

neue
caritas

Info 4 / Dezember 2023

Teil-/stationäre Hilfen

Fachforum stellt sich vor
S.2

Psychotherapie

Chance für HzE
S.3

Diversity

Vielfalt in Einrichtungen
S.5

BVkE-Info

Das Besondere

Immer nur flüchtig erscheint das Besondere
am Rand des Alltäglichen: Just im Augenblick,
da du abfährst, ans Telefon geholt wirst oder
vor der Arbeit nicht weißt, wo dir der Kopf steht –
Sekunde, Flügelschlag, aus!
Hättest du später dann Zeit, so bleibt es weg.
Nie will es erwartet sein.
Unvermutet erscheint es, dir ungelegen, stets
ungeduldig: jetzt oder nie! Also fast nie.
Die Ordnung der Pflichten bleibt undurchlässig
für diesen Clown oder Engel.

Kurt Marti

Der BVkE-Vorstand und die Mitarbeitenden der Geschäftsstelle wünschen Ihnen ein gesegnetes Weihnachtsfest und ein gutes, gesundes Jahr 2024!

Liebe Kolleginnen und Kollegen, auch wenn Einrichtungen gerade ihre Angebote reduzieren, weil Fachkräfte fehlen, auch wenn es so viele Inobhutnahmen gibt – beim Betreuen junger Geflüchteter können und dürfen wir nicht sagen: Es geht nicht. Warum? Weil Flucht eine absolute Ausnahmesituation darstellt, eine existenzielle Bedrohung. Wir haben etwas zu bieten – lassen wir die jungen Menschen nicht vor der Tür stehen!

Für ukrainische Kriegsflüchtlinge haben wir schnell, mit großem menschlichen Einsatz Hilfe angeboten, Bildung, Unterkunft, Betreuung und Integration organisiert. Wir dürfen keine Unterschiede machen zwischen ihnen und Geflüchteten aus anderen Weltregio-

nen. Der völkerrechtswidrige Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine markiert – nach dem Wort des Bundeskanzlers – eine „Zeitenwende“. Die moralischen und ethischen Grundsätze verschieben sich mit diesem Krieg. Plötzlich bekommt das Militär auch in Deutschland wieder eine Bedeutung. Tod, Bombenangriffe auf Wohnhäuser, Panzer und Gewehre, die auf friedliche Menschen zielen, ändern die Haltung zum Militär. Gegenwehr ist legitim und sogar notwendig. Wir stehen an der Seite des angegriffenen Landes, das ist richtig so. Aber es verändert sich etwas, Grenzen verschieben sich, Haltungen und Sicherheiten müssen hinterfragt werden. Wir werden Schritt für Schritt gezwungen, in einem tödlichen Konflikt Position zu beziehen.

Und nun Israel: Was bedeutet der furchtbare Angriff der Hamas auf feiernde junge Leute, auf Kinder und Familien dort für uns? Deutschland trägt eine geschichtlich begründete Verantwortung, für uns ist der Staat Israel ein Ort, an dem die existenziell bedrohten jüdischen Exilant:innen eine sichere Heimat fanden und finden.

Die Antwort Israels auf die unmenschlichen Angriffe war eine militärische Intervention. Um den Terror zu beenden und um die Geiseln zu befreien, ist sie legitim und verständlich. Aber man darf die Frage stellen, ob die Zerstörung des gesamten Nordens von Gaza, die Vertreibung von über einer Million Menschen eine angemessene Reaktion ist. In sechs Wochen sind im Gazastreifen 11.000 Menschen gestorben. Zum Vergleich: In den zwei Jahren Krieg in der Ukraine wurden etwa 9.000 Zivilist:innen getötet. Was in der kleinen Region Gazastreifen geschieht, erschüttert.

Anfang Oktober war ich als Pilger in Israel. Am See Genezareth und vielerorts in Galiläa und im Jordantal spürte meine Gruppe dem nach, was wir zuvor nur aus biblischen Texten kannten. Dann wurde aus einer spirituellen Reise eine Kriegssituation. Was macht man, wenn in der Nähe Menschen sterben und jederzeit Raketen dort einschlagen können, wo man gerade ist? Es gab keine Möglichkeit, heimzufliegen. So wanderten wir durch das stiller werdende Jerusalem, suchten bei Raketenalarm Schutz in Tiefgaragen und beteten für die Opfer des Krieges auf beiden Seiten. Fünf Tage später kehrte unsere Gruppe wohlbehalten nach Deutschland zurück, doch die meisten von uns schlafen seitdem schlechter.

Zurück in Deutschland gibt es Bilder von Angriffen auf jüdische Menschen in unserem Land. Es ist nicht auszuhalten, dass längst

überwundener Judenhass wieder um sich greift. Genauso unerträglich ist es, dass die unter dem Krieg und unter der Hamas (die nicht gleichzusetzen ist mit dem palästinensischen Volk) leidende Bevölkerung in Gaza viel zu wenig humanitäre Hilfe bekommt. Es fehlt an Trinkwasser, selbst einfachen Unterkünften, hygienischer und medizinischer Grundversorgung, an Essen. Es gibt Kinder, die schreiben sich ihre Namen auf Arme und Beine, damit sie zugeordnet werden können, wenn sie verschüttet werden. Kinder, die ihre besten Kleider anziehen, denn wenn sie schon im Krieg sterben müssen, wollen sie wenigstens das Schönste anhaben. Seit langem unmöglich ist die Flucht aus dem Gazastreifen. Neuer Traumatisierung folgt erneute Eskalation, und für die nächsten Generationen wird neuer Hass gesät.

