

Begründung der Vorlage:

Der Jugendhilfeausschuß des Landkreises Uckermark hat auf seiner 18. Sitzung am 13.09.2001 die Verwaltung des Jugendamtes beauftragt, eine Fortbildungskonzeption für das Jugendamt zu erstellen.

Qualität der Arbeit wie auch Qualifizierung der Mitarbeiter – ob intern oder extern organisiert – benötigen zeitliche und finanzielle Budgets neben der unmittelbaren „Arbeit mit der Klientel“. Angesichts knapper finanzieller Ressourcen stoßen Qualifizierungsvorhaben gegenwärtig auch schnell an materielle Grenzen. Die Wahrnehmung von Fortbildungsangeboten erfolgt deshalb differenzierter, längerfristig geplant und zugleich auch mit deutlich höherem Kostenbewußtsein als in den Aufbaujahren, in denen vom Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg Fördermittel für die Qualifizierung der Mitarbeiter zur Verfügung gestellt wurden.

Dringend notwendige Fach – Fortbildungen aus Kostengründen abzulehnen, wäre eine Entwicklung, die die Fachlichkeit der Jugendhilfe insgesamt gefährdet.

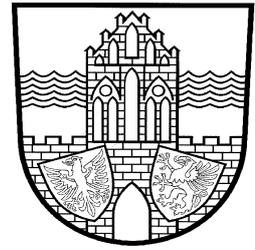
Bei der Auswahl der Bildungsträger oder der Dozenten sollten die in den zurückliegenden Jahren gemachten Erfahrungen des Jugendamtes Beachtung finden. Vorrangig sind weiterhin die kostenlosen Weiterbildungsangebote des Sozialpädagogischen Fortbildungswerkes zu nutzen. Darüber hinaus sind die Angebote des Kommunalen Bildungswerkes e.V. sehr zu empfehlen, da der Bildungsträger qualitativ hochwertige Seminare anbietet. Hier entstehen gegenwärtig Kosten von 90,- bis 500,- Euro je Seminar.

Der Verwaltung des Jugendamtes stehen 2002 pro Mitarbeiter ca. 35,- Euro zur Verfügung. Eine Umsetzung der in dieser Konzeption enthaltenen Schwerpunkte ist mit den gegenwärtig zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln im Jahr 2002 nicht leistbar, da zum Beispiel folgende Aufwendungen notwendig wären:

- | | |
|---|-------------|
| 1. Vier Einheiten Video – Interaktions – Begleitung inkl. Fahrtkosten | 2000,- Euro |
| 2. Fünf Sitzungen Supervision | 1000,- Euro |
| 3. Genogrammarbeit | 2000,- Euro |
| 4. Fortbildung SBE – Gesamtteam | 1000,- Euro |

Die Konzeption bildet die Grundlage für die Haushaltsplanung der kommenden Jahre.

Nach gegenwärtigem Stand belaufen sich die Kosten für eine Umsetzung der Fortbildungskonzeption auf ca. 8000,- bis 10.000,- Euro.



Fortbildungskonzeption

für das

Jugendamt des Landkreises Uckermark



**als Träger der öffentlichen
Jugendhilfe**

„Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe haben Fortbildung und Praxisberatung der Mitarbeiter des Jugendamtes und des Landesjugendamts sicherzustellen“ (§ 72 Abs. 3 SGB VIII)

Der Jugendhilfeausschuß des Landkreises Uckermark hat auf seiner 18. Sitzung am 13.09.2001 nachfolgend aufgeführten Beschluß gefaßt:

Der Jugendhilfeausschuß erteilt der Verwaltung des Jugendamtes den Auftrag, eine Fortbildungskonzeption für das Jugendamt unter Beteiligung des Jugendhilfeausschusses zu erstellen.

Inhaltsverzeichnis:	Seite
1. Vorbemerkungen	3
2. Fachkräfteprinzip in der Jugendhilfe	3
3. Ist-Analyse der beruflichen Abschlüsse der Mitarbeiter der Verwaltung	4
4. Fortbildung des Jugendamtes	6
4.1. Verwaltung des Jugendamtes	6
4.2. Jugendhilfeausschuß	10

1. Vorbemerkungen

Die Anforderungen, denen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Jugendhilfe gegenübersehen, sind auch zehn Jahre nach der Inkraftsetzung des SGB VIII noch immer uneingeschränkt hoch.

