



5. Oktober 2020

Konzept für den Jugendclub in Peitz

0,25 VZE

❖ **Diakoniestation Doberlug-Kirchhain gGmbH**
Bahnhofsallee 20, Tel. 035322-5930

- Lutherstift am Schloss mit Tagespflege und Betreuungsgruppen, Doberlug-Kirchhain, Pestalozziplatz 1, Tel. 035322-688853

❖ **Ev. Bildung & Erziehung Niederlausitz gGmbH**
Doberlug-Kirchhain, Karl-Marx-Str. 32-34, Tel. 035322-182019

- Evang. Kindertagesstätte „Sankt Martin“ Bad Liebenwerda, Hag 3a, Tel. 035341-12666
- Evang. Kindertagesstätte Tröbitz Liebenwerdaerstr. 7, Tel. 035326-218
- Evang. Kindertagesstätte "Janusz Korczak" Finsterwalde, Tuchmacher Str. 26, Tel. 03531-5160153
- Ev. Schulhorte Jüterbog, Lübben und Trebbus

❖ **Ev. Schulgemeinschaft Niederlausitz gGmbH**
Doberlug-Kirchhain, Karl-Marx-Str. 32-34, Tel. 035322-182021

- Evang. GS Tröbitz Schulstraße 17, Tel. 035326-93877
- Evang. GS Finsterwalde, Tuchmacher Str. 26 Tel. 03531-718061
- Evang. Katharina von Bora GS Trebbus Dorfstraße 74 a, Tel. 035322-519949
- Evang. GS Jüterbog Am Dammtor 16, Tel. 03372-443453
- Evang. GS Lübben Berliner Str. 21, Tel. 03546-226503
- Evang. Gymnasium Doberlug-Kirchhain Straße der Jugend 11, Tel. 035322-18859
- Evang. Gemeinschaftsschule Doberlug-Kirchhain Karl-Marx-Str. 32-34, Tel. 035322-181139
- Evang. Oberschule Belgern-Schildau, Bergstr. 25, Tel. 03422-4466112

- Unterbringungsnahe Migrationssozialarbeit EE Finsterwalde, Friedensstraße 23 Tel.. 03531-30015
- Erziehungs- und Familienberatungsstelle Elsterwerda, Packhofstraße 2 Tel. 03533-489548/49
- Frauenhaus Finsterwalde Tel. 03531-703678
- Schwangerschaftskonfliktberatungsstelle Finsterwalde, Friedensstraße 23 Tel. 03535-709727
- Flüchtlingsberatung OSL Tel. 0157-72898040
- Behindertenarbeit in Koßdorf Markt 7, Tel. 035342-873540
- Körperbehindertengruppe Finsterwalde
- Obdachlosenhilfe Senftenberg Otto-Nuschke-Straße 6, Senftenberg Tel. 03573-7288656
- Flüchtlingsunterkünfte Cottbus Hegelstraße 85-91, Cottbus Tel. 0176-45936999
- Ambulant betreutes Wohnen Cottbus Tel. 01590-6468584
- Wohnungsführerschein Cottbus Hegelstraße 88, Cottbus 01590-1689314

1

Inhaltsverzeichnis

1 Das Diakonische Werk Elbe-Elster e.V.

1.1 Der Träger stellt sich vor

1.2 Grundsätze der pädagogischen Arbeit innerhalb der Diakonie

2 Die Konzeption des Jugendclubs

2.1 Prinzipien unserer pädagogischen Arbeit

2.2 Partizipation, Regeln und Rolle des pädagogischen Personals

2.3 Unsere Ziele

2.4 Die Zielgruppe

3 Raumnutzung und Angebotszeiten

3.1 Der Bereich nur für Jugendliche

3.2 Haus für alle

3.3 Die Angebotspalette

3.3.1 Der offene Treff

3.3.2 Mädchen und Jungen

3.3.3 Computer

3.3.4 Projekte und Kursangebote

3.3.5 Veranstaltungen

3.3.6 Bewegung

3.3.7 Beratung

3.3.8 Berufsorientierung

4 Qualitätskriterien

4.1 Die Haltung der pädagogischen Mitarbeiter/innen

4.2 Die Beratung

4.3 Die Atmosphäre

4.4 Interne Dienstleistungen

5 Ein Zentrum für alle

6 Methoden

7 Produktiv zusammenarbeiten

7.1 Bedarfsorientierung, Kooperation und Vernetzung

7.2 Der Stadtteilorientierte Blick

8 Kosten

1 Das Diakonische Werk Elbe-Elster e.V.

1.1 Der Träger stellt sich vor

Das Diakonische Werk Elbe-Elster e.V. wurde im Jahr 1992 gegründet. Das Diakonische Werk Elbe-Elster e.V. und seine vier Tochtergesellschaften sind aktuell in den Landkreisen Elbe-Elster, Oberspreewald-Lausitz, Landkreis Dahme-Spree, Landkreis Nordsachsen und der kreisfreien Stadt Cottbus vertreten. Bis zum Jahr 2018 hatten wir drei Standorte im Landkreis Spree-Neiße. Unsere aktuellen Aufgaben umfassen:

- Erziehungs- und Familienberatung
- Schwangerenkonfliktberatung
- Betreuung eines Frauenhauses
- Betreuung einer Obdachlosenunterkunft
- Betreuung von vier Flüchtlingsunterkünften
- Fachberatungsdienst für Asylbewerber
- Unterbringungsnahe Migrationssozialarbeit
- Eingliederungshilfe nach dem IX. SGB für Menschen mit psychischen Erkrankungen
- Ambulant betreutes Wohnen gemäß §67 SGB XII
- Jugendkoordination
- Wohnungsführerschein
- Coronahilfen
- Ambulante Demenzgruppen
- Ambulante Pflege
- Pflegeberatung
- Steuerung einer Behindertenselbsthilfegruppe
- Ferienfahrten für Menschen mit Behinderung
- Betreuung eines Einkaufsladens in der ländlichen Region
- Betreuung von 5 Grundschulen
- Betreuung von 2 Oberschulen
- Betreuung von 1 Gymnasium
- Betreuung von 5 Horteinrichtungen
- Betreuung von 4 Kitas

Insgesamt werden in unseren Einrichtungen ca. 2100 Kinder und Jugendliche und über 2000 hilfsbedürftige Personen von circa 300 Mitarbeiter/innen betreut. Mit unseren Angeboten verfolgen wir die Ziele, junge Menschen in ihren sozialen Fähigkeiten zu stärken und zu verantwortlichem Handeln sich selbst und ihren Mitmenschen gegenüber anzuleiten und hilfsbedürftige Menschen da aufzufangen wo sie sich aktuell befinden und dort wo andere soziale Leistungen nicht genügen. Dabei verstehen wir uns als lernende sich ständig weiterentwickelnde Organisation. Wir sind mit vielen weiteren sozialen Einrichtungen und Dienstleistern in der nächsten Umgebung von Peitz sehr gut vernetzt und wollen diese Netzwerke auch für die Jugendeinrichtung in Peitz nutzen und vor Ort neue Kooperationen schließen. Wir planen eine enge Zusammenarbeit mit dem Amt, der Schulsozialarbeiterin und der örtlichen Kirchengemeinde.

1.2 Grundsätze der pädagogischen Arbeit innerhalb der Diakonie

Gemäß dem Grundsatz der Menschlichkeit sind wir bemüht, menschliches Leiden zu verhüten oder zu lindern. Wir sind bestrebt, Leben und Gesundheit zu schützen sowie die Menschenwürde eines jeden zu achten. Dabei wollen wir Menschen, die sich uns anvertrauen, in ihren Fähigkeiten stärken und ihre Eigenkräfte fördern, damit sie selbstverantwortlich handeln können

Wir haben uns die Aufgabe gestellt, Menschen unparteilich und ohne Ansehen der Person zu helfen. Diese absolute Toleranz gegenüber vielfältigen Unterschieden, die sich aufgrund von Staatsangehörigkeit, Rasse, Religion, Geschlecht, sozialer Stellung, politischer Überzeugung oder besonderer körperlicher und geistiger Bedingungen ergeben, prägt das pädagogische Konzept von jeder unserer Einrichtungen. Alle Einrichtungen arbeiten auf der Grundlage des Leitbildes des Diakonischen Werkes Elbe-Elster e.V.

Die pädagogische Arbeit unserer Einrichtungen stellt das Kind in seiner Lebenssituation in den Mittelpunkt. Kinder und Jugendliche werden als eigenständige Persönlichkeiten geachtet und als aktive Gestalter ihrer Entwicklung gesehen. Die pädagogische Grundhaltung ist geprägt von Akzeptanz, Toleranz und Wertschätzung, und wir setzen uns gemeinsam mit allen Beteiligten für ein friedliches Zusammenleben und die Verbesserung der Lebenssituation von Kindern ein. Wir fördern die ganzheitliche Entwicklung der Kinder und Jugendlichen in vielfältigen Erfahrungs- und Lernräumen und beteiligen sie entsprechend ihrem Entwicklungsstand an allen sie betreffenden Fragen und Entscheidungen.

2 Die Konzeption des Jugendclubs

2.1 Prinzipien unserer pädagogischen Arbeit

Ein Jugendclub begleitet Jugendliche durch die Lebensphasen Vorpubertät, Pubertät und Erwachsenwerden. Diese Lebensphasen sind von verschiedenen Übergängen gekennzeichnet und prägen die persönliche, soziale und berufliche Entwicklung. Wir begleiten die Jugendlichen in ihrer individuellen Entwicklung, wir unterstützen sie bei der Auseinandersetzung mit verschiedenen Lebensentwürfen, und wir helfen ihnen bedarfsorientiert bei der Gestaltung von Übergängen in Schule und Beruf. Unser Grundansatz ist lebensweltorientiert und ganzheitlich. Darunter verstehen wir, dass die Angebote sich an dem Bedarf und an den vorhandenen Ressourcen der Jugendlichen orientieren und auf eine altersgerechte Entwicklungs- und Kompetenzförderung abzielen. Hierbei liegt unser Schwerpunkt auf der Förderung von Kompetenzen zur Lebensbewältigung und zur aktiven, selbstbewussten Teilhabe am sozialen, politischen und kulturellen gesellschaftlichen Leben. Mit den Angeboten unserer Jugendarbeit sollen Jugendliche in besonderem Maße in ihrer Persönlichkeitsentwicklung gefördert werden. Ein entwickeltes Selbstwertgefühl und die damit einhergehende Kompetenz, sich in gesellschaftlichen Räumen zu bewegen, können einen Gegenpol zur Flucht in Sucht- und Gewaltverhalten bilden. Selbstvertrauen bildet ebenso eine Voraussetzung für soziale Kompetenzen im täglichen Miteinander. Toleranz, gegenseitiger Respekt und Zivilcourage sind Verhaltensweisen, die durch verschiedene Methoden gefördert werden sollen. In diesem Alter gewinnt die Peergroup zunehmend an Bedeutung, und die Jugendlichen lösen sich zunehmend vom Einfluss des Elternhauses. Die jungen Menschen werden auf ihrem Weg zum Erwachsenwerden durch den Jugendclub unterstützt.