Wir sind der BVkE, wir sind Teil der Caritasfamilie, wir müssen uns einmischen. Wer schweigt, gibt denen Recht, die diskriminieren und ausgrenzen. Und nach wie vor gilt: Wir müssen uns um die minderjährigen Flüchtlinge kümmern.

Mit herzlichen Grüßen
Ihr Klaus Esser



Dr. Klaus Esser

Vorsitzender des BVkE

E-Mail: esser@bethanien-kinderdoerfer.de

Themenschwerpunkt

Die Zukunft der Kinder- und Jugendhilfe im Blick: Fachforum teil-/stationäre Hilfen

In der Reihe der neu formierten Fachforen des BVkE ist das Fachforum teilstationäre/stationäre Hilfen das zahlenmäßig größte, es hat über zwanzig Mitglieder. Bisher stand vor allem das Thema „Zukunft der stationären Angebote“ im Mittelpunkt seiner fachlichen Auseinandersetzung. Im allerorten spürbaren Mangel an Fachkräften machte sie deutlich, wie unterschiedlich der Umgang damit sein kann, wie mögliche Lösungswege aussehen können. Das im Mai herausgegebene Positionspapier „Fachkräftekrise in der Kinder- und Jugendhilfe“ entstand unter maßgeblicher Beteiligung der Mitglieder des Fachforums (www.bvke.de/publikationen/positionspapiere/).

Die verbandliche Auseinandersetzung mit dem Thema wird gerade auch das Fachforum weiterhin begleiten. Mit den neuen aufsichtsrechtlichen Grundlagen des Landschaftsverbands Westfalen-Lippe (LWL) und des Landschaftsverbands Rheinland (LVR) ist in die

Fachkräfte-Debatte eine Dynamik gekommen, die auch die Mitglieder des Fachforums weiter beschäftigen wird.

Angesichts der Auswirkungen des Fehlens qualifizierter Kräfte, die sich am eklatantesten bei den Inobhutnahmestellen sowie bei der Weiterversorgung der jungen Menschen zeigen, wird sich das Fachforum in den kommenden Jahren verstärkt diesem Thema widmen. Geplant ist eine Analyse des Ist-Standes sowie der möglichen kurz-, mittel-, und langfristigen Perspektiven zur Aufrechterhaltung des Kinderschutzes und damit der Erfüllung des wichtigsten Auftrages der Erziehungshilfen.

Ein weiteres Themenfeld wird das Ausfallmanagement sein. Hier ist eine Sammlung von Best-Practice-Beispielen vorgesehen.

Eine dritte Arbeitsgruppe im Fachforum befasst sich mit dem Thema der künftigen Ausgestaltung stationärer Hilfen aus Sicht junger Fachkräfte und entwickelt dafür eine Umfrage, an der sich im neuen Jahr alle BVkE-Mitgliedseinrichtungen beteiligen können.

Diese Ausgabe des BVkE-Info befasst sich daher schwerpunktmäßig mit Fragestellungen, die in der Kinder- und Jugendhilfe insbeson-

dere mit Blick auf die stationären Hilfen von Bedeutung sind. Norbert Beck fokussiert in seinem Beitrag auf S. 3 ff. auf die Ausbildung von Psychotherapeut:innen, während John Meister auf S. 5 ff. die Facette der „Diversity“ im Kontext der inklusiven Weiterentwicklung der Kinder- und Jugendhilfe beleuchtet.

Das Fachforum teilstationäre/stationäre Hilfen des BVkE hat sich zum Ziel gesetzt, aktiv am Puls der fachlichen Diskurse mitzuwirken. Es ruft dazu am 15./16. Oktober 2024 in Siegburg ein Barcamp ins Leben, um auch hier die Zukunft stationärer Angebote und Entwicklungen in den Mittelpunkt zu stellen. Adressat:innen dieser Veranstaltung sind insbesondere die Fachkräfte aus den Wohngruppen und Diensten an der Basis. An dieser Stelle möchten wir Sie schon mal recht herzlich zur Teilnahme einladen!

Dr. Norbert Beck

*Verbundleiter im Überregionalen Beratungs- und Behandlungszentrum (ÜBBZ) Würzburg
E-Mail: beck.norbert@skf-wue.de*

Ralph Haar

*Pädagogischer Leiter des St. Vincenz Jugendhilfe-Zentrums Dortmund
E-Mail: r.haar@svjz.de*

Daniel Kieslinger

*Stv. Geschäftsführer BVkE,
E-Mail: daniel.kieslinger@caritas.de*

Psychotherapie in der Jugendhilfe: eine Beziehung gegenseitiger Chancen

Die Bedarfe im Rahmen der erzieherischen Hilfen (HzE) haben in den vergangenen Jahren über einen langen Zeitraum eine kontinuierliche Steigerung erlebt. Deutlich akzentuiert zeigt sich diese Entwicklung bei den Eingliederungshilfen für junge Menschen mit einer (drohenden) seelischen Behinderung. Die Fallzahlen in diesem Versorgungssegment sind im Zeitraum 2008 bis 2019 von gut 43.000 auf über 124.000 gestiegen, was einer Steigerung um den Faktor 2,9 entspricht.¹ Es handelt sich um eine psychosozial hoch belastete Klientelgruppe, die erhebliche Anforderungen an eine interdisziplinäre und multiprofessionelle Versorgung stellt. Unterschiedliche Studien² weisen insbesondere im (teil-)stationären Bereich der HzE/Eingliederungshilfe eine Prävalenz mit psychischen Störungen von 60 bis 80 Prozent aus. Junge Menschen in den HzE und der Eingliederungshilfe für Kinder und Jugendliche mit einer (drohenden) seelischen Behinderung zeigen gegenüber der Gesamtgruppe aller jungen Menschen ein um das Drei- bis Vierfache erhöhtes Risiko für eine psychische Störung.

