue Wege zu suchen, um die Chancen für die jungen Menschen auszubauen. „Dazu gehört“, so ein Mitarbeiter, „dass der Landesbetrieb mit der guten Arbeit, die wir leisten, noch mehr von der Öffentlichkeit wahrgenommen werden muss.“ Und: „Wir wollen unsere Qualitäten weiter ausbauen!“

Die Öffentlichkeit soll uns mehr wahrnehmen!

„Neue Wege finden und beschreiten“ lauten die Überschriften der zwei Arbeitsgruppen, die

als Antwort auf die Appelle der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegründet worden sind. Die Kolleginnen und Kollegen wollen verstärkt an den Themen „Öffentlichkeitsarbeit“ und „Neue Projekte“ arbeiten.

Arbeitsgruppe Qualitätssicherung

Dann ging es über zur Tagesordnung: Vier Arbeitsgruppen stellten sich beim „Treff Zukunft“ vor. Ihre gemeinsame Basis war der thematische Schwerpunkt „Voneinander und miteinander lernen“. In der Arbeitsgruppe *Qualitätssicherung* präsentierten Walter Mews und Franz Liebel Zwischenergebnisse der MitarbeiterInnenbefragung im Frühjahr 2002. Diskutiert wurden ausgewählte Ergebnisse zu den Themen Arbeitszufriedenheit, Förderunterricht und Fortbildung.

Die Präsentation machte deutlich, dass es sich lohnen würde, einzelne Ergebnisse noch genauer zu betrachten - und die Auswertung zum Beispiel nach Berufsgruppen noch weiter zu spezifizieren. Im Ergebnis wurde festgehalten, dass die jetzt schon vorhandenen Hinweise zur Verbes-



„Qualitätsentwicklung in der Beruflichen Bildung soll auch Spaß machen“ - Franz Liebel (links) und Walter Mews präsentierten beim dritten „Treff Zukunft“ Zwischenergebnisse der MitarbeiterInnenbefragung im Frühjahr.

serung unserer Arbeit in den genannten Bereichen an die zum Teil schon bestehenden Arbeitsgruppen und Leitungsgremien in unserem Bereich weitergegeben werden sollen.

Arbeitsgruppe „Lernwerkstatt“

„Das geschriebene Wort erreicht Sie nicht“ - diese Erfahrung setzte beim Team der Berufsbildung Abteistraße ein überdurchschnittliches Engagement frei. Ergebnis: Das Projekt „Lernwerkstatt“ wurde konzipiert, die Erprobungsphase durch Teamentwicklung und -beratung begleitet. Hinter dem Namen „Lernwerkstatt“ verbirgt sich ein Angebot für jun-

ge Frauen, das ihren jeweiligen schulischen wie psychischen Entwicklungsstand berücksichtigt und ihnen angemessene und erfolgversprechende berufliche Startbedingungen verschafft. Viele junge Frauen verbinden mit dem Schulbesuch traumatische Erlebnisse und können den Transfer der Theorie in die Praxis so gut wie nicht realisieren. Kurzerhand wurde das Klassenzimmer in die Praxis verlegt: „Nicht nur den jungen Frauen tut dies gut und zeitigt Erfolge, auch die Anleiterinnen und Ausbilderinnen erleben die neue Situation als bereichernd“, berichtet die Leiterin der BB Abteistraße, Andrea Dechau. Das Team wird die Erfahrungen evaluieren und weiter ausfeilen.

Motivation als Motor

Motivierend und ergebnisorientiert lernen und arbeiten - Axel Rausch über die Arbeitsgruppe vom „Treff Zukunft“

● Alle Bereiche der Wirtschaft fordern eine hohe Ergebnisorientierung. Auch in der Jugendberufshilfe wird daher von allen Beteiligten ein effektives Arbeiten erwartet, das die Jugendlichen auf diese Verhältnisse angemessen vorbereitet. Der Faktor Motivation gewinnt dabei immer mehr an Bedeutung: Nur motivierte Mitarbeiter und Jugendliche können gute Leistungen erbringen, Ziele erreichen und ihre Chancen besser wahrnehmen.

Die Arbeitsgruppe Motivation hat das Thema mit rund 15 TeilnehmerInnen von mehreren Seiten beleuchtet und Projekterfahrungen dazu aus der BB Bergedorf einfließen lassen. Fragestellungen und Unterthemen wie welches Menschenbild haben wir? Wie sieht die eigene Motivation aus? Typische Motivationshemmnisse, Dimension von Leistung und Verhalten, Bedeutung von Vertrauen, Wertschätzung und Anerkennung, Motivationstraining wurden kontrovers diskutiert.