Der Jugendclub soll Treffpunkt, Rückzugsraum und Anlaufstelle für alle Jugendlichen sein, die mit Respekt behandelt werden wollen. Sie finden im Jugendclub einen Ort, an dem sie die Möglichkeit

4

Im Auftrag der Kirchenkreise Niederlausitz und Bad Liebenwerda sowie der Kirchengemeinden Tröbitz, Schilda, Schadowitz, Schönborn, Paul Gerhardt Werk Lausitz, Hoffnungskirchengemeinde Trebbus, Prießen (inc. Buchhain & Nexdorf) Lugau, Fischwasser, Doberlug, Lindena, Frankena, Kirchhain, St. Trinitatis Finsterwalde, Münchhausen, Koßdorf, Bad Liebenwerda, Friedersdorf, Rückersdorf und Gruhno.

Bankverbindung:
KD-Bank e.G. Berlin
IBAN DE62 3506 0190 1565 908010

Vorsitzender: Pfarrer Branig
stellv. Vors.: Kathleen Fröschke

Registernummer
VR 3803 Cb

Beiträge und Spenden
für das Diakonische
Werk Elbe-Elster e.V.
sind steuerabzugsfähig!

haben, sich aktiv einzubringen, Verantwortung zu übernehmen, Entscheidungen zu treffen und selbstbestimmt zu agieren. Hierbei soll der Jugendclub bekannt sein als ein Ort, an dem die Türen immer offenstehen und an dem die Jugendlichen die Erfahrung machen, willkommen zu sein und im Bedarfsfall schnell und unbürokratisch Unterstützung zu erhalten.

Wir orientieren uns in unserer Arbeit an den Leitsätzen des Diakonischen Werkes Elbe-Elster e.V. Es ist für uns handlungsleitend, dass alle Kinder und Jugendlichen, unabhängig von ihrer Nationalität, ihrer Herkunft, ihres Geschlechtes oder ihrer Religion die gleiche Chance auf Nutzung des Jugendclubs und auf unsere Unterstützung bei ihrer Entwicklung erhalten. Hierfür sorgen wir u.a. durch eine Angebotspalette, die unterschiedliche Interessen berücksichtigt und durch integrative, die gegenseitige Verständigung und Akzeptanz fördernde Angebote. Benachteiligte Jugendliche erfahren im Bedarfsfall bei uns eine besondere Förderung.

Dies muss alles natürlich im Kontext mit dem Stundenvolumen betrachtet werden.

2.2 Partizipation, Regeln und Rolle des pädagogischen Personals

Ein aus jugendlichen Nutzer/innen bestehender, gewählter Clubbeirat soll die inhaltliche Gestaltung des Angebotes mitbestimmen. Der Clubbeirat soll die Interessenvertretung aller Alters-, Kultur- und Geschlechtergruppen unterstützen und berät die Mitarbeiter/innen hinsichtlich der Angebotsgestaltung. Die Mitgestaltungs- und Entscheidungskompetenzen des Beirates sollen dabei bei entsprechender Verantwortungsbereitschaft und -fähigkeit der Jugendlichen angemessen ausgeweitet werden. Wir verfolgen mit einer weitgehenden Möglichkeit von Mitbestimmung und Mitgestaltung das Ziel, die Handlungskompetenzen der Jugendlichen zu stärken und sie bei der Entwicklung einer stabilen Ich-Identität zu unterstützen. Neben einer weitreichenden Gestaltungs- und Mitbestimmungsmöglichkeit hinsichtlich der Nutzung des Jugendclubs wird es für die Jugendlichen auch einige wenige Regeln geben, die nicht verhandelbar sind und einen klaren Rahmen des Miteinanders schaffen. Hierzu zählen Regeln des Umganges miteinander und Regeln, die der Gesundheitsprävention gelten. So wird ein generelles Rauch-, und Drogenverbot im Hause gelten und der angemessene, gewaltfreie Umgang mit Konflikten wird aktiv gefördert. Prinzipiell gilt: So wenig Regeln wie möglich, so viel wie nötig. Die Rolle des pädagogischen Personals verstehen wir als Prozessbegleiter/innen, Unterstützer/innen und Berater/innen für die Jugendlichen. Sie sind Ansprechpartner/innen für alle relevanten Themen im Prozess des Erwachsenwerdens und bieten Begleitung, Kontakt, Kommunikation und Beziehung an.

2.3 Unsere Ziele

Die Ziele, die wir mit unserer Arbeit dabei verfolgen, lassen sich folgender Maßen zusammenfassen:

- Schaffung eines jugendgerechten Treffpunktes für Jugendliche als Anlaufstelle, Rückzugsraum und Treffpunkt
- Förderung einer altersgerechten Entwicklung
- Förderung von Verantwortungsbereitschaft und Verantwortungsfähigkeit
- Förderung von aktiver Freizeitgestaltung
- Vermittlung von Werten wie respektvoller, demokratischer, toleranter und gewaltfreier Umgang
- Stärkung von Handlungskompetenzen im sozialen, kognitiven, kulturellen und politischen Bereich und bei der Lebensbewältigung
- Förderung des Selbstbewusstseins und Unterstützung bei der Entwicklung einer Ich-Identität

5

Im Auftrag der Kirchenkreise Niederlausitz und Bad Liebenwerda sowie der Kirchengemeinden Tröbitz, Schilda, Schadowitz, Schönborn, Paul Gerhardt Werk Lausitz, Hoffnungskirchengemeinde Trebbus, Prießen (inc. Buchhain & Nexdorf) Lugau, Fischwasser, Doberlug, Lindena, Frankena, Kirchhain, St. Trinitatis Finsterwalde, Münchhausen, Koßdorf, Bad Liebenwerda, Friedersdorf, Rückerdorf und Gruhno.

Bankverbindung:
KD-Bank e.G. Berlin
IBAN DE62 3506 0190 1565 908010

Vorsitzender: Pfarrer Branig
stellv. Vors.: Kathleen Fröschke

Registernummer
VR 3803 Cb

Beiträge und Spenden
für das Diakonische
Werk Elbe-Elster e.V.
sind steuerabzugsfähig!

- Unterstützungsangebote in Krisen
- Gesundheitsprävention
- Vernetzung mit anderen Einrichtungen des Sozialraumes
- Qualitätskontrolle und Konzeptanpassung

2.4 Die Zielgruppe

Der Jugendclub soll eine Anlaufstelle für Jugendliche zwischen 13 und 27 Jahren sein. Wir sehen den Prozess der Bedarfsanpassung von Angeboten, Regeln und ggf. altersspezifischen Öffnungszeiten als gemeinsame, lebensweltorientierte Erfahrung mit den Jugendlichen an, die wir angemessen begleiten und entsprechend des Leitbildes der Diakonie unterstützen.

3 Raumnutzung und Angebotszeiten

Zu Beginn der Jugendclubarbeit wollen wir die untere Etage bestmöglich nutzen. Wir würden die Räumlichkeiten des Jugendclubs wie folgt aufteilen:

- Ein großen Raum für Gruppenaktivitäten und eventuellen Snack- Getränkebetrieb
- Ein Raum zum Zurückziehen und eventuell zum Lernen
- Ein Raum für Büro und Beratung

3.1 Der Jugendclub

Zur Entwicklung der eigenen Persönlichkeit ist für Jugendliche erforderlich, dass sie sich von Eltern und Schule abgrenzen können, um ihre eigene Identität im Kontakt mit Gleichaltrigen zu entdecken und zu formen. Der Eingangsbereich ist mit einem Gruppenraum ausgestattet und soll vornehmlich für den offenen Betrieb genutzt werden. Der Gruppenraum soll in Zusammenarbeit mit den Jugendlichen gemütlich und jugendgerecht ausgestattet werden und als teiloffener Bereich überwiegend zur freien Verfügung stehen. Hier wird es möglich sein, sich zu treffen, zu klönen, Musik zu hören oder auch zu spielen. Sobald es eine feste Struktur im Jugendclub gibt, wollen wir eine kleine Küche und Bar einrichten. Hier sollen die Jugendlichen die Möglichkeit bekommen, sich selbstgekaufte Lebensmittel zuzubereiten oder sich Snacks und Getränke kaufen zu können. Hierfür soll in diesem Bereich ein gemütlicher und jugendgerechter Cafébereich integriert werden. In der Anfangsphase des Jugendclubs wird das Café von pädagogischen Mitarbeiter/innen und Honorarkräften begleitet. Perspektivisch soll es den Jugendlichen ab 16 Uhr in Eigenregie zur Verfügung stehen. Dieses Geld soll dann verwendet werden, um neue Getränke und Lebensmittel anzuschaffen und um sich weitere Ausstattung für den Jugendclub zulegen zu können. Hierfür soll von den Jugendlichen ein Kassenwart bestimmt werden. Der Raum zum Zurückziehen soll den Jugendlichen die Möglichkeit geben abzuschalten aber auch Hausaufgaben in aller Ruhe und mit Unterstützung des pädagogischen Personals zu machen. Ebenso könnte dieser Raum genutzt werden um Gesellschaftsspiele zu spielen.

DIE ÖFFNUNGSZEITEN

Zu Beginn dieser Arbeit werden wir die Öffnungszeiten kürzer halten und hoffen selbige aber schnellstmöglich erhöhen zu können. Dies liegt vor allem an den Kompetenzen der Jugendlichen sich an die Regeln zu halten und Verlässlichkeit zu beweisen. Aus unserer Sicht soll der Jugendclub perspektivisch keinen einzigen Tag im Jahr geschlossen bleiben müssen. Jedoch setzt dies ein großes Vertrauen in die Jugendlichen voraus, da dies nicht durch ständige Präsenz eines Sozialarbeiters

6

Im Auftrag der Kirchenkreise Niederlausitz und Bad Liebenwerda sowie der Kirchengemeinden Tröbitz, Schilda, Schadowitz, Schönborn, Paul Gerhardt Werk Lausitz, Hoffnungskirchengemeinde Trebbus, Prießen (inc. Buchhain & Nexdorf) Lugau, Fischwasser, Doberlug, Lindena, Frankena, Kirchhain, St. Trinitatis Finsterwalde, Münchhausen, Koßdorf, Bad Liebenwerda, Friedersdorf, Rückerdorf und Gruhno.

Bankverbindung:
KD-Bank e.G. Berlin
IBAN DE62 3506 0190 1565 908010

Vorsitzender: Pfarrer Branig
stellv. Vors.: Kathleen Fröschke

Registernummer
VR 3803 Cb

Beiträge und Spenden
für das Diakonische
Werk Elbe-Elster e.V.
sind steuerabzugsfähig!

sicherzustellen ist und wir den Jugendlichen auch den Freiraum geben wollen. Deshalb wollen wir jetzt noch keine dauerhaften Öffnungszeiten festlegen, sondern eher in Phasen denken. Wir stellen es uns wie folgt vor:

1. Phase ständige Anwesenheit vom Schulsozialarbeiter/Sozialarbeiter vom Jugendclub

Montag bis Freitag: 15– 18 Uhr
Samstag: 14 – 18 Uhr

2. Phase erste teilweise eigenständige Nutzung der Jugendlichen Sozialarbeiter nicht ständig vor Ort

Montag bis Freitag: 15– 18 Uhr
Wochenende und Feiertage: 14 – 20 Uhr

3. Phase selbstorganisierte Nutzung des Jugendclubs Sozialarbeiter ist an zwei festen Tagen der Woche vor Ort, die restlichen nach Vereinbarung und zur Planung von Angeboten

Montag bis Donnerstag: 15– 20 Uhr
Freitag: 15- 22 Uhr
Samstag: 10- 00 Uhr
Sonntag und Feiertag: 10- 22 Uhr

3.2 Oberer Abteil

Der obere Teil des Gebäudekomplexes besteht aus einer großen Halle. Hier könnten perspektivisch Angebote wie Kurse, Veranstaltungen, Disco etc. stattfinden, die inhaltlich gemeinsam mit dem Jugendbeirat entwickelt werden.