Psychologische Psychotherapeut:innen oder Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut:innen sind teilweise in multiprofessionellen Teams in den unterschiedlichen Handlungsfeldern der Jugendhilfe tätig, zu einem großen Anteil aber in Erziehungsberatungsstellen.

Lediglich jede:r zehnte Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut:in oder Psychologische Psychotherapeut:in im Handlungsfeld der HzE und der Eingliederungshilfe gab nach einer Untersuchung der Bundespsychotherapeutenkammer (BPTK) an, in der stationären Jugendhilfe tätig zu sein.³ Für die Tagesgruppen lag die Rate bei lediglich zwei Prozent. Insgesamt steht somit einem hohen Bedarf an psychotherapeutischer Versorgung in den Settings der Jugendhilfe eine psychotherapeutische Unterversorgung gegenüber.

Psychotherapeutische Qualifikation wurde novelliert

Der Zugang und die Voraussetzungen für die psychotherapeutische Tätigkeit wurden erstmals 1999 mit dem Psychotherapeutengesetz geregelt. Seither benötigten Psychologische Psychotherapeut:innen und Kinder- und Jugendlichentherapeut:innen eine Approbation, eine staatliche Zulassung zur Ausübung der heilkundlichen Psychotherapie. Sie konnte über die institutionalisierte Ausbildung in einem anerkannten Psychotherapieverfahren erreicht werden. Diese Ausbildung mit praktischen und theoretischen Anteilen dauerte in Vollzeit mindestens drei, in Teilzeit mindestens fünf Jahre und schloss mit einer Approbationsprüfung ab. Die praktischen Anteile ließen sich im Wesentlichen in Einrichtungen und Diensten der Krankenversorgung, also (kinder-/jugend-)psychiatrischen Kliniken, Praxen und Institutsambulanzen absolvieren.

Die Zugangsvoraussetzung für diese Ausbildung war ein abgeschlossenes Psychologiestudium. Für die Ausbildung zur:zum Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut:in war der Zugang neben dem Psychologiestudium auch über ein Studium der Sozialpädagogik, der Pädagogik oder einen gleichwertigen Studiengang möglich.

Mit der zum 1. September 2020 in Kraft gesetzten Novellierung des Psychotherapeutengesetzes haben sich die Rahmenbedingungen für die Qualifikation zur heilkundlichen Berufsausübung geändert. Voraussetzung für eine Weiterbildung ist ein Psychologiestudium, das sich aus einem noch nicht spezifischen Bachelor- und einem anschließenden psychotherapeutisch ausgerichteten Masterstudien-gang zusammensetzt. Nach der Masterprüfung erfolgt eine Approbationsprüfung; bei erfolgreichem Abschluss gibt es die Approbation und die Berufsbezeichnung „Psychotherapeut:in“. Zwischen Psychotherapeut:in und Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut:in wird nicht mehr unterschieden.

Für die fachspezifische Qualifikation folgt dann die mindestens fünfjährige Weiterbildung. Zentraler Unterschied zur früheren Regelung ist, dass die Weiterbildungskandidat:innen bereits ihre Approbation haben und damit während der Weiterbildung in vergüteten Beschäftigungsverhältnissen stehen. Der Gesetzgeber wollte damit bewusst die oft prekären Beschäftigungsverhältnisse in Form der PIAS (Psychotherapeut:innen in Ausbildung) entlasten.

Die fachspezifische Qualifikation geschieht über fünf Jahre in unterschiedlichen Weiterbildungsgebieten mit den möglichen Abschlüssen „Fachpsychotherapeut:in für Erwachsene“, „Fachpsy-

chotherapeut:in für Neuropsychologische Psychotherapie“ sowie „Fachpsychotherapeut:in für Kinder und Jugendliche“. Die Weiterbildung erfolgt

- ♦ in zugelassenen Weiterbildungsstätten;
- ♦ in einem anerkannten Verfahren (Analytische Psychotherapie, Systemische Therapie, Tiefenpsychologisch fundierte Psychotherapie, Verhaltenstherapie);
- ♦ durch zur Weiterbildung befugte Psychotherapeut:innen.

Verpflichtend sind 24 Monate in einem stationären und weitere 24 Monate in einem ambulanten Setting. Für die verbleibenden zwölf Monate kann das Setting gewählt werden, möglich ist dabei auch die Weiterbildung in einem institutionellen Rahmen wie zum Beispiel der Jugendhilfe (s. Abb. 1).

Und was bedeutet dies für die Jugendhilfe?

Bereits im Reformprozess, der von der BPTk begleitet wurde, hatte sich eine Arbeitsgruppe mit der Fragestellung beschäftigt, ob für die Weiterbildung auch Anteile in nicht dem SGB V zugeordneten Arbeitsfeldern möglich sein könnten. Hintergrund waren und sind die hohen psychotherapeutischen Bedarfe in diesen Arbeitsfeldern und die Erfahrung, dass Jugendhilfe als Arbeitsfeld psychotherapeutischer Tätigkeit bisher weder im Studium noch in der Ausbildung ausreichend Berücksichtigung fand. Perspektivisch droht damit, dass

für die ohnehin schon unterversorgte junge Klientel keine entsprechenden Fachkräfte gewonnen werden können und auch wichtige Aspekte psychosozialer Versorgung aus dem Feld der Jugendhilfe keinen Eingang in die Weiterbildung finden.