Die Erfahrungen der Kolleginnen und Kollegen belegen, dass die zentralen Gradmesser für ein motivierendes Arbeitsklima in einer Einrichtung die Beteiligungsformen und Beteiligungsmöglichkeiten sind. Das Maß, inwieweit Mitarbeiter und Jugendliche über die Bedingungen ihrer Arbeit und Ausbildung mitreden und mitbestimmen können, wirkt sich unmittelbar auf ihre Motivation aus. Eine gut orientierende und zielgerichtete Kommunikation, die ohne Angst und Manipulation auskommt, fördert die Grundmotivation besonders.

Folgende Schlagworte belebten die Diskussion über Motivation in vielfältiger Hinsicht: Kollegialität, unterschiedliche Normen und Werte, Jugendliche als Persönlichkeit annehmen, Jugendliche in Entscheidungen einbeziehen / ihre Vorschläge aufgreifen, Zielvorgaben gemeinsam erarbeiten, Spagat zwischen Information und Manipulation, angstfrei agieren, positive Spannungen aufbauen,

notwendige professionelle Hilfen einbeziehen.

Einige Theorien der Motivationslehre wurden kurz angerissen und auf Literatur verwiesen (s.u.). Den drei Säulen der Motivation - dem Ziel, dem Verhalten und dem Sinn - wurde als vierte Kategorie die Lust/der Spaß zugeordnet. Motivationshemmnisse wie Zeitdruck, zu viele Teilnehmer, mangelnde fachliche Spielräume, fehlende finanzielle Möglichkeiten, geringe Motivation der Teilnehmer und Kollegen wurden benannt. Das Motivationstraining für Auszubildende wurde vorgestellt.

Das Ergebnis der Arbeitsgruppe wurde im Plenum vorgetragen, und angeregt, das Thema Motivation in den Einrichtungen weiter zu vertiefen.

Literatur: *Mythos Motivation*, R.K. Sprenger, campus, 2002; *Richtig loben und motivieren*, H.J. Kratz, fit for business, 1998; *Motivationstraining für Azubis*, Deutscher Wirtschaftsdienst, 2001.

Kooperation im In- und Ausland

Holger Wolter über die Arbeitsgruppe vom „Treff Zukunft“

● Über den eigenen Tellerrand hinausschauen, voneinander lernen, aber auch: sich dem Vergleich zu stellen - Kooperation hat viele Facetten. Die Arbeitsgruppe „Kooperation mit anderen Trägern der Beruflichen Bildung im In- und Ausland“ hat sich dieser Fragestellungen angenommen und beim „Treff Zukunft“ darüber berichtet.

Besonders großes Interesse brachten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dem Aufbau europäischer Kontakte entgegen. Kontakte und Erfahrungen im Ausland hinterlassen prägende Eindrücke bei jungen Menschen - selber mal „Ausländer“ zu sein, andere Kulturen und Alltag zu erleben.

Im Rahmen des von der Europäischen Union geförderten Leonardo-Programms wurden erste Kontakte geknüpft. Neben zahlreichen Aspekten, kristallisierte

sich in der Arbeitsgruppe heraus, welche Wertigkeit die jungen Menschen dem Ausüben der Gastgeberrolle beimessen: Welche Ideen entwickeln sie, wie sie ihren Gästen „ihre“ Stadt vorstellen? Insofern verblüfft die hohe Bereitschaft der Teilnehmerinnen und Teilnehmer nicht, dazu ergebnisorientiert weiterzuarbeiten.

Eine weitere Form der Kooperation birgt andere Herausforderungen: Auszubildende im dritten Jahr können - wenn es Voraussetzungen und Leistungen zulassen - von der überbetrieblichen in die betriebliche Ausbildung wechseln. Für die Auszubildenden birgt dies große Vorteile: Sie lernen „das wahre Leben“ kennen und wahrscheinlich erhöht dieser Schritt ihre Vermittlungschancen - für die Ausbildungsgruppe ein Verlust an Vorbildern, allerdings auch ein Anreiz für jeden Auszubildenden, in diese Rolle hineinzuwachsen.

Psychische Nachreifung in geschütztem Rahmen

Casa Rifugio, die Jugendwohngemeinschaft für Jugendliche mit psychischen Störungen, ist eröffnet

Casa Rifugio, unsere neue Jugendwohngemeinschaft für Jugendliche mit psychischen Störungen hat ihren Betrieb aufgenommen. Bei der Einweihungsfeier am 27. Juni konnten sich die Gäste einen persönlichen Eindruck von der Einrichtung verschaffen. Und Anfang August haben die ersten Jugendlichen die Häuser bezogen. „Wir wollen einen Lebensort schaffen, der Raum für die persönliche Entwicklung der Jugendlichen bietet“, beschreibt Cora Calov-Ritzmann, Leiterin der Einrichtung, eines der Ziele.