Als eines der Schlüsselprobleme für die qualitative Entwicklung dieses Arbeitsfeldes hat sich die fachliche Befähigung der in der Kinder - und Jugendhilfe tätigen Fachkräfte erwiesen. So heißt es im neunten Bundesjugendbericht: „ Jugendhilfe kann nur so gut sein, wie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, kann nur so gut sein, wie die Fachlichkeit ihres Personals. Die sozialpädagogische Qualifikation der Jugendhilfe wird damit zu einer entscheidenden Variablen der Qualität der Jugendhilfe.“

Zu den sozialpädagogischen Fachkräften in den Handlungsfeldern der Jugendhilfe zählen Erzieherinnen und Erzieher, als die größte Berufsgruppe in diesem Arbeitsfeld Dipl.-Sozialarbeiter/innen und Dipl.-Sozialpädagogen/innen.

2. Fachkräfteprinzip in der Jugendhilfe

Im § 72 SGB VIII ist das Fachkräfteprinzip in der Kinder- und Jugendhilfe festgeschrieben.

Eine Fachkraft in der Jugendhilfe in diesem Sinne ist:

eine Person, die im Feld der Jugendhilfe tätig ist und

1. eine ihrer jeweiligen Aufgabe entsprechende Ausbildung erfahren hat (Fachlichkeit); diese Fachlichkeit kann auch durch entsprechende Berufserfahrung im sozialen Feld nachgewiesen werden;
2. die sich nach ihrer Persönlichkeit für die jeweilige Aufgabe eignet (Eignung);
3. sollte dies ihre Aufgabe erfordern, eine entsprechende Weiterbildung absolviert hat sowie
4. entsprechend ihrer Aufgabe ständig Wissen und Fachlichkeit zum Erhalt ihrer Qualifikation erwirbt (Fortbildung).

Fachkraft der Jugendhilfe kann eine Person nur dann sein, wenn sie durch Fortbildung und Reflexion ihrer Tätigkeit auf dem aktuellen Stand bleibt und sich mit neuen Entwicklungen fachlich auseinandersetzt. Dies muß gemäß § 72 Abs. 3 SGB VIII durch die Bereitstellung von finanziellen Mitteln für Supervision, Fortbildung und Fachberatung gesichert werden.

3. Ist - Analyse der beruflichen Abschlüsse der Mitarbeiter der Verwaltung

Sachgebiet Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit, Jugendförderung, erzieherischer Kinder-und Jugendschutz, Praxisberatung Kita/Tagespflege

Personalbestand: 9 Mitarbeiter
davon: 3 Praxisberater
1 Sachbearbeiterin Jugendschutz
4 Sachbearbeiter Jugendförderung
1 Sachgebietsleiter

Fortbildungsstand der Mitarbeiter:

Der Sachgebietsleiter hat den Abschluß als Verwaltungsfachwirt.

Die Praxisberaterinnen verfügen über einen pädagogischen Berufsabschluß (1 Dipl. Pädagoge, 1 Kindergärtnerin, 1 staatl. anerk. Soz arb./Erzieher).

Sachbearbeiter Jugendschutz
Die Mitarbeiterin hat den Angestelltenlehrgang I absolviert.

Sachbearbeiter Jugendförderung
Zwei Mitarbeiter verfügen über einen abgeschlossenen Angestelltenlehrgang I.
Ein Mitarbeiter hat eine Ausbildung als Kreisassistent.

Sachgebiet Sozialpädagogischer Beratungsdienst / Adoptionsvermittlung

Personalbestand: 26 Mitarbeiter
davon: 1 Psychologin
3 Sachbearbeiter Pflegekinderdienst/Adoption
16 Sachbearbeiter Sozialpädagogischer Beratungsdienst
5 Sachbearbeiter Jugendgerichtshilfe
1 Sachgebietsleiterin

Fortbildungsstand der Mitarbeiter:

Die Sachgebietsleiterin ist Diplom Sozialpädagogin und hat die Qualifikation als Fachkraft Pflegekinderdienst/Adoptionsvermittlung erworben.