3.3 Die Angebotspalette

Der Jugendclub soll in erster Linie ein Freizeitort für Kinder und Jugendliche sein, an dem sie sich ausprobieren können und Unterstützung in sämtlichen Lebenslagen erhalten. Ihre Wünsche, Ängste und Bedürfnisse werden ernst genommen und ihre Kompetenzen gefördert. Wir gewährleisten dies durch ein bedarfsorientiertes, offenes Angebot, bei dem jeder ohne Anmeldung, ohne Leistungsdruck, alleine oder mit Freunden, mit Fragen, eigenen Ideen oder ohne willkommen ist. Hierfür werden den Jugendlichen Räume zur Verfügung gestellt, die ausschließlich von ihnen genutzt werden und nachmittags und abends geöffnet sind. Ergänzend wird eine bedarfsorientierte Angebotspalette zur Freizeitgestaltung und zur Förderung der Jugendlichen vorgehalten, die inhaltlich von einem gewählten Beirat des Jugendclubs mitbestimmt wird. Es werden im wöchentlichen Rhythmus Kurse, Veranstaltungen und Sportangebote stattfinden. Bei der Angebotsgestaltung wird angestrebt, die im Sozialraum bereits vorhandenen Angebote sinnvoll zu ergänzen und eine vernetzte Zusammenarbeit mit Schulen, Beratungsstellen und Freizeiteinrichtungen für Jugendliche aktiv mit zu gestalten. In den Ferien wird das Angebot zeitlich angepasst und im Sommer durch Ferienfahrten ergänzt. Auch Beratung und Berufsorientierung sind Bestandteile der Arbeit im Jugendclub. Somit planen wir, je nach Arbeitsumfang und räumlichen Möglichkeiten, das Angebot Stück für Stück um folgende Bereiche zu erweitern:

- Offener Jugendtreff
- Computer

- Projekte und Kursangebote
- Veranstaltungen
- Berufsorientierung
- Beratung

3.3.1 Der offene Treff

Der offene Treff stellt das Herzstück des Jugendclubs dar. Unter Jugendarbeit im offenen Treff verstehen wir zunächst, dass Jugendlichen Räume zur Verfügung gestellt werden, die sie freiwillig besuchen können, in denen sie sich mit Gleichaltrigen treffen, wo sie „in Ruhe“ gelassen werden, aber wo die Mitarbeiter/innen auch dazu anregen, einen kommunikativen Raum zu entwickeln. Mit unseren Angeboten wollen wir positive Erfahrungen vermitteln, die den Jugendlichen die Vorteile des Agierens in der Gruppe und die gemeinsame Umsetzung der eigenen Interessen ermöglicht. Hierbei verfolgen wir insbesondere das Ziel, soziale Schlüsselqualifikationen zu vermitteln, um die Handlungskompetenzen der Jugendlichen zu erweitern. Unser Fokus liegt hierbei auf:

- Förderung von Gruppenfähigkeit und Kooperationsbereitschaft
- Förderung von Konfliktfähigkeit
- Förderung von selbstbestimmten Handeln
- Integrationsförderung durch das Kennenlernen und akzeptieren unterschiedlicher Kulturen
- Förderung von verantwortungsvollem Umgang miteinander
- die eigenen Interessen formulieren und umsetzen zu können
- Solidarität statt egoistischer Ellenbogenstrategien und Vereinzelungsstrategien
- Förderung von Einfühlungsvermögen und Verständnis für andere

Im gesamten Jugendclub wird der Prozess eines konstruktiven, respektvollen Miteinanders behutsam und angemessen sozialpädagogisch begleitet, wobei das Prinzip der weitgehenden Selbstgestaltung und „Eroberung“ der Räume durch die Jugendlichen eine wichtige Rolle spielt.

3.3.3 Computer

Der Computer ist nach einer Studie mittlerweile das wichtigste Medium für Jugendliche in Deutschland. Mehr als zwei Drittel aller Jugendlichen gehen mehrmals pro Woche oder häufiger online. Dabei wird das Internet vor allem als Kommunikationsmedium genutzt, die häufigsten Tätigkeiten sind der Austausch über Instant Messenger und E-Mail, mehr als ein Viertel der jugendlichen Onliner sucht aber auch regelmäßig Chatrooms auf. Betrachtet man die Internetnutzung unter den Aspekten Kommunikation, Information und Spiele, so entfallen nach Einschätzung der Jugendlichen 60 Prozent ihrer Nutzungszeit auf den Bereich Kommunikation, 23 Prozent auf die Informationssuche und 17 Prozent wird für Online-Spiele verwendet (Quelle: JiM-Studie 2006). Parallel zu den Öffnungszeiten stehen im Computerraum PCs zur Nutzung zur Verfügung. Hier kann für die Schule recherchiert, gespielt oder Musik gemacht werden. Regelmäßige PC-Schulungen ergänzen das Angebot. Der Umgang mit dem Computer ist jedoch nicht frei von Risiken. Durch gezielte Angebote im PC-Raum, entsprechende Kurse und Projekte im Bereich Grafik, Multimedia und Internet können Jugendliche darin unterstützt werden, sich zwischen virtuellen Räumen und realer Welt zurechtzufinden. Unter dem Stichwort „Surfen ohne Risiko“ gehört auch ein präventiver Umgang mit gefährdenden Inhalten dazu.

3.3.4 Projekte und Kursangebote

Diese können zum Beispiel folgende Inhalte haben:

- Gemeinsames Kochen als Beitrag zu gesunder Ernährung und Selbstversorgung
- Werkstattbereich (z.B. Fahrradwerkstatt, Holzwerkstatt)
- Künstlerische Workshops (z.B. Airbrush/Graffiti)

3.3.5 Veranstaltungen

Zu den Veranstaltungen gehören alle Formen der Freizeitaktivitäten. Diese dienen der Anleitung zur sinnvollen, selbstständigen Freizeitgestaltung und zur Entwicklung von Verselbstständigkeitskompetenzen, z.B.:

- Ein gemeinsam gestaltetes Ferienprogramm
- Discos
- Video- und Filmabende
- Ausflüge innerhalb von Peitz
- Turniere, wie z.B. Straßenfußball
- Infoveranstaltungen

3.3.6 Bewegung

Die veröffentlichten Studien und Untersuchungen belegen, dass Kinder und Jugendliche zunehmend unbeweglicher werden und dass durch Über- und Fehlernährung die Zahl der übergewichtigen Kinder und Jugendlichen steigt. Ein Angebot attraktiver Bewegungsangebote soll diesem gesellschaftlichen Trend entgegenwirken. Was die Jugendlichen hierbei besonders motiviert sich zu bewegen und was für Möglichkeiten das Gelände bietet, soll innerhalb der Arbeit besprochen und anschließend umgesetzt werden.

3.3.7 Beratung

Die Sozialpädagog/innen stehen im offenen Treff für Kontakt und Gespräche zur Verfügung und gewährleisten ein niedrigschwelliges Beratungs-, Begleitungs- und Beziehungsangebot. Sie stehen den Jugendlichen bei Bedarf zur Unterstützung bei der Bewältigung von Problemen in Beziehungen, Familie, Schule, bei Drogenkonsum oder anderen Themen zur Seite. Niedrigschwellig bedeutet für uns, dass Beratungen und Unterstützung zeitnah und konkret angeboten werden und dass die Sozialpädagog/innen durch Kontaktangebote eine leichte Erreichbarkeit signalisieren. Unser Beratungsansatz ist ganzheitlich und orientiert sich am Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe. Für den Bedarf an intensiveren, langwierigeren Beratungsprozessen vermitteln wir die Jugendlichen auf Wunsch zu fachspezifischen Beratungsstellen im Sozialraum, mit denen wir eine enge Kooperation anstreben. Gerne unterstützen wir den niedrigschwelligen Zugang zu fachspezifischen Beratungsstellen auch durch Beratungen und/oder Informationsveranstaltungen der Kolleg/innen in unseren Räumlichkeiten.

3.3.8 Berufsorientierung

Der Übergang von Schule zu Beruf stellt für Eltern, Lehrer/innen und Schüler/innen nach wie vor eine große Herausforderung dar. Jugendliche haben häufig unrealistische Vorstellungen, was ihre zukünftige Lebens- und Berufsperspektive betrifft. Die Sozialpädagog/innen im Jugendclub werden

9

Im Auftrag der Kirchenkreise Niederlausitz und Bad Liebenwerda sowie der Kirchengemeinden Tröbitz, Schilda, Schadowitz, Schönborn, Paul Gerhardt Werk Lausitz, Hoffnungskirchengemeinde Trebbus, Prießen (inc. Buchhain & Nexdorf) Lugau, Fischwasser, Doberlug, Lindena, Frankena, Kirchhain, St. Trinitatis Finsterwalde, Münchhausen, Koßdorf, Bad Liebenwerda, Friedersdorf, Rückersdorf und Gruhno.

Bankverbindung:
KD-Bank e.G. Berlin
IBAN DE62 3506 0190 1565 908010

Vorsitzender: Pfarrer Branig
stellv. Vors.: Kathleen Fröschke

Registernummer
VR 3803 Cb

Beiträge und Spenden
für das Diakonische
Werk Elbe-Elster e.V.
sind steuerabzugsfähig!

den Prozess der beruflichen Orientierung, die Zeit der schulischen Abschlussprüfungen und die Ausbildungssuche unterstützend begleiten und mit Eltern und Lehrer/innen bei Bedarf kooperativ zusammenarbeiten. Ziel ist, eine realistische, erstrebenswerte Berufsplanung zu fördern und den Jugendlichen in dieser schwierigen Phase stützend und stärkend zur Seite zu stehen. Neben Angeboten wie Hausaufgabenhilfe und gezielte Nachhilfe zur Prüfungsvorbereitung werden die Jugendlichen bei der Suche nach Praktika und Ausbildungsplätzen unterstützt. Die PCs können zur Recherche in Stellenbörsen ebenso genutzt werden wie auch zum Erstellen von Bewerbungsunterlagen. Bei Bedarf werden berufliche Orientierungsangebote zur Ermittlung von Kompetenzen angeboten, um die passgenaue Berufswahl zu unterstützen. Eine Kooperation mit der Arbeitsagentur und den Kammern ist vorgesehen.