● *Casa Rifugio* richtet sich an junge Menschen ab 14 Jahren mit psychotischen und neurotischen Störungsbildern sowie emotionalen Persönlichkeitsstörungen, sofern das pädagogische und therapeutische Hilfsangebot die Beeinträchtigungen auffangen kann. Voraussetzung für die Aufnahme ist ein vorangegangener Psychiatrieaufenthalt. Die Jugendlichen benötigen ein abgestimmtes Unterstützungssystem, das über bestehende Standards der Jugendhilfe hinaus geht. Wichtig: Die Jugendlichen müssen in der Lage sein, die Unterbringung als

Hilfe anzunehmen; begonnene therapeutische Maßnahmen werden fortgeführt.

Die Jugendwohngemeinschaft *Casa Rifugio* liegt in ländlicher Umgebung in Altengamme und besteht aus zwei reetgedeckten Häusern. Die räumlichen Gegebenheiten bieten einen überschaubaren Lebensraum. In Curslack / Neuengamme gibt es eine Haupt- und Realschule, in Bergedorf alle Schulformen - einschließlich Förderschulen mit Integrationsklassen und die Berufsbildungseinrichtung des LEB.

Ferner kann die Regionale Beratungs- und Unterstützungsstelle (REBUS) genutzt werden.

Die individuelle Betreuung und Förderung der persönlichen Entwicklung der Jugendlichen stehen im Vordergrund der pädagogischen Arbeit. Die Jugendlichen erhalten Unterstützung bei der Entwicklung eigener Ressourcen zur Überwindung von Ängsten und Schwächen. *Casa Rifugio* bietet einen geschützten Rahmen, der eine Auseinandersetzung mit eigenen Emotionen ermöglicht. Eine planvolle Gestaltung des Alltags gibt den Jugendlichen Orientierung und Struktur. Ziel ist ihre psychische Stabilisierung - und damit ihre gesellschaftliche Reintegration.

Neben der fachlichen Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ihre Bereitschaft unabdingbar, die Jugendlichen in ihrem Verhalten zu verstehen. In enger Kooperation mit den Kinder- und Jugendpsychiatrien erhalten



Die Glücksbringer Brot und Salz nimmt Leiterin Cora Calov-Ritzmann gern von Wolfgang Lerche entgegen. Das Team von *Casa Rifugio* besteht aus Sozialpädagoginnen und -pädagogen, die teils über eine handwerkliche Zusatzausbildung verfügen und/oder berufliche Erfahrungen in der Arbeit mit von psychischen Störungen belasteten Jugendlichen vorweisen können. Die Leitungskraft ist ausgebildete Kinder- und Jugendtherapeutin.

die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fachliche Beratung; ferner berät der Jugendpsychiatrische und -psychologische Dienst des Amts für Jugend in Einzelfällen. Für die individuelle therapeutische Begleitung bestehen Kontakte zu Therapeuten. Nach Möglichkeit ziehen wir zu Aufnahme- und Hilfeplankonferenzen Mitarbeiter der Kinder- und Jugendpsychiatrien und des Jugendpsychiatrischen/-psychologischen Dienstes hinzu.

Casa Rifugio – Jugendwohngemeinschaft für Jugendliche mit psychischen Störungen, 7 Plätze, Horster Damm 76.
Kontakt:
Cora Calov-Ritzmann, Telefon 73 92 46 62,
Klaus Holzrichter, Telefon 73 92 46 61 oder
Wolfgang Westerhoff, Telefon 73 92 46 63.

Deutsche: „Zu wenig Respekt und zu egoistisch“

„Kulturelle Schwierigkeiten und Unterschiede“ – Befragung in der Erstversorgungseinrichtung Maienweg. Lara Schroeter und Gesa Kohlhasse berichten über die Auswertung

„Kulturelle Schwierigkeiten und Unterschiede“ lautete das Thema einer Befragung in der Erstversorgungseinrichtung (EVE) Maienweg. Lara Schroeter, Berufspraktikantin in der Einrichtung, hat neun Interviews mit Mädchen und jungen Frauen aus westafrikanischen Ländern sowie Afghanistan, Usbekistan und China geführt. Die 30- bis 90-minütigen Gespräche wurden mit Hilfe eines selbst entwickelten Leitfadens strukturiert und

von Dolmetscherinnen übersetzt. Angesprochen wurden Themen wie Familie, Geschlechterrolle, Religion, Lebensgewohnheiten und Bildung; dabei sollten die Erfahrungen in Deutschland und im Heimatland gegenüber gestellt werden. Zusätzlich wurde erfragt, welche Unterstützung die Mädchen wünschen und was sie bezüglich der deutschen Kultur interessiert. Lara Schroeter und Gesa Kohlhasse berichten.