Die Psychologin hat einen Abschluß als Diplompsychologin.

Die 24 Sachbearbeiter des Sozialpädagogischen Beratungsdienstes verfügen über folgende Abschlüsse.

6 Erzieher
1 Diplom Agraringenieur-Ökonom
1 Diplom Germanist
16 Sozialpädagogische Abschlüsse

Von den 24 Sacharbeitern verfügen 3 Sachbearbeiter über den Abschluß eines Angestelltenlehrganges I/II, ein Sachbearbeiter hat die Anpassung für den gehobenen Verwaltungsdienst absolviert und ein Mitarbeiter hat den Abschluß als Verwaltungsfachwirt erlangt.

Sachgebiet Wirtschaftliche Jugendhilfe / Haushalt

Personalbestand: 6 Mitarbeiter
davon: 3 Sachbearbeiter Wirtschaftliche Jugendhilfe
2 Sachbearbeiter Haushalt
1 Sachgebietsleiterin

Die Sachgebietsleiterin ist Diplom Betriebswirt und hat den Angestelltenlehrgang I absolviert.

Fortbildungsstand der Mitarbeiter:

3 Mitarbeiterinnen verfügen über artfremde Berufsabschlüsse.
2 Mitarbeiterinnen haben einen für diese Tätigkeit zutreffenden Berufsabschluß (z.B. Bankkauffrau), von den 5 Mitarbeiterinnen haben 2 einen Angestelltenlehrgang I absolviert und 1 Mitarbeiterin hat den Angestelltenlehrgang I begonnen.

Sachgebiet Vormundschaften / UVG / Bundeserziehungsgeld

Personalbestand: 20 Mitarbeiter
davon: 7 Amtsvormünder
2 Sachbearbeiter Vormundschaften
8 Sachbearbeiter Unterhaltsvorschuß
2 Sachbearbeiter Bundeserziehungsgeld
1 Sachgebietsleiterin/Amtsvormund

Die Sachgebietsleiterin hat einen Abschluß als Verwaltungsfachwirt.

Fortbildungsstand der Mitarbeiter:

Alle Mitarbeiter, die als Amtsvormund tätig sind, verfügen über eine Qualifikation auf dem Gebiet des Verwaltungsrecht (Angestelltenlehrgang I bis zum Verwaltungsfachwirt).

Von den Sachbearbeitern im Bereich Vormundschaften haben beide Mitarbeiter eine Qualifikation auf dem Gebiet des Verwaltungsrechts. 5 Mitarbeiter des Bereiches Unterhaltsvorschuß haben einen Angestelltenlehrgang I/II bzw. eine Ausbildung als Verwaltungsfachangestellte absolviert.

Sachbearbeiter Jugendhilfeplanung / Grundsätze / Freie Träger

Der Mitarbeiter hat die Anpassungsfortbildung des höheren Verwaltungsdienstes absolviert und eine Fachausbildung zum Jugendhilfeplaner.

Sachbearbeiter Jugendhilfeausschuß / Fortbildung / Öffentlichkeitsarbeit

Der Mitarbeiter hat die Anpassungsfortbildung für den gehobenen Verwaltungsdienst absolviert.

Amtsleiterin

Die Amtsleiterin verfügt über den Abschluß als Diplom-Juristin und hat die Anpassung des höheren Verwaltungsdienstes abgeschlossen.

4. Fortbildung des Jugendamtes

4.1. Verwaltung des Jugendamtes

Fortbildungsthema für alle Sachgebiete ist die Anwendung von Hard – und Software.

Der Fortbildungsbedarf ist nach den einzelnen Fachbereichen innerhalb der Sachgebiete zu gliedern:

Sachgebiet Jugendarbeit, Jugendsozialarbeit, Jugendförderung, erzieherischer Kinder - und Jugendschutz, Praxisberatung Kita/Tagespflege.