Die Novellierung mit der Möglichkeit, zwölf Monate der Weiterbildung in einem institutionellen Rahmen abzuleisten, eröffnet für die Jugendhilfe Chancen, sich aktiv an der Weiterbildung zu beteiligen, das Arbeitsfeld für junge Weiterbildungskandidat:innen erfahrbar zu machen und damit zur Sicherung psychotherapeutischer Expertise in den Handlungsfeldern HzE und Eingliederungshilfe für Kinder und Jugendliche beizutragen.

Voraussetzung hierfür ist, dass die jeweilige Einrichtung oder Beratungsstelle als Weiterbildungsstätte anerkannt wird. Die Kriterien für die Anerkennung als Weiterbildungsstätte regelt die durch die Bundespsychotherapeutenkammer erstellte Musterweiterbildungsordnung, die durch die Landespsychotherapeutenkammern ausdekliniert und umgesetzt wird. Auf Antrag kann bei Erfüllung der Voraussetzungen die Anerkennung als Weiterbildungsstätte durch die jeweilige Landespsychotherapeutenkammer erfolgen. Eine Task Force der BPTk formuliert aktuell die Inhalte der Musterweiterbildungsordnung für die Jugendhilfe aus und entwickelt damit so etwas wie einen Leitfaden für Dienste und Einrichtungen der Jugendhilfe, die sich an der Weiterbildung psychologischer Psychotherapeut:in-

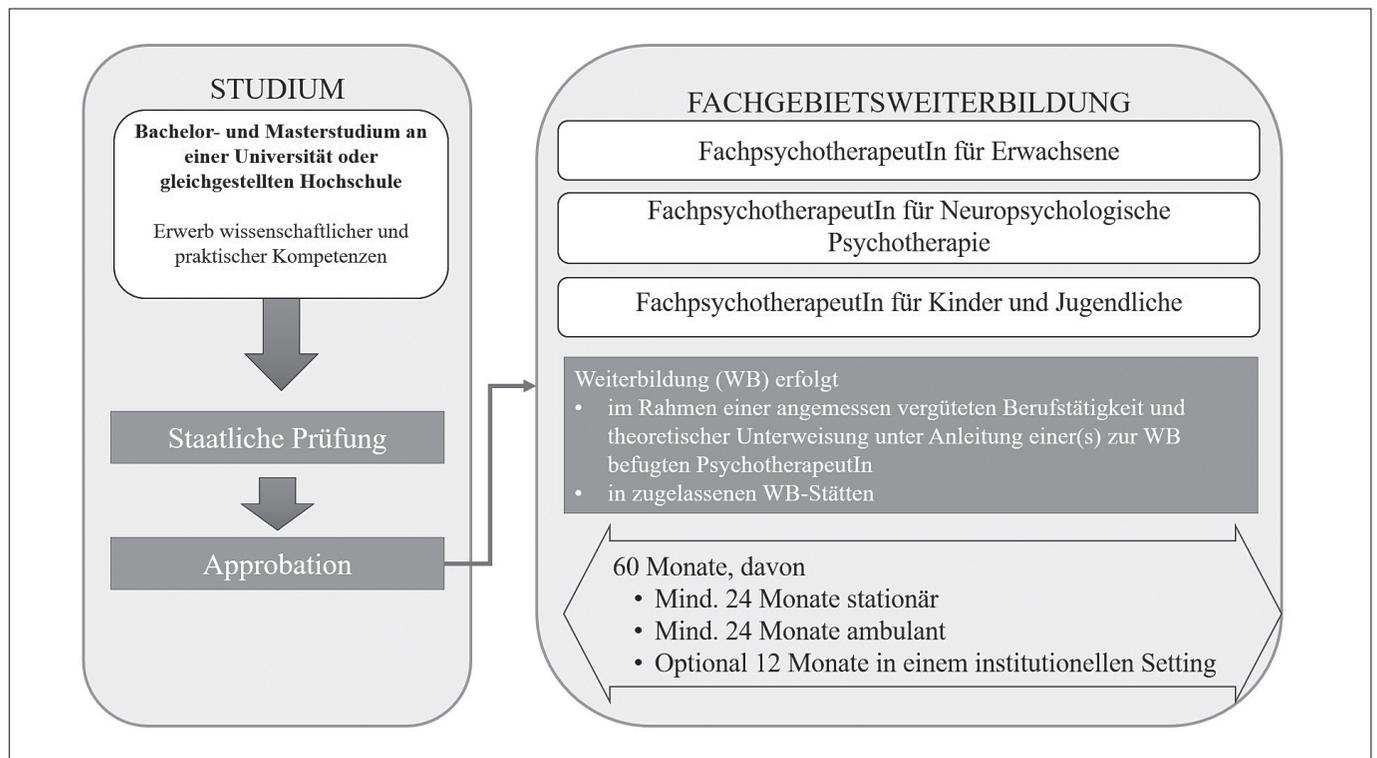


Abb. 1: Überblick über die Qualifikation zur:zum Psychotherapeut:in nach der Reform des Psychotherapeutengesetzes.

nen beteiligen möchten. Dieser Weg wird weder ein schneller noch ein einfacher sein, da hierfür entweder neue Stellen zu schaffen oder vorhandene umzuwidmen sind sowie arbeits- und tarifrechtliche Rahmenbedingungen geklärt werden müssen (zum Beispiel hinsichtlich der Weisungsbefugnis nicht-therapeutischer Leitungen von Einrichtungen und Beratungsstellen gegenüber Weiterbildungskandidat:innen in therapeutischen Fragestellungen). Hierfür wird es auch notwendig sein, dass die Verbände der freien Jugendhilfe sich dieser Thematik widmen und ihre Mitgliedseinrichtungen dabei unterstützen. Der BVkE-Vorstand hat das Thema aufgenommen, ist bereits als Verbandsvertretung zu diversen Fachveranstaltungen eingeladen gewesen und wird eine eigene Fachveranstaltung hierzu anbieten.