4 Qualitätskriterien

Wir messen die Qualität unserer pädagogischen Arbeit im Schwerpunkt an den folgenden Kriterien:

4.1 Die Haltung der pädagogischen Mitarbeiter/innen

- Die Mitarbeiter/innen übernehmen im Kontakt mit den Jugendlichen
- situationsbedingt die Rolle von Berater/innen, Vorbildern, Anwalt/innen oder des kritischen Gegenübers ein
- Sie haben die Fähigkeit zum situativen, flexiblen Eingehen auf die Jugendlichen
- Ihre Haltung ist wertschätzend und respektvoll
- Ihre Haltung regt zur Eigeninitiative und zur Äußerung von Wünschen und Kritik an
- Sie informieren umfassend:

Die Besucher/innen kennen sich im Haus aus, kennen die Regeln und wissen, wo sie Informationen bekommen

- Die Mitarbeiter/innen nehmen regelmäßig an Supervision und Fortbildung teil
- Honorarkräfte und Jugendgruppenleiter/innen werden akzeptiert und ins Team integriert

4.2 Die Beratung

- Die Besucher/innen wissen, an wen sie sich bei Unterstützungsbedarf wenden können
- Die Beratung ist zeitnah, am Bedarf orientiert und vertraulich
- Die Beratung ist ressourcenorientiert und verfolgt das Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe
- Die Mitarbeiter/innen verfügen über das nötige Fachwissen oder vermitteln an geeignete Fachstellen

4.3 Atmosphäre

- Der Kontakt der Jugendlichen untereinander und zum pädagogischen Personal gelingt
- Der Umgang ist respektvoll
- Besucher/innen verabreden sich
- Aushänge werden wahrgenommen
- Besucher/innen beteiligen sich an der Gestaltung des Jugendclubs und übernehmen Verantwortung
- Neue Besucher/innen werden angesprochen und integriert
- Keine Dominanz einzelner Gruppen, die Besucherstruktur ist heterogen
- Es bestehen Rückzugsmöglichkeiten, dort werden die Besucher/innen in Ruhe gelassen und nicht

10

gestört

- Persönliche und intime Gespräche sind möglich
- Schwächere und jüngere Jugendliche werden unterstützt
- Die Regeleinhaltung ist gewährleistet

4.4 Interne Dienstleistungen

- Regelmäßige Mitarbeiter/innen-Besprechungen
- Gewählter Jugendbeirat
- Vollversammlungen mit Mitarbeiter/innen und Jugendlichen
- Jugendgruppenleiter/innen aus dem Besucherkreis
- Vernetzung im Stadtteil und aktive Mitarbeit in Gremien
- Kooperationsangebote mit anderen Einrichtungen
- Öffentlichkeitsarbeit, hoher Bekanntheitsgrad des Jugendclubs
- Regelmäßige Überprüfung der Angebotsqualität
- Transparente Mittelverwaltung

Wir verstehen uns als „lernende Organisation“, die Zielerreichung und Qualität der Arbeit regelmäßig prüft und bestrebt ist, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln. Dies geschieht durch regelmäßigen reflektierten Austausch unter den Mitarbeiter/innen und Nutzer/innen des Jugendclubs. Und es geschieht im Dialog mit dem Auftraggeber und mit allen Akteuren des Stadtteils, die sich gemeinsam mit uns für eine jugendgerechte und fördernde Lebenswelt engagieren.

4.5 Qualitätssicherung

Örtliche und zeitliche Umsetzung:

Eine kontinuierliche Erreichbarkeit der Mitarbeiter des Diakonischen Werkes Elbe-Elster e.V. wird sichergestellt. Eine persönliche, telefonische oder elektronische (E-Mail) Erreichbarkeit wird mindestens von Montag bis Freitag von 14.00 – 16.00 Uhr gewährleistet. Dafür werden Diensthandys sowie Mailadressen für die einzelnen Mitarbeitenden passwortgesichert eingerichtet. Eine Vertretung und Übermittlung wichtiger Informationen ist bezüglich unseres Datenschutzkonzeptes und Qualitätsmanagement (Diakonie Siegel – Arbeit und soziale Integration) unter Berücksichtigung der gesetzlichen Anforderungen gesichert. Die Arbeitszeiten der Mitarbeitenden am Klienten richten sich an die Bedarfe und Ressourcen des einzelnen Klienten.

Personal:

Der Auftragnehmer stellt geeignetes Personal im benötigten Umfang zur Verfügung.

Personalgewinnung

Um präventiv auf mögliche personelle Ausfälle vorbereitet zu sein, stellt das Diakonische Werk Elbe-Elster e.V. seine Arbeit gegenüber Multiplikatoren (z.B. BTU Cottbus) vor und erklärt sich bereit, für geeignete Studenten Praktikumsstellen anzubieten und diese einschlägig, im Kontext des Praktikums, auszubilden.

Die Gewinnung geeigneter Fachkräfte erfolgt weiter anhand eines Ausschreibungsverfahrens, in welchem die wesentlichen Aufgaben und Anforderungen für die Bewerber transparent dargestellt sind. Anschließend werden die Bewerber/innen eingeladen und nehmen an einem Bewerbungs- und Auswahlverfahren teil. Die Fachkraft, die sich aus Sicht der Geschäftsführung und Leitung am besten für die Aufgabenbewältigung eignet, erhält über die Dauer des Projektes, einen Arbeitsvertrag.

Das vom Auftragnehmer eingesetzte Personal wird dem Leistungsträger namentlich bekanntgegeben.

Das Diakonische Werk Elbe-Elster e.V. kann zum Auftragsbeginn, dem Leistungserbringer namentlich bekannte und erfahrene wie qualifizierte Mitarbeiter/innen vorweisen. Das Diakonische Werk Elbe-Elster e.V. macht auf ihrem Internetauftritt, bei Netzwerkpartnern und über die Jobbörse auf das Projekt, auch durch eine Stellenbeschreibung, aufmerksam und schließt mit geeigneten Bewerber/innen Dienstverträge.

Urlaubsplanung, Vertretungsregelungen und Abwesenheitszeiten

Bei einer 0,25 VZE Stelle kann keine Vertretung bei Abwesenheiten gewährleistet werden.

Es wird dann ein entsprechender Aushang getätigt.

Stellenplan

Das Diakonische Werk Elbe-Elster e.V. stellt sicher, dass alle zu besetzenden Stellenanteile zu Beginn des Auftrags von qualifizierten Mitarbeiter/innen besetzt sind. Bei der Auswahl der zur Verfügung stehenden Mitarbeiter/innen wird auf die eigene Vernetzung und räumliche Nähe im und zum Aufgabenbereich/Gebiet, multiperspektivische, ergänzende Kompetenzen, Möglichkeiten der Umsetzung und Berücksichtigung zielgruppenspezifischer Angebote und Bedarfe (z.B. Frauengruppen, Männergruppen) sowie bestehende Vertrauensverhältnisse der Klienten geachtet. Sollte ein/e Mitarbeiter/in auf unbestimmte Zeit aufgrund von Unvorhersehbarkeiten ausfallen, bemüht sich das Diakonische Werk Elbe-Elster e.V. in Absprache mit dem Leistungsträger schnellstmöglich um geeigneten Ersatz.

Dienstplanung

Der Dienstplan wird so gestaltet, dass alle Präsenzzeiten und die Durchführung der Sprechstunden bestmöglich gewährt sind. Eine Vermeidung von Überstunden ist mit der regulären Dienstplanung zu gewährleisten. Sollten kurzfristige Änderungen bezüglich Krankheit, Weiterbildungen oder Fachtage auftreten, wird ein Aushang erstellt.

Die Dienstplanung stellt sicher, dass die vorgeschriebenen und vertraglich vereinbarten Leistungen auch unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten erbracht werden.

Hierbei wird sich an den Bedürfnissen der Klienten orientiert und berücksichtigt angemessen die Wünsche der Mitarbeitenden. Die geplanten Dienste entsprechen den arbeitsrechtlichen Anforderungen.

Der Dienstplan regelt den notwendigen Personaleinsatz zur Sicherung der Leistungserbringung für den Jugendclub, unter der Berücksichtigung der pädagogischen Konzeption und des Qualitätsmanagementhandbuchs.

12

Im Auftrag der Kirchenkreise Niederlausitz und Bad Liebenwerda sowie der Kirchengemeinden Tröbitz, Schilda, Schadowitz, Schönborn, Paul Gerhardt Werk Lausitz, Hoffnungskirchengemeinde Trebbus, Prießen (inc. Buchhain & Nexdorf) Lugau, Fischwasser, Doberlug, Lindena, Frankena, Kirchhain, St. Trinitatis Finsterwalde, Münchhausen, Koßdorf, Bad Liebenwerda, Friedersdorf, Rückerdorf und Grundho.

Bankverbindung:
KD-Bank e.G. Berlin
IBAN DE62 3506 0190 1565 908010

Vorsitzender: Pfarrer Branig
stellv. Vors.: Kathleen Fröschke

Registernummer
VR 3803 Cb

Beiträge und Spenden
für das Diakonische
Werk Elbe-Elster e.V.
sind steuerabzugsfähig!

Urlaubszeiten und bekannte Weiterbildungen sowie Supervisionen und Dienstberatungen werden vor der Erstellung berücksichtigt und fließen in die Planung ein.

Neben den festen Terminen erhält der Dienstplan Zeit zur freien Gestaltung des Dienstes. Dies ist besonders wichtig um kurzfristig agieren zu können und um Angebote und Maßnahmen für die Klienten und Leistungsträger planen zu können.

Einarbeitung neuer Mitarbeitender

Die Einarbeitung gewährleistet einen effizienten und zielorientierten Einsatz neuer Mitarbeitender. Zur Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden liegen schriftliche Regelungen in Form einer Checkliste vor, die im Rahmen der Qualitätsentwicklung an die Veränderungen der Aufgabe und deren Wahrnehmung angepasst werden.

In der Einarbeitungsphase führt die Leitung mit den neuen Mitarbeitern Gespräche zur Zwischenauswertung und dokumentiert diese.

Die neuen Mitarbeitenden werden durch erfahrene Mitarbeiter/innen in die einzelnen Aufgabenbereiche eingeführt und eingearbeitet.

Wie lange die Einarbeitung und die einzelnen Phasen dauern liegt an mehreren Faktoren (Kompetenzen der Einarbeitenden und Einzuarbeitenden, aktuelle Bedarfe der Klienten, Arbeitsaufträge der Einarbeitenden,), sollte jedoch nicht mehr als drei Monate in Anspruch nehmen und nicht kürzer als sechs Wochen sein.

Die Einarbeitung verläuft in drei Phasen:

1. Die Hospitationsphase
2. Die Übernahme kleinerer Aufgabenbereiche
3. Verfestigung und Umsetzung von erlernten Wissen und Methoden

In der Hospitationsphase werden die neuen Mitarbeitenden systematisch und geplant mit den Abläufen, dem Aufgabenbereich und den dazugehörigen Aufgaben/Tätigkeiten sowie dem evangelischen Profil und der sich daraus ergebenden Einrichtungskultur vertraut gemacht. Die Mitarbeitenden lernen das Leitbild des Trägers, das evangelische Profil sowie ihre Aufgaben, Rechte, Pflichten und Verantwortlichkeiten kennen.

Sie beobachten im Einvernehmen der Klienten die Arbeitsstrategien und Handlungsweisen der einarbeitenden Mitarbeiter/innen und lernen die einzelnen Arbeitsorte und –felder sowie Netzwerkpartner kennen.

Die neuen Mitarbeitenden werden in das Qualitätsmanagement eingewiesen und haben weitere gesetzlich und behördlich geforderte Unterweisungen (z.B. Sicherheit, Erste Hilfe, Datenschutz, Infektionsschutz, Lebensmittelhygiene etc.) erhalten. Ein Nachweis darüber wird schriftlich festgehalten.