Fortbildungsthemen:

Praxisberatung / KITA

1. Satzungsgestaltung unter Beachtung des KITA - Gesetzes
2. sozialverträgliche Gestaltung der Elternbeiträge gemäß § 17 Abs. 2 KITA - Gesetz
3. Erfüllung der Aufgaben des KITA - Gesetzes in Verbindung mit der Rolle der Erzieherin, insbesondere:
 - der Bildungsauftrag in der Kindertagesstätte (Praxisberatung).
 - die Besonderheiten der Pädagogik – Rolle der Erzieherinnen.
 - Qualitätsentwicklung in der Kindertagesstätte (Team – Beratung).

Jugendförderung

1. Qualitätsstandards in der Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit
2. Formen und Möglichkeiten der Partizipation von Jugendlichen, um politische Entscheidungen mit vorzubereiten
3. Konzeptgestaltung in Jugendeinrichtungen-oder, wieviel Angebote vertragen Jugendliche?
4. Allgemeines Verwaltungsrecht
Hier insbesondere zu folgenden Schwerpunkten:
 - Widerspruchsverfahren
 - Aufbau von Widerspruchsbescheiden
 - Widerrufe

Sachgebiet Sozialpädagogischer Beratungsdienst/Adoptionsvermittlung

Fortbildungsthemen:

1. Supervision* für Mitarbeiter des Sozialpädagogischen Beratungsdienstes (SBE)

Supervision bietet für jeden einzelnen Mitarbeiter Unterstützung und Entlastung in Konfliktsituationen, fördert den professionellen Umgang mit „schwierigen“ Klienten, verbessert die Kommunikations - und Kooperationsfähigkeit, reflektiert die unterschiedlichen Erwartungen an die berufliche Tätigkeit und die damit verbundenen institutionellen Zusammenhänge .

Die Entscheidungen des SBE werden gemäß § 36 SGB VIII in Teamsitzungen beraten und entschieden. Eine Möglichkeit zur Beratung der Teams ist die Teamsupervision. Die Teamsupervision berät und unterstützt die Teams in der weiteren Entwicklung der Qualität der fachlichen Arbeit.

Aus fachlicher Sicht wären 3 Sitzungen je Team im Jahr notwendig.

2. Arbeit mit Genogrammen*

Je gründlicher das Familiensystem analysiert wird, um so gezielter ist der Bedarf der Hilfe für die Klienten festzustellen. Die Technik der Genogrammkonstruktion ist von allen Fachkräften zu erlernen und anzuwenden. Jeder Sozialbericht soll ein Genogramm über die Familienstruktur beinhalten und die verschiedenen Familienmitglieder in ihren Beziehungen zueinander darstellen.

Zum Erlernen der Arbeit mit Genogrammen ist ein Vorbereitungsseminar von zwei Tagen und ein geschlossenes Seminar von fünf Tagen, mit jeweils 7 bis 9 Mitarbeitern in einer Gruppe, an einem neutralen Ort notwendig.

3. Video-Interaktions - Begleitung (VIB)* - im Team

Mit der VIB besteht die Möglichkeit, Teams und Leiter in ihren Arbeitsfeldern zu begleiten und zu festigen. VIB klärt die Fragestellungen der Mitarbeiter und nimmt dementsprechende Bilder in ihrer authentischen Situation im sozialpädagogischen Feld auf.

Nach einer Analyse der Bilder, werden diese durch den VIB - Begleiter im Rückschaukontakt den Mitarbeiter auf aktivierende und positive Weise präsentiert.

Für Führungskräfte ist sie ein effektives Mittel der Weiterentwicklung ihrer Leitungskompetenz, indem sie mit Hilfe der Bilder ihr Leistungsverhalten reflektieren und ihre kommunikative Kompetenz erweitern.

* s. Anlage

Ziele der VIB sind z. B.:

- Sicherheit in der Arbeit mit dem Klienten gewinnen
- bewußtes Wahrnehmen eigener Fähigkeiten
- intensivere Nutzung der individuellen Stärken
- Erarbeitung neuer Handlungsweisen
- Rollenklarheit gewinnen
- entdecken und Erarbeiten effektiver Kommunikations - und Interaktionsmuster innerhalb des Teams und in der Arbeit mit Klienten

Es sind vier Einheiten VIB für den Sachgebietsleiter und die Teamleiter notwendig. VIB dient im Team als hilfreiches Instrumentarium zur Neugestaltung des Teams und als Teamentwicklungsprozeß.