Bei aller Herausforderung bietet dieser neue Weg der Weiterbildung für Psychotherapeut:innen die Chance, Angebote der HzE und der Eingliederungshilfe (perspektivisch: der inklusiven Jugendhilfe) multiprofessionell zu qualifizieren.

Dr. Norbert Beck

Verbundleiter im Überregionalen Beratungs- und Behandlungszentrum
(ÜBBZ) Würzburg
E-Mail: beck.norbert@skf-wue.de

Anmerkungen

1. AUTORENGRUPPE KINDER- UND JUGENDHILFESTATISTIK: *Kinder- und Jugendhilfereport Extra 2021*, S. 27. Download per Kurzlink: t.ly/VwE7G
2. Zum Beispiel SCHMID, M.: *Psychische Gesundheit von Heimkindern. Eine Studie zur Prävalenz psychischer Störungen in der stationären Jugendhilfe*. Weinheim, Juventa, 2007.
3. BUNDESPSYCHOTHERAPEUTENKAMMER (Hrsg.): *Psychotherapeuten in der Jugendhilfe einschließlich Erziehungsberatung. Ergebnisse einer Befragung von angestellten Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten*. Berlin, 2015, Download per Kurzlink: t.ly/Eh0b3

Diversity und Inklusion: gemeinsam für die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen

Der Begriff Diversity (Wertschätzung von Vielfalt) ist derzeit in aller Munde – und das zu Recht. Im Zeitalter des demografischen, digitalen, sozialen, ökonomischen und ökologischen Wandels ist Diversity zentral für Organisationen, wenn es darum geht, für die Zukunft gewappnet zu sein. Doch was verbirgt sich konkret hinter dem Ansatz? Wie verhält sich Diversity zum Inklusionsbegriff? Und wie können wir den Diversity-Ansatz auf die (stationäre) Erziehungshilfe übertragen?

In einem praxisnahen Verständnis bedeutet Diversity vor allem Perspektivenvielfalt. Diese entsteht dadurch, dass jeder Mensch durch seine vielfältigen Eigenschaften individuell ist. Wenn wir davon sprechen, Diversity in der eigenen Organisation aktiv zu gestalten (Diversity Management), dann meinen wir damit, die Einzigartigkeit von Menschen bewusst zu erkennen, wertzuschätzen und

schließlich die gewonnene Perspektivenvielfalt zu nutzen, um die Zukunft einer Organisation zum Wohle aller zu gestalten.

Organisationen, die Diversity aktiv gestalten wollen, sehen in der Vielfalt von Menschen wertvolle Chancen und Ressourcen. Sie leben eine positive Wertschätzung für Vielfalt vor und arbeiten aktiv daran, die Vielfalt im Arbeitsumfeld gezielt zu erhöhen und Chancengleichheit für alle zu schaffen. Dabei ist Diversity konsequent dem ganzheitlichen Menschenbild verpflichtet, das heißt, Menschen werden in der Gesamtheit all ihrer Facetten wahrgenommen und wertgeschätzt.

Im deutschsprachigen Raum hat sich vor allem das Diversity-Modell des Charta der Vielfalt e. V. etabliert. Dieser gemeinnützige Verein setzt sich für die Förderung von Diversität in der Arbeitswelt ein. Er nutzt ein vierstufiges Diversity-Modell zur Erfassung von Vielfalt, basierend auf dem Prinzip der „Four Layers of Diversity“¹ nach Lee Gardenswartz und Anita Rowe (s. Abb. 2 auf S. 6).

Das Prinzip der Four Layers of Diversity definiert vier Dimensionen von Diversitätsmerkmalen: (1) die Dimension der Persönlichkeit, (2) die Kern-Dimensionen, (3) die äußere und (4) die organisationale Ebene. Zentraler Leitgedanke ist, dass ein Individuum durch die Merkmale aller vier Ebenen einzigartig geprägt ist. Je weiter eine Dimension vom Kern des Modells – der Persönlichkeit – entfernt ist, desto flexibler und wandelbarer ist sie. Die beiden außenstehenden Ebenen, die organisationale und die äußere Ebene, zeichnen sich durch grundsätzliche Veränderbarkeit aus, das heißt, ein Individuum kann diese – zumindest theoretisch – für sich beeinflussen.

Bei den Kern-Dimensionen, die unmittelbar im Umkreis um die Persönlichkeit (zentraler weißer Kreis in Abb. 2) herum angeordnet sind, ist diese Veränderbarkeit nicht oder nur begrenzt gegeben – sie stellen die nahezu unveränderbaren Eigenschaften eines Menschen dar. Zugleich haben sie den größten Einfluss auf seine Ein- oder Ausgrenzung in der Gesellschaft. Die sieben Merkmale Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung sowie soziale Herkunft sind aus diesem Grund der zentrale Ausgangspunkt des Diversity-Ansatzes.