In der zweiten Phase werden den neuen Mitarbeitenden, unter Aufsicht und Prüfung erfahrener Mitarbeiter, kleinere Aufgabenbereiche und Arbeitsaufträge zur Bearbeitung übertragen. Die Bearbeitung wird während des Prozesses besprochen und reflektiert. Die Verantwortung liegt hier bei den Einarbeitenden. Das alleinige abschließen von Arbeitsprozessen ist hier noch nicht vorgesehen. Beratungen oder Angebote sowie die Vor- und Nachbereitung erfolgen nur in Absprache mit den erfahrenen Mitarbeitern.

In der letzten Phase sollen die neuen Mitarbeiter/innen in der Umsetzung erlerntes Wissens und methodischen Handels, anhand von Praxisbeispielen und in realen Beratungs- und

Angebotskontexten, getestet werden. Die erfahrenen Mitarbeiter/innen übernehmen hier die Rolle des Beobachters und unterstützen nur in Ausnahmefällen, zur Vermeidung von Fehlern.

Die Mitarbeitenden füllen nach der Einarbeitung ihren Aufgabenbereich den Anforderungen entsprechend eigenständig aus und sind in das Team integriert.

Ist eine Weiterbeschäftigung nach der Probezeit nicht beabsichtigt, werden die Betroffenen rechtzeitig darüber in Kenntnis gesetzt.

Mitarbeitenden Gespräche

Mitarbeitenden Gespräche sind das zentrale Instrument der Personalführung und Personalentwicklung. Im Mittelpunkt dieser Gespräche stehen die Reflexion und Anerkennung der geleisteten Arbeit und die Vereinbarung von Zielen für die weitere Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden, Leitung und Träger. Sie werden ein bis zwei Mal jährlich für jede/n Mitarbeiter/in durchgeführt. Mitarbeiter/innen haben im Diakonischen Werk Elbe-Elster e.V. das Recht auf ein jährliches Mitarbeitergespräch mit der Leitung oder Geschäftsführung.

Die Mitarbeitenden informieren die Leitung bzw. den Träger über die geleistete Arbeit, beide reflektieren die Ergebnisse und die Leistungsentwicklung, klären gegenseitige Erwartungen und vereinbaren gemeinsame Ziele.

Die Entwicklungspotenziale der Mitarbeitenden (z.B. Bedarf an Fort- und Weiterbildung in fachlicher, sozialer oder methodischer Hinsicht) werden erkannt und bedarfsspezifische Maßnahmen eingeleitet.

Die Arbeitszufriedenheit und Motivation der Mitarbeitenden soll dadurch erhalten bzw. gesteigert werden.

Die Identifikation mit der Arbeit und der Einrichtung ist gestärkt.

Die Mitarbeitenden werden rechtzeitig, schriftlich von der Leitung zum Mitarbeitergespräch eingeladen und erhalten wesentliche Inhaltspunkte sowie den räumlichen und zeitlichen Rahmen des Gesprächs. Die Einladung ist für die Mitarbeitenden verpflichtend und kann nur einmal pro Mitarbeitergespräch, aus nachvollziehbaren Gründen verschoben werden. Die Gründe einer Verschiebung sind der Leitung unverzüglich und schriftlich mitzuteilen.

Bei Bedarf können Dritte zum Gespräch hinzu gebeten werden (z.B. Vertrauenspersonen).

Anhand eines Gesprächsleitfadens werden den Mitarbeitenden unter anderem geschlossene und offene Fragen zu ihrer Leistungseinschätzung, Probleme während der Aufgabenwahrnehmung, benötigten Ressourcen und die Zusammenarbeit mit der Leitung und dem Träger gestellt.

Möglichkeiten und Wünsche der individuellen Fort- und Weiterbildung sowie die innerbetrieblichen Entwicklungsperspektiven der Mitarbeitenden werden thematisiert. Wenn möglich, werden in der Folgezeit infrage kommende Aktivitäten eingeleitet.

Alle Gesprächspartner sind auf das Gespräch und die Inhalte vorbereitet. Sie sind sich der an sie gestellten Anforderungen, Aufgaben und Verantwortung bewusst.

Die Leitung oder eine geeignete Dritte Person sorgen für eine offene Atmosphäre, die Lob und Kritik ermöglicht, eine ordnungsgemäße Dokumentation/Protokollierung und stellen die Verschwiegenheit sicher (geschützter Raum).

Die Ressourcen und Entwicklungspotenziale der Mitarbeitenden werden erkannt und fließen in die Ressourcenplanung und das Fortbildungskonzept des Fachdienstes ein.

Die Gesprächspartner vereinbaren gemeinsam Ziele und Maßnahmen für die weitere Zusammen- (arbeit).

Den Mitarbeitenden wird eine Einschätzung ihrer aktuellen Leistungen ausgehändigt, zu der sie Stellung beziehen können. Anhand dieser Einschätzung soll den Mitarbeitenden aufgezeigt werden wie ihre Entwicklung seit Beginn der Tätigkeit und seit dem letzten Mitarbeitergespräch wahrgenommen wurde. Hierbei wird auf Anerkennung der aktuellen Leistung und Anregung zur weiteren Verbesserung gesetzt.

Fort- und Weiterbildung/religiöse und interkulturelle Fort- und Weiterbildung

Die der Personal- und Organisationsentwicklung zugeordnete Fort- und Weiterbildung/religiöse und interkulturelle Fort- und Weiterbildung soll sicherstellen, dass die Betreuung mit der erforderlichen Anzahl entsprechend qualifizierter Mitarbeitenden sowie Fach- und Leitungskräften ausgestattet ist und ihren Auftrag nach Maßgabe ihrer festgelegten Zielsetzungen erfüllen kann. Zusatzqualifikationen erweitern die fachlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen der Mitarbeitenden.

Die fachlichen, methodischen und sozialen Potenziale der Mitarbeitenden sind erkannt und durch gezielte Förderung für die Ausübung ihres Berufs und zum Nutzen der Klienten optimal entfaltet. Die Aufgaben, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Interessen der Mitarbeitenden sind in der Planung und Umsetzung der Qualifizierungsmaßnahmen mitberücksichtigt. Sie erfolgen zielgerichtet, systematisch und nachhaltig.

Kontinuierliche berufliche Förderung gewährleistet hierbei Motivation, Pflege und Bindung der Mitarbeitenden.

Die beruflichen Kenntnisse und Kompetenzen der Mitarbeitenden entsprechen den neuesten Standards, Anforderungen an den Beruf und dem Profil eines evangelischen Trägers.

Die Planung der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erfolgt auf Grundlage der Personalentwicklung.

Die Auswahl der Weiterbildungen ist auf die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden und die Anforderungen jedes einzelnen Arbeitsbereichs abgestimmt.

Im Ordner „Leitung“ wird jede Weiterbildung und Qualifizierung der Mitarbeitenden dokumentiert und die Mindestanzahl von Weiterbildungen (3 pro Jahr) überprüft.

Um für alle Mitarbeitenden einen Mehrwert der Weiterbildungen und eine Aufrechterhaltung der Tagesstrukturen zu gewährleisten, stehen die Teilnehmenden in der Pflicht, die Inhalte der Weiterbildung für alle anderen Mitarbeitenden zugänglich zu machen und Fragen diesbezüglich zu beantworten. Die Planung und Umsetzung der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen geschieht während der Dienstplanung.

Die Fort- und Weiterbildungsplanung berücksichtigt neue Erkenntnisse aus Wissenschaft und Praxis oder dienen der Vertiefung erlangten Wissens.

Fachzeitschriften, aktuelle Fachliteratur und Programme über Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind verfügbar. Des Weiteren erhalten alle Mitarbeitenden regelmäßige Weiterbildungsempfehlungen über unseren Dachverband (DWBO), welcher selbst regelmäßig Weiterbildungen durchführt und weiterer Netzwerkpartner.

Gerade für die Leitung und die Qualitätsbeauftragte werden Fortbildungen zur Aneignung und Umsetzung des Qualitätsmanagementsystems durchgeführt.

Die Wirksamkeit der durchgeführten Maßnahmen wird seitens der Teilnehmenden und der Leitung beurteilt.

Im Sinne des Selbststudiums werden den Mitarbeitenden umfangreiche Literatur und Gesetzestexte zur Verfügung gestellt.

Religiöse (Bildungs)angebote für Mitarbeitende

Die Tätigkeit in einer evangelischen Einrichtung verlangt nicht nur von den Trägervertretenden und der Leitung, sondern auch von allen Mitarbeitenden die Kompetenz, das evangelische Profil der Arbeit mitzugestalten und weiterzuentwickeln. Dazu gehört auch die Fähigkeit, ausgehend vom christlichen Menschenbild Aspekte des Glaubens in die Arbeit einzubringen und zu vertreten. Zum Erwerb dieser Kompetenz stehen allen Mitarbeitenden geeignete Fortbildungs-, Reflexions- und Entlastungsangebote zur Verfügung.

Das christliche Menschenbild mit seinen Facetten von Angenommen- und Angewiesen sein, von Gelingen und Scheitern prägt die Zusammenarbeit der Mitarbeitenden und führt zu einem positiven Miteinander.

Die Mitarbeitenden setzen sich mit dem Auftrag und Profil der Einrichtung gemeinsam auseinander und entwickeln beides für ihren jeweiligen Kontext in der täglichen Arbeit weiter.

Die Förderung und Unterstützung der Mitarbeitenden durch geistliche Angebote wird durch Andachten seitens der Geschäftsführung, Herr Pfarrer Branig, gesichert.

Zusätzlich erhalten sie:

Schriften mit grundlegenden Informationen über Kirche und Diakonie,

Angebote zur Auseinandersetzung mit dem evangelischen Profil des EmpowerMENT des Diakonischen Werkes Elbe-Elster e.V.,

Angebote zur Auseinandersetzung mit den grundlegenden Schriften des Christentums und des Protestantismus (Bibel, Gesangbuch, Katechismus, Tageslosung),

ggf. Vermittlung seelsorgerlicher Angebote und

ein Verzeichnis der im Umfeld der Einrichtung bestehenden Beratungsangebote und Dienste für Mitarbeitende.

Der Träger kommt durch geeignete Maßnahmen in Verbindung mit dem Leitbild seiner Fürsorge für die Mitarbeitenden nach.

Der Träger fördert die Teilnahme der Mitarbeitenden an Angeboten zur seelischen, geistlichen und körperlichen Regeneration (z.B. Rüstzeiten etc.).

Die Teamentwicklung und die geistlichen und religiösen (Bildungs)angebote für die Mitarbeitenden können Inhalt der internen Kommunikation und/oder von Mitarbeitenden Gesprächen, ausgehend von den Mitarbeitenden, sein.

Teamentwicklung

Bei einer 0,25 VZE Stelle ist kein Team möglich.

Durchführungsqualität:

Dokumentation, und Aktenführung

Für jede/n Klienten/in wird eine eigene Akte mit allen notwendigen Informationen angelegt. Hier werden zur Aufnahme die ersten persönlichen Daten eingetragen. Dazu zählen Name, Vorname, Geschlecht, Geburtsdatum, Staatsangehörigkeit, Religion (freiwillig), Muttersprache, weitere Sprachkenntnisse, schulische wie berufliche Abschlüsse und Werdegang und Familienangehörige.