4. Fortbildung SBE - Gesamtteam

Die Gesamtteamberatungen mit allen Mitarbeitern des SBE zum fachlichen Austausch, verbunden mit Seminaren zu speziellen Themen, die sich aus der fachlichen Arbeit ergeben, finden viermal jährlich in verschiedenen Einrichtungen des Landkreises Uckermark statt. Die Leiter der Einrichtungen stellen ihre Leistungsangebote vor. Die Fachseminare werden von Dozenten anerkannter Bildungsträger begleitet.

5. Spezialseminare, z.B. beim Sozialpädagogischen Fortbildungswerk, müssen weiterhin von den Mitarbeitern gezielt in Anspruch genommen werden.

Sachgebiet Wirtschaftliche Jugendhilfe/Haushalt

Fortbildungsthemen:

1. Umsetzung des § 78a ff SGB VIII Leistungs-, Qualitätsentwicklungs - und Entgeltvereinbarung, Aushandlung von Entgelten
2. Umschreibung von Unterhaltstiteln und Kostenheranziehung nach § 91 ff SGB VIII
3. Heranziehung von Selbständigen nach § 91 ff SGB VIII
4. Zuständigkeitswechsel und Kostenerstattungen nach dem SGB VIII
5. Erfahrungsaustausch mit anderen Jugendämtern auf dem Gebiet der wirtschaftlichen Jugendhilfe

Sachgebiet Vormundschaften / UVG / Bundeserziehungsgeld

Bereich Vormundschaften

Fortbildungsthemen:

1. Verbesserung der Kenntnisse im Zivilprozeßrecht
2. Vertiefung der Kenntnisse zur Führung von Beistandschaften und Pflegschaften

Bereich Unterhaltsvorschuß

Fortbildungsthemen:

1. Vertiefung von Kenntnissen zur Heranziehung von Selbständigen anhand von praxisnaher Fallbearbeitung.
2. Mahnverfahren bei Rückgriffen
3. Verbesserung der Kenntnisse im Zivilprozeßrecht

Bereich Bundeserziehungsgeld

Hier sind die vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg angebotenen Schulungen zu nutzen.

Sachbearbeiter Jugendhilfeausschuß / Fortbildung / Öffentlichkeitsarbeit

Fortbildungsthemen:

Der Sachbearbeiter ist auch Datenschutzbeauftragter des Jugendamtes und zuständig für die Sachbearbeitung von Anträgen nach dem Akteneinsichtsgesetz.

1. auf dem Gebiet des Datenschutzes und des Akteneinsichtsgesetz ist es notwendig, tiefgründige Erkenntnisse zu erlangen und zu festigen
2. Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit des Jugendamtes
3. Zusammenarbeit Verwaltung und Jugendhilfeausschuß

Sachbearbeiter Jugendhilfeplanung / Grundsätze / Freie Träger

Fortbildungsthemen:

Für die Arbeit des Jugendhilfeplaners sind permanente fachbezogene Fortbildungen notwendig.

- Grundlagen - Planungskonzeptionen, Planungsorganisation, Planungsziele
- Planung im Kontext von Organisationsentwicklung, neuer Steuerung und Qualität
- Methoden
- Evaluation und Qualitätsentwicklung

Ein Mitarbeiter des Sachgebietes Jugendförderung / Kita nimmt zur Zeit an einer Qualifizierung als „Jugendhilfeplaner“ teil (Zeitraum Nov. 2001 bis Nov. 2002).

Amtsleiterin

Fortbildungsthemen:

1. Leitungs- und Führungstätigkeit
2. Beurteilungen
3. Mitarbeitergespräche
4. Bürgergespräche - Gesprächsführung
5. inhaltliche Fragen zu einzelnen Sachgebieten

4.2. Jugendhilfeausschuß

Wie bereits unter Punkt 2 (gesetzliche Grundlagen) erläutert, wird durch das Achte Buch Sozialgesetzbuch (SGB VIII) der örtliche Träger der öffentlichen Jugendhilfe verpflichtet, Fortbildung und Praxisberatung für die Mitarbeiter des Jugendamtes sicherzustellen. Auch den Mitgliedern des Jugendhilfeausschusses müssen Möglichkeiten eröffnet werden an Fortbildungen teilzunehmen. Der Jugendhilfeausschuß definiert seinen Informations- und Weiterbildungsbedarf selbst und wird von der Verwaltung bei der Umsetzung unterstützt.