Vier-Stufen-Modell ist auf Inklusion übertragbar

Angesichts dieser Konzeption ist erkennbar, dass Diversity sehr viele Ähnlichkeiten zum weiten Inklusionsbegriff aufweist. Unterschiede lassen sich in den normativen Betonungen und Adressat:innenkreisen finden:

- ♦ Der Diversity-Begriff wird häufig nutzenorientiert verwendet. Ausgehend vom gesellschaftlichen Verständnis von „Vielfalt sind wir alle“ wird abgeleitet, dass Vielfalt eine wertvolle positive (ökonomische) Ressource darstellt, die „genutzt“ werden sollte. Tatsächlich sind mit einer vielfältigen Belegschaft oftmals positive Effekte verbunden: höhere Innovations- und Problemlösungsfähigkeit, Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität und der Mitarbei-

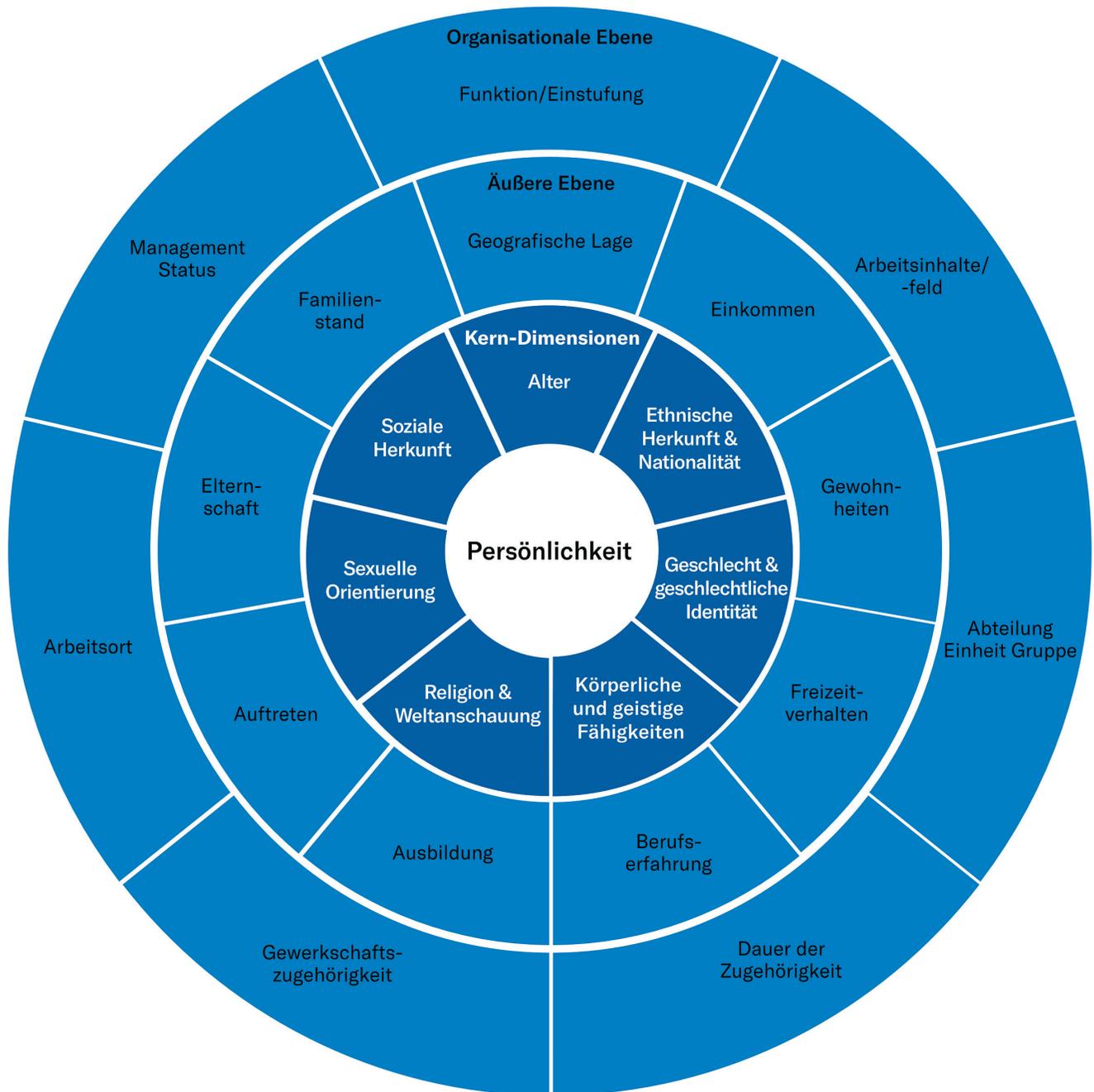


Abb. 2: Das Prinzip der „Four Layers of Diversity“ frei nach Gardenswartz und Rowe, Darstellung von Charta der Vielfalt e.V. (2022)²

tendenzzufriedenheit, Verbesserung des Images oder auch die Steigerung von gesellschaftlicher Akzeptanz und demokratischer Legitimation. Damit diese „Nutzung“ von Vielfalt gelingt, müssen Chancengleichheit sichergestellt sowie alle Barrieren, Hürden und Diskriminierungen abgebaut werden.

- ◆ Der weite Inklusionsbegriff erfasst, wie auch Diversity, alle individuellen Merkmale und Fähigkeiten einer Person. Daher ist das Prinzip von Four Layers of Diversity auch auf den weiten Inklusionsbegriff anwendbar. Anstelle der Nutzenorientierung wird beim Inklusionsbegriff häufig die politische und rechtliche Seite

betont: Jeder Mensch hat einen subjektiven Rechtsanspruch auf gleichberechtigte Teilhabe. Der Staat hat die objektive Rechtsverpflichtung, dieses Recht auf gleichberechtigte Teilhabe zu gewährleisten. Durch diese Verrechtlichung beim Inklusionsbegriff wird stark auf die politische Verantwortung abgestellt, gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben für alle zu ermöglichen.