● „Meine Eltern bestimmen, wohin ich gehen darf, wie viel Geld ich bekomme, wohin ich reise - einfach alles. Ich bin nicht frei. Und das machen sie so lange, bis man vernünftig wird“, beschreibt ein guineisches Mädchen die Situation in ihrer Familie. Fast alle Befragten berichten, dass sie zu Hause keine Entscheidungsfreiheiten hatten. Erst in Deutschland ist ihnen aufgefallen, wie unselbstständig sie in wichtigen Dingen des täglichen Lebens sind.

Lernen, Verantwortung für sich zu übernehmen

„Jetzt weiß ich, dass man sich anstrengen und kämpfen muss im Leben. Ich finde es gut, dass

ich das gelernt habe. Hier muss man einfach Verantwortung übernehmen und lernen, wie wichtig Papiere sind, die Bedeutung einer Unterschrift verstehen, für alles Beweise haben.“ Gleichzeitig äußern sich einige kritisch zu den Freiheiten deutscher Jugendlicher. Eine Afghanin bemängelt fehlende Kontrolle: „Manchmal ist zu viel Freiheit auch nicht gut. Das zeigt sich zum Beispiel daran, dass die meisten deutschen Jugendlichen rauchen.“

Nach Auffassung der Mädchen unterscheiden sich die Umgangsformen in Deutschland sehr von denen in ihrer Heimat. Familie und ältere Menschen werden in ihren Kulturen stärker respektiert als

Jugendliche in Deutschland dies tun. Ein togoisches Mädchen hat in einer Fernsehserie gesehen, wie ein Sohn nach einem Streit mit seinem Vater aus dem Zimmer lief und die Tür hinter sich zuschlug. Solch ein Verhalten wäre in ihrer Heimat undenkbar. Sie räumt ein, dass es gut sein kann, Streitigkeiten direkt auszutragen, wenn sie auch den Fernsehstreit zu extrem fand.

Hilfsbereitschaft in Deutschland?

Die Hilfsbereitschaft der Menschen in Hamburg erscheint den Mädchen nicht so selbstverständlich, wie sie es aus der Heimat kennen. Eine Jugendliche be-

richtet von einem Erlebnis im Bus: „Ein junges Mädchen, das auch aussteigen wollte, hat uns beim Herausheben der Kinderwagen nicht geholfen, sondern mich nur angestarrt. Das hat mir so weh getan! Ich verstehe kein Deutsch, aber ich habe das Gefühl, dass die Deutschen ein bisschen egoistisch sind.“

Alle Befragten haben erklärt, dass ihnen Religion sehr wichtig ist. Ihrer Einschätzung nach ist der Glaube in Deutschland weniger dominant, sie wissen aber auch nichts über die Religion hier. Für eine junge Mutter steht fest, dass sie ihrer Tochter nur die Ehe mit einem Moslem erlauben würde, einer anderen Heirat würde sie nicht zustimmen.

Grundsätzlich zeigen sich die befragten Mädchen und jungen Frauen sehr interessiert an der deutschen Kultur und an dem, was sie noch darüber lernen können. Die meisten von ihnen wünschen sich, die Normen und Verhaltensweisen in Deutschland näher erklärt zu bekommen; wichtig sind ihnen Gesetze, Bürokratie und Familienverhältnisse. Für ihre Zukunft möchten sie sich ei-

ne gewisse Selbstständigkeit erarbeiten.

Familie, Bürokratie, Werte, Erwartungen

Aus den Interviews lassen sich drei Bereiche ableiten, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der EVE Maienweg künftig behandeln werden: Familie, Bürokratie sowie Werte, Normen und Erwartungen. Zu den einzelnen Themen wird jetzt jeweils ein Nachmittag mit praktischen Einheiten und Gesprächen geplant. In allen drei Bereichen sollen die Kompetenzen Selbstständigkeit und Entscheidungsfähigkeit geübt werden.

Bei der Auswertung der Interviews wurde deutlich, wie schwierig die Anfangszeit in Hamburg für die Jugendlichen ist. Sie fühlen sich einsam und orientierungslos. Die Kolleginnen und Kollegen aus der EVE werden ihre Bemühungen verstärken, die Mädchen und Frauen in den Alltag der Einrichtung zu integrieren. Dies beinhaltet unter anderem die Förderung der Kontakte innerhalb des Hauses, Orientierungshilfe in Hamburg sowie ständige Ansprache während der ersten Tage.