16

Im Auftrag der Kirchenkreise Niederlausitz und Bad Liebenwerda sowie der Kirchengemeinden Tröbitz, Schilda, Schadowitz, Schönborn, Paul Gerhardt Werk Lausitz, Hoffnungskirchengemeinde Trebbus, Prießen (inc. Buchhain & Nexdorf) Lugau, Fischwasser, Doberlug, Lindena, Frankena, Kirchhain, St. Trinitatis Finsterwalde, Münchhausen, Koßdorf, Bad Liebenwerda, Friedersdorf, Rückersdorf und Gruhno.

Bankverbindung:
KD-Bank e.G. Berlin
IBAN DE62 3506 0190 1565 908010

Vorsitzender: Pfarrer Branig
stellv. Vors.: Kathleen Fröschke

Registernummer
VR 3803 Cb

Beiträge und Spenden
für das Diakonische
Werk Elbe-Elster e.V.
sind steuerabzugsfähig!

In diesen fallspezifischen Akten werden weiterhin Beratungsinhalte, Kopien wichtiger Dokumente, die medizinische Versorgung und der Fallverlauf dokumentiert. Die Akten werden bei Neuerungen fortgeschrieben und können gemäß einschlägiger Datenschutz- und Datenübermittlungsrichtlinien, bei Vertretungen eingesehen werden.

Diese Form der Aktenarbeit ermöglicht eine lückenlose Dokumentation von allen Belangen und Angelegenheiten der Klienten. Jeder Sozialpädagoge der Einrichtung erhält Zugang zu den Akten, welche in einem verschließbaren Aktenschrank aufbewahrt werden.

Die Beratungsgespräche werden in fallbezogenen Akten dokumentiert. Die Arbeit wird schriftlich festgehalten und die Beratungsgegenstände anhand festgelegter Kategorien statistisch erfasst.

Sachberichte werden jährlich erstellt und Statistiken möglichst vergleichbar geführt. Die Dokumentation der Arbeit orientiert sich an den Vorgaben des Landes, den geltenden Gesetzen und der Leistungsbeschreibung.

Evaluation und Erstellen von Sachberichten

Wesentliche Inhalte des Sachberichtes sind die Evaluation der Arbeit, Darstellungen der Tätigkeiten an einem Fallbeispiel und ein Ausblick auf geplante Aktionen und Änderungen im neuen Kalenderjahr.

Des Weiteren erstellen die Mitarbeiter/innen einen monatlichen Bericht der unaufgefordert der Bereichsleitung vorgelegt wird. Inhaltlich bezieht er sich auf alle Inhalte, die dann im jährlichen Sachbericht zusammengefasst werden.

Der Sachbericht wird gemäß den vertraglichen Regelungen übergeben.

Datenschutz und Schweigepflicht

Die Beratung erfolgt durch die Einhaltung von aktuellen Regelungen und Gesetzen zur Schweigepflicht und zum Datenschutz.

Für die Arbeit werden Formulare zur Schweigepflichtsentbindung, zur Datenverarbeitung, -löschen und -übermittlung erstellt und den Klienten erläutert.

Öffentlichkeitsarbeit

Die Arbeit wird transparent gestaltet. Das Angebot wird an bekannten Stellen veröffentlicht. Ferner erklären wir uns bereit, in Absprache mit dem Auftraggeber relevante Informationen über digitale und/oder Printmedien sowie bei Bürgerversammlungen oder der Stadtverordnetenversammlung näher zu bringen und ihnen gegenüber transparent zu gestalten.

Die Angebote, Zeiten, Veranstaltungen und Informationsmaterial werden durch eigens erstellte Flyer, Visitenkarten, einer Webseite und durch Internetauftritte öffentlich gemacht. Ferner wird dies für die Klienten, Netzwerk- und Kooperationspartner transparent gestaltet und übermittelt. Die Informationen sind des Weiteren öffentlich zugänglich zu erhalten.

Qualitätssicherung

Das Diakonische Werk Elbe-Elster e.V. arbeitet nach dem Bundesrahmenhandbuch Diakonie-Siegel Arbeit und soziale Integration. Mit den folgenden Zeilen wollen wir einen kleinen Einblick in selbige geben und senden sie im Anhang mit. Jährliche interne wie externe Audits sind für uns selbstverständlich.

Fachlichkeit, Qualifikation und Qualifizierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Das Diakonische Werk EE e.V. stellt sicher, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über die für diese Arbeit notwendigen Qualifikationen verfügen.

Der Träger verpflichtet sich, die Teilnahme der Berater/innen an regelmäßigen, fachrelevanten Fort- und Weiterbildungen sowie regelmäßigen Supervisionen und Interventionen sicherzustellen. Die dafür notwendigen finanziellen Mittel werden im Rahmen der Finanzierung durch den Auftraggeber zur Verfügung gestellt. Über verschiedene Weiterbildungen und Infodienste verfolgen die Mitarbeitenden aktuelle rechtliche Entwicklungen und erweitern ihre Kenntnisse kontinuierlich.

Durch den Einsatz von interdisziplinär geschulten Mitarbeiter/innen wird den vielfältigen Anforderungen des Projektes Rechnung getragen und die Qualität der Arbeit gewährleistet.

Für die Beratungsarbeit stehen umfangreich Literatur, Gesetzestexte und Gesetzeskommentare zur Verfügung.

Über den Dachverband des Diakonischen Werks EE e.V. stehen den Beratern/innen kostenlos Rechtsanwälte zur Verfügung.

Umgang mit Beschwerden und Qualitätsmängel

Das Diakonische Werk Elbe-Elster e.V. ist bestrebt, die Dienstleistungen in der von der Zielgruppe und Leistungsträger erwarteten und gewünschten Qualität zu erbringen. Es kann jedoch zu Abweichungen von der geplanten Leistungsqualität kommen, wenn die erbrachte Dienstleistung oder die damit verbundenen Tätigkeiten fehlerhaft waren. Die Fehlbarkeit des Menschen ist Bestandteil des christlichen Menschenbildes und damit auch Grundlage für ein Fehlermanagement und den Umgang mit Fehlern. Fehler bei der Erbringung von Dienstleistungen lassen sich in der Regel im Nachhinein nicht mehr korrigieren. Die daraus resultierenden Abweichungen von den Anforderungen und Vorgaben sind für den Umgang mit Fehlern wichtige Indikatoren zur Identifikation von Verbesserungspotenzialen und zur Optimierung von Prozessen. Eine regelmäßige Überprüfung der Qualität der erbrachten Leistungen bietet zudem wichtige Lerneffekte für die Mitarbeitenden und den Träger, weil sie Fehlerquellen offenbart. Ein festgelegter Umgang mit Fehlern ermöglicht somit, Schwachstellen frühzeitig zu erkennen, mit daraus abgeleiteten Korrekturmaßnahmen Fehlerwiederholungen zu vermeiden, aber auch nachteilige Beurteilungen zu relativieren und somit der Weitergabe von Fehlinformationen vorzubeugen.

Fehler werden durch regelmäßige Überprüfungen der Beratungsabläufe und Inhalte zeitnah erkannt und deren Auswirkungen und Ursachen behoben.

Durch Korrekturmaßnahmen, wie interne und externe Weiterbildungen werden Wiederholungen von Fehlern vermieden.

Fehler werden im Sinne einer positiven Fehlerkultur als Chance zur Verbesserung verstanden.

Bei Fehlern wird nicht nach Schuldigen gesucht, sondern nach Möglichkeiten, eine Fehlerwiederholung durch Korrekturmaßnahmen auszuschließen.

Die Regelung zum Umgang mit Fehlern beinhaltet folgende Kriterien:

- Festlegung der Verantwortlichkeiten zum Umgang mit Fehlern
- Erfassung und Bewertung der Fehler nach festgelegten Kriterien
- Einleitung von Sofortmaßnahmen bei unmittelbarem Handlungsbedarf
- Ergreifen von Maßnahmen zur Behebung der Auswirkungen von Fehlern, mindestens aber zur Minimierung der Fehlerfolgen

- Überprüfen der Dokumentation der fehlerhaft erbrachten Leistung und der entsprechenden Regelung
- Analyse der Fehlerursache

Die Mitarbeitenden werden für den Umgang mit Fehlern sensibilisiert und durch die Leitung bei der Behebung unterstützt.

Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen

Wenn Fehler aufgetreten sind, werden Korrekturmaßnahmen entwickelt, um eine Wiederholung der Fehler auszuschließen.

Vorbeugungsmaßnahmen dienen dazu, Fehlerpotenziale und -risiken vorzeitig zu erkennen, Ursachen festzustellen und zu analysieren und so das Entstehen von Fehlern zu verhindern.

Durch regelmäßige und gründliche Dokumentation der Prozesse kann in wöchentlichen Fallbesprechungen eine Risikoabschätzung und Identifizierung von Fehlerpotenzialen vorgenommen werden.

Durch die Bereitstellung von umfänglicher Literatur, Fallbesprechungen, Fachtagungen und Weiterbildungen der Mitarbeitenden werden, anhand von Formularen, entsprechende Vorbeugungsmaßnahmen zur Vermeidung von Fehlern, ggf. eine Analyse der Fehler und entsprechende Korrekturmaßnahmen zur Vermeidung möglicher Fehlerwiederholung umgesetzt.

Die Regelung zu Vorbeugungsmaßnahmen beinhaltet folgende Kriterien:

- Instrumente (z.B. Dokumentationsauswertung) zur Erkennung von möglichen Fehlerquellen
- Beurteilung des Handlungsbedarfs zur Behebung erkannter Fehlerquellen
- Festlegen und Ergreifen notwendiger Vorbeugungsmaßnahmen
- Überprüfung und Bewertung der Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen
- Dokumentation der umgesetzten Vorbeugungsmaßnahmen

Die Regelung zum Umgang mit Korrekturmaßnahmen beinhaltet folgende Kriterien:

- Ableiten von Korrekturmaßnahmen bei festgestellten Fehlern
- Festlegen und Ergreifen notwendiger Korrekturmaßnahmen
- Überprüfung und Bewertung der Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen
- Dokumentation der Korrekturmaßnahme

Die Mitarbeitenden sind für Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen sensibilisiert.

Die aufgrund von Beschwerden ergriffenen Korrekturmaßnahmen werden auf ihre Wirksamkeit hin geprüft.

Umgang mit Beschwerden

Eine Beschwerde ist für uns ein Hinweis auf Fehlerquellen bzw. Schwachstellen, die erkannt und analysiert werden. Hieraus ergeben sich Ansatzpunkte, diese abzustellen und Verbesserungspotentiale zu erkennen.

Ziel ist es, die Kundenzufriedenheit trotz eines negativen Ereignisses möglichst aufrecht zu erhalten und Informationen für die künftige Vermeidung des Fehlers zu erlangen.

Der Beschwerdeführer (Klient, Institutionen, andere freie Träger etc.) erwartet, dass seine Beschwerde ernst genommen wird und Problemlösungen angeboten werden.

Dieser Erwartungshaltung werden wir mit dem Beschwerdemanagement gerecht.

Es wird zwischen einer schriftlichen und mündlichen Beschwerde unterschieden, wobei beide in ihrer Priorität gleich sind und ernst genommen werden. Jeder Mitarbeiter geht offen und aufgeschlossen mit Beschwerden um. Die vorhandene Verfahrensanweisung zum Umgang mit Beschwerden gibt eine Handlungssicherheit. Sie zeigt auf, wie mit Beschwerden umgegangen wird, Verantwortlichkeiten sind festgelegt. Damit kann dem Beschwerdeführer eine angemessene Reaktionsweise angeboten werden.

Es sollen alle Unzufriedenheiten erfasst, die vorliegenden Beschwerden ausgewertet werden und damit Veränderungen eingeleitet werden.

Beschwerdemanagement	
Diakonisches Werk Elbe – Elster e.V.	
Aufnahme einer Beschwerde	
Aufnahmedatum der Beschwerde :	
Form der Beschwerde(schriftlich., mündlich, per Telefon)	
Name des Beschwerdeführers (Klient/ Angehöriger/ Sozialamt / freier Träger...)	
Anschrift des Beschwerdeführers:	
Telefonnummer:	
Entgegennehmender Mitarbeiter / Qualifikation:	
Betreffender Bereich:	<input type="checkbox"/> Verwaltung <input type="checkbox"/> Organisation <input type="checkbox"/> JC <input type="checkbox"/> Sonstiges
Art der Beschwerde:	<input type="checkbox"/> Mitarbeiter <input type="checkbox"/> Termineinhaltung <input type="checkbox"/> Beratung <input type="checkbox"/> Fachlichkeit <input type="checkbox"/> Sonstiges
Grund der Beschwerde:	
Maßnahmen:	<input type="checkbox"/> Es wurden keine weiteren Maßnahmen getroffen, in einem Gespräch, welches am _____ statt fand, wurde das Problem geklärt <input type="checkbox"/> Der zuständige Bereich / Vorgesetzter / Mitarbeiter wurde informiert. <input type="checkbox"/> Das Gespräch mit dem zuständigen Mitarbeiter wurde am _____ geführt. Ein Verlaufsprotokoll wurde angefertigt.

	Ergebnis:		
Getroffene Regelungen:			
Beschwerdeführer informiert:	Am:	Form:	evtl. Rückmeldung:
Datum:	Unterschrift Bearbeiter:		
Beschwerdemanagement			
Diakonisches Werk Elbe – Elster e.V.			
Verlaufsprotokoll – Bearbeitung einer Beschwerde			
betrifft Beschwerde vom:		Verantwortlicher Mitarbeiter:	
Grund der Beschwerde:			
Anwesende bei der Bearbeitung der Beschwerde:			
Datum :		Uhrzeit:	
Inhalte der Besprechung / Ursachenforschung			
erarbeitete Lösungswege / Maßnahmen / evtl. Kompromisse erforderlich			
verantwortlicher Mitarbeiter zur Umsetzung:		Qualifikation des Mitarbeiters:	
Beschwerdeführer wird informiert am:		Form der Information:	
ist eine weitere Beratung erforderlich?	<input type="checkbox"/> ja, weil..	<input type="checkbox"/> nein, das Problem wurde heute geklärt	<input type="checkbox"/> Sonstiges

erste Kontrolle zu den veränderten Maßnahmen am:		Gespräch mit dem Beschwerdeführer erforderlich:	<input type="checkbox"/> ja am _____ <input type="checkbox"/> nein
wird ein weiteres Verlaufsprotokoll zu dieser Beschwerde erstellt?: <input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein			
Datum:			
Unterschriften der teilnehmenden Mitarbeiter:			

Ermittlung der Zufriedenheit

Die Zufriedenheit der Klienten und Leistungsträger ist von zentraler Bedeutung für die Überprüfung der Qualität der Angebote. Zur Ermittlung der Zufriedenheit mit dem Leistungsangebot des Projektes führt die Leitung regelmäßige Gespräche mit dem Leistungsträger. Die Ermittlung der Zielgruppenzufriedenheit gestaltet sich schwieriger und darf nur daran bemessen werden, worauf Soziale Arbeit und das Projekt durch seine Aufgabenwahrnehmung Einfluss ausüben kann. Bei vollzogenen Angeboten werden mit den Leistungsempfängern Auswertungsgespräche über den Erfolg und die Durchführung der Maßnahme erstellt.

Weitere Aspekte zur Bewertung der Zufriedenheit, wie Auswertung von Rückmeldungen und Beschwerden, werden mit einbezogen.

Die Zufriedenheit der Leistungsträger und Zielgruppe mit dem Leistungsangebot und der Leistungserbringung der jeweiligen Unterkunft wird erfasst und dokumentiert.

Die Ergebnisse der Maßnahmen sind Grundlage für eine bedarfsgerechte Gestaltung des Leistungsangebots.

Die Ergebnisse werden in die kontinuierlichen Weiterentwicklung bzw. Ableitung von Maßnahmen zur Erhöhung der Zufriedenheit der Zielgruppe und Leistungsträger einbezogen.

Für die Einhaltung der fach- und bedarfsorientierten Anleitung der Mitarbeitenden, der Aufarbeitung von Konfliktsituationen, der Qualitätssicherung und der Durchführung der Angebote ist die Bereichsleitung Herr Lars Greifenhagen verantwortlich.

6 Methoden

Angewandte Methoden Sozialer Arbeit

„Es gibt keine Methode, die das Wagnis der pädagogischen Situation vorwegnehmen könnte.“ (Hoffman 1963)

Wie Hoffman schon so treffend formulierte, gibt es in der Pädagogik kein Geheimrezept, das auf alle Klienten angewandt werden kann.

Um den individuellen Bedürfnissen und Eigenheiten der Klienten unterschiedlichster kultureller Prägungen und Vorerfahrungen gerecht werden zu können, arbeiten die Mitarbeiter Methodenübergreifend nach folgenden Ansätzen und Orientierungen, basierend auf den Erfahrungen des DWEE. Ein stetiges Anpassen eigener Methoden und Ansätzen, um für jeden

Klienten die bestmögliche Beratung/das bestmögliche Angebot zu ermöglichen, ist für uns selbstverständlich.

Lebensweltorientierung:

„Lebensweltorientierte Soziale Arbeit agiert in der Lebenswelt, um in ihr einen gelingenden Alltag möglich zu machen“ (Grunwald/Thiersch 2008).

Inhaltlich richtet sich diese Methode an die Kompetenzentwicklung der Klienten zur Verbesserung ihrer Alltagskompetenzen. Durch sozialarbeiterische Methoden, die die Klienten aktiv am Prozess beteiligen, soll es den Hilfesuchenden ermöglicht werden, alternative Handlungsansätze zu entwickeln, welche es ermöglichen, den Alltag in ihrer/n Lebenswelt/en eigenverantwortlich zu bewältigen.

Empowerment/Ressourcenorientierung:

In dieser Methode wird stark mit den vorhandenen Kompetenzen der Klienten gearbeitet, um selbige zu Erweitern und zu Festigen. Es stehen also nicht die Defizite, sondern die vorhandenen Potenziale im Vordergrund. Das DWEE versteht sich hier als gleichberechtigter, „akzeptierender Begleiter“ der Lebensumstände der Klienten und arbeitet koproduktiv. Hierbei achtet das DWEE gezielt auf vorhandene Ressourcen und Netzwerke der Klienten, um an diesen anzusetzen und den Klienten eigene, vorhandene Stärken zu verdeutlichen und zu aktivieren.

Auf voreilige Schlüsse der „Berater“ bezüglich des Lebens der Klienten wird hier verzichtet. Selbige können den Klienten entmutigen und von diesem als Bevormundung verstanden werden, was das beschriebene Gleichgewicht zwischen Berater und Klienten erschüttern und eine gelingende Arbeit, anhand dieser Methode, vor gravierende Schwierigkeiten stellen würde.

Getreu dem Motto „Hilfe zur Selbsthilfe“ liegt die Verantwortung des Handelns und für Veränderungen einzig beim Klienten. Das DWEE hilft ausschließlich unterstützend bei der Kompetenz- und Strategiegewinnung, den Weg muss jedoch der Klienten wählen und gehen. Diese Methode eignet sich auch sehr für die Arbeit mit Gruppen und Netzwerken. Beteiligte Personen können von ihren Erfahrungen berichten ohne eine Wertung über die Ideen des Anderen zu äußern. Die Klienten sollen so lernen, ihre vorhandenen Netzwerke und Ressourcen selbstmotiviert zu aktivieren und zu nutzen.

Als Ergebnis dieses – im Dialog geführten – Prozesses erhalten die Klienten Kompetenzen, die es ihnen ermöglichen, ihr Leben ohne fremde Hilfe gestalten und bestreiten zu können.

Methode der Kommunikativen Kompetenz:

Ausgehend von der Theorie des 4-Ohren-Modells von Schulz von Thun achtet das DWEE gezielt auf die Wirkung der eigenen Aussagen und setzt selbige gezielt auf den jeweils gewünschten Bereich (Beziehungs-, Appell-, Selbstkundgabe- und Sachebene) der Klienten ein, um den gewünschten Effekt des Angebots zu erreichen.

Im Umkehrschluss versucht das DWEE anhand dieses Ansatzes zu erkennen, wie der jeweilige Klient, die Gruppe oder andere Dienste ihn und andere wahrnehmen und auf welcher Ebene ein produktives Arbeiten am konstruktivsten erscheint.

Die Mitarbeiter/innen müssen sich also über die Wirkung von Interaktion, im Kontext zum Angebot, bewusst sein, destruktives Verhalten gegenüber anderen Gruppenmitgliedern oder Mitarbeiter/innen erkennen und selbigen entgegenwirken.

Methode Interkultureller und Genderkompetenz:

In dieser Methode wird auf die differenzierte Auswahl des methodischen Umgangs mit unterschiedlichen Genderaspekten und kultureller Gegebenheiten eingegangen.

Die Mitarbeiter/innen berücksichtigen während ihres Handelns die kulturelle, genderspezifische und sozialisierte Identität der Klienten. Das Personal soll so eingesetzt werden, dass es den Klienten so gut es geht ermöglicht wird, sich den Mitarbeiter/innen gegenüber zu öffnen ohne gegen den eigenen Lebensentwurf zu agieren.

Die Mitarbeiter/innen müssen ihr eigenes Handeln regelmäßig, den individuellen Anforderungen unterschiedlichster kultureller Gegebenheiten der Klienten, reflektieren und ggf. anpassen, um einem Spannungsaufbau zwischen den einzelnen Parteien entgegenzuwirken und den Klienten niedrigschwellig die Gegebenheiten der Aufnahmegesellschaft vermitteln, ohne sie in ihrem Handeln zu entmündigen.

Ganzheitliche Problemanalyse – Methodische Vielfalt:

Inhalt dieser Methode ist es, die Arbeit nicht auf eine Problemlage der Klienten zu richten und nicht anhand einer Methode strategisch zu agieren, sondern die Probleme als Ganzes zu betrachten und dieses durch die Kombination mehrerer Elemente der einzelnen Methoden und Strategien zu bearbeiten.

Hierbei wird der Klienten nicht anhand seiner Problemlagen in Kategorien geordnet, sondern die Mitarbeiter/innen beziehen ihre Arbeitsweisen auf die individuelle Situation und Probleme. Wie schon oben angedeutet gibt es keine Methode, die auf alle Klienten angewendet werden kann. Genauso verhält es sich bei den Problemlagen. Auch wenn man inhaltlich vom gleichen Problem (z.B. drohende Wohnungslosigkeit) ausgehen kann, sind die jeweilige Situation und die natürlich gegebenen wie sozialisierten Voraussetzungen (Kultur, Familie, Gemeinde, ...) der einzelnen Klienten und das Umgehen wie die Erfahrungen mit diesen jeweils andere.

Für eine gelingende Hilfe der Klienten erfolgt hierbei eine Methodenintegration. Die Mitarbeiter/innen werden hierbei vom Spezialisten zurück zum Generalisten. Dies ist ein wichtiger Prozess um einzelne Konflikte der Klienten nicht von den anderen Problemen zu isolieren und aus dem Blick zu verlieren. Es wird ein ganzheitliches Denken bezüglich der Lebenslagen vollzogen.

In der Anwendung dieser Methode geht es nicht um eine Einteilung und Bearbeitung von primären und sekundären Problemlagen, sondern vielmehr um die ganzheitliche Befähigung hin zum „gelingenden Alltag“ und Aufbau von Resilienzen.

Umgang mit Konfliktsituationen:

Um während der einzelnen Angebote und präventiv im allgemeinen Umgang der Klienten untereinander und zu weiteren Personen ihres privaten wie institutionellen Umfelds Konflikten vorbeugen zu können bzw. diese zielführend abzuwenden, sind seitens der Mitarbeiter/innen intensive, kultursensible Gespräche zu führen. Bei anhaltenden, akuten Konfliktsituationen agieren die Mitarbeiter/innen deeskalierend und vermittelnd, ohne eine Wertung gegenüber den einzelnen Sachverhalten zu beziehen und ohne eine Positionierung zu einer der betroffenen Partei zu ergreifen.

Gesprächsführung:

„Wirksame Beratung besteht aus einer eindeutig strukturierten, gewährenden Beziehung, die es dem Klienten ermöglicht, zu einem Verständnis seiner selbst in einem Ausmaß zu gelangen, das ihn befähigt, aufgrund dieser neuen Orientierung positive Schritte zu unternehmen“ (Rogers 1995).

Die Mitarbeiter/innen versuchen bezüglich dieser Methode(n), durch gezielte Fragenstellung und Gesprächsführungsstrategien (lösungs- und klientenorientiert, aktives Zuhören) die Klienten zu befähigen, ihre Potentiale zu Erkennen und zu nutzen.

In der klientenzentrierten Gesprächsführung geht es weder um die direkte Lösung von Problemen, noch dem Aufzeigen von Wegen einer möglichen Problemlösung, sondern um die Auseinandersetzung der Klienten mit sich selbst und ihren Problemlösungsstrategien.

Der Mitarbeitende muss sich hier, bevor er beginnen kann seine Gesprächsführung gezielt auf die Bedarfe der Klienten zu richten, ein Bild der individuellen Konstruktion der Wirklichkeit der Klienten verschaffen und sich in diese hineinversetzen können. Erst wenn begriffen wird, warum das Selbstbild nicht mit den Erwartungen der Gesellschaft kongruent ist, kann die Bearbeitung beginnen, die die Klienten dazu befähigen sollen, sein Selbstkonzept zu reorganisieren.

Beim aktiven Zuhören versucht der Mitarbeitende, die Klienten zur eigenen Lösungsfindung anzuregen, in dem von ihnen erzählte Sachverhalte verstanden und präzise wiedergegeben werden. Der Mitarbeitende versucht also, den Klienten einen Spiegel vorzuhalten, der es ihnen ermöglicht, die eigenen Aussagen von anderer Stelle aufzunehmen und zu verarbeiten.

Ähnlich wie in der klientenorientierten Gesprächsführung ist es zwingend erforderlich, dass der Mitarbeitende eine Haltung einnimmt, die Verstehen will und den Klienten so die Möglichkeit einräumt, die Lösung selbst zu kreieren. Auch hier wird nicht mit dem Problem, sondern der Person gearbeitet.

Die lösungsorientierte Gesprächsführung soll vor allem in akut-kritischen und existenzbedrohenden Situationen angewandt werden, um eine schnelle Lösung der Problemlage herbeizuführen. Anders als bei den beiden vorher genannten Methoden steht hier das Problem und deren schnelle Bearbeitung im Vordergrund. Die Klienten werden durch den Mitarbeitenden gezielt auf schon unternommene Lösungsversuche angesprochen und motiviert, alternative Wege zu suchen und zu finden. Die Klienten erhalten Aufgaben, die sie anhand ihrer Lösungsstrategien bis zum nächsten Treffen ausprobieren und ihre Erfahrungen erweitern sollen. Sollten die Klienten aufgrund anhaltender Ohnmachtsgefühle bezüglich ihrer Problemsituationen vorübergehend nicht in der Lage sein, eigenständig Strategien entwickeln zu können, fungiert der Mitarbeitende unterstützend mit Rat und Tat. Sobald eine Stabilisierung der Klienten ersichtlich ist wird wieder ressourcenorientiert – weg von der Defizitorientierung – fungiert.

Durch diese Methoden soll es den Klienten ermöglicht werden, sich vom Berater zu lösen und weitere Hilfemaßnahmen überflüssig zu machen.

Angewandte Modelle sozialer Arbeit

„Wir müssen da und dort kleine Inseln bilden geistiger Beziehungen von Mensch zu Mensch. Die Inseln müssen sich langsam zu Deichen und Dämmen zusammenschließen“ (Aurel Wolfram Jahr nicht bekannt).

Anknüpfend an die Äußerungen von Wolfram wollen wir durch die Anwendung einzelner Modelle erreichen, dass sich Synopsenverbindungen bilden und ausbauen, welche zielführende

Problemlösungsstrategien automatisieren und den Klienten so ein, von institutioneller Hilfe, unabhängiges Leben ermöglichen.

Ähnlich wie bei den Methoden werden wir auch bei den Modellen situativ so agieren, dass einzelne Elemente in andere Modelle eingefügt werden, um geeignet auf die Bedarfe der Klienten reagieren zu können.

Peergroup Education:

Als Peergroup verstehen wir in diesem Zusammenhang Personen, die eine oder mehrere Eigenschaften und/oder Interessen miteinander verbinden.

Die Klienten sollen anhand der Zusammenhänge ins Gespräch kommen, ihre Erfahrungen austauschen und dadurch ihre Ressourcen, Netzwerke und Kompetenzen erweitern.

Methodisch soll sich in diesem Modell der Gruppenarbeit herauskristallisieren, wer innerhalb der Peergroup die Kontrolle über die Handlungen und den Fortschritt der Gruppenentwicklung und der einzelnen Gruppenmitglieder hat, um diesen gezielt als Gruppenführer zu initiieren. Dieser erhält die Aufgabe, Prozesse zu unterstützen und dazu beizutragen, Konflikte konstruktiv zu lösen.

Der Mitarbeitende nimmt hier die Rolle des Qualifizierenden ein und begleitet sie bei den Gruppeninhalten, ohne eine erziehende Rolle zu übernehmen. Denn im Vordergrund steht hier der Prozess der Sozialisation (unbewusstes, ungezwungenes Lernen; Anpassungsprozess an Normen und Werte des Umfelds).

7 Produktiv zusammenarbeiten

7.1 Bedarfsorientierung, Kooperation und Vernetzung

Generell gilt: Die Entwicklung der Angebotsstruktur und der Öffnungszeiten des Clubs sollte sich am Bedarf und den individuellen Bedürfnissen der Kinder und Jugendlichen orientieren und sich immer wieder einer Überprüfung unterziehen. Auch die konkrete Gestaltung der Angebote sollte prozesshaft und mit Beteiligung der Kinder und Jugendlichen erfolgen und ihnen einen Weg in eine adäquate, sinnvolle Freizeitgestaltung ebnen. Bedarfsorientierung heißt für uns einerseits, dass wir die Interessenlage unserer Besucherinnen und Besucher regelmäßig evaluieren und bestrebt sind, die Angebote entsprechend anzupassen. Hierzu nutzen wir die Unterstützung des Jugendbeirats, der alters- und geschlechtsgemischt zusammengesetzt ist und die Aufgabe hat, die Interessen aller Nutzer/innen zu vertreten.

7.2 Der sozialraumorientierte Blick

Andererseits bedeutet Bedarfsorientierung für uns die aktive Mitarbeit in Gremien und Netzwerken der Jugendhilfe. Unser Ziel ist, gemeinsam mit anderen Akteur/innen einen sozialraumorientierten Blick auf die Bedarfslage aller Jugendlichen zu erreichen und uns gemeinsam im Netzwerk für eine umfassende Angebotsstruktur für die Zielgruppe einzusetzen. Vernetzung und Kooperation sind nicht nur rechtlich geboten, sie bieten auch die Möglichkeit, vorhandene Potenziale zu bündeln, Ideen in ihrer Vielfalt zu entwickeln und gemeinsame Strategien und Handeln im Sozialraum zu verankern. Somit sind sie Leitmotiv unserer Arbeit und schaffen Synergien. In diesem Zusammenhang nutzen wir unsere bereits vorhandene Zusammenarbeit mit den ansässigen Trägern und Ämtern und weiten diese um die Zusammenarbeit mit weiteren aus. Ziel ist, die Jugendlichen bei den vielfältigen Umstellungen zu begleiten, sie zu fördern und in Peitz zu verankern.

8 Kosten

Bezeichnung	Kalkulation 2021 0,25 VZE	
Name des Bieters:	Diakonisches Werk Elbe-Elster e.V.	
Bezeichnung der Leistung:	Jugendclub Peitz	
Kostenart**		Kosten
Personalkosten		12.345,39 €
Sachkosten		8.587,63 €
a) notwendige Sachausstattung		3.500,00 €
b) Honorare, Öffentlichkeitsarbeit, Künstler, etc.		1.000,00 €
c) Fahrtkosten		600,00 €
d) Veranstaltungen beim Jugendclub		1.000,00 €
e) Schulungen der Mitarbeiter		500,00 €
f) Ausflüge		1.000,00 €
g) sonstige		987,63 €
Gesamtkosten		20.933,02 €

Im Auftrag der Kirchenkreise Niederlausitz und Bad Liebenwerda sowie der Kirchengemeinden Tröbitz, Schilda, Schadowitz, Schönborn, Paul Gerhardt Werk Lausitz, Hoffnungskirchengemeinde Trebbus, Prießen (inc. Buchhain & Nexdorf) Lugau, Fischwasser, Doberlug, Lindena, Frankena, Kirchhain, St. Trinitatis Finsterwalde, Münchhausen, Koßdorf, Bad Liebenwerda, Friedersdorf, Rückersdorf und Gruhno.

Bankverbindung:
 KD-Bank e.G. Berlin
 IBAN DE62 3506 0190 1565 908010

Vorsitzender: Pfarrer Branig
 stellv. Vors.: Kathleen Fröschke

Registernummer
 VR 3803 Cb

Beiträge und Spenden
 für das Diakonische
 Werk Elbe-Elster e.V.
 sind steuerabzugsfähig!