In der Praxis sollten aber nicht die Unterschiede, sondern die Gemeinsamkeiten von Diversity und Inklusion betont werden. Beide Begriffe stellen Vielfalt und individuelle Einzigartigkeit als positive Aspekte in den Vordergrund und streben nach der konsequenten Umsetzung der Idee einer Gesellschaft, an der alle Menschen gleichberechtigt, voll und wirksam teilhaben können. Beide teilen das Bild der ganzheitlichen Wahrnehmung von Menschen. Insofern verfolgen beide Konzeptionen die gleichen bedeutsamen Ziele und unterstützen sich gegenseitig.

Diversity-Ansatz in der stationären Erziehungshilfe

Vor dem Hintergrund dieser positiven Wirkungen stellt sich die Frage, wie auch die pädagogische Arbeit in der stationären Erziehungshilfe vom Diversity-Ansatz profitieren kann. Die Implementierung von Diversity in der Erziehungshilfe bedeutet demnach, die Vielfalt junger Menschen und der pädagogischen Fachkräfte anzuerkennen, wertzuschätzen und zu fördern.

Aus pädagogischer Perspektive unterstützt der Diversity-Ansatz die Abkehr von der Defizitorientierung und die Hinwendung zur Pädagogik der Befähigungs- und Ressourcenorientierung. Dabei wird die Sichtweise um die konsequente Anerkennung von Vielfalt erweitert. Die positive, ganzheitliche Wahrnehmung von Vielfalt fördert die pädagogische Grundhaltung, die individuellen Ressourcen eines jungen Menschen und seines Umfelds in den Fokus zu nehmen. So helfen Instrumente wie das oben genannte Diversity-Modell, die Verschiedenheit junger Menschen besser zu erkennen und zu verstehen und mithin die Individualität ihrer Entwicklungsprozesse wirksam in den Vordergrund zu stellen. Auf diese Weise flankiert der Diversity-Ansatz auch das kollektive Ziel, junge Menschen dahingehend zu fördern, dass sie – in der zunehmend komplexen, vielfältigen Gesellschaft – selbstbestimmte, eigenverantwortliche und gemeinschaftsfähige Persönlichkeiten werden.

Aus personeller Sicht unterstützt der Diversity-Ansatz pädagogische Fachkräfte dabei, konsequent eine befähigungs-, ressourcen- und vielfaltsorientierte Haltung einzunehmen. Pädagogische Fachteams, die unter Diversity-Gesichtspunkten gebildet werden, sind ein Spiegelbild der Gesellschaft und bringen ein hohes Maß an individueller Empathiefähigkeit und soziokultureller Perspektivenvielfalt mit. Dies fördert Vielfaltsbewusstsein und -kompetenz in der pädagogischen Arbeit, die im Rahmen der Inklusion in der Erziehungshilfe von signifikanter Bedeutung sind. Darüber hinaus weisen Fachkräfte, die zum Thema Diversity geschult sind, eine höhere Diskriminierungssensibilität auf. Sie haben mithin ein stärkeres Bewusstsein für Ungleichbehandlungen, Vorurteile und Stereotype. Dadurch sind sie

in der Lage, ihre pädagogische Arbeit diskriminierungssensibel zu gestalten und mithin besser inklusiv auszurichten.

Überträgt man diese Paradigmen von Diversity auf die konkrete Arbeit in der stationären Erziehungshilfe, ergibt sich ein großes Bündel geeigneter Maßnahmen, um die Vielfaltsorientierung in den Einrichtungen zu fördern. Diversity kann beispielsweise als Leitgedanke beim Schaffen kurz- und langfristiger Lebensorte unterstützen, welche die Vielfalt junger Menschen – entlang der sieben Kern-Dimensionen – widerspiegeln und ihre individuellen Bedürfnisse respektieren. Auf diese Weise geben vielfaltsorientierte, inklusive Einrichtungen jungen Menschen die Möglichkeit, sich in ihrer Individualität angenommen zu fühlen und sich mit ihren eigenen Erfahrungen und Werten besser einzubringen. Sie erhalten die Chance, den Umgang mit eigener und fremder Unterschiedlichkeit und Einzigartigkeit zu lernen – und damit die Entwicklungsperspektive, ein selbstbewusstes Leben in einer pluralistischen Gesellschaft zu führen, das von wirksamer Teilhabe geprägt ist. Damit dieser Prozess gefördert wird, sind vielfaltsorientierte und geschulte Fachkräfte – beziehungsweise eine Vielfalt von ihnen – in der stationären Erziehungshilfe notwendig, die diskriminierungssensibel für die individuellen und soziokulturellen Unterschiede junger Menschen sind. In der Praxis sollte die aktive Gestaltung von Diversity in den stationären Erziehungshilfen mit der Umsetzung der Inklusiven Lösung (des Inklusiven SGB VIII, das zum 1. Januar 2028 in Kraft treten soll) verknüpft werden. Dies stellt sicher, dass die organisationalen Entwicklungsziele eng verzahnt sowie Diversity und Inklusion zielkomplementär gestaltet werden.

Dr. John Meister

*Dozent für Public Management an der HAW Hamburg, Experte für Diversity
E-Mail: john@meister.sh*

Anmerkungen

1. GARDENSWARTZ, L.; ROWE, A.: *Diverse Teams at Work: Capitalizing on the Power of Diversity*. New York: McGraw-Hill Inc., 1998.
2. Quelle: www.charta-der-vielfalt.de

TERMINE

Gremiensitzungen

- ◆ 24./25.1.2024, Sitzung AGE Geschäftsführer, Frankfurt/M.
- ◆ 31.1./1.2.2024, Fachgruppe Jugendberufshilfe
- ◆ 20./21.2.2024, Fachausschuss Ökonomie und Recht, Würzburg
- ◆ 27.2.2024, Projekt-Kick-off „Natur erleben“, online
- ◆ 28./29.2.2024, Fachausschuss Unternehmensprofil und -entwicklung, Frankfurt/M.
- ◆ 28./29.2.2024, Fachausschuss Personal, Fulda
- ◆ 6./7.3.2024, Fachforen, Fulda

Neuerscheinung: Inklusion jetzt!