Die Verwaltung schlägt vor, in diesen Informations - und Weiterbildungsplan folgende Schwerpunkte zu integrieren:

- > Informationen über gesetzliche Grundlagen und den Aufbau der Kommunalverwaltung,
 - das Jugendamt als zweigliedrige Behörde
 - Zusammensetzung des Jugendhilfeausschusses
 - Verhältnis des Jugendhilfeausschusses zu
 - Kreistag
 - Landrat
 - Mitarbeitern der Verwaltung

- > Fortbildung über die Rechte und Pflichten der Jugendhilfeausschußmitglieder
 - Kompetenzen des Jugendhilfeausschusses bei der Aufstellung des Haushaltsplanes und bei der Finanzierung der Träger der freien Jugendhilfe
 - Aufsicht über die Entscheidungen des Jugendamtes, Beschlüsse des Jugendhilfeausschusses, Entscheidungen der Verwaltung

- > die Vermittlung von Grundlagen über das Berichtswesen und die Sozialberichtserstattung,

- > einen Workshop mit dem Ziel, eigene Qualitätsstandards für die Arbeit zu entwickeln.

- > Grundsätzliche Informationen über die Bedeutung und Kriterien der Anerkennung als Träger der freien Jugendhilfe

Durch die Mitglieder des Jugendhilfeausschusses wurde nachfolgender Weiterbildungsbedarf angezeigt:

- > Das Achte Buch Sozialgesetzbuch (SGB VIII) und seine Anwendungsmöglichkeiten allgemein und die Rolle des Jugendhilfeausschusses in Vorbereitung des Haushaltsplanes

Anlage

Erläuterungen folgender Fachbegriffe:

Supervision

Definition: „Supervision ist ein durch Kontrakt verbindlich geregeltes Lehr- und Lernverfahren, das durch Erfahrungslernen die Fachlichkeit und die Persönlichkeit der Supervisanden sowie die Koordinationsfähigkeit von Arbeitsgruppen kontrolliert und entwickelt mit dem Ziel einer Steigerung der Effektivität ihrer Arbeit. Supervision ist somit eine systematische Reflexion des beruflichen Handelns und zielt auf Veränderungen im Erleben und Handeln. Dabei werden die beruflichen Handlungen im Kontext der individuellen, institutionellen und gesellschaftlichen Bedingungen reflektiert und der Supervisionsprozeß so gestaltet, daß die jeweilige Problemansicht in einem lückenlosen Zusammenhang erscheint, welches sich sukzessiv diese verschiedenen Bedingungen erschließt. Supervision beugt der Gefahr vor, daß die Arbeit der Fachkräfte unwirksam oder in ihrer Wirkung eingeschränkt wird. Sie ist somit ein Instrument der Qualitätssicherung und der Personalentwicklung.“ (Fachlexikon der sozialen Arbeit ,Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge, Frankfurt a. M. 1997 S. 938)

Genogramme

Definition: Genogramme dienen der übersichtlichen Darstellung von komplexen Informationen über Familiensysteme. Man benutzt dazu meist eine Zeichensprache, für die sich bestimmte Symbole eingebürgert haben. Ein Genogramm umfaßt je nach Gesprächsverlauf bis zu drei Generationen, ausgegangen wird von der eigenen Herkunftsfamilie beziehungsweise der Familie des angegebenen Klienten.

Video – Interaktions – Begleitung

Definition: Video – Interaktions – Begleitung ist eine professionelle Begleitung von Fachkräften aus dem sozialen Arbeitsfeld auf der Grundlage eines lösungs – und ressourcenorientierten Arbeitsansatzes und der zu Hilfenahme der Videokamera. Es besteht die Möglichkeit,

- die eigene Kommunikations – und Kooperationsfähigkeit (Basiskommunikation)
- die Entwicklung und effektive Herangehensweisen an (neue) Aufgaben und Ziele (Organisation, Struktur, Rolle) und
- Konfliktlösungsprozesse zu betrachten.