Anhand der Ergebnisse des Modellprojekts „Inklusion jetzt!“ gibt der neue Band 7 der Reihe „Beiträge zur Inklusion in den Erziehungshil-

fen“ Impulse, mittels Best-Practice-Beispielen und einer Einordnung in den politischen und fachlichen Diskurs.

Kieslinger, D.; Metzner, K. et al. (Hrsg.): Inklusion jetzt! Freiburg: Lambertus, 2023, 250 S., 27 Euro, ISBN 978-3-7841-3667-7

NACHGEDACHT



Stephan Hiller
Geschäftsführer des
BVkE
E-Mail: stephan.hiller@caritas.de

Die Entrechtung junger Menschen ist keine Option

Am Stichtag 10. November 2023 hielten sich 39.523 unbegleitete minderjährige Geflüchtete (UMA) in Deutschland auf. Öffentliche und freie Träger sind

mit der Versorgung ukrainischer Geflüchteter stark herausgefordert und sehen sich mit den UMA im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe einer zusätzlichen Aufgabe gegenüber. Um dieser Situation zu begegnen, werden bundesweit Unterbringungs- und Personalstandards abgesenkt, Brückenlösungen geschaffen und Möglichkeiten gänzlich außerhalb der Kinder- und Jugendhilfe zur Abwendung von Obdachlosigkeit genutzt.

Der BVkE-Vorstand sieht mit großer Sorge die Herausforderungen in der Versorgung und Ausbildung junger Geflüchteter. Bei der BVkE-Mitgliederversammlung im November wurde die Situation der UMA noch einmal aufgerufen. Die freien Träger der Caritas bemühen sich nach Kräften, sie in ihren Einrichtungen unterzubringen. Das gelingt nicht immer, weil in der Vergangenheit versäumt wurde, nachhaltige Versorgungsstrukturen aufzubauen und die Rechte junger geflüchteter Menschen zu stärken. „Das Bundesjugendkuratorium hat in den vergangenen Jahren mehrfach darauf hingewiesen, dass die Rechte junger Menschen, die geflüchtet sind, grundlegend – auch in Krisenzeiten – verwirklicht werden müssen. Die UN-Kinderrechtskonvention, aber auch weitere UN-Konventionen, (...) die (...) eine diskriminierungsfreie Kindheit und Jugend sowie eine Zukunftsperspektive für junge Menschen garantieren, sind mit entsprechenden rechtsstaatlichen Verfahren und Infrastrukturen abzusichern.

Zudem ist die Verwirklichung der Rechte transparent, unabhängig und regelmäßig zu überprüfen.“²

Die jahrzehntelange erfolgreiche Arbeit der BVkE-Einrichtungen mit jungen geflüchteten Menschen erfährt eine neue Dimension. Immer mehr Länder und Kommunen erwägen eine Altersherabsetzung auf 14 Jahre. Das heißt, ab 14 Jahren sollen junge Geflüchtete in einer Gemeinschaftsunterkunft (GU) untergebracht werden. Dies verstößt unter anderem gegen die UN-Kinderrechtskonvention und die Rechtsgarantien des SGB VIII. Kaum vorzustellen, wie diese jungen Menschen in solchen Unterkünften versorgt werden sollen. Und wie sollen Bildungsgrundsätze, unter anderem die Schulpflicht, eingehalten werden? Dieser Vorstoß ist nicht nur rechtlich unhaltbar, sondern wirft auch viele alltagspraktische Fragen in der Erziehung und Betreuung junger Menschen auf, die in der Regel still und verlässlich von den Fachkräften in den BVkE-Einrichtungen geleistet werden. Es ist an der Zeit, den Verantwortlichen in den Ländern und Kommunen deutlich zu machen, dass die knapp 40.000 jungen Menschen, die in Deutschland eine hervorragende Ausbildung erhalten, zu wertvollen Arbeitskräften werden oder/und zu Fachexpert:innen in ihren jeweiligen Herkunftsländern, im Sinne einer nachhaltigen Entwicklungs- und Bildungspolitik.

Stephan Hiller

Anmerkungen

1. Vgl. ESSER, K.: Jeder Standardabbau wirkt sich negativ auf die Betreuten und die Mitarbeitenden aus. In: neue caritas Heft 16/2023, S. 14.
2. Aus dem Appell des Bundesjugendkuratoriums „Rechte junger Menschen auf der Flucht in Europa und an den Grenzen verwirklichen“ vom 7. August 2023. Download per Kurzlink: <https://t.ly/1R96I>

IMPRESSUM

Redaktion: Stephan Hiller (verantwortlich), Daniel Kieslinger, Klemens Bögner
Karlstraße 40, 79104 Freiburg

BVKE-Redaktionssekretariat: Isabell Galda, Tel. 07 61/200-764, E-Mail: bvke@caritas.de

Vertrieb: Bettina Weber, Lambertus-Verlag GmbH; Tel. 07 61/3 68 25-0, Fax: 3 68 25-33, E-Mail: neue-caritas@lambertus.de

Titelfoto: Adobe Stock/Arild Lillebo (Papageitaucher (Fratercula arctica) im Anflug)

Nachdruck und elektronische Verwendung nur mit schriftlicher Genehmigung. Herausgegeben vom BVkE e. V. in Freiburg.

www.bvke.de



Bundesverband Caritas
Kinder- und Jugendhilfe e.V.

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend